

Thema: Eine Betriebsrente zur Altersversorgung von Medizinischen Fachangestellten, zu der auch der Arbeitgeber beiträgt, ist mit einem neuen Tarifvertrag zum 1. April erstmals eingeführt worden. Noch haben nicht alle Kolleginnen und Kollegen die neuen Möglichkeiten genutzt, der Gefahr der Altersarmut ihrer Mitarbeiterinnen zu begegnen.

von Rosemarie Bristrup

Erstmals echte Betriebsrente für Medizinische Fachangestellte



In diesem Jahr ist der neue „Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung“ für das Personal in Arztpraxen in Kraft getreten. Mit ihm wurde erstmals ein Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung sowie ein Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung eingeführt. Damit wird der im Jahr 2002 begonnene Weg, eine betriebliche Altersversorgung für Praxismitarbeiterinnen aufzubauen, fortgesetzt: Die bisher rein arbeitnehmerfinanzierte, freiwillige Form der Entgeltumwandlung wird durch einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 Euro (für Vollzeitkräfte und Auszubildende) und zehn Euro (für Teilzeitkräfte) zu einer „echten“ Betriebsrente ausgebaut.

Beruf attraktiver machen

Die ärztlichen Arbeitgeber (AAA – Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten) wollen

damit einen Beitrag zur Verminderung der Altersarmut von Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen leisten und zugleich zur Attraktivitätssteigerung des Berufs beitragen. Denn die ambulante Versorgung der Zukunft durch niedergelassene Ärzte ist nach ihrer Auffassung nur mit qualifiziertem und engagiertem Personal in ausreichender Anzahl zu gewährleisten. Schon seit dem Jahre 2002 besteht im Übrigen eine eigene Pensionskassenversorgung für Gesundheitsberufe (Gesundheitsrente), die mit dem Tarifvertrag abgestimmt ist.

Noch nicht alle Ärztinnen und Ärzte haben die neuen Möglichkeiten genutzt. Der neue Tarifvertrag – wie auch Gehalts- und Manteltarifvertrag – gilt obligatorisch, wenn der Arbeitgeber Mitglied der AAA und gleichzeitig die Angestellte Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe ist.

In der Mehrzahl der Fälle kommt die Geltung durch freiwillige Vereinbarung im Arbeitsvertrag zustande, nämlich immer dann, wenn im Arbeitsvertrag die Geltung der Tarifverträge vereinbart wurde. Dies ist zum Beispiel bei Verwendung des Arbeitsvertragsmusters der Bundesärztekammer der Fall.

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt für Vollzeitkräfte und Auszubildende nach der Probezeit 20 Euro monatlich, für Teilzeitkräfte 10 Euro. Die neue Arbeitgeber-Leistung kann mit den vermögenswirksamen Leistungen nach dem Manteltarifvertrag zusammengesetzt werden. Wegen der Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitgeber erhöht sich dann der Gesamtbetrag um 6 Euro beziehungsweise 3 Euro. Dieser Bonus soll einen Impuls zur Lenkung des Sparverhaltens von Medizinischen Fachangestellten – Altersvorsorge statt Vermögensbildung – setzen. Er finanziert sich kostenneutral aus den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers, weil Beiträge zur

Übersicht: Regelungen nach dem am 1. April 2009 in Kraft getretenen Tarifvertrag

	Auszubildende*	Vollzeitbeschäftigte**	Teilzeitbeschäftigte***
zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen	20 Euro	20 Euro	10 Euro
anstelle der vermögenswirksamen Leistungen	38 Euro	56 Euro	28 Euro

* nach Ablauf der Probezeit

** mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden und mehr wöchentlich

*** mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden wöchentlich

Hinweise für Ärztinnen und Ärzte

- Gehen Sie auf Ihre Mitarbeiter zu und organisieren Sie eine Beratung durch die ausgewählten Finanzdienstleister.
- Möglichst jetzt schon komplett auf betriebliche Altersversorgung setzen, denn zum Jahresende 2014 läuft der tarifliche Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen für Neuverträge sowieso aus. Ein bereits bestehender Vertrag über vermögenswirksame Leistungen kann auch ohne Arbeitgeberbeitrag mit staatlicher Förderung weiter bespart werden. Wird der (höhere) Betrag in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt, fließen bis Ende 2014 mehr als 2.900 Euro zusätzlich in die Altersvorsorge (aufaddierter Unterschiedsbetrag zwischen der Variante der betrieblichen Altersvorsorge zusätzlich zu vermögenswirksamen Leistungen und der Variante anstelle der vermögenswirksamen Leistungen, bezogen auf eine Vollzeitkraft).
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, durch zusätzliche Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei ihre Versorgungslücke zu minimieren. Der Arbeitgeberzuschuss finanziert sich aus ersparten Sozialabgaben.

betrieblichen Altersversorgung im Gegensatz zum vermögenswirksamen Sparvertrag auf Dauer sozialabgabenfrei sind.

