

Neues zur betrieblichen Altersvorsorge

Schon seit vielen Jahren setzt sich der Verband medizinischer Fachberufe e.V. für die Alterssicherung der Medizinischen, Tiermedizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie seit 2010 auch für die angestellten Zahntechniker/innen ein. Ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung konnte, ebenso wie ein Mantel- und Gehaltstarifvertrag für angestellte Zahntechniker/innen, bisher nicht abgeschlossen werden.

Natürlich besteht die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass die betriebliche Altersvorsorge auf der Grundlage eines Tarifvertrages für eine andere Berufsgruppe gezahlt wird. So kann auch zwischen Zahntechniker/in und Arbeitgeber/in vereinbart werden, dass der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung für die Zahnmedizinischen Fachangestellten in Hamburg, Hessen, im Saarland und im Landesteil Westfalen-Lippe maßgeblich ist.

Ab 2019 schreibt das Betriebsrentengesetz unter § 1a Abs. (1a) bei Entgeltumwandlung einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages fest. Dieser ist von Arbeitgeberseite bei neu abgeschlossenen Verträgen zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zum umgewandelten Betrag an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.

Damit kommen auch die Kolleginnen und Kollegen, die nicht über einen tarifgebundenen Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag verfügen, in den Genuss eines Arbeitgeberzuschusses. Für bestehende Verträge gilt diese Regelung erst ab 2022.

Darüber hinaus erhält das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch weitere Regelungen, die für angestellte Zahntechniker/innen interessant sind:

1. 2018 wurde eine staatliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge eingeführt. Sie gilt, soweit das monatliche Bruttogehalt 2.200 Euro nicht übersteigt – unabhängig von der Zahl der Wochenstunden.
 - Die staatliche Förderung gilt für Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeberbeitrag jährlich mindestens 240 und höchstens 480 Euro bzw. monatlich mindestens 20 und höchstens 40 Euro beträgt.
 - Der Förderbeitrag liegt zwischen 72 Euro bis maximal 144 Euro jährlich. Er fließt dem Arbeitgeber in Form einer Steuervergünstigung zu.
 - Der Arbeitgeberbeitrag kann jedoch ausschließlich bei neu abzuschließenden Verträgen geltend gemacht werden.

Auch wenn die staatliche Förderung an den Arbeitgeber fließt und nur bei Neuverträgen mit entsprechenden Regelungen geltend gemacht werden kann, halten wir dies für einen weiteren Anreiz, dass die Arbeitgeber mehr in die Altersvorsorge der Mitarbeiter/innen investieren.

2. Seit 2018 gibt es Anrechnungsfreibeträge bei Bezug der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Dann wird nicht mehr die volle Rente, die Sie aus der betrieblichen Altersvorsorge beziehen, auf die Sozialleistungen angerechnet.

Bei Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge und den abgeschlossenen Tarifverträgen steht die Rechtsabteilung den Mitglieder des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. gern zur Verfügung.

Aktuelle Informationen zu den tarifvertraglichen Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge finden Sie auf der Homepage: www.nichts-mehr-verschenken.de.