

## Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung

Zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten, Herbert-Lewin-Platz 1, 10623 Berlin, und dem Verband medizinischer Fachberufe e.V., Gesundheitscampus-Süd 33, 44801 Bochum, wird folgender Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung abgeschlossen:

### Präambel

Durch diesen Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung von Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen<sup>1</sup> im Alter leisten, indem sie die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung schaffen.

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen, die im Bundesgebiet in Einrichtungen der ambulanten Versorgung tätig sind.
- (2) Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen im Sinne des Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin entspricht und die die entsprechende Prüfung vor der Ärztekammer bestanden haben.

Sprechstundenschwestern und Sprechstundenhelferinnen sowie staatlich geprüfte Kranken- und Kinderkrankenschwestern/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen sind Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages gleichgestellt, sofern sie eine solche Tätigkeit ausüben.

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei der Verwendung der Begriffe Arzthelferin, Medizinische Fachangestellte, Arbeitgeber und Arzt jeweils die männliche bzw. weibliche Form mitgedacht.

## § 2

### *Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung*

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin erhält zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Leistungen nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Form eines Arbeitgeberbeitrages. Sie hatte bis zum 31.12.2014 die Wahl zwischen einem Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen gem. § 12 (7) des Manteltarifvertrages (Buchstabe a) oder einem Arbeitgeberbeitrag anstelle der vermögenswirksamen Leistungen (Buchstabe b).

Seit dem 01.01.2015 besteht bei Abschluss eines Vertrages zur betrieblichen Altersversorgung ausschließlich Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung gem. Buchstabe b). Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die neben einer Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen vor dem 01.01.2015 abgeschlossen wurden sind weiter mit dem Arbeitgeberbeitrag entsprechend Buchstabe a) zu bedienen. Endet die Anlagevereinbarung über die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen besteht ein Anspruch auf den erhöhten Arbeitgeberbeitrag gem. Buchstabe b).

Der Arbeitgeberbeitrag ist wie folgt gestaffelt:

- a) Zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen erhalten:
- vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich und mehr 40 Euro monatlich,
  - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich 25 Euro monatlich,
  - Auszubildende nach der Probezeit 35 Euro monatlich.
- b) Anstelle der vermögenswirksamen Leistungen erhalten:
- vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich und mehr 76 Euro monatlich,
  - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich 43 Euro monatlich,
  - Auszubildende nach der Probezeit 53 Euro monatlich.
- (2) *(Aufgehoben)*
- (3) *(Aufgehoben)*
- (4) Der Anspruch besteht für jeden Kalendermonat, in dem die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Anspruch auf Entgelt hat.

Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:

- a) Zeiten, für die der Arbeitnehmerin Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z.B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung),

- b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung bis zu sechs Wochen je Krankheitsfall, einschl. möglicher Folgeerkrankungen,
  - c) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen,
  - d) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
- (5) Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere Zeiten der Elternzeit, sofern keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.
- (6) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage besteht.  
Der Arbeitgeberbeitrag ist in diesem Fall in voller Höhe von dem Arbeitgeber zu entrichten.
- (7) Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag, wenn für mindestens 15 Kalendertage ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Entgelt besteht.
- (8) Bei Wechsel des vereinbarten wöchentlichen Stundenumfanges im laufenden Kalendermonat ist für diesen Monat, soweit der Stundenwechsel sich auf die Höhe des Altersversorgungsbetrages gem. Abs. 1 auswirkt, der höhere Beitrag von dem Arbeitgeber zu entrichten.
- (9) Bisher bestehende und vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, dürfen auf den unter Abs. 1 geregelten Arbeitgeberbeitrag nicht angerechnet werden.
- (10) Falls durch eine bestehende Entgeltumwandlung einer Arbeitnehmerin bereits der Förderungshöchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wird, ist diese Entgeltumwandlung auf Wunsch der Arbeitnehmerin so zu reduzieren, dass der Arbeitgeberbeitrag von dieser Arbeitnehmerin steuerfrei genutzt werden kann.
- (11) Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung an die Arbeitnehmerinnen ist grundsätzlich nicht zulässig.  
Eine Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages mit dem Gehalt ist auf Wunsch der Arbeitnehmerin möglich, falls sie bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das 50. Lebensjahr vollendet hat.
- (12) Aufgelaufene Arbeitgeberbeiträge sind nachzuzahlen. Dies gilt auch für den dreimonatigen Zeitraum zur Ausübung des Wahlrechtes, das bis zum 31.12.2014 Gültigkeit hatte. Der Anspruch auf Nachzahlung für den Zeitraum zur Ausübung des Wahlrechtes entfällt, wenn die Arbeitnehmerin von ihrem Wahlrecht nicht fristgerecht Gebrauch gemacht hat.  
Die Nachzahlung erfolgt so weit möglich in Form der Einmalzahlung in den Altersversorgungsvertrag. Ist dies nicht möglich, ist der Zahlungsbetrag als Bruttobetrag mit dem Gehalt auszus zahlen.

- (13) Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
- (14) Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gem. §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 3  
*(Aufgehoben)*

§ 4  
*Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung*

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist monatlich fällig.

