



Betriebliche Altersvorsorge – bAV

Cleveres Instrument bei der Personalführung – nur (zu) wenige nutzen es

Sie müssen was tun, sagt das Gesetz ...

... denn nach § 1a Abs. 1 BetrAVG sind Sie als Zahnarzt-Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmern auf deren Wunsch einen Teil ihres Entgeltanspruches für deren betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung zu verwenden. Hierfür hat der Gesetzgeber diese Entgeltanteile steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt (max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung – BBG). Es gibt verschiedene Formen in der bAV – die am häufigsten angewendete ist die Direktversicherung, weil sie einfach und bequem ist.

Praktisch funktioniert das so ...

... der Praxisinhaber schließt für seine Mitarbeiter eine Direktversicherung ab. Auch zahlt er die laufenden Beiträge. Geht der Mitarbeiter in Ruhestand oder stirbt er, tritt der sogenannte Versorgungsfall ein. Dann erhält der Mitarbeiter oder ggfs. seine Hinterbliebenen die Leistungen aus der Versicherung. Dass der Praxisinhaber die Beiträge einzahlt, bedeutet aber nicht gleichzeitig, dass er sie auch finanziert. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Finanzierung:

1. Der Mitarbeiter finanziert die Direktversicherung durch sogenannte Entgeltumwandlung selbst – die Beiträge werden aus dem laufenden Gehalt direkt an die Versicherung überwiesen, also **arbeitnehmerfinanziert**.
2. Der Arbeitgeber trägt wirtschaftlich die Beiträge, das ist dann **arbeitgeberfinanziert**.
3. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber teilen sich die Beiträge für eine Direktversicherung. Das nennt man dann **mischfinanziert**.

Egal, welche Variante für die Finanzierung gewählt wird, die Direktversicherung ist unkompliziert in der Abwicklung und bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerade bei Steuer und Sozialversicherung enorme Vorteile.

So profitieren Ihre Angestellten ...

Am besten veranschaulicht man sich die Auswirkungen an einem fiktiven Beispiel: Susanne Redlich arbeitet als zahnmedizinische Angestellte in einer Gemeinschaftspraxis. Sie ist gesetzlich rentenversichert, kirchensteuerpflichtig, hat Steuerklasse I und ein Bruttogehalt von 1.800,00 € monatlich. Die Vorteile, durch eine bAV ihre Altersversorgung aufzustocken, hat sie erkannt und zahlt durch die Entgeltumwandlung einen Betrag von 100 € pro Monat in Ihre Direktversicherung ein. So sieht letztlich das Ergebnis aus:

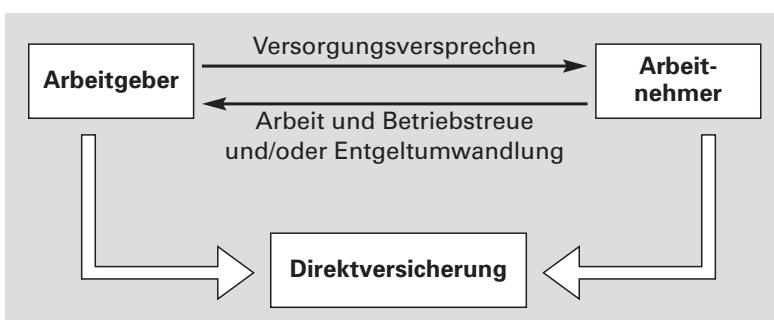
Bei Susanne Redlich

Monatsbeitrag Direktversicherung:	100,00 €
Steuerersparnis hierdurch	28,15 €
Sozialversicherungsersparnis	20,47 €
Nettoaufwand für Susanne Redlich	51,38 €

Bei ihrem Arbeitgeber

Gesamtkosten vor Entgeltumwandlung	2.167,29 €
Gesamtkosten mit neuer Direktversicherung	2.146,89 €
Ersparnis für den Arbeitgeber/Monat	20,40 €

Susanne spart nahezu doppelt so viel in ihrer zusätzlichen Altersvorsorge an, als sich das netto bei ihrer Gehaltsabrechnung bemerkbar macht und ihr Arbeitgeber spart nochmals zusätzlich bei den Lohnnebenkosten. Ihre Arbeitgeber, zwei clevere und unternehmerisch denkende Zahnärzte, geben diese Ersparnis als Bonus an Ihre Mitarbeiterin weiter. Sie zahlen die ersparten Lohnnebenkosten auf den Direktversicherungsvertrag von Susanne



ein und schon wurde aus der arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherung eine mischfinanzierte Direktversicherung. Susanne freut sich über die hohe soziale Kompetenz ihrer Arbeitgeber und, dass ihre Zahnärzte helfen, ihre Versorgungslücke in der Altersvorsorge zu schließen. Wenn sie möchte, kann sie ihre Direktversicherung bis zu einem Jahresbeitrag in Höhe von 4 % der BBG (in 2011 sind das 2.640 €) steuer- und sozialabgabefrei aufstocken, ggf. auch zusätzlich nochmals 1.800 € steuerfrei. Ihre betriebliche Altersvorsorge ist für den Fall der Arbeitslosigkeit Hartz-IV-geschützt und sie kann ihren Vertrag bei einem Arbeitgeberwechsel mitnehmen.

