



Von **Friedhelm Gieseler**,
Geschäftsführer Versorgungswerk KlinikRente

KlinikRente: Altersversorgungsfragen sind unternehmensstrategische Kernaufgaben

Zunächst zum Positiven: Der Wunsch „Gesundheit und ein langes Leben“ geht immer besser in Erfüllung. Das Max-Planck-Institut für Demographische Forschung zeigt auf, dass die Lebenserwartung in führenden Industriestaaten alle vier Jahre um etwa ein Jahr steigt. Prof. James W. Vaupel vom MPI Rostock sieht auch keine natürliche Obergrenze für die Lebenserwartung. Die Prognosen offizieller Stellen wurden in den vergangenen Jahren immer wieder nach oben revidiert und liegen nach den Erkenntnissen des MPI in Rostock immer noch deutlich zu niedrig.

Dem positiven Szenario „Gesundheit und ein langes Leben“ steht jedoch das Finanzierungsproblem umlagefinanzierter Renten gegenüber. Schon vor Jahrzehnten war den politisch Verantwortlichen klar, dass dem bisherigen System der finanzielle Kollaps droht. Wahltaktische Fragen haben verhindert, dass die Ende der 70er-Jahre veröffentlichten Erkenntnisse der Professoren Biedenkopf und Miegel zu praktischer Politik wurden. Erst mit der Rentenreform 2001/2002, der Systemumstellung der Zusatzversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst und der nachfolgenden auf der Arbeit der Rürup-Kommission beruhenden Gesetzgebung wurde ein Paradigmenwechsel in der Altersversorgung eingeleitet. Zeitgleich werden die zunehmend unbezahlbaren Instrumente der Frühverrentung abgebaut.

Noch wird zu wenig eigene Vorsorge getroffen

Nur wenige haben die Folgen des paradigmatischen Wechsels erfasst. Studien zeigen, dass zwar eine allgemeine Erkenntnis über sinkende Versorgungsleistungen vorhanden ist, aber sinkende Alterseinkommen sehen die Befragten weniger bei sich selbst, sondern bei den „Anderen“. Denn nur so ist zu erklären, dass die be-

sonders betroffenen 35- bis 55-Jährigen zu weit über 80% ihre Versorgung für ausreichend erachten. Dazu kommt eine unter den neuen Bedingungen völlig unrealistische Erwartungshaltung was den eigenen Renteneintritt betrifft.

Stefan Bergheim (Deutsche Bank Research) sagt in einer Vortragsreihe der Herbert-Quandt-Stiftung: „Noch Mitte der 90er-Jahre gab es eine große Welle der Frühverrentung, beschlossen von einer großen Koalition aus Regierung, Großunternehmen und Gewerkschaften zu Lasten der Beitragszahler. Diese Trends haben sich in den Köpfen der Menschen fest verankert. Viele glauben den gleichen Anspruch zu haben wie ihre zehn Jahre älteren Verwandten und möchten wie diese mit 55 in „Frühverrentung“ gehen.“

Warum sind unter diesen neuen Bedingungen Altersversorgungsfragen unternehmerische Kernaufgaben?

Wie stellt sich die Situation für die Unternehmen zukünftig dar:

- Die Vorruhestandsinstrumente, mit denen die Kosten der Personalanpassung quasi sozialisiert wurden, stehen in naher Zukunft nicht mehr zur Verfügung.
- Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre wird zu deutlich höheren Rentenabschlägen führen.
- Voller Pflegeversicherungsbeitrag, Erhöhungen des Krankenversicherungsbeitrages für Rentner sowie absehbar die volle Versteuerung der Renten gepaart mit der Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors führen zu einer weiteren Senkung der Nettorenten.
- Eigenbeteiligungen an Medizin- und Pflegedienstleistungen tragen zusätzlich dazu bei, dass der Wunsch nach einem vorzeitigem Renteneintritt und die Chance zur Realisierung weit auseinander fallen.



Arbeitnehmer mit dem Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt und Arbeitgeber ohne geeignete Instrumente, diesen Übergang zu finanzieren, stehen sich dann gegenüber. Die Unternehmen werden mit Arbeitnehmern umgehen müssen, die sich den gewünschten Renteneintritt mit 60 oder 62 nicht mehr leisten können. Arbeitnehmer, die sich reif für den Ruhestand fühlen, geringe Motivation haben oder eingeschränkt leistungsfähig sind, werden zwangsläufig zu einer Belastung für die Unternehmen.

Wie lässt sich dies unternehmerisch lösen?

Die betriebliche Altersversorgung bietet alle Möglichkeiten, zusätzliches Versorgungskapital effektiv anzusparen. Wirkungsvoll deshalb, weil auf den Entgeltumwandlungsbetrag keine Steuer und keine Sozialversicherung erhoben wird. Eine effiziente Art, zusätzliche Versorgung zu finanzieren, geht doch hier der durch Steuern und Sozialversicherungsangaben ungeschmälerte Lohn in die Versorgung ein.

Die Arbeitnehmer brauchen dafür den Arbeitgeber, da sich nur im Unternehmen dieser Brutto- / Netto-Effekt organisieren lässt.

Auf die Interviewfrage „Warum ist es für Sie so wichtig, dass möglichst viele ihrer Mitarbeiter das Angebot der bAV aktiv nutzen?“ antwortet Hans-Jürgen Reitz, einer der Personalverantwortlichen des Krankenhaus-Konzern Asklepios (über 40.000 Mitarbeiter): „Kurzfristig ist in der angespannten wirtschaftlichen Situation der Krankenhäuser der Einspareffekt des Arbeitgebers durch nicht anzuführende Sozialabgaben und andere Nebenkosten interessant. Obwohl oder gerade weil wir die Entgeltumwandlung mit einem 10%-igen Zuschuss unterstützt haben ist ein nennenswerter Einspareffekt auch für unser Haus erreicht worden. Viel wichtiger ist uns jedoch die Tatsache, dass durch den zusätzlichen Aufbau von Altersversorgungsvermögen unsere Mitarbeiter und vor allem unsere Mitarbeiterinnen auch in 10, 20 oder 30 Jahren ihren Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt realisieren können. Ohne dieses zu-

sätzliche Versorgungsvermögen ist nach bisherigen und zukünftigen Reformen ein vorzeitiger Ruhestand nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies durch teure Abfindungsregelungen unterstützt. Eine erkennbare Kostenlawine, der heute unternehmerisch begegnet werden muss. Die Rentenreform hat uns mit den Regelungen zur Entgeltumwandlung praktikable Instrumente an die Hand gegeben, die dann in der Umsetzung auch funktionieren müssen“.

Gerade hier im „funktionieren“ liegen oft die Probleme. Häufig sind die Fragen der zusätzlichen Altersversorgung von der Chefebene auf die Ebene der Personalverwaltungsbürokratie delegiert. Die Folge ist, dass die Angebote zusätzlicher betrieblicher Versorgung die Arbeitnehmer nicht entsprechend erreichen. Zusätzlich verschärft sich die Situation dadurch, dass häufig die monatlichen Bruttoaufwendungen nur 30 € oder 50 € betragen und in Relation zu dem zu lösenden Problem viel zu gering sind. Prof. Dr. Meinhard Miegel spricht in einem Vortrag Anfang dieses Jahres davon, dass ein 40-jähriger Arbeitnehmer etwa 15% seines Bruttoeinkommens ansparen muss, um im Jahre 2030 eine Rente zu bekommen, die in etwa der eines heutigen Rentners entspricht.

Auf Nachfrage vermitteln die Verantwortlichen für diese Situation häufig „Unsere Arbeitnehmer haben kein Interesse“. Die Rückfrage muss lauten, an was sollen die Arbeitnehmer denn kein Interesse haben, wenn sie das Angebot zusätzlicher Versorgung nicht erreicht hat. Gerade die Delegation des Themas Altersversorgung vom Chef auf die Verwaltungsebene führt häufig zu den beschriebenen unzureichenden Beteiligungen.

Die Frage des Aufbaus zusätzlichen Altersversorgungskapitals ist eine Frage höchster unternehmensstrategischer Priorität. Chefsache eben.

Wie eine erfolgreiche Einführung betrieblicher Zusatzversorgung aussehen kann zeigt das Beispiel der Asklepios Klinik in Bad Sobernheim. Durch eine kompetente verbindliche und standardisierte Implementierung ist es hier gelungen mehr als 50% der Belegschaft zum Aufbau zusätzlicher Versorgung schon im ersten Jahr der Einführung zu gewinnen. (vgl. Artikel in *führen & wirtschaften im Krankenhaus* 04/2005). Diese mindestens 50% Beteiligung stellen die Benchmark für eine erfolgreiche Erstbeteiligung dar. Mit weniger als 50% Beteiligung von Anfang an sollten und können sich die Unternehmen nicht zufrieden geben.

Jedes Prozent weniger gefährdet die kurzfristigen Einsparpotenziale, die Entgeltumwandlung bietet und mittel- und langfristig das Erreichen des unternehmensstrategischen Ziels, nämlich des Aufbaus von zusätzlichem Versorgungsvermögen. Zusätzliches Versorgungsvermögen nutzt den Arbeitnehmern, um deren Wunsch nach einem vorzeitigen Renteneintritt zu ermöglichen und hilft den Unternehmen die Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft zu erhalten. ■ 52852