



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

Zu Beginn befassen wir uns mit dem Thema, wie Arbeitgeber wirksam die Teilnahmequote in der betrieblichen Altersversorgung (BAV) erhöhen können. Eine interessante Randnotiz ist die Kritik des Ombudsmanns am allgemein üblichen Verkauf von Ausbildungsstellen.

Noch einmal das Thema Unisex. In der Krankenversicherung wird es bald teuer für Männer. Lesen Sie, wie Sie gegensteuern können.

Es gibt sie noch, die attraktiv verzinste Kurzfristgeldanlage bei Lebensversicherern. Lesen Sie, welche Zinsen derzeit möglich sind.

Abschließend finden Sie unsere kritische Auseinandersetzung mit dem Trendthema Sachwertanlage.

Wir wünschen eine interessante Lektüre!

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

☰ Inhalt

1. Altersversorgung

→ Mischfinanzierung und / oder automatische Entgeltumwandlung zur Steigerung der Akzeptanz in der betrieblichen Altersversorgung

→ Ausbildungsversicherung – berechtigte Kritik vom Ombudsmann

2. Krankenversicherung

→ Private Krankenversicherung – für Männer wird Unisex teuer

3. Geldanlage

→ Attraktive Verzinsung – kurzfristige Geldanlagen der Lebensversicherer

→ Trendthema – Inflationsschutz durch Sachwerte?

4. Urlaubszeit

→ Schöne Ferien!

☰ 1. Altersversorgung

→ Mischfinanzierung und / oder automatische Entgeltumwandlung zur Steigerung der Akzeptanz in der betrieblichen Altersversorgung

Seitdem der Gesetzgeber Anfang 2002 für Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung verankert hat, wurden bei vielen Arbeitgebern die Rahmenbedingungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit gutem Vorsatz auf dem Papier geregelt. Doch ein Blick hinter die Kulissen eröffnet die ernüchternde Erkenntnis, dass die rein auf Entgeltumwandlung basierenden Versorgungsmodelle nicht aktiv gelebt werden. Die Teilnahmequote an der Entgeltumwandlung liegt meist unter 10 % der Gesamtbelegschaft.

Gerade die Motivationseffekte durch eine bAV sind aber vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der deutschen Wirtschaft von großer Bedeutung. Für die Zukunft wird eine stetig sinkende Zahl qualifizierter Mitarbeiter prognostiziert.

Vergleicht man die Abgabenbelastung von Barlohnleistungen mit der von Versorgungslohnleistungen zugunsten einer bAV, ergeben sich für den Versorgungslohn deutlich geringere Lohnnebenkosten, denn die bAV-Beiträge sind im Rahmen der dafür zuläs-

sigen Höchstgrenzen weder steuer- noch sozialabgabenpflichtig.

Wie aber können Arbeitgeber die Motivationseffekte der betrieblichen Altersversorgung nutzen *und* eine hohe Teilnahmequote in der betrieblichen Altersversorgung sicherstellen?

Mischfinanzierung als Deal

Besonders wirkungsvolle Effekte zur Verbesserung der bAV-Teilnahmequote erzielen Arbeitgeber dann, wenn sie sich zusätzlich zur Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer an der Finanzierung der Versorgungsleistungen beteiligen. Basis dafür sind meist die individuellen Entgeltumwandlungsbeträge der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber dann prozentual – finanziert aus den eingesparten Arbeitgebersozialabgaben – aufstockt.

Ein weiteres Zuschussmodell, welches häufig mit der prozentualen Aufstockung kombiniert wird, ist die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen (VL) in eine betriebliche Altersversorgung. Diese Umwandlung ist für Arbeitnehmer deutlich vorteilhafter, als die Auszahlung und Verwendung für einen herkömmlichen VL-Vertrag. Denn der übliche Arbeitgeberzuschuss von € 26,59 ist in der bAV steuer- und sozialabgabenfrei.

