

## **Betriebliche Altersversorgung: „Entgeltumwandlung“**

### **Was ist das eigentlich?**

Mit der Rentenreform 2001/2002 wird eine erhebliche Kürzung der Altersrente erfolgen. Um nicht im Alter der Sozialhilfe anheim zu fallen, ist allen Arbeitnehmern zu empfehlen, durch eine private Versicherung oder durch eine betriebliche Altersversorgung (z. B. Entgeltumwandlung) entsprechende Vorsorge zu treffen. Die Versicherungsbranche ist inzwischen „aufgewacht“. Es werden hierzu verschiedene Produkte angeboten. Die Allianz bietet z. B. mit einigen weiteren Versicherern eine Branchenlösung für Krankenhäuser an (so genannte „Klinik-Rente“). Der Deutsche Ring plant, für Altenpflegeeinrichtungen Anfang 2004 eine spezielle betriebliche Altersversorgung anzubieten (voraussichtlich im nächsten LEITUNGS-

KOMPASS werden wir einen genauen Vergleich der Leistungsangebote vornehmen).

### **Was ist eine „Entgeltumwandlung“?**

Jeder Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil seiner Bezüge einbehalten und für eine betriebliche Versorgung verwendet wird. Hier gibt es nun verschiedene Wege: Es gibt Direktversicherungen, Pensionskassen, Unterstützungskassen etc. Alle Varianten haben Vor- und Nachteile.

Bei der so genannten Entgeltumwandlung werden Gehaltsbestandteile vom Bruttolohn einbehalten. Das steuer- und sozi-

altersversicherungspflichtige Einkommen verringert sich entsprechend. Der Arbeitnehmer zahlt also weniger Lohn- und Sozialabgaben, gemäß § 3 Nr. 63 EStG. Beim Arbeitgeber verringern sich gleichfalls Sozialversicherungsleistungen. Steuer- und Sozialversicherungsbeträge werden mithin „umgewandelt“ und können in eine Altersversicherung eingezahlt werden. Es handelt sich also um eine Variante, die für beide Seiten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) Vorteile bringt. Die Einsparungen bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung sind erheblich und führen auf das Jahr gesehen zu einer signifikanten Erhöhung der Liquidität (also auch zu geringeren Kosten) im Unternehmen!

Wählt man den Weg der Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse, so können pro Jahr 2.160,00 EUR (Steuerfreibetrag, befristet bis zum Jahr 2008) angespart werden!

#### **Musterbeispiel für eine Pflegekraft:**

Bruttoumwandlung, monatlich	100,00 EUR
./. Steuerersparnis	- 28,36 EUR
./. Sozialversicherungersparnis	- 21,36 EUR
<b>tatsächlicher monatlicher Aufwand</b>	<b>50,28 EUR</b>

Kurz: Mit 50 EUR, die der Mitarbeiter zuzahlt, werden 100 EUR bei der Versicherung angespart!

## **Riester-Rente/Direktversicherung**

Die so genannte Riester-Rente hat sich letztendlich nicht durchgesetzt, da das Regelwerk zu unübersichtlich und kompliziert ist. Bei der Riester-Rente zahlt der Arbeitnehmer von seinem Nettoeinkommen in einen Versorgungsvertrag ein und bekommt einen staatlichen Zuschuss. Dieses Modell ist bei weitem nicht so attraktiv. Nachteil der Direktversicherung ist, dass die Zahlungen nur aus Sonderentgelten des Gehalts (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) steuerbegünstigt und sozialversicherungsfrei eingebracht werden können.

## **Wahlrecht**

Interessant für den Arbeitgeber ist nun, dass er das Recht hat zu bestimmen, welche Form der betrieblichen Altersversorgung er in seinem Betrieb vorhält. Er kann also vorgeben, mit welcher Versicherung er zusammenarbeiten will.

## **Hinweispflicht, Schadenersatz**

Wichtig hierbei ist, dass den Arbeitgeber die Verpflichtung trifft, seine Mitarbeiter über die Form der Zusatzversicherung umfassend zu informieren. Erstaunlich sind einige Urteile, die in diesem Zusammenhang in der Vergangenheit ergangen sind: Ein Mitarbeiter hatte z. B. bereits 1999 gegen seinen Arbeitgeber geklagt, da er über die Formen der betrieblichen Altersversorgung nicht informiert worden war. Dem Mitarbeiter sind dadurch Versorgungseinbußen entstanden. Nach dem Urteil

des Bundesarbeitsgerichts vom 17.10.2000 (Aktenzeichen: 3 AZR 605/99) kann den Arbeitgeber ein Ausgleich von Versorgungsschäden der Arbeitnehmer treffen, wenn er seiner Hinweis- und Aufklärungspflicht nicht nachkommt! Es ist daher größte Vorsicht geboten.

## Verwaltungsaufwand

Die Fragen, die sich hierbei natürlich sofort stellen, sind: Welcher Verwaltungsaufwand ist damit verbunden? Brauche ich mehr Personal in der Verwaltung? Wer macht die Informationsveranstaltung? Wer führt die Einzelgespräche mit den Mitarbeitern? Einige Versicherer halten hier einen besonderen Beratungsdienst für die Verwaltung und die Mitarbeiter vor, der den wesentlichen Teil der Implementierung im Betrieb durchführt.

Ergebnis: Entgeltumwandlung hat für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhebliche Vorteile:

- ❖ der Arbeitnehmer kann bis zu einem Betrag von 2.160 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Zusatzaltersversicherung einzahlen;
- ❖ für den Arbeitgeber ist diese Variante von besonderem Interesse, da er erhebliche Einsparungen bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung erzielt.

Es sind schnell 4.000 – 8.000 EUR an Arbeitgeberbeiträgen pro Jahr einzusparen (dazu voraussichtlich im nächsten LEITUNGS-KOMPASS mehr). Sinnvoll ist die Angelegenheit aber nur, wenn ein Großteil der Mitarbeiter mitzieht.

„**Am 2. Februar 2004 wird in Hamburg eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Kurzzeitpflege und Investitionskosten“ stattfinden. Ich will versuchen, einen Referenten zu akquirieren, der zum Thema „Entgeltumwandlung“ einen Kurzbeitrag hält.**

**Siehe auch Veranstaltungsankündigung mit Programm auf S. 3.**“

■ *Christian Henning*

Der Autor des Beitrages ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Medizinrecht, Wirtschafts- und Steuerrecht, Arbeitsrecht. Herr Henning ist Mitglied der DVLAB-Landesgruppe Schleswig-Holstein und im Vorstand der Vertrauensanwälte der Stiftung Gesundheit vertreten. Er ist darüber hinaus Berater von zahlreichen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern.

Das hier genannte Urteil des Bundessozialgerichts kann sehr einfach im Internet unter [www.bundessozialgericht.de](http://www.bundessozialgericht.de) und dann mit einem Klick auf „Entscheidungstexte“ unter dem angegebenen Datum und Aktenzeichen gefunden und heruntergeladen werden. Darüber hinaus bleibt eine Anfrage bei der Redaktion (Kontaktmöglichkeiten im Impressum auf Seite 12), die weiter gehende Anfragen gerne an Herrn Henning weiterleitet.