

Geld

Mein **Geld**

Nr. 1-2 | 2013

SONDERDRUCK

20. JAHRGANG

D: € 4,50 | A: € 5,10



WIRTSCHAFT INVESTMENTFONDS IMMOBILIEN VERSICHERUNGEN FONDS

IMMOBILIENHANDELSFONDS/FAIRVESTA

Mercatus XI: Renditen auf Wachstumskurs

SONDERDRUCK



Sonderdruck der DG-Gruppe zur Februar/März Ausgabe 2013

MAKLER/FINANZDIENSTL.
Qualität schlägt
Quantität

98

OFFENE INVESTMENTFONDS
High Yield Bonds &
Multi Asset Strategie

14

VERSICHERUNG
PKV und
Pflegestudie

112

D G - G R U P P E

„Mit uns reden Unternehmen gern“

Von Alexander Forster, Vorstand der DG-Gruppe

Es gibt gute Gründe, weshalb Unternehmen mit der DG-Gruppe gern reden. Die neugeschaffene Firmenklammer in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft bündelt mehrere Unternehmenszweige, deren Ziel es ist, Mehrwert zu schaffen – für Unternehmen und deren Belegschaften. „Wenn unsere Fachleute vom Chef oder der Personalabteilung empfangen werden, geht es fast immer um das Thema Optimierung“, bringt es Alexander Forster auf den Punkt. Er ist Vorstand der DG-Gruppe und bereits ein Vierteljahrhundert bei den Vorgängergesellschaften in leitenden Positionen tätig. Unternehmenssitz ist der beschauliche Wallfahrtsort Wemding am Rand des Nördlinger Ries, einer gigantischen Senke, die vor Jahrmillionen durch einen Meteoriteneinschlag entstand.



Betriebliche Altersvorsorge, Entgeltoptimierung, Vermögensentwicklung und Fördermittelmanagement heute wichtiger denn je für Unternehmen

Foto: ©Gerd Altmann, pixelio.de

Die drei wichtigsten Zweige sind die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersvorsorge, die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung und die DGVE – Deutsche Gesellschaft für Vermögensentwicklung und Fördermittelmanagement. Unternehmer und Firmenchefs, Wirtschaftskanzleien und Steuerberater tun sich oft schwer, diese drei Felder im Blick zu halten. Damit geben sie einerseits Chancen aus der Hand, in Zeiten der Facharbeiterknappheit ihre Belegschaft durch optimierte betriebliche Altersvorsorge und „Mehr Netto

vom Brutto“ an sich zu binden sowie neue gute Leute zu akquirieren. Andererseits verpassen sie Gelegenheiten, aus den rund 600 öffentlichen Förderpöfpen öffentliche Darlehen, nicht rückzahlbare Zuschüsse, Haftungsfreistellungen/Bürgschaften oder öffentliche Beteiligungen für innovative Projekte zu erhalten, die versprechen, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

„After Work - Mehrwert schaffen“

Transparenz schaffen soll eine Roadshow im Wochentakt durch 18 Städte

in neun Bundesländern – von München bis Hamburg, von Stuttgart bis Berlin – zu der die regionalen Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften eingeladen werden. Beginnen wird die Roadshow am 19. Februar in Stuttgart. Die Veranstaltungsreihe ist betitelt „After-Work – Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen“ und findet jeweils in zentralen Hotels statt. Unter „afterwork.dg-gruppe.eu“ sind alle Veranstaltungen im Internet aufgelistet und bequem elektronisch zu buchen.

Qualität der Beratung ausbauen

Intensive Beratungsleistung gelingt nur bestens ausgebildeten Fachleuten. Dafür unterhält die DG-Gruppe eine Akademie. Das Angebot ist breit gefächert: von einem fundierten Studiengang in Kooperation mit der renommierten privaten Hochschule EBS Universität für Wirtschaft und Recht in Wiesbaden für interessierte Fachleute bis hin zu speziellen bAV-Fachseminaren, die sich auch an Unternehmen und Steuerberater richten. Ziel der DG-Akademie ist es, deutschlandweit die Qualität der Beratung in den Wissensgebieten betriebliche Altersvorsorge und Entgeltoptimierung sowie Fördermittelmanagement auszubauen.

