



KlinikRente

Der einfache Weg zur sicheren Rente

Mischfinanzierte betriebliche Altersversorgung für Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

Ein Wegweiser zur Optimierung

Information für Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

Inhalt

Ein Wort zuvor

Zu wenig Wirkung bei hohen Kosten

Wie optimieren andere Branchen die betriebliche Altersversorgung?

Finanzierungsvariante I - nur Arbeitgeber

Finanzierungsvariante II - paritätisch (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

Bewertungen beider Finanzierungsvarianten:

- Kaufmännische Bewertung
- Bewertung der Vorsorgewirkung
- Kaufmännische Bewertung – mittel- und langfristig

Warum ist es wichtig, jetzt zu handeln?

Fazit

Ein Wort zuvor

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die bedeutendste Sozialleistung der Unternehmen ist die betriebliche Altersversorgung. Vielen Arbeitgebern ist es ein Herzensanliegen, ihren Arbeitnehmern neben dem Gehalt eine durch das Unternehmen bezahlte Betriebsrente zukommen zu lassen.

Mit dieser sozialen Fürsorgeleistung wird die Hoffnung verbunden, dass die Arbeitnehmer das soziale Handeln ihres Arbeitgebers wertschätzen, dass positive Motivation freigesetzt wird und zu guter Letzt auch die Betriebstreue zunimmt. Viele Arbeitgeber stellen aber schon nach kurzer Zeit fest, dass die erhofften Positivwirkungen nicht eintreten.

Die vorliegende Schrift soll die Gründe dafür benennen und Wege aufzeigen, wie sich die Positivwirkung betrieblicher Altersversorgung voll entfalten kann.

Damit aus „gut gemeint“ tatsächlich ein „gut gemacht“ wird!

Zu wenig Wirkung bei hohen Kosten

Die Krankenhäuser, die an Zusatzversorgungskassen gebunden sind, wissen, dass Betriebsrenten aus ZVK und VBL die Unternehmen zwar viel Geld kosten, die Arbeitnehmer dies allerdings zu wenig als Sozialleistung ihres Arbeitgebers wahrnehmen.

Nur so lässt sich auch erklären, warum die Umstellung der Zusatzversorgung auf ein Punktemodell im Jahr 2002 so „geräuschlos“ gelingen konnte. Immerhin betraf diese Änderung fast 5 Millionen Arbeitnehmer, deren Versorgungsniveau teilweise drastisch abgesenkt wurde.

So wurden für viele Führungskräfte im Krankenhaus Absenkungen von bis zu 50 % vorgenommen. Vorsorgeverluste im hohen sechsstelligen Eurobereich sind für diese Führungskräfte die Regel.

Die hohen Zahlungen der Häuser an die ZVK entfalten leider nicht jene Wirkung, die sich die Unternehmen üblicherweise davon erhoffen.

Wie optimieren andere Branchen die betriebliche Altersversorgung?

Negative Wirkungen und Desinteresse vermeiden!

Viele Banken und Versicherungen organisieren die betriebliche Altersversorgung als ein gemischtes Finanzierungssystem. Hier gewährt der Arbeitgeber nur dann Leistungen, wenn die Arbeitnehmer ebenfalls bereit sind, aus ihrem Bruttoeinkommen etwas dazu zu geben. Mit dieser gemeinsamen so genannten *paritätischen Finanzierung* erreichen die Leistungen genau die Arbeitnehmer, die diese Leistung schätzen und sich ebenfalls mit einer moderaten, jedoch spürbaren Eigenleistung beteiligen.

Wie ein optimales Versorgungssystem aussehen kann, ist nachfolgend an dem Beispiel des Neuaufbaus eines (MVZ) Medizinischen Versorgungszentrums mit 70 Arbeitnehmern dargestellt.

Finanzierungsvariante I - nur Arbeitgeber

Ausschließlich vom Arbeitgeber getragene Finanzierung

Der Arbeitgeber zahlt für jeden Arbeitnehmer 50 € in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ein.

