

# Personalwirtschaft

Magazin für *Human Resources*

**extra**  
2010

**Special Gesundheitsbranche**

Sonderdruck von

**KlinikRente**  
VERSORGUNGSWERK



Betriebliche Altersvorsorge

# Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



## Attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Betriebliche Altersversorgung verbinden einige Personalabteilungen der Krankenhäuser fast ausschließlich mit der öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgung. Damit wird dieses Thema regelmäßig als vorhanden und zu teuer „abgehakt“ und nicht als eine Möglichkeit der Mitarbeiterbindung verstanden.

**D**abei hat die betriebliche Altersversorgung mit ihren fünf steuerlichen Förderwegen viel mehr zu bieten als nur die Möglichkeiten der Zusatzversorgung. Zunehmend nutzen daher innovative Krankenhäuser die Vielfalt der Fördermöglichkeiten und werden so als attraktive Arbeitgeber von den Mitarbeitern wahrgenommen.

Natürlich ist für die Mehrheit der Krankenhäuser mit der öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgung eine Grundlage gelegt. Weil jedoch einige dieser Kassen heute sehr hohe Umlagen und teilweise Sanierungsgelder erheben, ist das Thema „Betriebliche Altersversorgung“ bei manchen Krankenhausmanagern negativ besetzt. Es entstehen Zusatzkosten, die viele Krankenhäuser hoch belasten. So erhebt beispielsweise die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) West eine Arbeitgeberumlage von 6,45 % vom VBL-pflichtigen Brutto zuzüglich eines Eigenanteils des Mitarbeiters von 1,41 % aus dem Nettoeinkommen. Dazu müssen einige Krankenhäuser auch noch Sanierungsgelder zahlen. Deshalb werden Krankenhäuser in diesem Bereich in der Regel keine zusätzlichen Kosten zulassen. Das ist aber auch gar nicht notwendig. Es geht hier vielmehr um die Frage, welche unternehmerische Weichenstellung kann die Versorgung der Mitarbeiter verbessern und gleichzeitig die Lohnnebenkosten reduzieren. Aber nicht nur die kurzfristige Verminderung der Lohnnebenkosten sondern auch der mittel- und langfristige effektive Aufbau von Vorsorgevermögen muss zunehmend in den Fokus der Personalmanager rücken. Das auf 67 steigende Renteneintrittsalter bei gleichzeitigem Weg-

fall der Förderung der Altersteilzeit wird auch die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft mit zusätzlichen Kosten belasten. Um diese Zusatzkosten über die nächsten Jahre überschaubar zu halten, muss heute gehandelt werden. Hier gibt es vier einfache Ansatzpunkte:

1. Zusätzliche steuerliche Förderungen für die Altersversorgung der Mitarbeiter
2. Lohnoptimierung mit dem Ergebnis einer WIN-WIN-Situation
3. Mitarbeiterzufriedenheit durch einfache Portabilität
4. Informationskonzept zur vollen Nutzung der Fördermöglichkeiten

### Zusätzliche steuerliche Förderung für die Altersversorgung der Mitarbeiter

Krankenhäuser, die ihre Mitarbeiter auch bei der Entgeltumwandlung an die Zusatzversorgungskassen verweisen, schränken die Fördermöglichkeiten der Mitarbeiter in der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit erheblich ein. Unabhängig davon, ob die jeweilige Zusatzversorgungskasse noch im Umlageverfahren (wie beispielsweise die VBL-West) oder schon im Kapitaldeckungsverfahren (wie beispielsweise die Kirchlichen Zusatzversorgungskassen) ist, kommt es zu Wechselwirkungen mit den Arbeitgeberbeiträgen, wenn auch die Entgeltumwandlung über die Zusatzversorgung läuft. Diese Wechselwirkungen haben für viele Mitarbeiter erhebliche Nachteile. Für viele bedeutet das sogar, dass sich die Entgeltumwandlung nicht mehr lohnt. Immer mehr Krankenhäuser haben das

erkannt und erweitern die Möglichkeiten für die steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung durch die Einführung des Durchführungswegs Unterstützungskasse. So haben sich beispielsweise in den letzten Monaten mehr als 20 Universitätskliniken dem Versorgungswerk KlinikRente angeschlossen, um den Ärztinnen und Ärzten die steuerlichen Fördermöglichkeiten der Unterstützungskasse über „KlinikRente Plus“ zu bieten. Der Abschluss eines Tarifvertrages zwischen Marburger Bund und der Tarifgemeinschaft der Länder im Jahr 2009 hat dafür die Grundlage geschaffen. Nach wie vor gibt es aber Krankenhäuser, die ebenfalls die tariflichen Voraussetzungen haben und diese einfachen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit nicht nutzen.