Das Schulungsangebot soll dem Bedarf an qualifizierten Beratern gerecht werden und ist ausgerichtet auf freie Finanzdienstleister, Finanzkaufleute sowie interessierte Fachleute und Unternehmensvertreter. Einige Semina-

re sind exklusiv den Spezialisten und möglichen Vertriebspartnern der DG-Gruppe vorbehalten, die ebenfalls bei der Veranstaltungsreihe durch die 18 Städte auf Tagesseminaren angesprochen werden.

Die DGBAV-Clearingstelle - ein cleverer Dienstleister

Der bekannteste Zweig der DG-Gruppe ist die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG, die als unabhängige Beratungsgesellschaft seit nunmehr zehn Jahren Unternehmen aller Größenordnungen betreut. Rund 2.500 Unternehmen vom Handwerksbetrieb bis zum internationalen Konzern und eine beachtliche Anzahl an Steuerberatungskanzleien bedienen sich der bAV-Fachleute, um Altersversorgungssysteme zu optimieren oder neu einzurichten. Mit der DGBAV-Clearing-Stelle als cleverer Dienstleister, der rechtzeitig vor der gesetzlichen Neuordnung der Portabilität von Betriebsver-



Alexander Forster,
Vorstand der DG-Gruppe

sorgungsverträgen (2005) ein Handicap der Branche erkannte und optimal löste, wurde ihr hohe Ehre zuteil. Beim „Innovationspreis der deutschen Wirtschaft“ wurde die DGBAV-Clearing-Stelle als einziges Dienstleistungsunternehmen in der Spitzengruppe geehrt – neben Unternehmen mit Weltbedeutung wie Daimler Benz und Siemens.

Was die Clearing-Stelle besser macht:

Während das angesammelte Rentenguthaben (Deckungsstock) 1 zu 1 und ohne Kosten von einem Arbeitgeber zum nächsten übertragen werden muss, kommt häufig ein neuer bAV-Vertrag mit einem anderen Versicherer zustande, wenn der neue Arbeitgeber sein Unternehmen von einer anderen Versicherungsgesellschaft betreuen lässt. Die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung kennt die Bestrebungen der Branche, teure Alt-Verträge mit hohem Garantiezins umzudecken. Wenn ein männlicher Arbeitnehmer vor zehn Jahren einen bAV-Vertrag abgeschlossen hat und heute den Arbeitgeber wechselt, muss er sich damit abfinden, in einen für ihn ungünstigen Unisex-Tarif umgedeckt zu werden. Im Ruhestand kann das Zigtausende Euro kosten, die seine lebenslange Betriebsrente niedriger ausfallen lässt. Die DGBAV-Clearing-Stelle verhindert das, indem sie seinen günstigen Alt-Vertrag auch beim neuen Arbeitgeber fortführt.

BETRIEBSRENTE

Unisex-Tarife können Männer viel Geld kosten

Interview mit Ulf Kesting, Vorstand DGBAV - Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung

Wie wirken sich die neuen Unisex-Tarife bei den Betriebsrenten-Verträgen aus, die fast alle versicherungsgedeckt sind?

Langsam dringen die Auswirkungen der sogenannten geschlechtsneutralen Tarife an die Öffentlichkeit. Vorauszusehen war, dass Verträge mit Versicherungshintergrund – und das sind Betriebsrentenverträge zu 90 Prozent – bis zum 21. Dezember 2012 für Männer günstiger sein würden. Die sogenannten Unisex-Tarife, die der Europäische Gerichtshof per Urteil vom März 2011 einforderte, haben bei den unterschiedlichen Versicherungsformen Gewinner und Verlierer. Bei Lebens- und Rentenversiche-

rungen hatten die Versicherer bisher mit den unterschiedlichen Lebenserwartungen von Männern und Frauen kalkuliert. Männer beziehen Renten kürzer, Frauen statistisch um einige Jahre länger. Danach richtete sich die Rentenhöhe, die Versicherungsgesellschaften aus dem Deckungsstock errechneten.

Sind Unisex-Tarife im EuGH-Urteil für die betriebliche Altersversorgung nicht ausgenommen worden?