Die Rechnung sieht demnach wie folgt aus:

Kosten per anno für alle 70 Beschäftigten		42.000 €
Kostenentlastung durch Entgeltumwandlung	./.	0 €
Gesamtaufwand für den Arbeitgeber		42.000 €

Finanzierungsvariante II - paritätisch (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

Gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragene paritätische Finanzierung

Der Arbeitgeber schafft ein Optimum zwischen der eigenen Beitragszahlung und der Beteiligung seiner Arbeitnehmer in gleicher Höhe (50 € Brutto = je nach Steuerklasse 17 bis 25 € Netto).

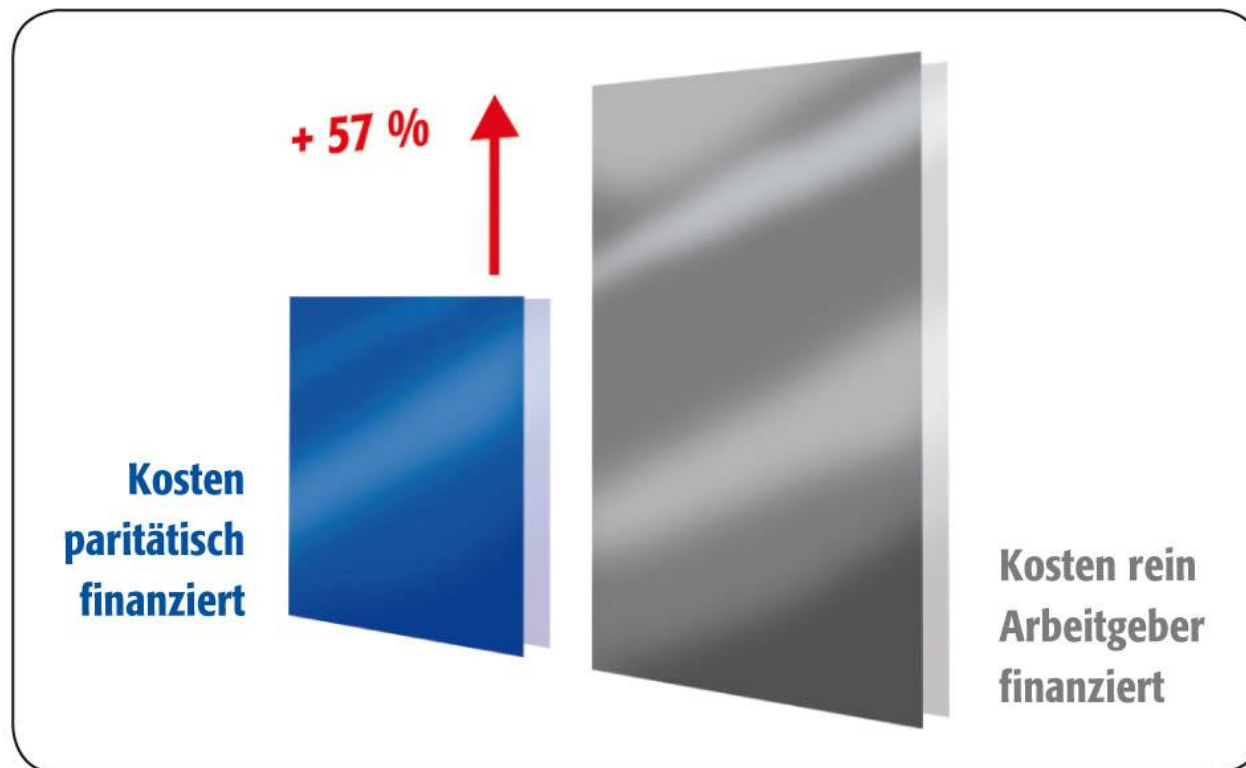
Erfahrungen belegen, dass bei dieser Finanzierungsform etwa 80 % der Beschäftigten teilnehmen.