Das haben bereits viele Tarifparteien erkannt und in den Tarifverträgen die alten VL abgeschafft und die Verwendung des Arbeitgeberzuschusses ausschließlich für die bAV festgelegt. So wurden die VL tarifvertraglich in die AVL (altersvorsorgewirksame Leistung) transformiert. Die Kombination von prozentualer Arbeitgeberzuschuss mit AVL kann bei professioneller Mitarbeiterberatung durchaus zu Teilnahmequoten von ca. 70 bis 80% der Gesamtbelegschaft führen, ohne beim Arbeitgeber einen finanziellen Mehraufwand auszulösen.

Automatische Entgeltumwandlung

Viele Marktteilnehmer fordern heute bereits, den Arbeitnehmern zu ihrem Glück et-

was nachzuhelfen. Eine Lösung wäre eine obligatorische bAV, wie es sie in der Schweiz gibt. Dann wäre jeder Arbeitnehmer gezwungen, einen Teil des Gehalts zu sparen.

Eleganter und einfacher umzusetzen sind jedoch automatische Entgeltumwandlungsmodelle (Opting-out-Modelle). Arbeitnehmer müssten sich nicht mehr darum bemühen, dass jeden Monat ein Teil ihres Gehalts in den Aufbau einer Betriebsrente fließt, sondern die Entgeltumwandlung erfolgt automatisch. Sie müssen nur dann aktiv werden, wenn sie keine Vorsorge wollen (Opting-out).

Durch den Automatismus werden auch Personengruppen erreicht, die die Möglichkeiten der bAV üblicherweise nur in sehr geringem Umfang nutzen. Hierzu zählen insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer, Frauen, gewerbliche Arbeitnehmer und Teilzeitkräfte.

Grundsätzlich gibt es zwei Modelle: Die Umsetzung im individuellen Arbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung. Die Betriebsvereinbarung gilt als der Königsweg. Sie umfasst alle Arbeitnehmer und die Mitwirkung des Betriebsrats schafft Vertrauen bei den Mitarbeitern.

Der individuelle Arbeitsvertrag eignet sich primär für neu einzustellende Mitarbeiter und für neu verfasste Arbeitsverträge etwa bei Beförderungen. Die Betriebsvereinbarung gilt hingegen sofort für die ganze Belegschaft und erhöht die Teilnahmequote unmittelbar.

Die automatische Entgeltumwandlung darf den Mitarbeitern aber keinesfalls „untergeschoben werden“. Der entsprechende Passus ist im Arbeitsvertrag drucktechnisch hervorzuheben. Zudem ist dem Arbeitsvertrag ein Hinweis mit Detailinformationen beizufügen. Der Mitarbeiter muss eine ausreichende Zeit von mindestens acht Wochen erhalten, um der Teilnahme widersprechen zu können. Liegt für das Unternehmen ein

Tarifvertrag vor, muss dieser die Entgeltumwandlung zulassen.

Doch reicht es aus, eine hohe Teilnahmequote zu erreichen? Um die Vorsorgelücke zu stopfen, muss auch die Höhe der Beiträge stimmen. Eine Möglichkeit ist es, von vornherein zu vereinbaren, dass mit jeder Gehaltserhöhung der Entgeltumwandlungsbetrag steigt.

Wie auch immer die Förderung durch den Arbeitgeber gestaltet wird, durch eine Mischfinanzierung, durch Opting Out oder durch die Ergänzung einer Beitragsdynamik aus Gehaltssteigerungen. Das Modell muss zum Arbeitgeber und zur Belegschaft passen. Gerne liefern wir Ihnen die hierzu passende Beratung.

→ **Ausbildungsversicherung – berechtigte Kritik vom Ombudsmann**

Der Versicherungsombudsmann hat die Anbieter von Ausbildungsversicherungen in zwei Punkten kritisiert. Die Policen werden häufig von Großeltern abgeschlossen, um die Ausbildung der Enkelkinder zu finanzieren. Auch Eltern vereinbaren diese Versicherung für ihre Kinder.

Wenn es, wie bei den meisten im Markt angebotenen Verträgen, erst bei Rentenbeginn der Kinder bzw. Enkelkinder eine Auszahlung gibt, dann gehen auch wir von einer Falschberatung aus. Eindeutig fehlerhaft sei die Beratung auch dann, wenn Kinder oder Enkel bei Vertragsabschluss schon so alt gewesen sind, dass die Ausbildung nicht mehr in weiter Ferne lag, so der Ombudsmann.