Das stimmt. Geschlechtsneutrale Versicherungsverträge sind für die betriebliche Altersversorgung nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Aber die Versicherungen gehen „auf Nummer Sicher“, weil

ihrer Auffassung nach abzusehen ist, dass eine solche Regelung ins deutsche Gesetz einfließt. Aus Haftungsgründen, die daraus erwachsen könnten, werden für die bAV jetzt quer durch alle Gesellschaften nur noch Unisex-Tarife angeboten.

Für Männer fällt die Betriebsrente also geringer aus. Gibt es dazu schon Zahlen?

Die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung hat die gerade bekanntgewordenen neuen Unisex-Tarife mehrerer Versicherungsgesellschaften verglichen und einen Mittelwert errechnet. Dazu nutzten wir eine

im Arbeitsleben häufig vorkommende Konstellation: Ein männlicher Arbeitnehmer, 30 Jahre alt, hat im Jahr 2003 über sein Unternehmen einen bAV-Vertrag abgeschlossen, der monatlich mit 200 Euro bedient wird. Meistens wird der monatliche Beitrag per Entgeltumwand-

Dann wird der angesammelte Deckungsstock übertragen und ein neuer bAV-Vertrag abgeschlossen. Der neue Versicherer freut sich, der alte weniger, weil er den Vertrag aus seinem Bestand verliert – und der Dumme ist der Arbeitnehmer. Die Konditionen seines neuen

senkung bei den Männern: Versicherer können eben nicht den Mittelwert ihrer Prämien ansetzen, weil die zukünftige Zusammensetzung der Geschlechter ein zusätzliches kalkulatorisches Risiko bedeutet. Sie kalkulieren übervorsichtig, weil sie den niedrigen Marktzins im Auge haben, der den Ertrag ihrer Finanzanlagen drückt.

„Der 2005 eingeführte Rechtsanspruch auf Portabilität sichert zwar den Wert des alten Vertrags, der übertragen werden muss.“

lung aufgebracht und kostet den Arbeitnehmer netto nur etwa die Hälfte. Bei der damaligen Garantieverzinsung von 3,25 %, die sein Deckungsstock bis zum 65. Lebensjahr erzielt, war ihm eine Betriebsrente von 710 Euro sicher.

Wird dieser Vertrag jetzt wegen der neuen Unisex-Regelung umgewandelt?

Nein. Bestehende Verträge vor dem 21.12.12 sind davon nicht betroffen. Aber jetzt kommt es: Wechselt dieser Arbeitnehmer im Jahr 2013 seinen Arbeitgeber, weil er sich mehr Aufstiegschancen und ein höheres Gehalt verspricht, wird ihm in den meisten Fällen ein neuer bAV-Vertrag vorgelegt. Das Unternehmen, in das er wechselt, hat wahrscheinlich seinen bAV-Rahmenvertrag bei einem anderen Rückdecker.

Aber die Portabilität von bAV-Verträgen ist doch gesetzlich geregelt?

Der 2005 eingeführte Rechtsanspruch auf Portabilität sichert zwar den Wert des alten Vertrags, der übertragen werden muss. Allerdings gilt das nur bei seit 2005 neu eingerichteten Versorgungen über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Fein raus ist der Arbeitnehmer, wenn der neue Betrieb den alten Vertrag fortführt. Das machen aber die Wenigsten, weil für Personalabteilungen die Betreuung von bAV-Verträgen bei mehreren Versicherungsgesellschaften, anderen Ansprechpartnern und Formularen etc. einfach einen zu großen Aufwand bedeutet.

Was passiert, wenn der neue Arbeitgeber den bestehenden Vertrag nicht fortführt?

bAV-Vertrags spiegeln die veränderten Eintrittsbedingungen wider. Die wichtigste Konsequenz ist der drastisch gesunkene Garantiezins, der nur noch 1,75 % ausmacht, und – weil der Arbeitnehmer unseres Beispiels männlich ist – der neue Unisex-Tarif. Statt der zugesagten 710 Euro Betriebsrente monatlich werden ihm nur noch 330

„Allerdings gilt das nur bei seit 2005 neu eingerichteten Versorgungen über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds.“

Euro garantiert. Die Umdeckung hat seine Betriebsrente mehr als halbiert.

