



Clever umwandeln

Weniger Personalkosten bei gleichzeitig besserer Altersvorsorge. Das scheint fast unmöglich, ist aber machbar. Die im letzten Jahr festgelegte Regelung zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung bietet dafür die Basis.

Verbindet man die Vorteile der Entgeltumwandlung mit den vermögenswirksamen Leistungen (VL) sind die Wirkungen verblüffend. Die ersten Krankenhäuser ergreifen jetzt die Initiative und bieten den Mitarbeitern mehr Geld bei reduzierten Personalkosten.

Das „Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ stellt die Entgeltumwandlung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung/West (2010 = 2640 Euro im Jahr) dauerhaft steuer- und sozialabgabenfrei. Im Ergebnis haben die Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung nur einen Nettoaufwand von circa 50 Prozent ihres tatsächlichen Vorsorgebeitrags. Zudem spart der Arbeitgeber auf den Umwandlungsbeitrag circa 20 Prozent anteilige Sozialabgaben.

Doppelt versorgt bei gleichem Netto Gehalt

Bisher werden die VL in der Regel in Sparverträge (z. B. Bausparvertrag oder Investmentfonds) eingezahlt. Regelmäßig stocken die Arbeitnehmer die Arbeitgeberleistung mit Eigenbeiträgen auf. In vielen Fällen bis zu vierzig Euro pro Monat. Bei dieser Gestaltung ist die VL jedoch steuer- und sozialabgabenpflichtig. Der zusätzliche Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird aus dessen Nettoeinkommen gezahlt. Genau hier liegt die Chance: Werden diese Beträge in eine Entgeltumwandlung eingebracht, kann mit dem gleichen Nettoeinsatz ein mehr als doppelt so hoher Vorsorgebeitrag realisiert werden. Aufgrund der jetzt gesetzlich geregelten langfristigen Sozialabgabenfreiheit bieten immer mehr Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Umwandlung von VL in Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVL) aktiv an. Einige Branchentarifverträge, wie zum Beispiel Metall und Chemie, legen die AVL sogar tariflich fest und lassen für Neuverträge nur noch die betriebliche Altersvorsorge zu.

Im folgenden Beispiel erhalten die Arbeitnehmer, wie beispielsweise im TVöD, eine VL in Höhe von 6,65 Euro pro Monat. Das Beispielkrankenhaus beschäftigt 1000 Arbeitnehmer, von denen circa 80 Prozent die VL nutzen. Die VL werden derzeit in unterschiedliche Sparverträge, wie beispielsweise Bausparen und Investmentsparen gezahlt. Die VL sind dann lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Zur Erhöhung der Effektivität dieser Lohnkomponente hat der Arbeitgeber das Ziel, dass möglichst viele Arbeitnehmer von VL in die AVL wechseln und zusätzlich eine Entgeltumwandlung durchführen. Deshalb erhalten die Mitarbeiter, die den Wechsel von VL zur AVL vollziehen und gleichzeitig eine Entgeltumwandlung von mindestens 60 Euro vereinbaren, an Stelle der VL von 6,65 Euro eine Verdoppelung der Arbeitgeberleistung zur AVL auf dann 13,30 Euro (siehe Abbildung 1 auf Seite 56). Unterstellt man, dass ein Mitarbeiter bisher 40 Euro in einen Sparvertrag (Überweisung VL) einzahlt, kann er nach einer Umstellung circa 70 Euro in eine Entgeltumwandlung einbringen, ohne dass sich sein Nettoeinkommen verändert. Inklusiv der AVL in Höhe von 13,30 Euro beträgt die Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge (bAV) dann 83,30 Euro. Der Arbeitnehmer spart damit bei gleichem Nettoeinkommen mehr als doppelt so viel.

Unter der Voraussetzung, dass sowohl der VL-Vertrag als auch der AVL-Vertrag bis zum 65. Lebensjahr laufen, beträgt allein der Umstellungsgewinn für einen heute 40-jährigen Arbeitnehmer circa 30 000 Euro. Und das, ohne einen zusätzlichen Euro aus seinem Nettoeinkommen einzusetzen (siehe Abbildung 2 auf Seite 56).

