

# VERBANDSMITTEILUNGEN



Informationen des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes e. V.  
Geschäftsstelle: Glockenstraße 8 • 14163 Berlin/www.dekv-ev.de  
Telefon 030 / 80 19 86 – 0 • Telefax 030 / 80 19 86 – 22 • sekretariat@dekv-ev.de

Nr. 3/2003 vom 10. Dezember 2003

\*\*\*\*\*

<b>I. Editorial</b>	<b>S. 1</b>
<b>II. Aus dem DEKV</b>	<b>S. 3</b>
<b>DEKV-Jahrestagung 2003</b>	<b>S. 3</b>
- DEKV-Mitgliederversammlung unterstützt Kongress „Zukunft Pflegen“	S. 3
- Evangelische Krankenhäuser im Wettbewerb – Bericht von der DEKV-Jahrestagung	S. 4
- Pressemitteilung - Evangelische Krankenhäuser im Wettbewerb	S. 5
<b>Schwerpunkt Pflegeausbildung</b>	<b>S. 7</b>
- Zukunftsorientierte Pflegeausbildung - Erste Ergebnisse einer Umfrage	S. 7
- „Zukunft Pflegen“ – Kongress für Pflegeschülerinnen und –schüler 2004	S. 9
- Novellierung des Krankenpflegegesetzes – Bedeutung und Auswirkungen	S. 10
- Theoretisches Curriculum „Pflegen können“ in 3. Auflage	S. 15
- Denkanstöße für die praktische Pflegeausbildung - Neuerscheinung	S. 16
<b>Gesundheitspolitik / Gesetzgebung</b>	<b>S. 17</b>
- GKV-Modernisierungsgesetz (GMG)	S. 17
- KFPV 2004, KFPV Besondere Einrichtungen 2004	S. 21
<b>Fachtagungen</b>	<b>S. 23</b>
- Fachtagungen 2004	S. 23
- Fachtagung „Sterbebegleitung und Palliativmedizin 2003“ am 15. Oktober in Karlsruhe	S. 23
- Pressemitteilung „Sterbebegleitung ist nicht pauschalierbar“	S. 24
<b>proCum Cert / Qualitätsmanagement</b>	<b>S. 25</b>
- AssessmentGuide mit pCC-Kriterienkatalog V4.1	S. 25
- Nach proCum Cert inklusive KTQ® zertifizierte Krankenhäuser	S. 27
<b>Geschichte des DEKV</b>	<b>S. 28</b>
- Rezension: Evangelische Krankenhäuser und die Herausforderung der Moderne	S. 28
<b>Aus Mitgliedseinrichtungen</b>	<b>S. 30</b>
- proCum Cert-Zertifikat für Evangelisches Fachkrankenhaus Neustadt/Harz	S. 30
- Modulare Clinical Pathways - Einsatz von <i>ClinPath</i> im KEH Berlin	S. 31
- Klinikum Saarbrücken und Saarland-Klinik Kreuznacher Diakonie bündeln Kräfte	S. 34
<b>III. Aus Kirche und Diakonie</b>	<b>S. 35</b>
- DEKV und DEVAP im Gespräch über Auswirkungen der DRGs an der Schnittstelle zwischen Krankenhaus und ambulanter bzw. stationärer pflegerischer Versorgung	S. 35
<b>Termine</b>	
- Symposium „Europa Diakonisch gestalten“ 11. bis 13. März 2004	S. 38
<b>V. Unternehmen Krankenhaus</b>	<b>S. 39</b>
<b>Patientenorientierung</b>	
- Handreichung „Begegnung und Umgang mit muslimischen Patienten“	S. 39
<b>Altersvorsorge</b>	
- Altersversorgung – Herausforderung und Chance zugleich	S. 40
<b>Recht / Steuern</b>	<b>S. 42</b>
- Umsatzsteuerbefreiung von Wohlfahrtseinrichtungen	S. 42
- Aktuelle Veröffentlichung zu Steuerfragen im Krankenhaus	S. 42
- Umsatzsteuerbefreiung für Sachverständigentätigkeit eines Arztes	S. 43
<b>Rahmenverträge</b>	<b>S. 46</b>
- Sonderkonditionen für Microsoft-Produkte	S. 46
- Rahmenvereinbarungen des DW der EKD im Bereich Kraftfahrzeuge	S. 47
- Änderung der Tarifsysteime der deutschen Bahn	S. 47
<b>Fax-Bestellformular</b>	<b>S. 48</b>

## Verschiedene Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge

### *Altersversorgung - Herausforderung und Chance*

Nach der Systemumstellung der Zusatzversorgung und den zunehmenden Problemen der gesetzlichen Rentenversicherung bekommt das Thema Altersversorgung auch für die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst einen vollkommen neuen Stellenwert. Die Arbeitgeber stehen vor der Aufgabe, die Mitarbeiter zu informieren und Ihnen die neuen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Die Arbeitnehmer müssen sich entscheiden, ob sie diese Möglichkeiten nutzen.

In wenigen Wochen liegt die Systemumstellung der Zusatzversorgung zwei Jahre zurück. Die Startgutschriften sind verteilt. Die Gesamtversorgung ist abgelöst. Geblieben sind die geringer gewordenen Leistungen. Die Leistungskürzungen gehen weiter: Zur geringeren Rente aus ZVK/VBL gesellen sich niedrigere gesetzliche Rente, höhere Abgaben für Rentner, Wegfall der Förderung der Altersteilzeit u.a.m.

Daraus ergeben sich zwei Fragen:

1. Wie kann die Altersversorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden?
2. Wie kann die Einrichtung Personalkosten einsparen?

Beide Ziele können mit Entgeltumwandlung erreicht werden, d.h. Lohn bzw. Gehalt wird nicht an den Arbeitnehmer überwiesen, sondern in eine betriebliche Versorgungslösung eingezahlt. Bisher nutzen leider nur wenige Arbeitnehmer diese neue Möglichkeit. Warum? Das ist in erster Linie auf mangelnde Information zurückzuführen. Daher sieht der Gesetzgeber den Arbeitgeber in der **Informationspflicht** gegenüber seinen Mitarbeitern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über die bestehenden Versorgungsmöglichkeiten zu informieren und darüber, wie seine Mitarbeiter diese Möglichkeiten nutzen können.

Als Mitglieder der Zusatzversorgungskassen müssen die kirchlichen Krankenhäuser entscheiden, ob sie ihren Mitarbeitern neben der Zusatzversorgung weitere Angebote zur Entgeltumwandlung unterbreiten. Die Erfahrungen zeigen, dass viele Krankenhäuser zusätzlich die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und / oder Unterstützungskasse anbieten. Nur durch zusätzliche Angebote neben der Zusatzversorgung und ein Nebeneinander mehrerer Durchführungswege lässt sich eine optimale Ausschöpfung der Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erreichen. Dabei sollten Lösungen favorisiert werden, die auch im Falle eines Wechsels des Arbeitsplatzes den damit verbundenen administrativen Aufwand minimieren. Die Übernahme- und Mitnahmemöglichkeiten von Entgeltumwandlungsverträgen können derzeit nur durch Branchenlösungen optimiert werden.

# Unternehmen Krankenhaus - Altersvorsorge

Besonders interessant, gerade für Krankenhäuser, ist in diesem Zusammenhang die Branchenlösung **KlinikRente**. Diese bietet heute alle Möglichkeiten der Entgeltumwandlung. Nach Einschätzung unabhängiger Fachleute hat **KlinikRente** das Potential, der Branchenstandard für Krankenhäuser zu werden. Die Forderung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach hoher Sicherheit wird durch einen Konsortialvertrag mit Allianz, Victoria und Schweizerische Rentenanstalt erfüllt.

„Bei uns interessiert das die Mitarbeiter nicht“, hört man immer wieder aus den Personalabteilungen. Die Praxis zeigt: Bei umfassender und verständlicher Information aller Mitarbeiter beteiligen sich erfahrungsgemäß schon im ersten Jahr 20 bis 30 % der Belegschaft an der Entgeltumwandlung. Die Beteiligung vieler Mitarbeiter ist wichtig, weil eine gute Altersversorgung die Zufriedenheit von Mitarbeitern und deren Bindung an die Einrichtung erhöht und somit Fluktuation - und deren Kosten - verringern hilft. Zusätzlich werden Lohnnebenkosten gespart zum Vorteil für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Um diese Beteiligung zu erreichen, hat **KlinikRente** speziell für Krankenhäuser einen Leistungskatalog mit Umsetzungsplan entwickelt. Besondere Berücksichtigung findet hierbei der Umgang mit den bestehenden Versorgungssystemen.

Die Entgeltumwandlung muss die bestehende Zusatzversorgung (KZVK, VBL) berücksichtigen. Besonders gilt das für die Mitglieder in den kapitalgedeckten Zusatzversorgungskassen (Kirchliche ZVK). Der durch den Arbeitgeber erbrachte Beitrag an die ZVK/KZVK mindert den Betrag, der vom Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG geltend gemacht werden kann. Je höher der Verdienst, desto geringer die steuerlichen Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung. Der Durchführungsweg Unterstützungskasse bietet hier einen Ausweg. Nur so können auch Besserverdiener ihren Rechtsanspruch steuerlich wirksam und sozialabgabenfrei umsetzen. Der Unterstützungskasse können auch höhere Beiträge steuerfrei zugewendet werden. In einer Zeit zunehmenden Ärztemangels ist sie ein unverzichtbares Instrument.

**Die Rentenreform hat mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung für jeden Arbeitnehmer die Möglichkeit geschaffen, seine künftige Versorgungslücke effektiv zu schließen. Einrichtungen, die aktiv die betriebliche Versorgung neu organisieren, eröffnen ihren Arbeitnehmern diese Chancen. Nicht ohne eigene Vorteile: Kurzfristig schlagen niedrigere Lohnkosten zu Buche; langfristig können nur Arbeitnehmer mit ausreichender Altersversorgung ihren Austritt aus dem Arbeitsleben frei gestalten.**

*Thomas Schmid*

*(Der Verfasser ist Mitglied des Verwaltungsrats der Evangelischen Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppur und Mitglied im Fachverband für betriebliche Versorgungswerke e.V.; für Rückfragen: Tel. 07243.606336 bzw. Fax 07243.60633)*