

## FAQ`s zum Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung\*<sup>1</sup>

\* Zur Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages finden Sie hier weitere Informationen:  
[http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/Taetigkeit2007\\_10.pdf](http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/Taetigkeit2007_10.pdf) (S. 399ff)

1. Für welche Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen gilt der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung? .....	1
2. Welche Leistungen zahlt der Arbeitgeber für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte und Auszubildende? .....	2
3. Welcher Versicherer kommt in Frage und wer bestimmt die Wahl? .....	2
4. Was ist eine Pensionskasse? .....	3
5. Wer ist Versicherungsnehmer? Wer ist versicherte Person? .....	3
6. Gilt der Tarifvertrag auch für geringfügig Beschäftigte (auf 450-Euro-Basis)? .....	3
7. Ist eine Barauszahlung des Betrages möglich? .....	3
8. Was ist der Unterschied zwischen Betrieblicher Altersversorgung und Entgeltumwandlung? .....	4
9. Was passiert, wenn die Arbeitnehmerin keine betriebliche Altersversorgung möchte? .....	4
10. Was passiert, wenn der Altersvorsorgevertrag nicht fristgerecht zustande kommt? ....	4
11. Kann für eine Arbeitnehmerin ein separater VWL-Vertrag vorteilhafter sein anstatt diesen mit der bAV zusammen zu führen? .....	4
12. Wie läuft das Übernahmeprozedere des Versicherungsvertrages bei Arbeitgeberwechsel ab? .....	4
13. Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung, wenn die Arbeitnehmerin in Elternzeit geht? .....	5
14. Können die Beiträge geändert werden? .....	5
15. Was ist Unverfallbarkeit? .....	5
16. Ist der 20 %ige Arbeitgeber-Zuschuss auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungen zu zahlen? .....	5
17. Haftet der Arbeitgeber für zugesagte Leistungen des Versicherers oder bei Insolvenz des Versicherungsunternehmens (lt. § 1 des BetrAVG)? .....	6
18. In welcher Form können die Rentenleistungen ausgezahlt werden? .....	6
19. Wie ist die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistung im Rentenalter? .....	6

### 1. Für welche Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen gilt der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung?

Der Tarifvertrag ist – wie auch der Gehalts- und Manteltarifvertrag – nicht allgemeinverbindlich. Er gilt deshalb nur dann obligatorisch, wenn sowohl der Arbeitgeber Mitglied der AAA als auch die Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelferin (AH) Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe ist (siehe Tarifvertragsgesetz). Wenn dies der Fall ist, bestimmt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend den Inhalt der Arbeitsverträge (siehe § 2 Abs. 1).

In der Mehrzahl der Fälle kommt die Anwendung durch freiwillige Vereinbarung im Arbeitsvertrag zustande, nämlich immer dann, wenn im Arbeitsvertrag die Geltung der

---

<sup>1</sup> Die FAQs beziehen sich auf den aktuellen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung vom 13.04.2016.

Tarifverträge vereinbart wurde. Dies ist z.B. bei Verwendung des Arbeitsvertragsmusters der Bundesärztekammer der Fall (siehe § 14 des Vertragsmusters).  
Arbeitsverträge nach diesem Muster können beim Deutschen Ärzteverlag bestellt werden:  
<http://www.aerzteverlag.de/buecher/buch.asp?id=2380>.

Durch § 5 des Gehaltstarifvertrages bzw. § 13 des Manteltarifvertrages wird außerdem festgelegt, dass „die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung“ hat.

## 2. Welche Leistungen zahlt der Arbeitgeber für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte und Auszubildende?

### Alternative a)

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt für Vollzeitkräfte 40 €, für Auszubildende 35 € (nach der Probezeit) und für Teilzeitkräfte 25 €.

### Alternative b)

Die Arbeitgeber-Leistung kann mit den vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 12 des Manteltarifvertrages zusammengelegt werden. Wegen der Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitgeber erhöht sich dann der Gesamtbetrag um 6 bzw. 3 € (§ 2 Abs. 1).