§ 5  
*Anspruch auf Entgeltumwandlung*

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung. Der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin steht es frei, diesen Anspruch geltend zu machen.

§ 6  
*Höhe der Entgeltumwandlung*

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin kann verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersversorgung unter Berücksichtigung des Arbeitgeberbeitrages verwendet werden. Bemessungsgrenze ist einheitlich für das gesamte Bundesgebiet die Beitragsbemessungsgrenze West. Bei dieser Entgeltumwandlung darf  $\frac{1}{160}$  der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch<sup>2</sup> nicht unterschritten werden.
- (2) Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Medizinischer Fachangestellten/Arzthelferin auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart (Entgeltumwandlungsvereinbarung).
- (3) Macht die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, erhält sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% des umgewandelten Betrages, mindestens jedoch 10 Euro monatlich.
- (4) Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

---

<sup>2</sup> für 2016 217,88 €/Jahr

§ 7  
*Umwandelbare Entgeltbestandteile*

- (1) Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin kann verlangen, dass ihre künftigen Ansprüche auf
  - a) das 13. Monatsgehalt im Sinne des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen
  - b) die vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen
  - c) sonstige Entgeltbestandteilevollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

§ 8  
*Verfahren bei Entgeltumwandlung*

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Für die Berechnung anderer gehaltsabhängiger Leistungen oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
- (4) Einzelheiten zum Verfahren sind in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu regeln.

§ 9  
*Durchführungsweg*

- (1) Der Arbeitgeber bietet der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung sowie Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss) durch eine Pensionskasse oder Direktversicherung in der Form einer Aktiengesellschaft an.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> siehe Protokollnotiz

- (2) Trifft der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung auf Entgeltumwandlung bzw. nach Entstehen des Anspruchs auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung eine Entscheidung, hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse nach ihrer Wahl. Unbeschadet davon ist die Arbeitnehmerin gemäß § 16 über die Grundzüge der angebotenen betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

### § 10

#### *Versorgungsleistungen*

- (1) Die angebotene betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers muss mindestens eine lebenslange Altersrente umfassen oder einen Auszahlungsplan mit anschließender Altersrente umfassen.

Einzelheiten der Versorgungsleistung (einschließlich ggf. zusätzlicher Versorgungsarten) werden in den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse oder Direktversicherung, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt werden, festgelegt.

- (2) Überschussanteile sind entsprechend den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse oder Direktversicherung, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt werden, grundsätzlich zur Verbesserung der Versorgungsleistung zu verwenden.

### § 11

#### *Sofortige Unverfallbarkeit*

Die Anwartschaften auf die Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie aus dem Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung sind ab Vertragsbeginn unverfallbar. Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist auf die Versicherungsleistungen für den Erlebens- und Todesfall ab Vertragsbeginn unwiderruflich bezugsberechtigt.

### § 12

#### *Insolvenzversicherung*

Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden Regelungen gemäß § 7 BetrAVG.

### § 13

#### *Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft*

- (1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitnehmerin das Recht zur Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

- (2) Bei Einstellung einer Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin, die bereits über eine Versorgungsanwartschaft in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Pensionskasse oder Direktversicherung) nach dem BetrAVG verfügt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf deren Verlangen die betriebliche Altersversorgung in dem gewählten Durchführungsweg fortzuführen.
- (3) Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft übernimmt, sind der Arbeitnehmerin entsprechend § 11 Unverfallbarkeit sowie ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

#### § 14 *Anrechnung*

Durch die im Rahmen dieses Tarifvertrages gewährten Versorgungsleistungen werden bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistung der betrieblichen Altersversorgung nicht nachteilig berührt.

#### § 15 *Steuern und Sozialabgaben*

- (1) Soweit im Zusammenhang mit der Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung Steuern und/oder gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, werden diese entsprechend den gesetzlichen Regelungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin getragen.
- (2) Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin zu tragen.

#### § 16 *Informationspflichten*

Der Arbeitgeber informiert die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin über die Grundzüge der nach § 9 vereinbarten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie Arbeitgeberbeitrag. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen der Pensionskasse bzw. Versicherung, insbesondere Auskünfte über die gezahlten Beiträge, den Stand der Anwartschaft sowie die zu erwartenden Leistungen der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin unverzüglich zugeleitet werden.

#### § 17 *Ausschlussfristen*

Abweichend von § 21 Manteltarifvertrag sind Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb einer Frist von 36 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 18  
*Inkrafttreten und Laufzeit*

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2016 in Kraft. Unabhängig vom Gehaltstarifvertrag kann er mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2019 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter, soweit zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.
- (2) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- (3) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter, können jedoch im gegenseitigen Einvernehmen umgewandelt werden.

Protokollnotiz

Die Umsetzbarkeit des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung ist in Bezug auf die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung mit der „Vorsorgeeinrichtung für Gesundheitsberufe“ (Gesundheits*Rente*) abgestimmt. Die Gesundheits*Rente* wurde in Abstimmung mit den Tarifparteien entwickelt.

Berlin, den 13.04.2016