

B&F News 1/2012



aktives Vorsorgemanagement

THEMEN:

- ✓ DREAD-DISEASE VERSICHERUNG
- ✓ UNTERSTÜTZUNGSKASSENVERSORGUNG
- ✓ PORTABILITÄT /
DECKUNGSÜBERTRAGUNG
- ✓ BAUSTEINE MODERNER SOZIAL-
LEISTUNGEN UND VERGÜTUNGS-
SYSTEME
- ✓ NETTOENTGELTOPTIMIERUNG
- ✓ BEZUGSRECHT
- ✓ DENKMALSCHUTZ-IMMOBILIE LEIPZIG
- ✓ HAHN-FACHMARKTZENTRUM FONDS

1
-
2
0
1
2

I. B & F Consulting AG Inside

Seit dem 01.12.2011 unterstützt Frau Martha Galozi, Steuerfachangestellte, unser Back-Office-Team als Team-Assistentin.

Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit und weitere Optimierung unserer Kundenbetreuung und –beratung.

II Private und betriebliche Altersvorsorge

1. Dread-Disease – Versicherung

In dieser Ausgabe möchten wir Ihnen ein wegweisendes Produkt zur Deckung biometrischer Risiken vorstellen. Dieses kann sowohl zur privaten als auch zur betrieblichen Vorsorge eingesetzt werden. Die **Dread Disease Versicherung zur Absicherung der finanziellen Folgen einer schweren Krankheit.**

Wie sieht die Zukunft eines Unternehmens, welches beispielsweise von zwei gleichberechtigten Geschäftsführern geleitet wird aus, wenn eine der beiden Personen plötzlich verstirbt oder eine schwere Krankheit erleidet?

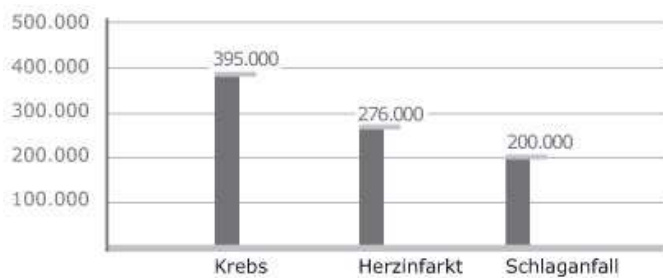
Neben dem persönlichen Schicksal kommen auf das Unternehmen Kosten in Form von Lohnfortzahlungskosten, Ersatzbeschaffungskosten, Umsatzausfällen und dergleichen zu.

Um hier Vorkehrungen für das Unternehmen treffen zu können, bietet sich die Einrichtung einer Dread-Disease Absicherung über das Unternehmen an. Hier können die

Risikokomponenten Tod, Berufsunfähigkeit und schwere Krankheit innerhalb eines Kombinationsproduktes integriert werden.

Gleiches gilt im privaten Bereich zur Kompensation der finanziellen Folgen einer schweren Erkrankung. Merkmale einer Dread-Disease Absicherung:

- Schnelle finanzielle Hilfe bei Eintreten einer schweren Krankheit
- Im Gegensatz zu einer Berufsunfähigkeitsversicherung leistet die Dread Disease Versicherung bei der Diagnose eines der versicherten Krankheitsbilder. Es kommt dabei nicht darauf an, dass der Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann. Somit wird sofort die vereinbarte Kapitaleistung ausgezahlt.
- Die Wahrscheinlichkeit, eine schwere Erkrankung zu erleiden, hängt im Allgemeinen nicht vom ausgeübten Beruf ab.
- Das Leistungsspektrum einiger Anbieter umfasst neben einer definierten Anzahl von versicherten Krankheiten zusätzlich Organtransplantationen, Blindheit, schwerwiegende chirurgische Operationen, Pflegebedürftigkeit, schwere Unfälle und weitere Leistungseinschlüsse.
- Statistisch gesehen liegt die Gefahr, eine schwere Krankheit zu erleiden für einen 35-jährigen Mann 1:3.



Quellen: Robert-Koch-Institut, Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe, Augsburg Herzinfarktregister, Canada Life

2. Aktuelles zur Unterstützungskassenversorgung - Handlungsempfehlung

Im Betriebsrentengesetz regelt der § 16 die Anpassung laufender Leistungen (Renten) aus betrieblicher Altersversorgung im Sinne eines Teuerungsausgleichs. Dies bedeutet, dass in einem Zeitabstand von drei Jahren die Höhe der Versorgung in Relation zur Entwicklung der Verbraucherpreise zu überprüfen und nach billigem Ermessen anzupassen ist.