### ACHTUNG!

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen bestand bis 31.12.2014. Seit dem 01.01.2015 werden die VWL-Leistungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung in diese überführt. VWL-Verträge, die am 31.12.2014 bestanden haben, können (mit Arbeitgeberzuschuss) bis zum Vertragsende fortgeführt werden. Nach Auslaufen der VWL-Verträge gibt es dann nur noch den höheren Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung

beschäftigt als	Auszubildende*	Vollzeitbeschäftigte**	Teilzeitbeschäftigte***
<b>zusätzlich</b> zu den vermögenswirksamen Leistungen	35 Euro	40 Euro	25 Euro
<b>anstelle</b> der vermögenswirksamen Leistungen	53 Euro	76 Euro	43 Euro

\* nach Ablauf der Probezeit

\*\* mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Std. und mehr wöchentlich

\*\*\* mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Std. wöchentlich

Außerdem kann die Arbeitnehmerin eine zusätzliche freiwillige Entgeltumwandlung aus ihrem Bruttogehalt durchführen. In diesem Falle gibt der Arbeitgeber seit dem 1. April 2008 ergänzend seine dadurch ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Form eines Zuschusses (20% des umgewandelten Betrages) dazu, mindestens 10 € (§ 6 Abs. 3).

## 3. Welcher Versicherer kommt in Frage und wer bestimmt die Wahl?

Grundsätzlich kann jedes Produkt gewählt werden. Der Arbeitgeber trifft die Entscheidung, zumindest beim erstmaligen Abschluss. Die Tarifpartner empfehlen die GesundheitsRente ([www.gesundheitsrente.de](http://www.gesundheitsrente.de), [www.mlp-mediziner.de](http://www.mlp-mediziner.de)), eine Vorsorgeeinrichtung, die von der

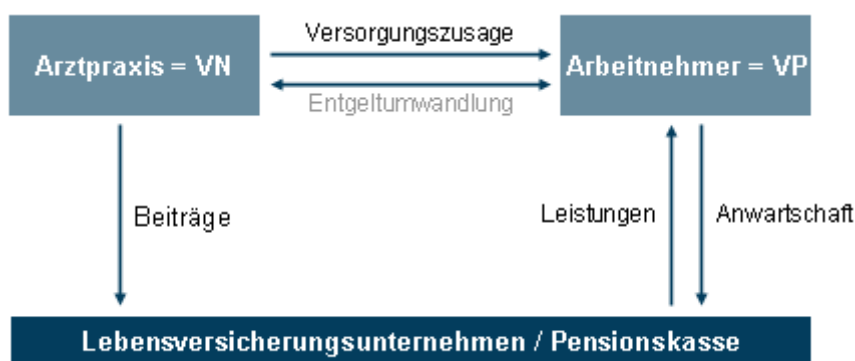
Deutschen Ärzteversicherung und der apoBank, unter Beteiligung der Tarifparteien der Ärzte- und Zahnärzteschaft und des Verbandes medizinischer Fachberufe entwickelt wurde und mit dem Tarifvertrag abgestimmt ist (siehe Protokollnotiz). Wegen der Übertragbarkeit der Anwartschaften (siehe Frage 10) sind bereits existierende Verträge bei Arbeitgeberwechsel fortzuführen.