Dasselbe gilt für die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung aus dem Bruttogehalt in Höhe von 20 Prozent. In diesem Falle gibt der Arbeitgeber seit dem 1. April 2008 ergänzend seine dadurch ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Form eines Zuschusses hinzu, mindestens 10 Euro pro Monat. Dies ist als zusätzlicher Anreiz für die Investition in Eigenvorsorge anzusehen.

Sinkendes Rentenniveau

Bekanntlich wird das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden

Reformen, die die künftige Finanzierbarkeit sicherstellen sollen, weiter sinken. Selbst ein so genannter Eckrentner wird nur noch mit circa 40 bis 45 Prozent des letzten Bruttoeinkommens als Altersrente ab dem 67. Lebensjahr rechnen können. Bei einer durchschnittlichen Praxismitarbeiterin werden sowohl das erzielbare Einkommen als auch die Lebensarbeitszeit, etwa wegen Elternzeit, Familienpause oder Teilzeitarbeit, noch geringer ausfallen, so dass hier regelmäßig eine größere Differenz zwischen gesetzlicher Altersrente und dem Arbeitsverdienst auftreten wird. Zudem ist aufgrund der Gehaltshöhe die Möglichkeit limitiert, mit eigenen Mitteln eine zusätzliche Altersvorsorge aufzubauen.

Wahl des Versicherers

Der Arbeitgeber ist immer Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer immer die versicherte Person. Grundsätzlich kann jedes Produkt am Markt gewählt werden. Der Arbeitgeber trifft die Entscheidung, zumindest beim erstmaligen Abschluss. Die Tarifpartner empfehlen die Gesundheitsrente (www.gesundheitsrente.de, www.mlp-mediziner.de), eine Vorsorgeeinrichtung, die von der Deutschen Ärzteversicherung und der apoBank unter Beteiligung der Tarifparteien der Ärzte- und Zahnärzteschaft und des Verbandes medizinischer Fachberufe entwickelt wurde und mit dem Tarifvertrag abgestimmt ist. Wegen der Übertragbarkeit der Anwartschaften sind bereits existierende Verträge bei Arbeitgeberwechsel fortzuführen.

Die Gesundheitsrente wurde aus der Selbstverwaltung heraus mitentwickelt, um den ärztlichen Arbeitgebern eine orientierende Entscheidungshilfe hinsichtlich der Altersversorgung ihrer Mitarbeiter zu bieten.

Bei der Umsetzung der Betriebsrente hilft ein vereinfachtes Anmeldeverfahren per Liste. Das Produkt bietet wie ein Gruppenversicherungsvertrag alle Vorteile hinsichtlich Beiträgen, Verwaltungskosten, Logistik und Beratung sowie Ablaufleistung. Angeboten werden sowohl eine fondsgebundene als auch eine konventionelle Rentenversicherung.

Rosemarie Bristrup, Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/ Medizinischen Fachangestellten (AAA)

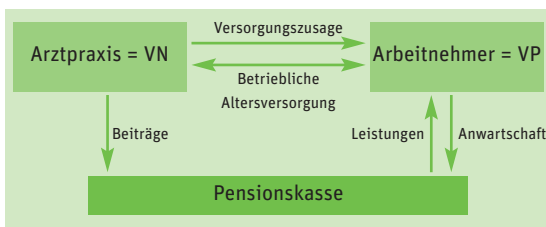
Weitere Informationen:

www.baek.de
(Antworten auf häufig gestellte Fragen zur betrieblichen Altersversorgung unter Ärzte/Ambulante Versorgung/ Medizinische Fachangestellte)

Deutsche Ärzteversicherung
www.gesundheitsrente.de
Telefon:
0 18 03/21 22 71
E-Mail: service@gesundheitsrente.de

MLP – Finanzdienstleistungen AG
www.mlp-mediziner.de
Telefon:
0 18 03/55 44 16
E-Mail: competence.centermed@mlp.de

Apobank
www.apofinanz.de
Telefon:
02 11/59 98-2 64
E-Mail:
info@apofinanz.de



Seit 50 Jahren:
Mit Zorn und Zärtlichkeit
an der Seite der Armen
www.misereor50.de

50 MISEREOR
• IHR HILFSWERK

Spendenkonto 10 10 10
Pax Bank · BLZ 370 601 93