Und wenn der Arbeitnehmer weiblich ist?

Dann wirkt sich der Unisex-Tarif in einem Plus von einigen wenigen Euro bei der monatlichen Betriebsrente aus. Die Erhöhung fällt geringer aus als die Ab-

Gibt es gegen die Rentenschmälerung ein Mittel?

Wer einen bestehenden bAV-Vertrag fortführen kann, sollte sich nicht beirren lassen. Droht eine Umschreibung beim neuen Arbeitgeber, die schlechtere Konditionen mit sich bringt – und das ist die Regel – kann er oder sie unsere Clearing-Stelle kontaktieren bzw. den neuen Arbeitgeber darauf aufmerksam machen. Die DGBAV-Clearing-Stelle

führt für eine monatliche Gebühr, die den Wert einer Schachtel Zigaretten nicht überschreitet, den Originalvertrag auch beim neuen Arbeitgeber weiter. Die Gebühr übernimmt meistens der neue Betrieb, weil dafür alle administrativen Arbeiten von der DGBAV übernommen werden – vom Inkasso und der Weitergabe der Beiträge bis zur Beratung bei gesetzlichen Änderungen usw.

Wenn das bekannt ist – werden Sie nicht überrannt?

Das Interesse ist groß und hat nochmals einen Schub bekommen, weil das Thema mit unserem Namen in der Zeitung mit den großen Buchstaben auf Seite 1 aufgegriffen wurde. Für uns ist es wichtig, dass die Unternehmer die Möglichkeit der Vertragsfortführung durch die DGBAV-Clearing-Stelle und die vielen Vorteile kennenlernen, die damit verbunden sind. Wir haben international aufgestellte Konzerne als Kunden, die uns für alle ihre Neuzugänge einschalten.

Nach neuesten Untersuchungen liegt die durchschnittliche Beschäftigungs-



Ulf Kesting, Vorstand der DGBAV, Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG

dauer in Deutschland bei 10,8 Jahren und bleibt damit konstant. Die subjektiv empfundene Beschäftigungssicherheit nimmt jedoch ab. Zu diesem Ergebnis ist eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gekommen. Bei 40 Millionen Arbeitnehmern in Deutschland, die alle zehn Jahre ihren Arbeitgeber wechseln und von denen geschätzt die Hälfte einen bAV-Vertrag haben, ist das in der Tat ein riesiger Markt, den es zu bearbeiten gilt.

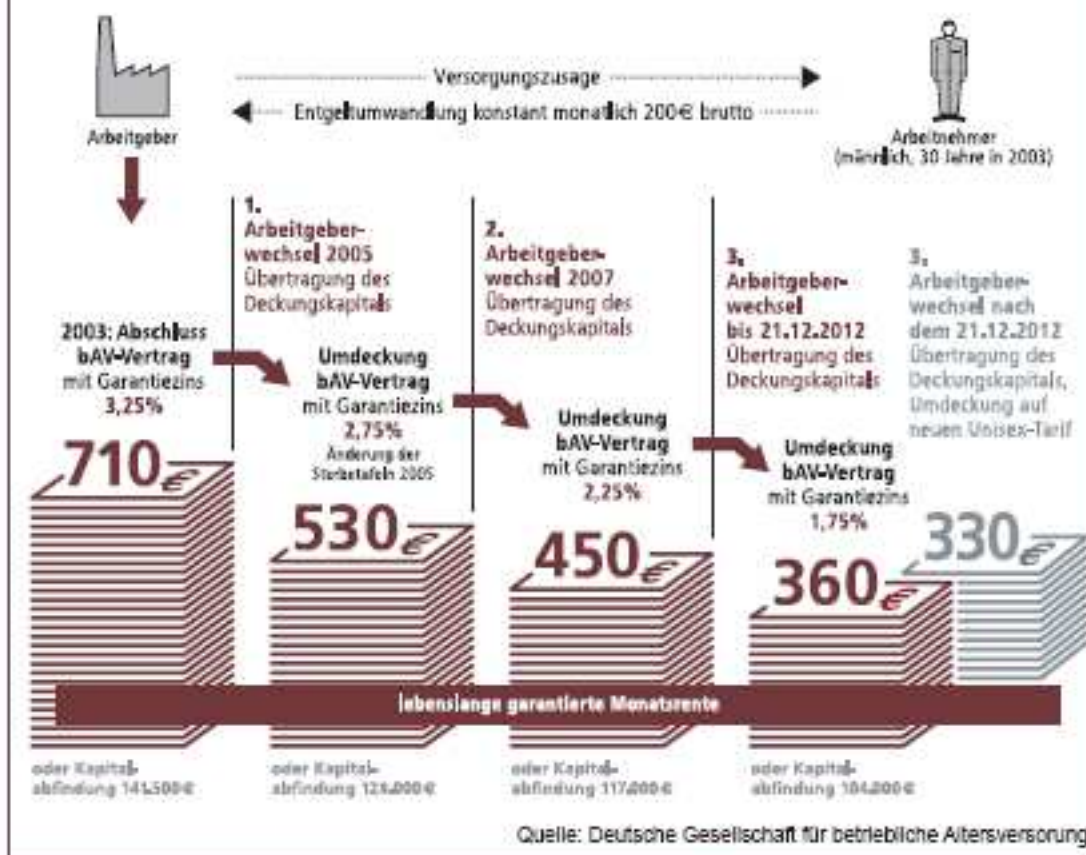
Wie bringen Sie die DGBAV-Clearing-Stelle ins Bewußtsein der Unternehmen und ihrer Entscheider?