Die Vorteile der Entgeltumwandlung formuliert ein aktueller Ratgeber der Verbraucherzentrale so: „Stellen Sie sich vor, der Staat schießt regelmäßig die Hälfte der Altersversorgung zu, und die Empfänger winken dankend ab“. Damit die Mitarbeiter diese Vorteile nutzen können, müssen aber auch mehrere Förderwege mit unterschiedlichen steuerlichen Wirkungen zur Verfügung stehen.

### Lohnoptimierung mit dem Ergebnis einer WIN-WIN-Situation

Eine weitere Möglichkeit zur Mitarbeiterbindung bietet sich durch ein Programm der Lohnoptimierung im Bereich der vermögenswirksamen Leistungen. Die tariflichen Voraussetzungen dafür sind in fast allen Krankenhäusern gegeben, dennoch nutzen es bisher nur einzelne Arbeitgeber. Allerdings erfreut sich dieses Programm zunehmender Beliebtheit. Worum geht es dabei?

Die Arbeit- bzw. Dienstnehmer erhalten in den Krankenhäusern in der Regel vermögenswirksame Leistungen (VL) in Höhe von 6,65 Euro pro Monat. In vielen Krankenhäusern nutzen ca. 70 - 80 % der Belegschaft diese VL. Sie stocken den Arbeitgeberbeitrag von 6,65 Euro mit zusätzlichen Eigenbeiträgen auf und zah-

## Optimierung der VL durch AVL – ein Vergleich

Abbildung 1

beispielhaft für einen 40-jährigen; ledig; Steuerklasse I/0 (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
<b>Nettoüberweisung</b>	<b>=</b>	<b>1554,10 Euro</b>

### 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
<b>Nettoüberweisung</b>	<b>=</b>	<b>1555,47 Euro</b>

\* Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung

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

Quelle: © KlinikRente 2010

## Optimierung der VL durch AVL – Arbeitgebersicht

Abbildung 2

### Arbeitgeber-Aufwand bei VL

Einzahlung in VL	6,65 Euro
Sozialabgaben auf VL	1,33 Euro
<b>Gesamtaufwand auf VL</b>	<b>7,98 Euro</b>

### Arbeitgeber-Aufwand bei AVL

Einzahlung in AVL	6,65 Euro
Einsparung Entgeltumwandlung	14,00 Euro
Zuschuss von AG	6,65 Euro
<b>Ergebnis durch AVL</b>	<b>0,70 Euro</b>

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.**

Quelle: © KlinikRente 2010

len bis zu 40 Euro im Monat ein. Das erfolgt aus dem Nettoeinkommen. Die VL werden in unterschiedliche Sparverträge, so wie Bausparen, eingezahlt. In diesen Formen sind die VL lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Jetzt zur Lohnoptimierung: Der Arbeitgeber bietet allen Arbeitnehmern, die künftig die VL in eine betriebliche Altersversorgung einzahlen und gleichzeitig eine Entgeltumwandlung von mindestens 60 Euro vereinbaren, an Stelle der VL von 6,65 Euro eine Verdoppelung der Arbeitgeberleistung an. Diese Mitarbeiter erhalten eine Altersvorsorgewirksame Leistung (AVL) von 13,30 Euro (Siehe Abb.1) an. Teilzeitkräfte erhalten die VL bzw. AVL anteilig. Unterstellt man, dass ein Mitarbeiter bisher 40 Euro in einen Sparvertrag (Überweisung VL) einbezahlt, kann er nach einer Umstellung ca. 70 Euro in eine Entgeltumwandlung einbringen, ohne dass sich sein Nettoein-

kommen verändert. Inklusiv der AVL in Höhe von 13,30 Euro beträgt die Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung (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 ca. 30.000 Euro. Und das, ohne einen zusätzlichen Euro aus seinem Nettoeinkommen einzusetzen.

Hierbei entsteht eine echte Win-Win-Situation, weil auch der Arbeitgeber spart. Die bisherige VL von 6,65 Euro zuzüglich Sozialversicherungsabgaben von 1,33 Euro kosten tatsächlich 8 Euro (Siehe Abb. 2). 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 das Unternehmen anteilige Sozialversicherungsabgaben, denn sowohl die AVL als auch die Entgeltumwandlung sind lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. So kann ein Arbeitnehmer bis zu 70 Euro umwandeln, ohne das Nettoeinkommen zu mindern. Bei diesem Umwandlungsbetrag ergibt sich für den Arbeitgeber eine Kosteneinsparung an Sozialabgaben in Höhe von 14 Euro im Monat. Im Saldo spart das Haus damit rund 8 Euro im Monat für jeden Vertrag, der umgestellt wird (Siehe Abb. 2).

Unter dem Begriff „KlinikRente AVL“ hat das Versorgungswerk dieses Programm speziell für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zugeschnitten.