Bei diesen langfristig ausgelegten Verträgen fallen erhebliche Abschlusskosten an. Daher sei das zum Ausbildungsbeginn für eine mögliche vorgezogene Auszahlung verfügbare Vertragsguthaben so gering, dass eine Ausbildungsfinanzierung gar nicht mehr erreichbar wäre. In diesen Fällen waren Kundenbeschwerden nach dem Bericht des Ombudsmanns auch immer erfolgreich.

Beinahe in Vergessenheit geraten sind heute die klassischen Ausbildungstarife, bei denen nicht zu Rentenbeginn der Kinder oder Enkel, sondern ausschließlich zu Ausbildungsbeginn (z.B. zum 20. Lebensjahr) eine Auszahlung zur Verfügung steht. Hier bewegen sich auch die Abschlusskosten auf einem vertretbaren Niveau und es besteht ein besonderer Versicherungsschutz. Denn die Fortsetzung der Beitragszahlung wird bei Tod eines Elternteils durch die Versicherungsgesellschaft verbindlich zugesichert. Nur durch die Absicherung des Beitragszahlers wird auch die Höhe der Auszahlung zu Ausbildungsbeginn sichergestellt.

Fragen Sie sich also vorher, was Sie wirklich für Ihr Kind oder Enkelkind wünschen. Die Finanzierung der Ausbildung oder einen ersten Baustein der Altersversorgung, die dann in über 60 Jahren zur Verfügung steht. Beides ist möglich, sollte aber nicht in einem Produkt untrennbar miteinander verknüpft werden.

2. Krankenversicherung

Private Krankenversicherung – für Männer wird Unisex teuer

Männer, die ihren privaten Krankenversicherungsschutz ändern möchten oder die erstmals in die Private Krankenversicherung wechseln wollen, sollten dies jetzt tun. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs dürfen ab dem 21. Dezember nur noch geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (Unisex-Tarife) angeboten werden. Männer müssen dann mit höheren Prämien rechnen.

Bereits bestehende Versicherungsverträge sind von dieser Neuregelung allerdings nicht betroffen – auf den ersten Blick. Denn bei einschneidenden Änderungen wird aus dem alten ein neu abgeschlossener Vertrag mit den neuen geschlechtsneutralen Bedingungen. Das hat für Männer mit einem Alter bis Anfang 60 steigende Beiträge zur Folge. Bislang kalkulieren die privaten Krankenversicherer für Frauen und Männer unterschied-

liche Tarife. So zahlt zum Beispiel eine 30-jährige Kundin heute 434 Euro im Monat bei einem führenden Privatversicherer, ein gleichaltriger Mann 350 Euro. Die Versicherer begründen diesen „Männervorteil“ mit der Lebenserwartung, die bei Männern niedriger ist als bei Frauen.

Für privat krankenversicherte Männer werden die Prämien steigen. Für Frauen werden die Prämien aber nicht deutlich sinken. Denn die Versicherer müssen die neuen Tarife sehr vorsichtig kalkulieren. Sie fürchten, dass viele Kundinnen aus einem teuren alten in einen günstigeren neuen Unisextarif wechseln werden.

Bei der Berechnung der Unisexverträge gehen die Versicherungsmathematiker deshalb davon aus, dass der Anteil der Frauen zunächst sehr viel höher ist, als in den heute bestehenden Tarifen. Für die Festlegung der Preise ist der Geschlechtermix eine der entscheidenden Variablen. Deshalb werden sich die Prämien nicht einfach in der Mitte der heutigen Beiträge für Männer und Frauen treffen. Sie werden nah an den Preisen der jetzigen Frauentarife liegen. Männer, die jetzt in die private Krankenversicherung wechseln, profitieren auch weiterhin von der Geschlechterunterscheidung beim Versicherungsabschluss. Wechseln Männer

in Zukunft ihren Tarif oder nehmen Änderungen an ihrer Police vor, die formal wie ein neuer Vertrag gewertet werden, wird es für sie deutlich teurer. Bei vielen möglichen Änderungen ist heute noch unklar, wie sie gewertet werden, etwa wenn der Kunde zusätzliche Leistungen vereinbaren oder seine Eigenbeteiligung ausbauen will, um den Beitrag zu senken.