Wir sind schon seit Jahren mit großen Veranstaltungen in ganz Deutschland unterwegs, bei denen interessante Redner auftreten wie zum Beispiel Professor Dr. Raffelhüschen von der Uni Freiburg, der als Demographie-Papst gilt und sehr plausibel erklären kann, warum die staatliche Rente nicht reichen wird. Auch 2013 sind wir wieder in 18 Städten mit einer Roadshow für Unternehmer und Steuerberater/Wirtschaftsprüfer unterwegs. Wir sehen unsere Aufgabe darin, auf die Unabdingbarkeit der Betriebsrente als zweite Schicht der Altersvorsorge hinzuweisen und zu verdeutlichen, dass auch Arbeitnehmer mit kleinem Gehalt über Entgeltumwandlung eine staatliche Rente aufbauen können, weil sie durch Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbefreiung dafür aus ihrem Netto nur etwa die Hälfte aufbringen müssen. Wichtig ist, früh mit bAV anzufangen. Das Geheimnis ist: Die Rentenhöhe wird maßgeblich vom Zinseszins bestimmt.

Wieviel können Arbeitnehmer über Entgeltumwandlung pro Monat ansparen?

Die gesetzliche Regelung für die Befreiung des aus dem Bruttolohn umgewandelten Betrags von Lohnsteuer und Sozialversicherung heißt: 4 % der Beitragsbemessungsgrenze dürfen umgewandelt werden. Das sind nach der neuen BBG für das Jahr 2013 genau 232 Euro pro Monat. Hierzu kommen steuerfrei jährlich 1.800 Euro bei ab 2005 abgeschlossenen Verträgen über die drei versicherungsförmigen Wege.

Auswirkung auf die Betriebsrente bei Arbeitsplatzwechsel



Bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse sind Einzahlungen steuerlich sogar unbegrenzt möglich. Wer damit rechtzeitig anfängt, bekommt im Ruhestand eine Betriebsrente, die durchaus seine gesetzliche Altersrente erreichen kann.

Der Spruch von Ex-Arbeitsminister Blüm „Die Renten sind sicher“ hat schon an Überzeugungskraft eingebüßt. Wie steht es bei der Betriebsrente mit der Sicherheit?

Falls Betriebsrenten-Vereinbarungen sachgerecht konzipiert sind, ist ihre Substanz abgesichert. Dafür sorgen die Sicherungsnetze, die der Gesetzgeber eingezogen hat. Jobwechsel, Arbeitslosigkeit und Firmenpleiten betreffen natürlich auch die aufgebaute Betriebsrente. Im Falle der Arbeitslosigkeit ruht meistens die Beitragszahlung. Sie kann in der Regel zu einem späteren Zeitpunkt freiwillig nachgeholt werden.

