

Betriebliche Altersversorgung

Die zu erwartende gesetzliche Rente reicht auch bei den Arzthelferinnen / medizinischen Fachangestellten nicht mehr aus, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Daher ist eine zusätzliche Altersversorgung unverzichtbar.

Am 22.11.2007 hat die AAA (Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen / medizinischen Fachangestellten (AH/MF) mit dem Verband medizinischer Fachberufe e.V. (VMF) einen Gehalts- und einen Manteltarifvertrag sowie einen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung abgeschlossen. Der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung stellt eine Empfehlung der Ärztekammer zum Abschluss von Arbeitsverträgen auch für nicht tarifgebundene Ärzte dar.

Ziel ist die Schaffung einer Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung für medizinische Fachangestellte und Arzthelferinnen. Mit der Regelung im Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung wird über die bisher übliche arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung nun ein zusätzlicher arbeitgeberfinanzierter Versorgungsbeitrag sowie ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt.

Die angebotene betriebliche Altersversorgung (BAV) muss dabei mindestens eine lebenslange Rente oder einen Auszahlungsplan mit anschließender Altersrente umfassen. Eine weitere Förderung ist im Rahmen einer Entgeltumwandlung geregelt. Die AH/MFA erhält hierbei einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20 % der Entgeltumwandlung, mindestens 10 € monatlich (begrenzt auf 4% der BBG/Beitragsbemessungsgrundlage).

Weitere wichtige Fakten im Überblick:

- Zulässig als Tarif ist eine Pensionskasse in Form einer Aktiengesellschaft. Weitere Durchführungswege (Direktversicherung) können unter Umständen zum Tragen kommen.
- Riester kann hierbei nicht genutzt werden.
- Anwartschaften aus Entgeltumwandlungen mit AG-Zuschuss und AG-Beitrag sind ab Vertragsbeginn unverfallbar.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die AH/MFA Recht auf Fortführung mit eigenen Beiträgen.
- Bei der Neueinstellung einer AH ist der AG verpflichtet, auf deren Verlangen die BAV in dem gewählten Durchführungsweg fortzuführen.
- Bei der Tarifwahl sind mögliche Risiken für den Arbeitgeber auszuschließen. (z.B. Nachschusspflicht)
- Serviceorientierte Gesellschaften bieten ein vereinfachtes Abwicklungsverfahren an.

Der Arbeitgeber (Ärztin/Arzt) hat eine freie Wahl des Anbieters. Im Rahmen der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber empfiehlt es sich, mehrere Angebote zu vergleichen, damit seine AH/MFAs eine optimierte Versorgung erhalten. Die neue Regelung der betrieblichen Altersversorgung für Arzthelferinnen und medizinische Fachangestellte erhöht deren Motivation und Identifikation mit ihrem Arbeitsplatz.



Reinhard Siol
Teichweg 12 | 33758 Schloss Holte
Tel. (0 52 07) 95 12 10
www.auxiliummedici.de

Zwischen welchen Arbeitgeberleistungen kann das Praxispersonal wählen?

Anlage A:	Anlage B:
30 € VL (§12 Abs. 7 MTV) * +	Keine VL mehr +
20 € BAV** (ArbG-Beitrag) ****	56 € BAV*** (ArbG-Beitrag) ****
50 € Arbeitgeberleistung	56 € Arbeitgeberleistung

* 15 € < 18 Std. pro Woche nach der Probezeit und Azubis ab dem 2. Lehrjahr
 ** 10 € davon bei < 18 Std. pro Woche / 20 € bei Azubis nach der Probezeit
 *** 28 € davon bei < 18 Std. pro Woche / 38 € bei Azubis nach der Probezeit
 **** bestehende Entgeltumwandlungen sind bei der Überschreitung des Höchstbeitrags zu reduzieren. Die Arbeitgeberbeiträge können nicht für einen Riestervertrag verwendet werden.