Die Rechnung sieht demnach wie folgt aus:

Kosten per anno für 56 Beschäftigte (80 %)		33.600 €
Kostenentlastung durch Entgeltumwandlung (20 %)	./.	6.720 €
Gesamtaufwand für den Arbeitgeber		26.880 €

Kaufmännische Bewertung

Um 57 % geringere Kosten mit paritätischer Finanzierung (Arbeitgeber + Arbeitnehmer)



Bewertung der Vorsorgewirkung

Verdopplung der Vorsorgewirkung bei paritätischer Finanzierung*

Alternative I

Beitrag Arbeitgeber 50 € per Monat

Gesamtbeitrag 50 € per Monat

I. Ausschließlich Arbeitgeber*
Vorsorgevermögen 28.238 €

Alternative II

Beitrag Arbeitgeber 50 € per Monat

Beitrag Arbeitnehmer 50 € per Monat

Gesamtbeitrag 100 € per Monat

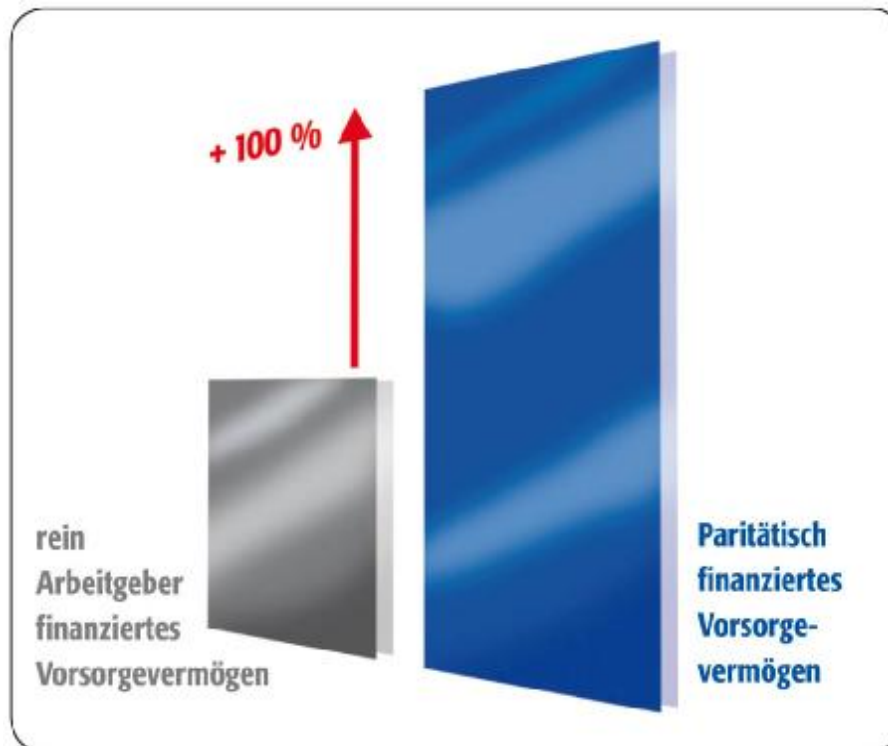
II. Paritätische Finanzierung*

Vorsorgevermögen 56.476 €

* Der Vergleich unterstellt einen 40 jährigen Mann / Renteneintritt 65 / Tarif KlinikRente

Kaufmännische Bewertung – mittel- und langfristig

100 % mehr Vorsorgevermögen bei der paritätischen Finanzierung



- ◆ Durch dieses höhere Vorsorgevermögen fällt es den Arbeitnehmern leichter, einen früheren Ruhestand (als den mit 67 Jahren) zu finanzieren.
- ◆ Die langfristigen Zusatzkosten für künftige Vorruhestandslösungen können so reduziert werden.
- ◆ Der Arbeitgeber spart erhebliche Kosten im Vergleich zu einer rein Arbeitgeber finanzierten Variante.