Grundsätzlich aber haftet immer der

Arbeitgeber. Im Falle von Unternehmenspleiten muss unterschieden werden. Bei den versicherungsgedeckten Wegen wird die bAV-Verpflichtung durch die Versicherung erfüllt. Sollte wider Erwarten eine Versicherungsgesellschaft ihren Verpflichtungen nicht nachkommen können, tritt der Sicherungsfonds der Lebensversicherungen „Protector“ ein. Bei Pensionsfonds, Direktzusagen und Unterstützungskassen zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) – sozusagen als letzte

„Der neue Versicherer freut sich, der alte weniger, weil er den Vertrag aus seinem Bestand verliert – und der Dumme ist der Arbeitnehmer.“

Bastion – ersatzweise die Leistungen aus dem Vertrag. Dafür zahlt der Arbeitgeber während der Laufzeit entsprechende Beiträge an den Verein.

Man kann also abschließend sagen „Die Betriebsrenten sind sicher – weitaus sicherer als private Rentenverträge, weil die bAV mindestens einen Airback mehr hat“.

Herr Kesting, vielen Dank für das Interview.

ENTGELTOPTIMIERUNG

DGEO schafft Mehr-Wert aus dem Bruttolohn

Das Gespräch, zu dem die 40-jährige Petra Kaiser ins Chefbüro gebeten wurde, war kurz aber „gehaltvoll“ im wahrsten Wortsinne. Man sei sehr zufrieden mit ihrer Leistung und wolle ihr einen zusätzlichen finanziellen Freiraum ermöglichen. Der Chef machte ihr folgenden Vorschlag: An ihrem Bruttogehalt von bislang 2.600 Euro solle sich nichts ändern. Trotzdem plane er eine Anhebung ihrer Bezüge, wolle aber die zusätzliche monatliche Belastung bei 150 Euro deckeln. Weil das Netto, das Petra Kaiser am Monatsende auf ihrem Konto sah, nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungszahlungen mit 1.671 Euro alles andere als üppig war, war an zusätzliche Liquidität durch Entgeltbausteine gedacht.

Die Sachbearbeiterin in der Verkaufsteilung, verheiratet, ein Kind, Steuerklasse 4, erhält zukünftig 15 Einkaufsgutscheine in Höhe von 90 Euro. Die Einkaufsgutscheine lassen sich zum Beispiel für das arbeitstägliche Essen einlösen. Da sie ihr Handy auch dienstlich nutzt, werden ihr dafür monatlich 45 Euro überwiesen.

Dazu erhält sie einen Tankgutschein für 15 Euro. Weil die Abzüge für Lohnsteuer und Sozialversicherung gleich bleiben, stiege der Wert ihrer Bezüge monatlich um 150 Euro. Aber sie nutzt das Mehr an Nettoliquidität clever. Wenn sie in einen bAV-Vertrag monatlich 160 Euro aus ihrem Brutto lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei einbezahlt (Entgeltumwandlung), bedeutet das für sie nur 80 Euro effektive Belastung.

Fazit: Die Bausteine generieren 150 Euro an zusätzlichem Wert. Davon gehen 80 Euro in den Aufbau einer Betriebsrente. So erhöht sich die Nettoliquidität ihres Gehalts um 70 Euro, ohne dass ihr Arbeitgeber sein Limit von zusätzlichen 150 Euro Gehaltskosten überschreitet. Im Rentenalter kann sich die heute 40jährige über eine garantierte monatliche Betriebsrente von 211 Euro freuen. Lässt sie sich die bAV mit 67 Jahren auszahlen, garantiert ihr der Vertrag 59.000 Euro. Effektiv wird sich die Summe durch Überschussbeteiligung etc. um geschätzt weitere 20.000 Euro erhöhen.

