

Mehr Vorsorge gegen Altersarmut

Am 1. April 2008 tritt der neue Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung für Medizinische Fachangestellte in Kraft. Die Vereinbarung wurde bereits bei den Tarifverhandlungen zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen / Medizinischen Fachangestellten (AAA) und dem Verband medizinischer Fachberufe e.V. im November 2007 getroffen. Margret Urban, 2. stellvertretende Präsidentin des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V., Ressort Tarifpolitik, informiert über wichtige Details.

Ursprünglich war die Rede davon, dass der Vertrag am 1. März 2008 in Kraft tritt. Warum diese Verzögerung?

Margret Urban: Das ist aus rein versicherungstechnischen Gründen passiert. Der Zeitraum für die Umsetzung der Vereinbarung war etwas zu kurz.

Die Vereinbarungen sind vielschichtig. Bitte geben Sie uns einen Überblick.

Margret Urban: Wir haben uns auf zwei Förderarten nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geeinigt. Beide schließen sich nicht aus, sondern können gleichzeitig genutzt werden.

Das ist zum einen der Arbeitgeberbeitrag, der unabhängig von einer Eigenleistung der Arbeitnehmerin gezahlt wird, und zum zweiten ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung, den der Arbeitgeber dann zahlt, wenn die Mitarbeiterin einen Teil ihres Entgeltes in Altersvorsorge umwandelt.

Für den Arbeitgeberbeitrag gibt es wiederum bis Ende 2014 zwei Wahlmöglichkeiten: Die Mitarbeiterin kann entscheiden, ob sie diesen Beitrag zusätzlich oder anstelle der vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch nehmen möchte.

Entscheidet sie sich für vermögenswirksame Leistungen und Arbeitgeberzuschuss, dann erhalten voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von mindestens 18 Stunden 20 Euro monatlich. Das gilt auch für Auszubildende nach der Probezeit. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen, die pro Woche weniger als 18 Stunden arbeiten, erhalten 10 Euro monatlich.

Verzichtet die Mitarbeiterin dagegen auf den Arbeitgeberanteil zu den vermögenswirksamen Leistungen, dann erhöht sich der Arbeitgeberbeitrag für die erste Gruppe auf 56 Euro monatlich. Auszubildende nach der Probezeit haben Anspruch auf 38 Euro und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit durchschnittlich weniger als 18 Stunden Wochenarbeitszeit auf 28 Euro monatlich.

Die bereits erwähnte zweite Art der Förderung trifft dann zu, wenn die Arbeitnehmerin die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nutzt. Hier wurde vereinbart, dass der Arbeitgeberzuschuss bei 20 Prozent des umgewandelten Betrages liegt, mindestens jedoch 10 Euro monatlich beträgt.



In Euro und Cent sähe das dann wie aus?

Margret Urban: Eine Medizinische Fachangestellte mit mehr als 18 Wochenstunden Arbeitszeit könnte z.B. auf den Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen verzichten und statt dessen 56 Euro in die Altersvorsorge zahlen. Wenn Sie dann noch z.B. 40 Euro von ihrem Bruttogehalt umwandeln lässt, dann zahlt ihr Arbeitgeber dafür nochmals 20 Prozent, mindestens aber 10 Euro monatlich dazu. Sie hätte dann – bei einer Eigenleistung von 40 Euro – jeden Monat 106 Euro für die Altersvorsorge zurückgelegt.

Sind die Arbeitgeber zu diesen Leistungen verpflichtet?

Margret Urban: Wie der Mantel- und Gehaltstarifvertrag besitzt auch der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung keine Allgemeinverbindlichkeit. Automatisch gilt er daher nur für die Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitnehmerin Mitglied im Verband medizinischer Fachberufe und der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Arzthelferinnen (AAA) ist. Das ist sicherlich der kleinste Teil der Arbeitsverhältnisse. In der Regel haben wir aber eine Tarifbindung über die Tarifbindungsklausel im Arbeitsvertrag. Sie besagt, dass die Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Alle von unserem Verband herausgegebenen Musterarbeitsverträge besitzen diese, ebenso der Vertrag der Bundesärztekammer.