So profitieren Sie als Arbeitgeber ...

Nutzen Sie die Direktversicherung doch einfach als modernen Vergütungsbestandteil und motivieren Sie Ihre Angestellten durch eine zusätzliche Vergütung, bei der Sie die Lohnnebenkosten nicht nur im Griff haben sondern einfach einsparen. Ein Beispiel: Auch Nicola Kiefer ist in der Gemeinschaftspraxis angestellt. Ihr Einsatz für die Praxis ist überdurchschnittlich gut und sie trägt mit ihren hohen Leistungen wesentlich zum Praxiserfolg bei. Unsere beiden cleveren, betriebswirtschaftlich handelnden Zahnärzte möchten vermeiden, dass Nicola zu einer anderen Praxis wechselt und zahlen ihr eine zusätzliche Vergütung in Form einer Direktversicherung von monatlich 100 € sowie einen einmaligen Bonus, der in jedem Jahr neu zur Disposition steht, von 1440 €, insgesamt also 2640 €. So sieht in unserem Beispiel die Rechnung ohne und mit Direktversicherung aus:

	Gehaltserhöhung *)	Direktversicherung (arbeitgeberfinanziert)
Zusatzvergütung einschließlich Bonuszahlung	2.640 €	2.640 €
Sozialversicherungsbeitrag (AG-Anteil), Lohnnebenkosten wie Umlagen etc.	539 €	0 €
Gesamtaufwand	3.179 €	2.640 €
Gesamtersparnis des Arbeitgebers durch die Direktversicherung		539 €

*) auch nach der Gehaltserhöhung liegt das voraussichtliche Bruttogehalt unter 45.000 €; allgem. Beitragssatz KV = 15,5%

Durch eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung sparen Sie nicht nur Lohnnebenkosten ein, sondern werden für Arbeitnehmer zu einem attraktiven Arbeitgeber, der sich von den Mitbewerbern abhebt. Hierfür sprechen betriebswirtschaftliche, personalpolitische und soziale Argumente wie

- Gewinnung, Bindung, Motivation von qualifizierten Fach- und Führungskräften
- Bessere Position um qualifiziertes Fachpersonal im Wettbewerb mit den Mitbewerbern

- Senkung der Fluktuationskosten durch Mitarbeiterbindung
- Sie zeigen und übernehmen hohe soziale Verantwortung für Ihre Arbeitnehmer
- Einsparung von Lohnnebenkosten durch die Sozialabgabefreiheit der Beiträge (4 % der BBG)



Das gilt es sonst noch zu beachten ...

Die Thematik der betrieblichen Altersvorsorge ist ein sehr weites Gebiet und bietet beiden Seiten – Arbeitnehmern und Arbeitgebern – viele Vorteile, die es zu nutzen heißt. Überall, wo sich Vorteile auftun, gibt es natürlich auch Maßnahmen und Regeln, die beachtet werden müssen. Hierzu bedient man sich am besten eines versierten und **neutralen** Fachmanns, der Ihr Vertrauen verdient und informiert sich ggf. vorab im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung oder eines Workshops. **Betriebliche Altersvorsorge ist Arbeitgebersache!** So entgeht man vermeintlichen Fallstricken, wie Informations- und Dokumentationspflichten oder Haftungsrisiken des Arbeitgebers und lernt auch Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kennen.

Es war der Wille des Gesetzgebers, dass Sie als Arbeitgeber nicht nur die Verantwortung für Ihre eigene Altersvorsorge, sondern auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge die Verantwortung für Ihre Arbeitnehmer tragen. So wurden wieder einmal weitere berufsfremde Verwaltungsaufgaben auf Sie übertragen. Gerade in der betrieblichen Altersvorsorge sollte man sehr sorgfältig und bedacht agieren – dann können Sie sich anschließend wieder entspannt Ihren eigentlichen Aufgaben widmen.

*Franz-Ulrich Gutsche
ZSH-Repräsentanz Bad Zwischenahn*