Diese Leistungen „on top“, die Petra Kaiser monatlich erhält, setzt ihr Arbeitgeber als Betriebsausgaben ab. Für den Arbeitgeber beträgt die Belastung nur 143 Euro. Für die praktische Abwicklung hat er die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung eingeschaltet. Sie hatte die individuellen betriebsinternen Angebote für Petra Kaiser und zwei Dutzend andere Mitarbeiter des Mittelständlers aus dem schwäbischen Leutkirch erarbeitet und übernimmt die gesamte Abwicklung. Bei seinen Vorschlägen geht der Entgeltoptimierer in enger Absprache mit der jeweiligen Finanzverwaltung vor. Was nützen die schönsten Lösungen, wenn bei der nächsten Lohnsteuerprüfung Nachzahlungen fällig werden?

Markus Schneider, 32, hat sich nach Absprache mit seinem Arbeitgeber für eine andere Variante entschieden, um aus seinem Brutto die größtmögliche Leistung zu bekommen. Er hat Steuerklasse 1. Sein monatlicher Bruttolohn beträgt 3.200 Euro. 40 Euro Zuschuss erhält er von seinem Arbeitgeber als vermögenswirksame Leistung. Damit sieht er sich momentan nicht in der Lage, eine eigene betriebliche Altersversorgung aufzubauen, weil seine Nettobezüge mit 1.977 Euro nach seiner Meinung eine zusätzliche Altersvorsorge nicht hergeben. Für ihn haben die Spezialisten ein Konzept erarbeitet, das Markus Schneider zuerst schockt: Er soll auf Teile seines Bruttolohns verzichten. Jedoch erhält er „lebensnahe“ Leistungen und kann sich darüber hinaus eine betriebliche Altersversorgung aufbauen. Am Ende hätte er sogar ein paar Euro mehr an Nettoliquidität als bisher und im Alter einen Batzen Geld aus der bAV zur Verfügung.

Anders als Petra Kaiser wurde bei Markus Schneider tatsächlich das Bruttogehalt abgesenkt. Anstatt bisher 3.200 Euro werden zukünftig 3.027 Euro als Bruttogehalt auf der Gehaltsabrechnung



stehen. Für den gewandelten Bruttobetrag von 173 Euro bietet sein Arbeitgeber Leistungen, die Markus Schneider gut brauchen kann: Handykosten (39 Euro), Einkaufsgutscheine (90 Euro) und Tankgutscheine (44 Euro).

Um seine Bezüge zu optimieren, rät die DGEO zusätzlich zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung mit monatlich 200 Euro Einzahlung. Dieser Betrag aus seinem Brutto kostet ihn netto nur die Hälfte, weil der Beitrag in die bAV komplett steuer- und sozialversicherungsbefreit ist. Ausserdem nutzt Kaiser die 40 Euro VL dafür, die damit ebenfalls abgabenfrei bleiben. Der bAV-Vertrag weist für Schneider ab seinem 67sten Lebensjahr eine monatliche garantierte Betriebsrente in Höhe von 362,23 Euro aus, die in den Folgejahren noch steigen wird. Will er mit 67 statt der monatlichen bAV-Rente eine Kapitalabfindung, sind 102.173 Euro garantiert. Mit Gewinnbeteiligung, Schlussüberschussbeteiligung und Beteiligung an den Bewertungsreserven werden rund 164.223 Euro auf sein Konto fließen.

Rechnet Markus Scheider die Bausteine und die Einzahlung in den bAV-Vertrag zusammen, hat er zwar weniger Brutto, aber effektiv sogar 2 Euro monatlich mehr. An diesem Beispiel wird deutlich, dass Markus Schneider die neu abgeschlossene betriebliche Altersversorgung mit dem Zufluss erheblicher Mittel ab seinem 67sten Lebensjahr „geschenkt“ bekommt. Markus Schneider ist mit dieser Regelung zufrieden. Er ist seinem Arbeitgeber dankbar dafür, auf diese Wege der Optimierung aufmerksam gemacht worden zu sein. Das Gehaltsbudget für den Arbeitgeber wird dadurch sogar entlastet.

