

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Wie ist die Umsetzung im Krankenhaus?

Stand: April 2018

Wie sind eigentlich Krankenhäuser als Arbeitgeber hier betroffen?

Das Krankenhaus hat aufgrund der bestehenden Zusatzversicherungen im System der VBL oder Zusatzversorgungskassen eine besondere Herausforderung als Arbeitgeber.

Auch hier greift für das Krankenhaus als Arbeitgeber die neue gesetzliche Grundlage des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Wie genau hängt von der bestehenden rechtlichen Grundlage ab. Dies können Tarifverträge, arbeitsvertragliche Regelungen (AVR) oder sonstige individuelle Regelungen sein.

Dabei sind insbesondere die anderen steuerlichen Grundregeln bei den Zusatzversorgungskassen zu beachten, da im hier gültigen § 3 Nr. 56 EStG eine Verrechnungsklausel mit dem sonst verbreiteten § 3 Nr. 63 EStG fixiert ist.

Wie kann eine Umsetzung des neuen BRSG* im Krankenhaus erfolgen?

Die neuen Vorteile des Gesetzes hinsichtlich der höheren steuerfreien Dotierungsrahmen verschaffen auch dem Krankenhaus als Arbeitgeber mehr Luft in der individuellen Umsetzung von Altersvorsorgemaßnahmen. Die neue 30 % Förderung für Arbeitgeber im § 100 EStG bietet Chancen.

Die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers, evtl. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers zur ZVK, sowie ergänzende optionale Entgeltumwandlungen müssen zukunftsorientiert in Einklang gebracht werden.

Welcher Durchführungsweg kann hier optimal genutzt werden? Wie soll die Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers für die Entgeltumwandlung durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz umgesetzt werden? Die Antwort für die Zukunft hängt ab von der aktuell geltenden rechtlichen Grundlage im Krankenhaus. Eine grundlegende Diagnose ist hier jetzt die richtige Vorgehensweise.

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz muss in das individuelle System der ZVK und VBL Versorgung eingepasst werden:

Arbeitgeber



ZVK/VBL + BRSG* neu

Jetzt die Versorgung mit BRSG* optimieren und anpassen
§§§:
Einführung einer individuellen Versorgungsordnung als Gesamtkonzept

Auch das Krankenhaus muss sich als Arbeitgeber mit den neuen gesetzlichen Grundlagen beschäftigen, den Status Quo analysieren und einen optimierten Weg für die Zukunft als Anreiz finden, denn auch im Krankenhaus gilt der Fachkräftemangel.

Das Krankenhaus sollte im Rahmen einer individuellen Versorgungsordnung die betriebliche Versorgung fit für die Zukunft machen. Dies ist auch eine Frage von mehr Rechtssicherheit, Haftungsarmut und Verwaltungsvereinfachung.

*BRSG=Betriebsrentenstärkungsgesetz