#### 4. Was ist eine Pensionskasse?

Eine Pensionskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung vergleichbar mit einem Lebensversicherungsunternehmen. Ähnlich wie bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Versicherung zu Gunsten des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitnehmer erwirbt einen Rechtsanspruch auf die Leistungen

#### 5. Wer ist Versicherungsnehmer? Wer ist versicherte Person?

Der Arbeitgeber ist immer Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer immer die versicherte Person. Folgende Grafik erläutert den Zusammenhang:



#### 6. Gilt der Tarifvertrag auch für geringfügig Beschäftigte (auf 450-Euro-Basis)?

Ja, sofern es sich um das 1. Arbeitsverhältnis handelt, werden geringfügig Beschäftigte wie andere Teilzeitbeschäftigte behandelt (Beiträge siehe Übersicht unter Frage 2.) Die Arbeitgeber-Beiträge zur bAV verändern nichts an der Geringfügigkeit des Beschäftigungsverhältnisses und sind für den Arbeitgeber normale Betriebsausgaben. Falls es sich nicht um das 1. Arbeitsverhältnis handelt - also um einen Nebenjob - kann keine betriebliche Altersversorgung eingerichtet werden; dies geht immer nur beim Hauptarbeitsverhältnis.

#### 7. Ist eine Barauszahlung des Betrages möglich?

Grundsätzlich ist dies nicht möglich. Ausnahme: Am 1.4.2008 mindestens 50-jährige Arbeitnehmerinnen können sich den Arbeitgeberbeitrag (auf Wunsch) mit dem Gehalt auszahlen lassen (siehe § 2 Abs. 11). Eine Auszahlung mit dem Gehalt ist sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungspflichtig.

## **8. Was ist der Unterschied zwischen Betrieblicher Altersversorgung und Entgeltumwandlung?**

Betriebliche Altersversorgung ist der Oberbegriff; sie wird in § 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) definiert. Sie liegt vor, wenn der Arbeitgeber seiner Arbeitnehmerin aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Leistungen zur Altersversorgung, Todesfallleistung, Invalidenleistung zusagt. Die betriebliche Altersversorgung kann von Arbeitgeber, von der Arbeitnehmerin oder von beiden zusammen finanziert werden. Bei einer reinen Arbeitnehmerfinanzierung spricht man von Entgeltumwandlung.

Der Tarifvertrag sieht beide Formen vor: Der Arbeitgeber zahlt einen Beitrag (siehe Frage 2); die Arbeitnehmerin kann diesen mit einem eigenen Beitrag aufstocken, den der Arbeitgeber dann bezuschusst.

## **9. Was passiert, wenn die Arbeitnehmerin keine betriebliche Altersversorgung möchte?**

In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin ausdrücklich schriftlich auf die bAV verzichten. Diese Erklärung sollte der Arbeitgeber zu seinen Personalunterlagen nehmen, damit er dokumentieren kann, warum die tarifvertraglichen Beiträge nicht gezahlt werden und es nicht zu späteren Nachforderungen kommen kann.

## **10. Was passiert, wenn der Altersvorsorgevertrag nicht fristgerecht zustande kommt?**

In diesem Fall laufen die Beträge auf und müssen nachgezahlt werden (§ 2 Abs. 12). Dies gilt auch für den dreimonatigen Zeitraum zur Ausübung des Wahlrechts (§ 2 Abs. 2), allerdings nur, wenn die Arbeitnehmerin von ihrem Wahlrecht fristgerecht Gebrauch macht.

## **11. Kann für eine Arbeitnehmerin ein separater VWL-Vertrag vorteilhafter sein anstatt diesen mit der bAV zusammen zu führen?**

Welche der beiden möglichen Varianten a und b nach § 2 Abs. 1 günstiger sind, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Dabei kommt es sicher auf das Alter, die Restlaufzeit des VWL-Vertrages und die persönlichen Umstände an. Ab 1. Januar 2015 fällt der tarifvertragliche Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen weg und es ist nur noch Variante b (siehe Frage 2) möglich.

## **12. Wie läuft das Übernahmeprozedere des Versicherungsvertrages bei Arbeitgeberwechsel ab?**

Zum Beschäftigungsende stellt der Arbeitgeber die Zahlung des Arbeitgeberbeitrages ein (lt. § 2 Abs. 4).