Der „Männervorteil“ gilt noch für alle Verträge die in 2012 beantragt und vor dem 21. Dezember dokumentiert werden. Dies gilt selbst dann, wenn der Versicherungsbeginn aufgrund von Kündigungsfristen erst der 01.01.2013 ist.

3. Geldanlage

Attraktive Verzinsung – kurzfristige Geldanlagen der Lebensversicherer

Seit sich die Geldmarktzinsen auf einem historischen Tief bewegen, sind die Zinssätze der Banken für Sicht- und Termineinlagen zum Teil auf deutlich unter 1 % gesunken. Die in den letzten Jahren beliebten Kapitalisierungsprodukte der Versicherer haben mit dem Markt an Attraktivität verloren, allerdings gibt es sie vereinzelt immer noch. Die meisten Kurzfristanlagen der Versicherer stehen jedoch ausschließlich natürlichen



Abb.: UNISEX-Tarife – kostspielige Gleichmacherei!

Personen zur Verfügung und ausdrücklich nicht – wie häufig gewünscht – für Firmengelder. Pro Vertrag gilt üblicherweise eine Höchstanzahlungssumme von € 500.000.

Nachfolgend eine kurze Darstellung der möglichen Renditen für unterschiedliche Anlagehorizonte.

Sollen die Gelder täglich verfügbar sein, dann lässt sich eine Rendite von 1,35 % erzielen. Diese wird für den Beginnmonat und die beiden folgenden Monate garantiert. Bei einem Anlagehorizont von 3-12 Monaten lassen sich derzeit 2,0 % erzielen, wobei der Zinssatz auch hier für 3 Monate (Kalenderquartal) garantiert wird.

Höhere Renditen erfordern einen etwas längeren Anlagehorizont, wobei auf Sicht von 2 bis 3 Jahren derzeit eine Rendite von ca. 2,5 % realisierbar ist. Bei allen Varianten handelt es sich um Anlagen im Deckungsstock deutscher Lebensversicherer. Für weiterführende Informationen sprechen Sie uns bitte an.

→ **Trendthema – Inflationsschutz durch Sachwerte?**

Die gerade in diesen Tagen vorherrschende Meinung, dass Aktien und Immobilien als Sachwerte einen überzeugenden Schutz vor der Inflation bieten ist nicht haltbar – ebenso wenig, wie die Behauptung, dass Sachwerte generell von der Inflation profitieren.

Wenn es um die Aufarbeitung der Gründe für die Finanzkrise geht, werden meist die Investmentbanker, Ratingagenturen und Investoren beschuldigt, dass sie zur Vermeidung der Krise besser den gesunden Menschenverstand hätten einschalten sollen.

Gleiches gilt heute für diejenigen Makler und Finanzdienstleister, die aus Gründen des Inflationsschutzes unreflektiert zum Kauf von Immobilien und Aktien raten und versuchen, mit der Angst der Investoren Geschäfte zu machen. Für Investoren, die heute zu Immobilien und Aktien greifen, weil sie eine Entwertung des Geldes durch die Schul-

denkrise fürchten, gilt der Rat zur Besonnenheit. Die Argumentation lautet vereinfacht: Eine Immobilie oder eine Aktie sei ein Sachwert und wenn eine Immobilie heute 500.000 Euro kostet und eine Siemens-Aktie 70 Euro, dann wird die Immobilie oder die Aktie bei im Schnitt fünf Prozent Inflation pro Jahr in zehn Jahren auch wenigstens 810.000 Euro und die Siemens-Aktie 114 Euro wert sein.

Analysten der Credit Suisse und der London Business School haben im Februar eine Studie veröffentlicht, in der sie die Zusammenhänge zwischen Inflation und Deflation auf der einen und der Rendite der Anlageklassen auf der anderen Seite über einen Zeitraum 122 Jahren in 19 Ländern untersucht haben. Zwischen Inflationsraten auf der einen und realen Aktien- bzw. Immobilienrenditen auf der anderen Seite bestehe demnach ein klar negativer Zusammenhang.