Mit diesem Konzept zur Lohnoptimierung kann sehr effektiv zusätzliches Vorsorgekapital aufgebaut werden. Obwohl die Sparleistung sich mehr als verdoppelt, bleibt die Nettoauszahlung für die Arbeitnehmer gleich und der Arbeitgeber spart zusätzlich Lohnnebenkosten.

### Mitarbeiterzufriedenheit durch einfache Portabilität

Mitarbeiterbindung kommt aus einer Vielzahl von größeren und kleineren Vorteilen, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern bietet. Solch ein Vorteil ist auch die Unterstützung einer einfachen Portabilität. Unter Portabilität versteht man die Mitnahme der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel. Dieses Thema wird für die betriebliche Altersversorgung immer wichtiger. Ganz besonders gilt das für Berufsgruppen, die in der Berufslaufbahn den Arbeitgeber häufiger wechseln, wie z. B. die Ärzte. Aber es gilt natürlich auch für die anderen Berufe im Gesundheitswesen. Mitarbeiter wollen die Möglichkeit haben, ihre betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel ohne bürokratische Komplikation mitbringen bzw. mitnehmen zu können. Deshalb wurden mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahr 2002 mehrere Branchenversorgungswerke gegründet.

So z. B. die MetallRente, die ChemieRente und die KlinikRente. Innerhalb solcher Branchenlösungen ist die Mitnahme einer bestehenden Versorgung problemlos möglich. Es erfolgt eine einfache Ummeldung bei einem Wechsel des Arbeitgebers. Gleichzeitig wird für die Arbeitgeber die Administration erheblich vereinfacht. Besonders wichtig ist der Anschluss an den Standard im Durchführungsweg Unterstützungskasse. Hier gibt es keine Möglichkeit der Übertragung – hier kann die Versorgung nur innerhalb der gleichen Kasse fortgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich inzwischen fast 1300 Unternehmen der Gesundheitswirtschaft dem Versorgungswerk KlinikRente angeschlossen. Auch in Tarifverträgen wird sehr oft auf Branchenlösungen verwiesen.

### Informationskonzept zur vollen Nutzung der Fördermöglichkeiten

Die Reformen der letzten Jahre haben mit den Regelungen zur Entgeltumwandlung den Unternehmen Instrumente an die Hand gegeben, die Versorgung der Mitarbeiter ohne zusätzlichen Aufwand für das Unternehmen zu verbessern. Allerdings ist eine Voraussetzung, dass die Umsetzung in den Unternehmen auch funktioniert. Gerade hier, im „Funktionieren“, liegen oft die Probleme. In vielen Fällen werden die Fördermöglichkeiten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung von den Mitarbeitern nicht oder nur unzureichend wahrgenommen. Im Ergebnis werden die Vorteile dann nur von einem geringen Teil der Belegschaft genutzt. Zusätzlich verschärft sich die Situation dadurch, dass in vielen Fällen die monatlichen Bruttoaufwendungen viel zu gering sind und nicht ausreichen, die Versorgungslücke zu schließen. Auf der anderen Seite fließen Monat für Monat von vielen Mitarbeitern Beiträge für die VL aus dem Netto in relativ ineffektive Vertragsformen. Das lässt sich durch die richtige Information der Mitarbeiter ändern. Mit einem in der Praxis erprob-

ten Umsetzungs- und Informationskonzept können viele Mitarbeiter und auch die notwendigen Umwandlungsbeträge erreicht werden.

Dieses Herangehen wird gerade für Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in Anbetracht der Rente mit 67 und der von der Bundesbank angestoßenen Diskussion über ein Renteneintrittsalter von 69 immer wichtiger.

**Fazit:** Zusätzliche Vorsorge liegt im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Renten sinken. Das gilt für die gesetzliche Rente genauso, wie für die Renten der öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgung. Jeder Arbeitnehmer muss heute zusätzlich vorsorgen. Hierfür bietet die Entgeltumwandlung beste Möglichkeiten. Die Unternehmen müssen aber die Voraussetzungen schaffen, dass die Mitarbeiter die Vielfalt der Förderwege nutzen können und auf die richtige Art darüber informiert werden. Das Ende der Subventionierung von Frühverrentung und das steigende Renteneintrittsalter erhöht das Arbeitskräfteangebot der über 60-jährigen von heute 1 Million auf rund 4 Millionen bis 2035. Bis dahin werden die Kosten für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand weiter ansteigen. Diese Kosten werden vor allem die Unternehmen tragen müssen. Den Mitarbeitern alle Förderwege der betrieblichen Altersversorgung aktiv anzubieten und sie über diese Möglichkeiten zu informieren, ist nicht nur eine Frage der Mitarbeiterbindung, sondern auch ein Mittel langfristiger Kostenreduktion.



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



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