Mit einer formlosen schriftlichen Erklärung oder per Änderungsformular des Versicherungsunternehmens überträgt der bisherige Arbeitgeber die Versicherungsnehmereigenschaft auf den neuen Arbeitgeber. Wichtig sind die Unterschriften der beiden Arbeitgeber und der dokumentierte Zeitpunkt des Wechsels.

Falls der neue Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und die Versicherungsnehmereigenschaft für eine arbeitgeberfinanzierte bAV nicht übernehmen will, gibt es zwei Möglichkeiten:

- Fortführung als Entgeltumwandlung der Arbeitnehmerin - dies kann der neue Arbeitgeber nur ablehnen, falls er eine anderweitige bAV anbietet, die der Arbeitnehmerin eine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung bietet,

oder

- private Fortführung durch die Arbeitnehmerin - dann geht die Versicherungsnehmereigenschaft auf die Arbeitnehmerin über.

### **13. Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung, wenn die Arbeitnehmerin in Elternzeit geht?**

Bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis ohne Entgelt, also zum Beispiel aufgrund von Elternzeit, hat die Arbeitnehmerin das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Anderenfalls kann die Versicherung für diesen Zeitraum beitragsfrei gestellt werden, sofern die vertraglichen Mindestwerte (abhängig vom Versicherer) erreicht werden.

### **14. Können die Beiträge geändert werden?**

Die Höhe des Beitrags für eine Entgeltumwandlung kann geändert werden. Dies sollte jedoch mit dem Versicherungsvermittler im Einzelfall abgeklärt werden.

### **15. Was ist Unverfallbarkeit?**

Von Unverfallbarkeit spricht man im Rahmen betrieblicher Altersversorgung, wenn Ansprüche des Arbeitnehmer auf eine Betriebsrente nicht mehr verloren gehen können, obwohl das zugrundeliegende Anstellungsverhältnis -sei es durch Arbeitsplatzwechsel, Erwerbsunfähigkeit o. ä. - nicht mehr besteht. Die Unverfallbarkeit ist in § 1b BetrAVG geregelt. Im Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung ist die arbeitgeberfinanzierte bAV sofort unverfallbar (§ 11). Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmerinnen sind immer vom Beginn an unverfallbar.

### **16. Ist der 20 %ige Arbeitgeber-Zuschuss auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungen zu zahlen?**

Ja, sofern die bestehenden Verträge nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert werden und die Beiträge maximal 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung betragen (2011: 2.640 €)

Diese Förderung gilt für alle Versicherungsverträge bei Pensionskassen und für Direktversicherungen mit Abschluss ab Januar 2005 (ältere Direktversicherungen werden nach § 40b EStG gefördert).

## **17. Haftet der Arbeitgeber für zugesagte Leistungen des Versicherers oder bei Insolvenz des Versicherungsunternehmens (lt. § 1 des BetrAVG)?**

Ja, der Arbeitgeber haftet immer für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, da er diese Leistung seinen Arbeitnehmern zusagt. Die Zusage des Arbeitgebers wird durch die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag erfüllt. Bei Insolvenz des Versicherers haftet die Auffanglösung der deutschen Versicherungswirtschaft (Protector), sofern der Versicherer dieser beigetreten ist.

## **18. In welcher Form können die Rentenleistungen ausgezahlt werden?**

Die Rentenleistung kann monatlich, aber auch in einem Betrag ausgezahlt werden. und sind beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Die Wahl der Auszahlungsform - Verrentung oder einmalige Kapitalleistung - ist einige Monate vor Rentenbeginn zu treffen.

## **19. Wie ist die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistung im Rentenalter?**

Die Leistungen aus einer bAV sind nachgelagert zu versteuern(voll steuerpflichtig mit dem pers. Steuersatz). Seit dem 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner versichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen allgemeinen Beitragssatz ihrer Krankenkasse zzgl. Pflegeversicherung zu zahlen. Bei einer Kapitalzahlung gilt dabei 1/120-tel des Kapitalbetrages für 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.