Im Steuer- wie im Sozialrecht hat der Gesetzgeber schon seit Jahren eine Reihe von Erleichterungen geschaffen, die tatsächlich „Mehr Netto vom Brutto“ ermöglichen. Die vielen Entgeltbausteine sind vom Fiskus gewollte Förderungen für Arbeitnehmer als sinnvolle Entlastung bei der Abgabenlast. Mit einer Reihe von Entgeltbausteinen können Teile des Lohns als Sach- oder Barleistungen dargestellt werden. Den meisten Arbeitnehmern stünde viel mehr Nettoliquidität zur Verfügung, wenn die staatlich be-



Roland Meinert ist seit 2011 bei der DG-Gruppe und in der DGEO zuständig für den Fachbereich Steuer-/Sozialversicherung, Arbeits- und Tarifrecht.

günstigen Entgeltbausteine von den Arbeitgebern aktiv ein- und umgesetzt würden.

Da bei einigen Entgeltbausteinen die individuelle Situation des Arbeitnehmers für deren Umsetzung wichtig ist, scheitert bisher der Einsatz der Bausteine oft an dem erforderlichen Know How, dem benötigten Handwerkszeug und der Man-power zur Umsetzung. Hier setzt die DGEO - Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung an.

Viele Unternehmen sind unzureichend oder unzutreffend informiert, wie sie mit den vielen staatlich begünstigten Entgeltbausteinen ihren Arbeitnehmern eine höchst attraktive Entlohnung bieten können. Entgeltoptimierung durch spezialisierte Anbieter wie die DGEO bedeutet für den Arbeitgeber neben der fachlichen Unterstützung auch eine erhebliche Entlastung in der Verwaltung.

Bevor die DGEO tätig wird, erstellen Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte Steuer- und Sozialversicherungsgutachten ebenso wie Arbeitsrechts- und Tarifrechtsgutachten. Eine Abstimmung mit dem Betriebsstättenfinanzamt gehört zur Routine und bietet Rechtssicherheit.

Dann erfolgt die Einzelberatung jedes Mitarbeiters, bei dem die Optimierungsmaßnahmen eingehend erläutert und schriftlich angeboten werden. Der Mitarbeiter kann sich dann das schriftliche

Angebot zuhause überlegen. In jeder Gehaltsklasse ist Entgeltoptimierung sinnvoll. Die Personalfachberatungsspezialisten der DGEO dokumentieren die Grundlagen der individuellen Bausteine für die Personalakten des Arbeitgebers. Darüber hinaus begleitet die DGEO die laufenden Arbeiten wie die rechtzeitige Lieferung von Gutscheinen, die Fristenüberwachung für die notwendige Erneuerung mit aktuellen Belegen wie auch die Umsetzung gewünschter Sozialabsicherungen.

Aus der Palette der begünstigten Entgeltbausteine, die für die meisten Betriebsangehörigen in Frage kommen, hier die einfachsten: private Handykosten, Internetpauschalen, Kindergartenkosten, Verpflegungspauschalen, Einkaufsgutscheine, Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen – um nur einige zu nennen. Rund um den Arbeitsweg gibt es zum Beispiel Vergünstigungen über Tankgutscheine, Entfernungspauschalen oder Tickets für öffentliche Verkehrsmittel. Da für den Arbeitnehmer aufgrund der Bruttolohnreduzierung durch die Bausteine (wie zum Beispiel betriebliche Altersvorsorge) die gesetzlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Krankentagegeld im Vergleich zum Netto nicht mitwachsen, bietet die DGEO einen Ausgleich über ein spezielles Deckungskonzept auf privater Versicherungsbasis.

Für den Arbeitgeber übernimmt die DGEO die gesamte Administration und Abwicklung der Entgeltoptimierung einschließlich des monatlichen Versands der Gutscheine – auf Wunsch auch an die einzelnen Mitarbeiter.

Die Zielgruppe der DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung sind Unternehmen jeder Größe, die sich bisher mit der Umsetzung von Entgeltbausteinen zu Gunsten ihrer Belegschaft schwertun. Durch Spezialisierung und Systematisierung kann die DGEO die anfängliche Beratungsleistung, die gesamte Abwicklung der Einführung und die laufende Begleitung der Entgeltoptimierung effizient umsetzen und ist damit auch ein gefragter Partner von Steuer- und Unternehmensberatungsgesellschaften, die so ihr Serviceangebot für ihr Unternehmens-Klientel ausweiten. Weitere Infos zur Entgeltoptimierung unter www.dgeo.de.

DG-Gruppe[®] | | | |

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.