Hierbei gelten die Voraussetzungen des § 16 BetrAVG hinsichtlich der Anpassungsprüfungspflicht als erfüllt, wenn alle Überschussanteile eines Vertrages im Rentenbezug zur Leistungserhöhung verwendet werden. Dies betrifft nur die versicherungsförmigen Durchführungswege der Direktversicherung und der Pensionskasse.

Diese Regelung findet bei der Unterstützungskasse keine Anwendung. Dies bedeutet, dass die künftigen Überschüsse, die von der Kapitalmarktentwicklung abhängig sind, ausreichen müssen um der Teuerungsrate zu genügen bzw. im Umkehrschluss wenn diese eben nicht ausreichen, der Arbeitgeber verpflichtet ist, entsprechende Nachschüsse zu leisten und Unterdeckungen zu bilanzieren.

Hierbei ist unerheblich, ob die zugrunde liegende Unterstützungskassenzusage durch den Arbeitgeber oder durch Entgeltumwandlung des Mitarbeiters finanziert ist.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Kapitalmarktentwicklung und der Aussicht auf ein weiterhin niedriges bzw. fallendes Niveau sehen wir uns in der Pflicht, Sie auf diesen Sachverhalt hinzuweisen und für die Zukunft folgende Handlungsempfehlungen auszusprechen:

Um diese Nachschusspflicht zu vermeiden, kann bei Ablauf des Vertrages zum einen die Kapitaloption gewählt werden die in bestimmten Fällen auch vom Arbeitgeber einseitig beantragt werden kann.

Zum anderen ist bei Neuabschlüssen die Vereinbarung einer garantierten jährlichen Rentenerhöhung im Rentenbezug in Höhe von 1% p. a. (ab dem 2. Rentenbezugsjahr) möglich. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG entfällt damit.

Gerne stehen wir zur Durchsprache und zur Anpassung Ihres Versorgungswerkes zur Verfügung.

3. Portabilität / Deckungskapitalübertragung

Der Mitarbeiter besitzt für Zusagen, die nach dem 01.01.2005 in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erteilt wurden, einen Rechtsanspruch auf Übertragung seines Vertrages auf den neuen Arbeitgeber. Wir empfehlen ab 2012 keine Deckungskapitalübertragungen mehr durch-

zuführen. Nach dem Übertragungstichtag gelten die Vertragsbedingungen und Rechnungsgrundlagen des übernehmenden Versorgungsträgers unter Zugrundelegung des dann gültigen Rechnungszinses (aktuell: 1,75 %). Dadurch können sich erhebliche Einbußen bei den garantierten Leistungen ergeben.

Wir empfehlen den Vertrag eines neuen Mitarbeiters zu übernehmen. Hierbei sollte allerdings eine Haftungsprüfung unseres Hauses vorweg stehen. Diese Dienstleistung bieten wir gegen folgendes Honorar an.

- Haftungsüberprüfung bei Vertragsübernahme: 50,00 EUR zzgl. MwSt.
- Bestandsübernahme und Unterstützung bei der Durchführung des Versicherungsnehmerwechsels: 25,00 EUR p.a. zzgl. MwSt. (alternativ Pauschalbetrag nach individueller Vereinbarung)

Unterstützung und Veranlassung einer Deckungskapitalübertragung inklusive Erstellung eines Vorschlages vor Übertragung: 150,00 EUR zzgl. MwSt

4. Bausteine moderner betrieblicher Sozialleistungen und Vergütungssysteme

In Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden, stellt Arbeitgeber vor eine große Herausforderung. Ein hohes Gehalt ist nicht mehr allein ausschlaggebend bei der Wahl des Arbeitgebers. Betriebliche Sozialleistungen rücken immer mehr in den Vordergrund.

Nachfolgend wollen wir Ihnen neben der bekannten betrieblichen Altersversorgung weitere Bausteine eines modernen Vergütungs- und Vorsorgemanagements aufzeigen.

A. Betriebliche Krankenversicherung (bKV)

Die betriebliche Krankenversicherung ist eine arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherung, bei der das Unternehmen eine Ergänzungsversicherung für die gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer abschließt.

Hierdurch können die lückenhaften Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sinnvoll ergänzt werden.