Beispiel für eine Versorgungsordnung

2. Grundsätze

Die Versorgungsordnung regelt die Entgeltumwandlung und zusätzliche Arbeitgeberleistungen in Abhängigkeit der Gruppeneinteilung und Betriebszugehörigkeit.

Zur Gruppe 1 gehören Mitarbeiter in Support, Entwicklung und Verwaltung.
Zur Gruppe 2 gehören Mitarbeiter in Vertrieb, Projektleitung und spezialisierte Mitarbeiter im Bereich Entwicklung.

Für umgewandelte Entgeltansprüche erhalten die Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf Versorgungsleistung. Anmeldungen und Erhöhungen erfolgen jährlich zum 01.12. d.J., erstmals zum 01.12.2009. Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung und den sich ergebenden Arbeitgeberzuschuss spätestens zum 10.11. d.J schriftlich geltend machen. Für den Arbeitgeberzuschuss werden Höchstbeiträge in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit und den Gruppeneinstufungen festgelegt:

Staffelung nach Betriebszugehörigkeit in Jahren

	nach 1 J.	nach 5 J.	nach 9 J.	nach 13 J.	nach 17 J.
Gruppe1	100,00 €	125,00 €	150,00 €	175,00 €	200,00 €
Gruppe2	150,00 €	175,00 €	200,00 €	225,00 €	250,00 €

4. Versorgungseinrichtung

Die Versorgung wird über das Versorgungswerk KlinikRente eingerichtet und durch die KVB, KlinikRente Vorsorgeberatung GmbH, betreut. Die Versorgung erfolgt über „KlinikRente Classic“ (Direktversicherung) und „KlinikRente Plus“ (Unterstützungskasse). Die bisher bestehenden Direktversicherungen können bei den bestehenden Versicherungsgesellschaften weiter geführt werden.

Beispiel für eine Versorgungsordnung

Bsp:

- a) Reiner AG-Beitrag von z.B. 1 % des Brutto

Wirkung für AG → 1 % mehr Lohnkosten

Wirkung für AN → 1 % mehr Altersversorgung (evtl. + Entgeltumwandlung)

- b) Mischfinanzierung 2 % Entgeltumwandlung + 2 % Arbeitgeber

Wirkung für AG → 2 % mehr Lohnkosten \therefore 0,4 % SV-Ersparnis auf EU = 1,6 %

→ aber- wahrscheinlich machen nicht alle mit

Wirkung für AN → 4 % mehr Altersversorgung (evtl. + zusätzliche Entgeltumwandlung)

Warum ist es wichtig, jetzt zu handeln?

Kölner Stadt-Anzeiger
WWW.KSTA.DE

Schweden entschärft "Pensionsbombe"

***Mitarbeiter gehen später in den
Ruhestand - Zahl der Krankheitstage
erhöht sich dramatisch***

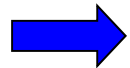
In Schweden sind die Renten zwar sicher - aber für viele zu niedrig.

138 Tage krankgeschrieben

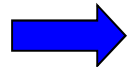
Doch noch nie waren die Schweden so viel krank wie heute. Die psychischen Diagnosen haben sich in den vergangenen 20 Jahren verdreifacht, Rücken- und Gelenkprobleme mehr als verdoppelt. Arbeitnehmerinnen über 50 haben im Schnitt 80 Krankheitstage pro Jahr, über 60-Jährige sind jährlich 138 Tage krankgeschrieben. Ob

Fazit

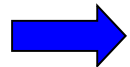
Vor dem Hintergrund sinkender Renten ist eine durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzierte betriebliche Altersversorgung sehr sinnvoll.



So erreicht man ein Optimum von Aufwand zum Nutzen.



So erreicht man die Arbeitnehmer, die diese Leistung wertschätzen.



So senkt man kurz-, mittel- und langfristig die Personalkosten.

Weitere Informationen erhalten Sie

KlinikRente
VERSORGUNGSWERK

Robert-Perthel-Straße 4; 50739 Köln

Telefon: 02 21 / 29 20 93 10

Mail: info@klinikrente.de

www.klinikrente.de