Kostensenkung für das Krankenhaus

Aber auch der Arbeitgeber spart. Die bisherige VL von 6,65 Euro zuzüglich SV-Abgaben von 1,33 Euro kosten tatsächlich acht Euro. Obwohl die Zuzahlung des Arbeitgebers in

der AVL auf 13,30 Euro erhöht wird, spart der Arbeitgeber Geld. Durch die Kopplung der AVL an eine Entgeltumwandlung spart der Arbeitgeber anteilig SV-Abgaben, denn sowohl die AVL als auch die Entgeltumwandlung sind lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Für die Entgeltumwandlung empfiehlt sich ein Mindestbetrag von 60 Euro. Bis zu 70 Euro kann ein Arbeitnehmer umwandeln, ohne das Nettoeinkommen zu mindern. Bei diesem Umwandelungsbetrag ergibt sich für den Arbeitgeber eine Kosteneinsparung an Sozialabgaben in Höhe von 14 Euro im Monat. Im Saldo spart das Haus damit circa 9 Euro im Monat für jeden Vertrag, der umgestellt wird (siehe Abbildung 3).

Wenn sich im Beispielkrankenhaus circa 50 Prozent der Arbeitnehmer in den kommenden Jahren für eine Vertragsumstellung entscheiden, spart das Krankenhaus dauerhaft circa 50 000 Euro im Jahr. Die entscheidende mittel- und langfristige Kostensenkung ergibt sich allerdings aus dem zusätzlichen Vorsorgevermögen der Arbeitnehmer. Im Vergleich zur bisherigen Situation sind das nach 25 Jahren rund 15 Millionen Euro zusätzlich. Diese Gelder werden für künftige Vorruhestandsregelungen beziehungsweise zum Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Renteneintritt dringend gebraucht. Das zeigen auch Erfahrungen aus anderen Ländern. In Schweden wurde die reguläre Altersgrenze schon vor einigen Jahren auf 70 heraufgesetzt. In Folge der daraus resultierenden Abschläge wird ein früherer Renteneintritt immer schwieriger. Vor diesem Hintergrund ist bei über 60-jährigen Arbeitnehmerinnen inzwischen ein durchschnittlicher Krankenstand von 138 Kalendertagen erreicht. Demzufolge wird die Altersgrenze 67 künftig nicht nur ein Problem für die Arbeitnehmer sondern auch für die Arbeitgeber.

Die Metall- und Elektroindustrie oder die Chemieindustrie schlägt für die Umsetzung von VL in AVL den jeweiligen Branchenstandard MetallRente beziehungsweise ChemieRente vor. Das hat Vorteile für alle Beteiligten. Die Arbeitnehmer können

Optimierung der VL durch AVL – ein Vergleich

Abbildung 1

beispielhaft für einen 40-jährigen; ledig; Steuerklasse I/O (Tabelle 2010); KiSt: NRW; GKV 14,9%

VL - Vermögenswirksame Leistungen

Bruttogehalt		2500,00 Euro
VL - Arbeitgeber	+	6,65 Euro
Gesamt-Brutto	=	2506,65 Euro
Lohnsteuer	-	399,31 Euro
Sozialversicherung	-	513,24 Euro
Nettoverdienst	=	1594,10 Euro
Überweisung VL	-	40,00 Euro
Nettoüberweisung	=	1554,10 Euro

AVL - Altersvorsorgewirksame Leistungen

Bruttogehalt		2500,00 Euro
Arbeitgeberleistung	+	13,30 Euro
Einzahlung in bAV*	-	83,30 Euro
Gesamt-Brutto	=	2430,00 Euro
Lohnsteuer	-	376,98 Euro
Sozialversicherung	-	497,55 Euro
Nettoverdienst	=	1555,47 Euro
Überweisung VL	-	0,00 Euro
Nettoüberweisung	=	1555,47 Euro

* Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorgung

(70,00 Euro Entgeltumwandlung zzgl. 13,30 Euro Arbeitgeberleistung)

Quelle: © KlinikRente 2009

Optimierung der VL durch AVL – Arbeitnehmersicht

Abbildung 2

Nutzen aus der VL

Einzahlung in VL 40,00 Euro

Nutzen aus der AVL

Entgeltumwandlung 70,00 Euro
Arbeitgeberzuschuss + 13,30 Euro
Gesamtbeitrag bAV = 83,30 Euro

Bei gleichem Nettoverdienst des Arbeitnehmers werden monatlich statt 40,00 Euro in die VL **mehr als doppelt so viel (83,30 Euro)** in die betriebliche Altersvorsorgung eingezahlt.