Für den Mitarbeiter bedeutet dies die Ersparnis von Nettoentgelt, welches er für eine private Ergänzungsversicherung hätte aufwenden müssen und es bedeutet im Leistungsfall, wie zum Beispiel beim Zahnersatz, eine merkliche Reduzierung des Eigenanteils.

Aus der Sicht des Unternehmens können zum Beispiel Vorsorgemaßnahmen und bessere medizinische Behandlungen zu niedrigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten führen.

Umsetzbar ist diese Form der Absicherung im Rahmen einer kollektiven Absicherung mit vereinfachten Aufnahmebedingungen und kostengünstigen Gruppenkonditionen.

Aufgrund des BFH Urteils vom 14.04.2011 sind die Beiträge des Arbeitgebers zu Gunsten einer privaten Gruppenversiche-

rung für seine Mitarbeiter als Sachlohn einzuordnen.

Im Rahmen des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG können hierbei bis zu 44,00 Euro steuer- und sozialabgabenfrei investiert werden. Bei einer Überschreitung der 44,00 Euro pro Monat besteht die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung.

Die Abwicklung im Leistungsfall erfolgt direkt zwischen Arbeitnehmer und Krankenversicherung.

B. Berufsunfähigkeitsabsicherung im Rahmen einer Direktversicherung

Bislang wird der Durchführungsweg der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG vorwiegend zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung genutzt.

Einsetzbar ist diese Form der steuer- und sozialabgabenfreien Finanzierung auch zur Einrichtung eines entsprechenden Schutzes für den Fall der Berufsunfähigkeit.

Innerhalb betrieblicher Gruppenverträge lassen sich auch hier bei vereinfachter Gesundheitsprüfung vorteilhafte Sonderkonditionen realisieren.

Denkbar ist diese Möglichkeit zur Gestaltung von Vorteilen zugunsten bestimmter Mitarbeitergruppen (z.B. Führungskräfte) sowie im Rahmen regulärer Entgeltumwandlung.

C. Entgeltoptimierung

Eine Vielzahl von steuer- und / oder sozialabgabenfreien Lohnbausteinen eröffnet

Unternehmen und deren Mitarbeitern die Option bei annähernd gleichem Bruttolohn einen deutlich höheren Nettolohn zu Gunsten der Mitarbeiter bei gleichzeitig niedrigeren Lohnnebenkosten umzusetzen.

Dies gilt sowohl bei einem aktuell bestehenden Lohngefüge wie auch bei künftig *anstehenden* Lohnrunden.

Lesen Sie hierzu auch unseren Erfahrungsbericht zur Umsetzung des Entgeltoptimierungsprozesses bei der Firma Iron Mountain.

[5. Erfahrungsbericht in der Mitarbeiterzeitschrift „Talk“ unseres Kunden Iron Mountain](#)

Thema: Das durchgeführte Projekt Netto-Entgeltoptimierung (NEO)

Die NettoEntgeltoptimierung (NEO) – Jetzt geht's los!

Liebe Mountainer,

seit dem Startschuss am 23. November mit dem 1. Workshop in Hamburg sind nun bereits einige Wochen vergangen und ich freue mich, dass ab März die ersten Kollegen die Vorteile von NEO erleben werden.

Ein kurzer Rückblick:

Vor den Weihnachtsferien habe ich die Erst- und Zweitgespräche in Hamburg und Berlin und Wipshausen geführt. Anschließend kamen im Januar die Niederlassungen in Münster, Bochum und Hofheim dran. Die Niederlassungen in Fürstenfeldbruck und Markt Schwaben durfte ich Ende Januar kennenlernen.

Überall wurde ich sehr nett aufgenommen und ich habe mich bei Ihnen in den Standorten sehr wohl gefühlt. In den Einzelgesprächen gab es neben den fachlichen Dingen auch immer wieder Zeit für einen „persönlichen Small-Talk“, so dass häufig die Stunde viel zu schnell vorbei war. Herzlichen Dank dafür!

Ergebnisse:

Der „Spitzenreiter“ ist ein Kollege aus Hamburg mit einer jährlichen Netto-Erhöhung von über 5.500,00 EUR, gefolgt ebenfalls von einem Hamburger mit ca. 3.500,00 EUR Netto-Erhöhung. Diese Ergebnisse erreicht man meistens nur mit Kindern im Kindergarten, weil die Kinderbetreuungskosten im Kindergarten recht hoch sind. Die meisten teilnehmenden Kollegen haben ein Ergebnis von „rund um die 1.000,00 EUR“ oder sogar eine höhere Ersparnis, so dass durch NEO häufig ein halbes bis ein ganzes zusätzliches Netto-Monatsgehalt erzeugt wird.

