

Geringere Kosten und mehr Vorsorge für die Mitarbeiter

Neues Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung



Foto: Jupiter Images

■ F. Gieseler, H. Mund

Gibt es für die Arbeitnehmer einen Weg, die Altersvorsorge ohne zusätzlichen Nettoaufwand deutlich zu verbessern? Ja, ein 40-Jähriger kann bis zum 65. Lebensjahr etwa 30 000 Euro zusätzlich ansparen, ohne seine Nettoauszahlung während der Ansparphase zu verringern. Damit lässt sich ein vorzeitiger Ruhestand von ein bis zwei Jahren finanzieren oder der Abschlag der gesetzlichen Rente und der Zusatzversorgung ausgleichen. Ein Krankenhaus mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern kann viele Millionen Euro sparen.

Die neuen Möglichkeiten ergeben sich aus dem Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Hierin wird der Gesetzgeber die Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung über 2008 hinaus dauerhaft festschreiben. Dies wirkt sich auch positiv auf die vermögenswirksamen Leistungen (VL) aus. Es lassen sich deutliche finanzielle Vorteile durch die Umstellung der VL auf eine betriebliche Altersversorgung (Altersvorsorgewirksame Leistungen) für Arbeitnehmer und Arbeitgeber realisieren. Der Umstieg auf die Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVL) ist einfach. Er senkt die Kosten des Arbeitgebers, während die Arbeitnehmer eine zusätzliche Vorsorge aufbauen. Die Autoren zeigen die Spar- und Vorsorgepotenziale exemplarisch für ein Krankenhaus mit 2 000 Arbeitnehmern auf. Im dargestellten Beispiel haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine VL in Höhe von 6,65 Euro im Monat. Der durchschnittliche Einzahlungsbetrag in die VL-Verträge beträgt 40 Euro im Monat.

Was wird verändert? Über eine Betriebsvereinbarung wird den Arbeitnehmern ein Wahlrecht zwischen VL

und AVL eingeräumt. Damit erhalten die Arbeitnehmer, die sich für die AVL entscheiden, die doppelte Arbeitgeberleistung (13,30 Euro), wenn mindestens 40 Euro in eine Entgeltumwandlung eingezahlt werden. Im Ergebnis können Arbeitnehmer, die sich für einen Umstieg auf die AVL entscheiden, bis zu 80 Euro Entgelt umwandeln, ohne dass sich die Nettoauszahlung verringert (Abb. 1).

Mehr Vorsorge bei gleicher Nettoauszahlung

Mehr Vorsorge bei gleicher Nettoauszahlung können die Arbeitnehmer durch den Umstieg von VL auf AVL realisieren. Anstatt der bisherigen lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtigen 6,65 Euro VL zahlt der Arbeitgeber 13,30 Euro lohnsteuer- und sozialabgabenfreie AVL. Wenn ein „durchschnittlicher Arbeitnehmer“ bisher etwa 40 Euro in die VL eingezahlt hat, kann dieser bei gleicher Nettoauszahlung nunmehr etwa 93 Euro in die AVL fließen lassen. Dabei kommen 13,30 Euro vom Arbeitgeber und 80 Euro aus der Entgeltumwandlung (Abb. 2). Wenn man unterstellt, dass sowohl der VL-Vertrag als auch der AVL-Vertrag bis zum 65. Lebensjahr laufen, beträgt das Positivergebnis für den heute 40-jährigen Arbeitnehmer etwa 28 000 Euro ohne zusätzlichen Aufwand. Diese Mehrleistung erlaubt dem Arbeitnehmer einen flexiblen Renteneintritt.

Auch der Arbeitgeber spart

Auch der Arbeitgeber spart, denn die AVL sind wesentlich effektiver als die VL. Das ergibt sich aus der Systematik des deutschen Steuer- und Sozialrechts. Die VL belastet den Arbeitgeber mit rund acht Euro, während die 13,30 Euro Zuschuss in die AVL bei gleichzeitiger Kombination mit der Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ein Plus von etwa drei Euro bringt (Abb. 3). Die Ge-

Optimierung der VL durch AVL – ein Vergleich

VL – Vermögenswirksame Leistungen	AVL – Altersvorsorgewirksame Leistungen
2 200,00 Euro Bruttogehalt	2 200,00 Euro Bruttogehalt
+ 6,65 Euro VL – Arbeitgeber	- 80,00 Euro EU* – Arbeitnehmer
2 206,65 Euro Gesamt – Brutto	2 120,00 Euro Gesamt – Brutto
- 359,81 Euro Lohnsteuer	- 332,22 Euro Lohnsteuer
- 474,43 Euro Sozialversicherung	- 455,80 Euro Sozialversicherung
1 372,41 Euro Nettoverdienst	1 331,98 Euro Nettoverdienst
- 40,00 Euro Überweisung VL	- 0,00 Euro Überweisung VL
1 332,41 Euro Nettoüberweisung	1 331,98 Euro Nettoüberweisung

* Entgeltumwandlung
 Legende: 40 Jahre, ledig, Steuerklasse I/0, KiSt: NRW GKV 14,9 Prozent
 Quelle: KlinikRente 2007

Abb. 1

samtersparnis für jeden umgestellten VL-Vertrag beläuft sich damit auf etwa elf Euro pro Monat.

1 000 Mitarbeiter bauen 30 Millionen Euro zusätzliches Vermögen auf

Das lohnt. Wenn von den 2 000 Arbeitnehmern eines Krankenhauses nur die Hälfte von der VL zur AVL wechselt, spart der Arbeitgeber etwa

132 000 Euro im Jahr und somit über zehn Jahre 1,32 Millionen Euro. Die entscheidende Ersparnis für den Arbeitgeber kommt allerdings aus dem zusätzlichen Vorsorgevermögen der Mitarbeiter. Schließlich bauen die Arbeitnehmer bei gleichem Nettoeinkommen innerhalb von 25 Jahren über 30 Millionen Euro zusätzliches Vorsorgevermögen auf. Für Arbeitgeber, die eine langfristige Personalpolitik betreiben, ist das die entscheidende Größe. Der Wegfall der Förderung der Altersteilzeit, die

negative
by ID&U

Wir können Medical Teamwork.

ID&U – die neue Partnernähe für Kliniken. www.medicalteamwork.de



Abb. 2

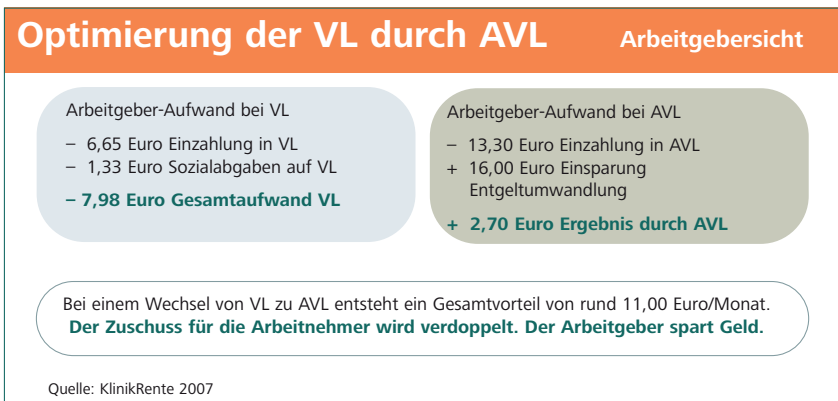


Abb. 3

Die Metall- und Elektroindustrie zeigt, wie es geht

Die Metall- und Elektroindustrie nutzt die Chance zur tariflichen Umsetzung über Branchenversorgungswerke. Schon 2006 löste diese Branche die VL per Tarifvertrag durch die AVL ab. Für die Umsetzung in den Unternehmen wird per Tarifvertrag das Branchenversorgungswerk Metall-Rente empfohlen. Das hat Vorteile für alle Beteiligten. Die Arbeitnehmer können den Vorsorgevertrag bei einem Arbeitgeberwechsel ganz einfach mitnehmen (Portabilität) und beim nächsten Arbeitgeber weiterführen. Für die Arbeitgeber wird die Administration erheblich vereinfacht. Die gleichen Vorteile bietet das Branchenversorgungswerk KlinikRente für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Deshalb bieten bereits mehr als 750 Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Möglichkeiten und Vorteile der KlinikRente. Derzeit bereitet KlinikRente mit mehreren Krankenhäusern die Einführung der AVL neben den VL vor. Dabei werden die Einführungen sowohl über Betriebsvereinbarungen als auch über Tarifverträge umgesetzt.

Anschrift der Verfasser:

Friedhelm Gieseler
Hubertus Mund
Robert-Perthel-Straße 4
50739 Köln

Verkürzung des Bezugs von Arbeitslosengeld und die Rente mit 67 führen ganz zwangsläufig zu höheren Personalkosten in den Unternehmen. Besonders betroffen sind Unternehmen wie Kliniken, deren Mitarbeiter im Arbeitsalltag hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. So können sich viele Krankenhausmanager nur

schwer vorstellen, dass die Mehrheit der Krankenschwestern und -pfleger unter den heutigen Bedingungen tatsächlich bis zu ihrem 67. Lebensjahr voll arbeitsfähig sein werden. Immer mehr Personalmanager der Krankenhäuser erkennen das und sehen im Aufbau von Vorsorgevermögen einen langfristigen Schwerpunkt der Personalpolitik.

Anforderungsformular

Bitte senden Sie mir kostenlos und unverbindlich weitere Informationen zum Thema „AVL statt VL“.

Per Fax an: (0221) 29 20 93-70

Dazu bitte Seite ausdrucken, ausfüllen und abschicken.

Per E-Mail an: info@klinikrente.de, Stichwort „AVL statt VL“

Dazu bitte in der PDF-Datei auf die Felder klicken, ausfüllen und abschicken.

Titel / Vorname / Name	
Einrichtung	
Straße / Nr.	
PLZ	Ort
Telefon / Durchwahl	günstige Anrufzeit
E-Mail	

KlinikRente
VERSORGUNGSWERK

Robert-Perthel-Straße 4 • 50739 Köln
Telefon (0221) 29 20 93-0
Internet: www.klinikrente.de