15153 Euro

Leistung nach 25 Beitragsjahren

46074 Euro Gesamtkapital

30457 Euro Garantiekapital

Leistung nach 25 Beitragsjahren

Quelle: © KlinikRente 2009

den Versorgungsvertrag innerhalb des Branchenstandards ganz einfach mitnehmen (Portabilität) und beim nächsten Arbeitgeber weiterführen. Für die Arbeitgeber wird die Administration erheblich vereinfacht. Dies ist bei den unterschiedlichen Trägerschaften im Krankenhausbereich ein arbeits- und kostenentlastender Faktor.

Risiken und Nebenwirkungen

Natürlich gilt: „Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren ...“ Spezialisten für betriebliche Altersvorsorge. Dennoch soll hier auf die wichtigsten Punkte hingewiesen werden:

- Werden die VL in betriebliche Altersvorsorge beziehungsweise AVL umgewandelt, wird die neunprozentige Arbeitnehmersparzulage nicht mehr gezahlt. Dies betrifft die Arbeitnehmer, deren

Einkommen unter 20 000 Euro bei Ledigen beziehungsweise unter 40 000 Euro bei Verheirateten liegt. In individuellen Vergleichsberechnungen muss das berücksichtigt werden.

- Die tarifliche Zulassung zur Entgeltumwandlung, einschließlich der Umwandlung von VL, muss gegeben sein (Öffnungsklausel), wie zum Beispiel im Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung der VKA vom 18.02.2003.
- Alle derzeit bestehenden Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge müssen berücksichtigt werden – insbesondere, wenn diese bereits Zuschussregelungen vorsehen.
- Die aktuelle Beteiligungsquote an der Entgeltumwandlung ist zu berücksichtigen, denn bestehende Entgeltumwandlungsverträge können nicht von den Vorteilen ausgeschlossen werden.

Arbeitgeber-Aufwand bei VL		Arbeitgeber-Aufwand bei AVL	
Einzahlung in VL	6,65 Euro	Einzahlung in AVL	6,65 Euro
Sozialabgaben auf VL	1,33 Euro	Einsparung Entgeltumwandlung	14,00 Euro
Gesamtaufwand auf VL	7,98 Euro	Zuschuss von AG	6,65 Euro
		Ergebnis durch AVL	0,70 Euro

Quelle: © KlinikRente 2009

Anstelle von circa 8 Euro Aufwand für die VL, ergibt sich ein Ertrag von circa 0,70 Euro bei AVL. Bei einem Wechsel von VL zu AVL entsteht ein Gesamtvorteil von rund 8,70 Euro pro Monat. **Der Zuschuss für die Arbeitnehmer wird verdoppelt. Der Arbeitgeber spart Geld.**

- Die Wirkungen des neuen § 3 Nr. 56 EStG sind zu beachten (siehe nächster Absatz).
- Bei Arbeitnehmern, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdienen, entstehen nur verminderte oder keine Einsparungen an Sozialabgaben.

Entgeltumwandlung in Pensionskassen

Bei der Umsetzung der Entgeltumwandlung bei Beteiligten in den Pensionskassen ZVK (Zusatzversorgungskasse) oder der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) sind seit 2008 einige neue Regelungen zu beachten. Diese Änderungen betreffen die umlagefinanzierten Zusatzversorgungskassen, wie beispielsweise die VBL-West. Durch den neuen § 3 Nr. 56 EStG werden die Umlagen schrittweise, beginnend 2008 mit einem Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung/West (2010 = 660 Euro im Jahr) steuerfrei gestellt.

Für die Arbeitnehmer, die in diesen Kassen angemeldet sind, ist das eine gute Nachricht. Denn sie bekommen mehr Netto ausgezahlt. Bei all den Arbeitnehmern, die weniger als 27 000 Euro im Jahr verdienen, spart der Arbeitgeber durch diese Neuregelung anteilig Pauschalsteuer. Allerdings gibt es die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 56 EStG nur, wenn die Steuerfreiheit nicht schon im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG (z. B. durch die Entgeltumwandlung) genutzt wird. Wenn der Arbeitnehmer also mehr als 660 Euro im Jahr im Rahmen einer Entgeltumwandlung über den § 3 Nr. 63 EStG

(Direktversicherung, Pensionskasse ZVK / VBL oder Pensionsfonds) nutzt, besteht keine Steuerfreiheit der Umlage. Diese negative Wechselwirkung lässt sich dadurch vermeiden, dass die Entgeltumwandlung im steuerlichen Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ organisiert wird. Für viele Arbeitnehmer ist die Entgeltumwandlung künftig nur noch über diesen Weg interessant. Aber auch der Arbeitgeber spart durch dieses Herangehen Pauschalsteuern.

Besonderheiten der Unterstützungskasse

Im Vergleich zu Direktversicherungen und Pensionskassen haben Unterstützungskassen einige Besonderheiten:

1. Die Steuerfreiheit besteht neben der neuen Steuerfreiheit des § 3 Nr. 56 EStG (wie z. B. bei VBL-West oder einigen kommunalen ZVK).
2. Die Steuerfreiheit besteht neben den eventuell bereits genutzten Möglichkeiten des § 3 Nr. 63 EStG (wie z. B. bei kapitalgedeckten ZVK – wie KZVK).
3. Die Steuerfreiheit ist in beliebiger Höhe gegeben. Also sind auch hohe Entgeltumwandlungsbeiträge möglich.
4. Die Sozialversicherungsfreiheit ist bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West (2010 = 2640 Euro pro Jahr), unabhängig von den bereits genutzten Möglichkeiten im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG, zusätzlich gegeben.
5. Die Portabilität bei einem Arbeitgeberwechsel ist regelmäßig nur innerhalb einer Unterstützungskasse gegeben. Deshalb ist

die Nutzung einer bundesweit tätigen Unterstützungskasse, die eine hohe Verbreitung innerhalb der Krankenhauslandschaft hat, sinnvoll.

6. Die Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein ist gesetzlich vorgeschrieben: Ausgenommen sind zum Beispiel kommunale Eigenbetriebe wegen deren fehlender Insolvenzfähigkeit.

7. Verwaltungskosten fallen bei Unterstützungskassen in unterschiedlicher Höhe oder auch nicht an. Ein Vergleich lohnt sich.

Sorgfältige Auswahl

Die Umstellung von VL auf AVL benötigt in jedem Falle qualifizierte Beratung. Im Absatz „Risiken und Nebenwirkungen“ wurde schon auf wichtige Punkte hingewiesen. Das kann aber die Zusammenarbeit des Krankenhauses mit einem spezialisierten Berater nicht ersetzen. Der Berater muss neben den Kenntnissen zu den tariflichen Festlegungen auch über praktische Erfahrungen im Umgang mit ZVK oder VBL verfügen. Auch der Auswahl der Vertragspartner kommt eine hohe Bedeutung zu. Dabei sind vor allem Aspekte wie hohe Sicherheit, Stabilität, Portabilität und Flexibilität von Bedeutung.

Die neue Gesetzeslage bringt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vorteile. Diese sollten vor dem Hintergrund der Probleme aller umlagefinanzierten Rentensysteme genutzt werden. Durch einen Wechsel von VL zu AVL können die Arbeitnehmer bei gleichem Netto erheblich mehr vorsorgen. Die Arbeitgeber sollten auf eine gute Portabilität innerhalb der Branche, eine einfache und kostenfreie Verwaltung und eine professionelle Umsetzungsstrategie Wert legen.



Autor
Friedhelm Gieseler,
Geschäftsführer, Versorgungswerk KlinikRente, Köln,
friedhelm.gieseler@klinikrente.de



Autor
Hubertus Mund,
Geschäftsführer, Versorgungswerk KlinikRente, Köln,
hubertus.mund@klinikrente.de