

Gesetzliche Änderungen zum 1. Januar 2012: Der Run auf Entgeltumwandlung

Immer mehr Unternehmen bieten neben der gesetzlichen Rente und der Zusatzversorgung die KlinikRente als dritte Säule der Altersversorgung. Für Unternehmen und Beschäftigte ist dies eine Win-Win-Situation – besonders, wenn hierdurch die Lohnoptimierung möglich wird.

Der Fachkräftemangel ist eine der Ursachen dafür, dass die Gesundheitswirtschaft nach Möglichkeiten sucht, Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten. Neben der Entlohnung und der Weiterbildung geht es dabei auch immer häufiger um die Altersversorgung über den Arbeitgeber. „Immer öfter berichten die Unternehmen über steigende Nachfrage nach Angeboten zur Altersversorgung“, so Friedhelm Gieseler, Geschäftsführer des Versorgungswerkes Klinik Rente.

Einen ganz besonderen Stellenwert hat dabei „KlinikRente AVL“. Bei diesem Angebot zur Lohnoptimierung können die Mitarbeiter bei gleichem Nettoeinkommen aus 40 € Vermögenswirksamen Leistungen über 80 € Altersversorgung erreichen. In der Regel kommen zur Förderung durch Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit auch Zuschüsse der Unternehmen. So kann eine heute 40-jährige Krankenschwester bei gleichem Nettoeinkommen bis zur Rente ein zusätzliches Vorsorgevermögen von über 30 000 € aufbauen. Da die Unternehmen gleichzeitig Lohnnebenkosten reduzieren und von den zukünftigen Kosten für Frühverrentungsprogramme entlastet werden, entsteht eine echte Win-Win-Si-

tuation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Auch in den Chefetagen zeigt sich ein Trend zur Entgeltumwandlung. „Immer mehr Ärzte fragen direkt beim Versorgungswerk nach der KlinikRente Plus“, so Gieseler. Im Vergleich zu einer privaten Altersvorsorge ist die Einzahlung in eine Betriebsrente wesentlich effektiver. Die Beiträge sind steuerfrei, die Versteuerung erfolgt erst im Alter mit dann regelmäßig niedrigeren Steuersätzen. Somit kommt zur Verzinsung ein zusätzlicher Steuereffekt. Die Verbraucherzentrale NRW schreibt dazu in der Broschüre „Altersvorsorge richtig planen“: *„(...) Das große Plus der steuerfreien Entgeltumwandlung: Weil ein Teil des Bruttogehaltes auf das Betriebskonto fließt, steht in der Ansparphase nicht nur mehr Geld für den Kapitalaufbau zur Verfügung. Zugleich fällt der Gehaltsverzicht netto deutlich weniger ins Gewicht. (...)“*

Gesetzliche Änderungen zum 1. Januar 2012: Keine Rente vor Vollendung des 62. Lebensjahres

Was für die gesetzliche Rentenversicherung – und analog die Standesversorgungswerke – gilt, gilt ab Januar 2012 auch für betriebliche Altersversorgungsleistungen. Das besagt das RV-Altersrentenanpassungsgesetz: Für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2011 geschlossen werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei

altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (BMF-Schreiben vom 31. März 2010 RD Nr.:249). Für alle Verträge jedoch, die vor dem 31. Dezember 2011 abgeschlossen werden, ergeben sich keine Änderungen. Hier bleibt der früheste Zeitpunkt zur Inanspruchnahme der Leistungen das vollendete 60. Lebensjahr. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für eine Entgeltumwandlung mit Beginn im Jahr 2011 entscheiden, sichern sich jetzt noch die Option, schon mit dem 60. Lebensjahr die Renten- oder wahlweise Kapitalleistung der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen zu können.

Während weiterhin zum Jahreswechsel der Garantiezins per Gesetz von 2,25 Prozent auf zukünftig 1,75 Prozent sinkt, liegt das Versorgungswerk KlinikRente mit der aktuellen Gesamtverzinsung deutlich über 4 Prozent.

Weitere Informationen: Hubertus Mund, Geschäftsführer Versorgungswerk KlinikRente, Robert-Perthel-Straße 4, 50739 Köln, Telefon: 02 21/29 20 93-10, hubertus.mund@klinikrente.de, www.klinikrente.de

7. Personalkongress der Krankenhäuser 10./11. Oktober in Stuttgart

Am 10. und 11. Oktober 2011 findet in Stuttgart der 7. Personalkongress der Krankenhäuser statt. Das ausführliche Programm ist unter www.daskrankenhaus.de und www.daskrankenhaus-online.de verfügbar. ■

Analyse mit Green+ Check bestätigt: Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf ist grün

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) ist im Vergleich zu anderen deutschen Krankenhäusern sehr gut nachhaltig aufgestellt. Der „Green+ Check“ von Siemens Healthcare wies für das UKE mit einem „Green+ Score“ von 72 einen Spitzenwert aus. Eine durchschnittliche Bewertung in allen Teilbereichen entspräche einem Wert von 33. Der Green+ Check wurde eigens zur Nachhaltigkeitsprüfung in Krankenhäusern ent-

wickelt und bietet als Management-Tool einerseits die Basis für Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes, zur Betriebsoptimierung und Qualitätssteigerung. Andererseits macht das Analyse-Tool auch sichtbar, wo das Klinikum bereits in der ersten Liga spielt. Einbezogen werden Unternehmenskennzahlen und vor Ort erhobene Daten, die unter anderem in systematisierten Interviews erhoben werden.

Das Management-Tool Green+ Check von Siemens bestätigt, dass das UKE bereits über ein hervorragendes Kennzahlensystem zur Steuerung ökonomischer und qualitativer Ziele verfügt und sich durch eine hocheffiziente Leistungserbringung auszeichnet. Ein vollständig integriertes elektronisches Krankenhausinformationssystem ermöglicht dabei nicht nur einen papierlosen und sicheren Austausch von klinischen Informatio-