Was empfehlen Sie, wenn Tarifbindung nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde?

Margret Urban: Dann steht den Mitgliedern des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. die Rechtsabteilung zur Seite. Sie kann am individuellen Arbeitsvertrag bzw. an Hand der betrieblichen Arbeitsbedingungen prüfen, ob evtl. trotzdem ein Anspruch besteht.

Darüber hinaus empfehle ich den Kolleginnen, auch selbst die Initiative zu ergreifen, den Chef oder die Chefin auf ihre Verantwortung anzusprechen und ihn oder sie von der Bedeutsamkeit dieser Zuschüsse zu überzeugen. Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge stellen eine zusätzliche Form der Gehaltserhöhung dar, sie können zum besseren Betriebsklima beitragen und sind ein wichtiger Schritt gegen die Altersarmut, die in unseren Berufen fast sicher kommt, wenn frau nicht zusätzlich etwas tut. Dieser Gedankengang hat auch unsere Tarifpartner dazu bewogen, den Vertrag in dieser – vorbildlichen Form – abzuschließen.

Beide Tarifpartner betonen, dass der Vertrag auf das Produkt „GesundheitsRente“ abgestimmt ist. Heißt das, andere Versicherungen haben gar keine Chance?

Margret Urban: Natürlich nicht. Der Versicherungsmarkt ist frei und für Verträge auf der Basis des Betriebsrentengesetzes gibt es nicht nur *einen* zertifizierten Anbieter. Die GesundheitsRente liegt uns aber schon deshalb am Herzen, weil unser Verband und die AAA bereits vor Jahren gemeinsam Zeit, Energie und Geld in die Suche nach einen Anbieter für eine Pensionskassenversorgung für Mitarbeiterinnen ge-



Verband medizinischer Fachberufe e.V.

steckt haben. Nach einem objektiven Auswahlverfahren fiel die Wahl auf die Deutsche Ärzteversicherung. Vertreterinnen unseres Verbandes sitzen nach wie vor im Beirat. In diesen Positionen konnten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auch absichern, dass selbst Versicherungsprämien in Höhe des Mindest-Arbeitgeber-Zuschusses von 10 Euro möglich sind. Das werden Sie bei anderen Anbietern wohl eher nicht finden.

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. vertritt nicht nur die Medizinischen, sondern auch die Zahnmedizinischen und die Tiermedizinischen Fachangestellten. Wie sieht es mit der Altersvorsorge in diesen Berufen aus?

Margret Urban: Die Zahnmedizinischen Fachangestellten waren sozusagen die Vorreiter. Mit der Arbeitgebervertretung für die Kammerbereiche Berlin, Hamburg, Hessen und Westfalen-Lippe konnten wir bereits zum 1. Juli 2007 eine ähnliche Vereinbarung für Zahnmedizinische Fachangestellte abschließen. Allerdings beinhaltet diese „nur“ einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20 Euro für Angestellte mit mindestens 20 Stunden Wochenarbeitszeit und Auszubildende nach der Probezeit. Die anderen haben Anspruch auf 10 Euro monatlich. Ein zusätzlicher Zuschuss zur Entgeltumwandlung ist hier noch nicht vereinbart worden.

Angesichts dieser Entwicklung steht die Altersvorsorge bei den nächsten Tarifverhandlungen für Tiermedizinische Fachangestellte, die wir im Frühjahr mit dem Bundesverband Praktizierender Tierärzte (bpt) beginnen wollen, natürlich ganz oben auf der Agenda.

Links zu diesem Thema:

- Website des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. www.vmf-online.de
Hier stehen die Tarifverträge zum Nachlesen und Downloaden bereit.
- www.gesundheitsrente.de (telefonisch unter **0221 - 148-22700**)

Weitere Informationen erhalten Sie von:

Margret Urban
2. Stellv. Präsidentin, