



Das „ares.forum“ erscheint mehrmals im Jahr und steht unseren Kunden, Vertriebspartnern und Freunden des Hauses kostenlos zur Verfügung.

Unser besonderes Augenmerk gilt in dieser Ausgabe der geplanten Rentenreform und der geplanten Förderung privater Berufsunfähigkeitsrenten? Hier sollte die Politik ihre Hausaufgaben noch einmal machen.

Endlich schafft ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) Klarheit zur Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über die betriebliche Altersversorgung.

Wir aktualisieren die Empfehlung des gemischten Mischfondsportfolios, mit dem Sie Ihr Geld schützen und außerdem eine ordentliche Anlagerendite erwirtschaften können. Lesen Sie abschließend, wie sich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Krankenversicherung seit Jahresbeginn verändert haben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Andreas Bürse-Hanning,
Vorsitzender des Vorstandes
Aures Finanz AG & Cie. KG

☿ Inhalt

1. Rentenreform

☞ Auch unser Urteil – ungerecht und fahrlässig

2. Berufsunfähigkeitsversicherung

☞ Geplante Förderung – gut gemeint und schlecht gemacht

3. Betriebliche Altersversorgung

☞ Besteht eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers?

4. Geldanlage

☞ Das gemischte Mischfondsportfolio: Wie Top-Fonds Ihr Geld schützen

☞ Neues Jahr, neue Regeln: Was sich seit Jahresanfang geändert hat

5. Betriebliche Krankenversicherung

☞ Neue Rahmenbedingungen seit Jahresbeginn 2014

☿ 1. Rentenreform

☞ Auch unser Urteil – ungerecht und fahrlässig

Das erste Gesetzesvorhaben der großen Koalition ist wahrscheinlich das finanziell weitreichendste und in seinen Wirkungen folgenschwerste, das die aktuelle Regierung überhaupt zu beschließen hat. Die Kritik aus Wissenschaft und Wirtschaft am geplanten Rentenversicherungs-Verbesserungsgesetz ist massiv und einhellig wie selten.

Das geplante Rentenpaket enthält vier Maßnahmen: Höhere Mütterrente, abschlagsfreie Rente mit 63, verbesserte Erwerbsminderungsrente und höhere Reha-Ausgaben. Für diese Maßnahmen summieren sich die Ausgaben pro Jahr auf mehr als neun Milliarden Euro. Bis 2030 wächst die jährliche Belastung laut Gesetzesentwurf sogar auf elf Milliarden. Von 2014 bis 2030 wird das schwarz-rote Rentenpaket insgesamt rund 165 Milliarden Euro benötigen. Der mit Abstand teuerste Einzelposten ist die Mütterrente mit rund 6,7 Milliarden Euro pro Jahr.

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich derzeit in guter Verfassung, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist auf sehr hohem Niveau. Die Rücklage der Rentenversicherung ist deshalb im vergangenen Jahr auf mehr als 30 Milliarden Euro ange-

wachsen. Die zusätzlichen Leistungen der geplanten Rentenreform sorgen trotz des stabilen Beitragssatzes dafür, dass die übige Rücklage binnen weniger Jahre verbraucht sein wird. Nach Berechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird die Rentenkasse bereits 2017 bei einem Bodensatz von 1,6 Milliarden Euro angekommen sein. Am Ende der Wahlperiode sind die Rücklagen der Versicherten daher fast vollständig verbraucht.

Unter der Rentenreform leidet die junge Generation dreifach: Sie muss stärker in die Rentenkasse zahlen, bekommt aber selbst weniger Rente ausgezahlt und sie hat Schwierigkeiten, privat vorzusorgen, weil die Anlagezinsen politisch gewollt niedrig gehalten werden.

Selten hat eine Regierung ein Wahlgeschenk so eindeutig zugunsten einer Generation auf Kosten zweier anderer Generationen spendiert: Es profitieren vor allem männliche, klassisch angestellte Arbeitnehmer, die heute kurz vor der Rente stehen. Zahlen dagegen müssen die heutigen Rentner, denen sonst mögliche Rentenerhöhungen entgehen – vor allem aber die Generation der heute arbeitenden 25- bis 40-Jährigen: Sie werden nicht nur die steigenden Beiträge bis etwa 2040 aufbringen, sie werden später auch eine niedrigere Rente bekommen als jene, denen sie die Wahlgeschenke finanzieren. Nur die heute noch nicht Geborenen oder nicht arbeitenden Jugendlichen haben Glück: Erst 2050, wenn die jetzigen Nutznießer verstorben sind, ändern sich die Verhältnisse. Die Relation zwischen Beitragszahlern und Rentenempfängern wird dann halbwegs konstant bleiben.

2. Berufsunfähigkeitsversicherung

→ Geplante Förderung - gut gemeint und schlecht gemacht

Mit dem Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz soll der Kreis der steuerlich geförderten Absicherungen gegen Berufsunfähigkeit

(BU) deutlich erweitert werden. Begünstigt sind jetzt auch eigenständige Versicherungen gegen Berufsunfähigkeit. Besonderheit: Diese Produkte müssen im Leistungsfall eine lebenslange Rente garantieren. Bisher gab es nur Angebote mit einer BU-Rente bis maximal zum 67. Lebensjahr, die ausschließlich in Kombination mit einer Rentenversicherung steuerliche Förderung erhalten haben.

Wer nach 1960 geboren ist, sollte eine private Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) abschließen. Denn für alle später Geborenen gibt es nur noch eine eingeschränkte staatliche Absicherung bei Verlust der Arbeitskraft.

Doch schon bevor die ersten förderfähigen Produkte in wenigen Wochen auf den Markt kommen werden, schlagen Versicherungsmathematiker Alarm: ausgerechnet die geförderten Tarife werden aller Voraussicht nach überdurchschnittlich teuer sein. Erste Berechnungen zeigen, dass die Beiträge bis zu dreimal höher sein werden, als für konventionelle Angebote.

Hauptgrund für die hohen Beiträge ist, dass nur solche Policen förderfähig sind, bei denen Versicherer bis zum Lebensende eine Rente an den Versicherten zahlen. Bei klassischen Berufsunfähigkeitsversicherungen gibt es Geld nur bis zum Eintritt ins Rentenalter – also nur so lange, wie das Risiko „Berufsunfähigkeit“ besteht.

Auch aus Sicht von Verbraucherschützern sind Berufsunfähigkeitspolicen empfehlenswert, die das Risiko „Berufsunfähigkeit“ bis Rentenbeginn abdecken. Für die Zeit nach Rentenbeginn muss eine klassische Altersversorgung aufgebaut werden.

3. Betriebliche Altersversorgung

→ Besteht eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers?

Das Bundesarbeitsgericht hat nun die Frage

geklärt, ob Arbeitgeber zu Schadensersatz verpflichtet sind, wenn sie ihre Arbeitnehmer nicht darüber aufklären, dass ihnen ein rechtlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung zusteht.

Arbeitnehmern steht seit 2002 ein rechtlicher Anspruch zu, Teile ihres Gehaltes zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu verwenden. Die entsprechende Regelung findet sich im Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dort heißt es im § 1a, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen eine betriebliche Altersversorgung aufgebaut werden soll. Strittig war indes bisher die Frage, ob der Arbeitgeber damit auch von sich aus auf diesen verbrieften Anspruch seiner Arbeitnehmer hinweisen muss.

Nun urteilte der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Der Arbeitgeber muss seine Mitarbeiter nicht explizit auf die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung hinweisen (Urteil vom 21.01.2014, Az: 3 AZR 807/11).

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der bis zum 30.06.2010 bei der beklagten Firma beschäftigt war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er von seinem Arbeitgeber Schadensersatz in einer Höhe von 14,380,38 €. Begründung: Der Arbeitgeber habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Betriebsrentengesetz hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er nämlich Monat für Monat 215,00 € von seinem Gehalt in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, argumentierte der Arbeitnehmer. Als Durchführungsweg hätte er die Direktversicherung gewählt.

Das Hessische Landesarbeitsgericht als Vorinstanz hatte mit Urteil vom 27.07.2011 die auf Zahlung von Schadensersatz gerichtete Klage abgewiesen (Az: 6 Sa 566/11). Die Revision des Klägers vor dem BAG blieb nun ebenso erfolglos. Das BAG entschied, dass weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund sei-

ner Fürsorgepflicht der Arbeitgeber verpflichtet war, den Arbeitnehmer von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Damit fehlte es an der für einen Schadensersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, so die Richter in ihrem Urteil vom 21.01.2014.

Die Entscheidung räumt auch auf mit einer Unsitte in Vermittlerkreisen, die die angebliche Informationspflicht des Arbeitgebers als Türöffner für den Verkauf betrieblicher Altersversorgungsprodukte nutzen. Die Gerichte werden in ähnlichen Fällen wohl auch künftig die Hinweispflichten nicht weitergehend auslegen, als jetzt geschehen.

Andererseits hat das BAG in anderen Entscheidungen sehr deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber durchaus schadenersatzpflichtig sein kann. Insbesondere wenn der Arbeitgeber komplexe Versorgungssysteme anbietet oder wenn er selbst Beratungsleistungen durchführt. Mit anderen Worten: Erteilt der Arbeitgeber eine Auskunft, so muss diese inhaltlich richtig und vollständig sein. Arbeitgeber sind daher gut beraten, die Betriebsrenten-Hinweise, die sie geben, auf grundsätzliche Themen zu beschränken.

Zum Beispiel auf die im Unternehmen zur Verfügung stehenden Durchführungswege, die dazu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen oder auf die grundsätzliche Möglichkeit zur Entgeltumwandlung. Eine individuelle Vertragsberatung sollte aber in jedem

Fall durch einen professionellen Anlageberater erfolgen, um Haftungsrisiken für den Arbeitgeber zu vermeiden.

4. Geldanlage

Das gemischte Mischfondsportfolio: Wie Top-Fonds Ihr Geld schützen

Im neuen Jahr 2014 bleibt unser gemischtes Mischfondsdepot ein Geheimtip. Mischfonds sind Investmentfonds, die sowohl in Aktien, Rentenpapieren, Geldmarkttiteln, Rohstoffen, Edelmetallen als auch in Immobilien-Sondervermögen anlegen können. Sie kombinieren Wachstumschancen von risikobehafteteren Anlagen wie z. B. Aktien mit Renditen aus vergleichsweise sicheren festverzinslichen Wertpapieren. Die Fondsmanager von Mischfonds nutzen einen größeren Anlagespielraum, als dieser beispielsweise für die Verwaltung reiner Aktienfonds zur Verfügung steht.

Sieben der besten Manager der Kategorie Mischfonds haben in den vergangenen Jahren besonders erfolgreich agiert. Die sieben Fonds sind teils bekannte Milliardenflaggschiffe wie der Ethna-Aktiv E und der Flossbach von Storch Multiple Opportunities.

Doch auch weniger bekannte Fonds wie der Antea, der StarCapital Winbonds Fund, der Kapital Plus sowie der BHF Flexible Allocation überzeugten mit guter Rendite bei geringem Risiko. Gemeinsam erwirtschafteten die Fonds seit Februar 2009 eine durchschnittliche jährliche Rendite von knapp 11 Prozent.

Gegenüber dem Vorjahr haben wir unser Mischfondsdepot mit dem ACATIS Gané Value Event aus dem Hause Universal Investment um einen weiteren ausgewogen ausgerichteten Mischfonds erweitert. Die Risikoorientierung der Mischfonds variiert je nach maximalem Aktienanteil von defensiv (bis etwa 1/3 Aktienanteil) über ausgewogen (etwa hälftiger Aktienanteil) bis flexibel (unbegrenzter Aktienanteil).

Mischfonds eignen sich gerade für die Anleger, denen derzeit eine Anlageentscheidung für eine bestimmte Anlageklasse schwerfällt. Was die Investmententscheidung derzeit so erschwert, sind einerseits die Niedrigzinsen festverzinslicher Wertpapiere und andererseits die extrem hohen Aktienkurse. Aktien steht vermutlich kurz- bis mittelfristig eine deutliche Kurskorrektur bevor. Insbesondere gelten bei Staatsanleihen neue Spielregeln. Papiere aus den Schuldenstaaten werfen hohe Zinsen ab, sind aber gefährlich. Deutsche Staatsanleihen werden dagegen als sicher eingestuft. Doch die Zinsen sind unter die Inflationsrate gesunken, Investoren machen also Verluste. Wer dennoch Gewinne erzielen will, muss sein Vermögen breit über verschiedene Anlageklassen streuen. Und er muss das Depot ständig überprüfen und bereit sein, Gewichtungen neu zu justieren. Nicht alle Anleger können und wollen das.

Anleger können Profis den Wechsel der Anlageklassen überlassen, die dies innerhalb von Mischfonds mit unterschiedlicher Risikoorientierung börsentäglich für sie übernehmen.

Das gemischte Mischfondsportfolio

Name	Fondsgesellschaft	Risikoorientierung	Wertentwicklung* 1 Jahr	Wertentwicklung* 5 Jahre p.a.
Ethna –Aktiv E	Ethenea	defensiv	4,21	7,24
Kapital Plus	Allianz Global Investors	defensiv	5,46	11,74
Star Capital SICAV Winbonds Fund	Star Capital S.A.	defensiv	4,53	12,59
ACATIS Gané Value Event UI	Universal Investment	ausgewogen	4,35	14,15
Antea	Hansainvest	ausgewogen	3,57	8,61
BHF Flexible Allocation FT	Frankfurt Trust	flexibel	10,80	6,17
FvS Multiple Opportunities	Flossbach von Storch	flexibel	4,91	16,25
Durchschnitt			5,40	10,96

*Stand 03.02.2014; Quelle FFB

Besonders clever ist die Idee, in die leistungsstärksten Mischfonds in einem Portfolio zu investieren.

→ **Neues Jahr, neue Regeln: Was sich seit Jahresanfang geändert hat**

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) ist der maximale Betrag, der für die Erhebung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt wird. Der darüber hinausgehende Teil des Bruttogehalts ist beitragsfrei. Der Gesetzgeber legt die BBG jedes Jahr neu fest – für 2014 steigt sie auf 71.400/60.000 € (West/Ost).

Unmittelbare Auswirkungen hat die Anhebung der BBG auf die betriebliche Altersversorgung (bAV), denn der geförderte Höchstbeitrag beläuft sich auf vier Prozent der BBG (West). Dieser ist ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzahlbar. Das bedeutet konkret für 2014: Arbeitnehmer können 2.856 € ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in die bAV einzahlen (bisher 2.784 €).

Ab 2014 steigt die steuerliche Förderung für sogenannte Rürup-Renten weiter an. Absetzbar sind nun 78% der Einzahlungen bis zu einem Höchstbetrag von 20.000 € für Ledige bzw. 40.000 € für Verheiratete. Das bedeutet, dass Ledige Vorsorgebeiträge von bis zu 15.600 € und Verheiratete von bis zu 31.200 € als Sonderausgabe beim Finanzamt geltend machen können. Bei einem Grenzsteuersatz von 42% erzielen Ledige so einen Steuervorteil von maximal 6.552 €.

5. Betriebliche Krankenversicherung

→ **Neue Rahmenbedingungen seit Jahresbeginn 2014**

Seit ungefähr drei Jahren beschäftigen sich private Krankenversicherer mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV). Bei Vermittlern und Arbeitgebern hielt sich die Begeisterung für die bKV trotz der oft beklagten

Auswirkungen des demographischen Wandels (unter anderem der Fachkräftemangel und die Überalterung der Belegschaften) bisher in Grenzen. Mit der Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 10.10.2013 wurde die Steuerfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur bKV völlig überraschend mit Wirkung zum 01.01.2014 ersatzlos gestrichen.

Wer die bKV allerdings nur unter dem Aspekt der steuerfreien Sozialleistung analog einem Tankgutschein oder einem subventionierten Firmenhandy betrachtet, übersieht deren eigentlichen Nutzen.

Bei gut überlegter Auswahl der möglichen Tarifbausteine kann ein nachhaltiger Beitrag zur langfristigen Gesunderhaltung der Belegschaft geleistet werden, vor allem dann, wenn man das Thema bKV in den Gesamtkontext eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einbettet.

Kurzfristige steuerliche Aspekte treten dann in den Hintergrund. Und es gibt zumindest weiterhin Möglichkeiten, eine mögliche Sozialversicherungspflicht der Beiträge zu vermeiden.

Wesentlich ist die Auswahl intelligenter Tarifkombinationen sowohl für den arbeitgeberfinanzierten, als auch für den gegebenenfalls ergänzend möglichen arbeitnehmerfinanzierten Teil. Entscheidend ist für Arbeitgeber, dass die Verträge der Belegschaft professionell verwaltet werden.

Ein funktionierender Service der Versicherer, vor allem in den zahlreichen möglichen Leistungsfällen, der die Personalabteilungen umfassend von Verwaltungsaufgaben befreit, etabliert sich bislang nur bei wenigen Anbietern und folgt nur zögerlich der marktweiten Produkteinführung.

Immer mehr Versicherer entwickeln inzwischen marktgerechte Tarife. Damit entwickelt sich die betriebliche Krankenversicherung für Arbeitgeber zu einem hochinteressanten Werkzeug der Personalpolitik.



FAX ANTWORT

+49 / (0) 2 08 / 81 08 20 - 20

Name:

Vorname:

Straße:

Ort:

Telefon tagsüber:

Telefax:

e-mail:

Bitte senden Sie mir das aures.forum in Zukunft:

- per Post
- per Email
- per Telefax

Ich wünsche weitere Informationen und /oder eine persönliche Beratung zu den Themen:

- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Betriebliche Altersversorgung
- Gemischtes Mischfondsportfolio
- Betriebliche Krankenversicherung

Herausgeber:

Aures Finanz AG & Cie. KG

Reichspräsidentenstraße 21-25

45470 Mülheim an der Ruhr

Tel. 02 08 - 81 08 20

info@ares.ag

www.ares.ag

Aures Finanz AG & Cie. KG

Höfinger Straße 16

70499 Stuttgart

Tel. 07 11 - 88 20 07 30

Anmerkungen:
