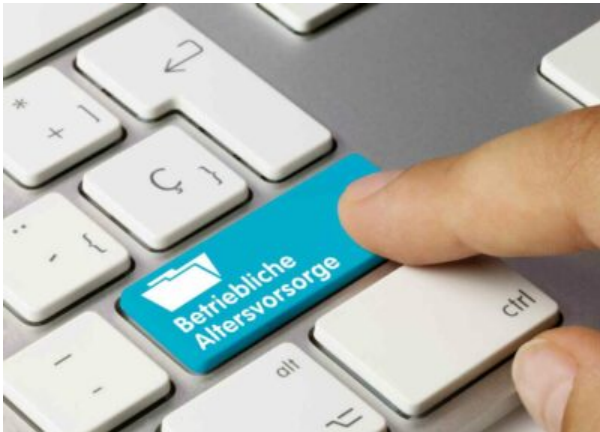


[Zum Drucken hier klicken!](#)

- ARZT & WIRTSCHAFT - <https://www.arzt-wirtschaft.de> -

Betriebliche Altersvorsorge zum Nulltarif

Erstellt von A&W Online am 16. Juli 2022 - 11:15



Die Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge im 4. bAV-Durchführungsweg mittels Gehaltsumwandlung und Nettolohnoptimierung erzeugt eine Win-Win-Situation gleichermaßen für Arbeitgeber und Mitarbeitende. Warum das so ist, erklärt Experte Manfred Baier*.

Diese neuen Zahlen aus einer aktuellen [Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers \(PwC\)](#) sollte bei Arbeitgebern im Gesundheitswesen die Alarmglocken schrillen lassen: Nur 30 Prozent der Ärztinnen und Ärzte sowie der Pflegekräfte können sich vorstellen, ihren Beruf bis zur Rente auszuüben. Knapp 1,8 Millionen offene Stellen im deutschen Gesundheitswesen können in 2035 voraussichtlich nicht mehr besetzt werden. Zahlen, die für Kliniken gleichermaßen gelten wie für medizinische Versorgungszentren oder ganz normale Arztpraxen.

Die Finanzmittel sind so knapp, dass kaum noch ein Arbeitgeber im Gesundheitssektor mit Wohltaten neue Mitarbeiter lange halten oder gar locken kann. Auch Essensmarken oder mehr Urlaubstage kosten schlicht Geld. Selbst die klassische betriebliche Altersvorsorge (bAV) als Dreingabe bedeutet unter dem Strich Liquiditätsabfluss. Schließlich will man für Krisenzeiten doch lieber Reserven aufbauen und sich aus der Abhängigkeit von Banken befreien.

Und dann wäre da in der bAV noch die Haftungsproblematik, falls der Leistungsträger seinem Zahlungsversprechen nicht nachkommt und der Arbeitgeber für die Differenz aufkommen muss. In Nullzinszeiten alles andere als abwegig.

Eine Möglichkeit, dieser Zwickmühle zu entinnen, ist die Zuwendung zu einem versicherungsfreien Durchführungsweg in Kombination mit einer [Nettolohnoptimierung](#). Zugegeben, ein nicht ganz leichtes Unterfangen, aber machbar. Und vor allem kostengünstig.

Der versicherungsfreie Durchführungsweg ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse (pdUK). Dabei bleiben die Beiträge im Unternehmen und können dort für Investitionen im Anlagevermögen investiert, zum Abbau von teuren Krediten verwandt oder zur Bildung von Liquiditätsreserven eingesetzt werden. Die betriebswirtschaftlichen Vorteile für die Klinik oder die Arztpraxis sind unübersehbar. Und weil die pdUK als soziale Einrichtung anerkannt ist, genießt sie darüber hinaus auch noch steuerliche Vorteile.

Hohe freiwillige Arbeitgeberzulagen, hohe Durchdringungsquote in der Belegschaft

Dies führt dazu, dass Arbeitgeber statt der gesetzlichen Mindestzulage von 15 Prozent für versicherungsförmige Durchführungswege (geregelt in § 1a Abs. 1a BetrAVG) gemeinhin 30 bis 50 Prozent zur U-Kasse beisteuern, zuweilen sogar 100 Prozent, obwohl sie bei der U-Kasse zu keinem Zuschuss verpflichtet wären. Eben weil sie selbst von ihren Zuschüssen profitieren, eine klassische Win-Win-Situation.

Da die Leistung in aller Regel als Einmalzahlung erfolgt, ist die pdUK ganz einfach zu kalkulieren und genau genommen so sicher wie ein Sparsbuch. Zumal die Leistungen durch den Pensionssicherungsverein (PSV) abgesichert sind. Die Folge: Die Durchdringungsquote in der Belegschaft liegt bei der pdUK in aller Regel bei über 80 Prozent, versicherungsförmige bAV-Modelle schaffen im Durchschnitt kaum einmal die 50 Prozent.

Nun lassen sich die monatlichen Beiträge wie folgt finanzieren, vereinfacht dargestellt: Arbeitnehmer (AN) verzichten für die betriebliche Altersversorgung auf einen Teil ihres Lohnes oder Gehalts. Zum Beispiel in Höhe von 100 Euro brutto, der für die bAV verwendet wird. Die oder der Mitarbeitende hat so zunächst – netto – 45 bis 50 Euro weniger auf dem Bankkonto.

Der Arbeitgeber gleicht diese Nettolohneinbuße – vorab – durch einen steuer- und sozialversicherungsfreien Vergütungsbaustein aus (zum Beispiel eine Shopping Card), den er dem Arbeitnehmer monatlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt.

So bleibt das monatlich zur Verfügung stehende Einkommen für die Arbeitnehmer unverändert. Aber zusätzlich haben sie jetzt noch eine attraktive betriebliche Altersversorgung. Kostenlos! Betriebliche Altersvorsorge zum Nulltarif, so nennen Experten dieses Modell gemeinhin.

Da die Beiträge für eine pdUK mittels Finanzierung über Gehaltsumwandlung mit Nettolohnoptimierung finanziert werden können und für Arbeitnehmer keine Produktkosten wie bei Versicherungen anfallen, ist dieses Modell auch für den Niedriglohnsektor geeignet.

Beispielsrechnung eines versicherungs- und somit kostenfreien bAV-Vergütungsmodells aus Arbeitnehmersicht

Gehaltsumwandlung für bAV	./. € 100,00
= z.B. Nettolohneinbuße	./. € 50,00
Sozialversicherungsfreier Vergütungsbaustein +	€ 50,00
Mtl. bAV-Beitrag	+ € 100,00
Nettobelastung Arbeitnehmer	+/- € 0,00

Und auch für Arbeitgeber stellt sich dieses Konzept als günstig heraus. Die Shopping-Card kostet sie in dem Beispiel zunächst 50 Euro monatlich. Allerdings sparen die Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung rund 20 Euro an Sozialversicherungen. Somit haben sie einen steuerlich voll absetzbaren Mehraufwand von nur rund 30 Euro. Dem gegenüber steht ein vermiedener Liquiditätsabfluss von 100 Euro Gehalt plus 20 Euro gesparte Sozialversicherung, zusammen 120 Euro.

Aufwand und Nutzen pdUK mit Nettolohnoptimierung aus Arbeitgebersicht (ohne Einrechnung von Steuern)

Sozialversicherungsfreier Vergütungsbaustein	./. € 50,00
= z.B. Einsparung Sozialversicherungen	./. € 20,00
= Mehraufwand AG	./. € 30,00
Liquiditätszuwachs durch pdUK	+ € 100,00
Einsparung Sozialversicherungen	+ € 20,00
Aufwand Shopping-Card	./. € 50,00

Liquiditätsgewinn**+ € 70,00**

Liquiditätsgewinn für Arbeitgeber, bAV-Geschenk für Mitarbeitende

Mit nur 30 Euro AG-Aufwand monatlich erhält der oder die Mitarbeitende so eine kostenlose bAV in Höhe von 100 Euro und der Arbeitgeber eine zusätzliche langfristige Liquidität von 70 Euro.

Und das Monat für Monat. Für jeden einzelnen Mitarbeiter. Bei zum Beispiel 50 Mitarbeitenden ergibt das im Jahr 42.000 Euro, die sich gewinnbringend in der Privatklinik oder Pflegeeinrichtung investieren lassen. Selbstverständlich mit einer höheren Rendite als die ein bis zwei Prozent, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden als Verzinsung zusagt. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls glücklich und zufrieden bei jährlich 1200 Euro plus Zinsen für die Altersvorsorge – als Geschenk. Damit lassen sich schon eher neue Arbeitskräfte anwerben als mit geldwerten Vergünstigungen, die auch noch zu versteuern sind.

**Manfred Baier ist Vorstandsvorsitzender des [Bundesverbandes pauschaldotierte Unterstützungskasse](#) und Geschäftsführender Gesellschafter der [Authent-Gruppe](#).*

Artikel gedruckt von ARZT & WIRTSCHAFT: <https://www.arzt-wirtschaft.de>

URL zum Artikel: <https://www.arzt-wirtschaft.de/finanzen/versicherungen/betriebliche-altersvorsorge-zum-nulltarif/>

[Zum Drucken hier klicken!](#)

© 2021 arzt-wirtschaft.de