Aktuelles:

Für diejenigen Kollegen, die sich trotz guter Ergebnisse aus zeitlichen und/oder persönlichen Gründen noch nicht für eine Teilnahme entscheiden konnten, werden in der Zukunft weitere Stichtage zur Teilnahme angeboten (i.d.R. 1x jährlich).

Für die Teilnehmer laufen aktuell im Hintergrund die Vorbereitungen, so dass im März auch alles klappt. So sind z.B. die Tank- und Shoppingkarten und die Essensschecks zu bestellen, die Werbeflächen bereitzulegen, der Versorgungsausgleich zu beantragen, die Lohnabrechnung anzupassen etc.

Allen Teilnehmern wünsche ich nun viel Spaß beim Einkaufen mit der Shopping-Card bzw. den Essensschecks oder beim günstigeren telefonieren mit dem „Firmenhandy“ und natürlich viel mehr Netto!

6. Lebensversicherung: Neues Urteil zum Bezugsrecht

Wir weisen auf eine Entscheidung des OLG Koblenz vom 13.12.2010 (AZ 10 U 973/10) hin, wonach bei Scheidung und späterer Wiederverheiratung der neue Ehepartner explizit genannt werden muss und das Bezugsrecht nicht automatisch auf den neuen Ehepartner übergeht.

III. Kapitalanlage

1. Denkmalschutzimmobilien Leipzig

Im aktuellen Capital 2012 wird zum Thema Immobilien folgendes festgehalten:

Anlagen wie München und Hamburg sind inzwischen fast leer gekauft. Anleger zahlen dort mitunter fast aberwitzige Preise. In kleineren Städten dagegen lohnt sich der Kauf immer noch – vor allem in den lange verschmähten neuen Bundesländern, im Osten geht die Sonne auf.

Wiederum eine Bestätigung für unsere seit Jahren bestehende Partnerschaft mit der Firma BauArt GmbH in Leipzig und Amberg.

Das aktuelle Projekt, Denkmalschutzimmobilie Friedrich-Ebert-Str. 47a, Leipzig erfreut sich großen Zuspruchs. Die zentrumsnahe Lage, die Durchschnittskaltmiete

von 7,25 EUR/m², sowie die seit Jahren vorbildliche Denkmalschutzsanierung, inklusive steuerlicher Anerkennung unseres Partners sprechen nachhaltig für dieses Investment.

Gepaart mit derzeit historisch niedrigen Kreditzinsen (Zinsfestschreibung 10 Jahre, aktuell ca. 2,75% bis 3 % p. a) lässt sich eine Kapitalanlage zusammen mit steuerlichen Effekten und mittelfristiger Aufwärtsentwicklung des Großraumes Leipzig als konservativ sicher einstufen.

Nutzen Sie die Möglichkeit und informieren Sie sich vor Ort über Leipzig und den Immobilienstandort.

Eine weitere aktuelle Entwicklung zur gestiegenen Nachfrage nach Wohnraum lässt sich auf drei Gründe reduzieren:

1. Die Zuwanderungsraten in Metropolregionen steigt an
2. Es gibt immer mehr Singlehaushalte
3. Jeder Deutsche beansprucht eine immer größer werdende Wohnfläche.

Die Anzahl der Neubauten hingegen ist seit Jahren rückläufig, was die Verknappung des Wohnraumes begünstigt.

Aus diesen Gründen können Immobilien in guter Lage auch in Zukunft gut vermietet werden und stellen somit eine stabile / solide Kapitalanlage dar.

[2. Hahn Pluswertfonds 159](#)

Die in den letzten Jahren sehr erfolgreich tätige Hahn-Gruppe mit der Kernkompetenz in der Entwicklung von großflächigen

Handelsimmobilien bietet aktuell in Erkrath den PWF 159 zur Beteiligung an.

Hier sprechen der Mikrostandort mit hoher Einzelhandelszentralität, die Erfahrung des Vermieters, sowie die Bonität der Mieter für nachhaltig stabile Erträge.

Erzielt werden Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, bei einer Mindestbeteiligung von 20.000 EUR beträgt die anfängliche Ausschüttung 6 % p. a., welche vierteljährlich ausgezahlt wird.

Sollten Sie hieran grundsätzliches Interesse haben, bitten wir Sie, dies auf dem Antwortfax kenntlich zu machen.

**Rückfax
siehe Rückseite
des Anschreibens**