Obendrein schicken die Analysten hinterher, dass die negative Korrelation zwischen Inflation und Aktienkursen „eine der am breitesten akzeptierten empirischen Fakten in der Finanz- und Wirtschaftswissenschaft“ sei.

Am Beispiel des EUROSTOXX (Aktienindex) mit seinem hohen Anteil an Finanztiteln (hauptsächlich Bankaktien) ist dieser negative Zusammenhang gut erkennbar. Denn gerade Banken verfügen über eine erhebliche Fremdkapitalausstattung, die sie und deren Aktien in Finanzkrisen besonders anfällig macht.

Und dies gilt nicht nur für Banken in Spanien und Italien, sondern selbstverständlich auch für Institute in China, Russland und in den USA. Da helfen dann auch keine (heute noch) positiven Ratings oder Stresstests. Genauso wenig, wie sie im Jahr 2008 geholfen haben...

Dass dies alles hierzulande niemand hören will, liegt auch daran, dass die Wahrheit unbequem ist. Dass im Falle einer ausufernden Inflation kurz- und mittelfristig einzig Gold

einen vernünftigen Inflationsschutz bot – der Goldpreis heute aber nach zehnjähriger Rally schon eine dramatisch angestiegene Teuerung vollzogen hat, ist die andere Seite. Aus diesem Grunde ist der Blick auf Alternativen zum Gold, wie z.B. Industriemetalle sinnvoll und richtig (siehe hierzu: [Aures Forum April 2012](#)).

Natürlich erwiesen Aktien und Immobilien über langfristige Zeiträume fantastische Dienste. Doch dazu mussten Aktien- und Immobilienbesitzer zwischenzeitliche dramatische nominale und reale Einbrüche aushalten. Die langfristigen realen Renditen von Immobilien (1,5 Prozent pro Jahr seit 1900 – übrigens ein Drittel weniger, als Anleihen) sind nicht deshalb akzeptabel und bei Aktien (6,9 Prozent seit 1900) sogar hoch, weil diese Anlageklassen einen überzeugenden Inflationsschutz bieten. Sie seien deshalb so hoch, weil Immobilienbesitzer und Aktienhalter langfristig eine Risikoprämie dafür erhalten, mit ihren Engagements zwischenzeitliche Wertverluste, Weltkriege, Beinahe-Nuklearkriege oder zermürbende Seitwärtsmärkte auszuhalten, so die Analystenstudie.

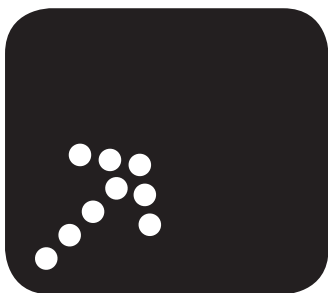
Dies ist dennoch kein Plädoyer gegen Aktien und Immobilien – es ist eine deutliche Empfehlung, den gesunden Menschenverstand bei der Geldanlage einzusetzen – vor allem in der Selbsteinschätzung, was man bereit ist, an zwischenzeitlichen Wertverlusten auszuhalten.

Und es ist ein Plädoyer für eine diversifizierte Geldanlage, in der Aktien, Anleihen, Immobilien und als Beimischung auch Gold oder Industriemetalle eine Rolle spielen sollten, statt sich auf ein einzelnes Extremszenario einzustellen.

4. Urlaubszeit

→ **Schöne Ferien!**

Wir wünschen allen Kunden und Lesern eine schöne Urlaubszeit und erholsame Ferien – lassen Sie sich's gut gehen!



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:

- Betriebliche Altersversorgung
- Klassische Ausbildungsvericherung
- Private Krankenversicherung
- Sachwertanlage Strategische Metalle / Industriemetalle
- Kurzfristige Geldanlage

Herausgeber:

Aures Finanz AG & Cie. KG

Mintarder Str. 18 a
45481 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:
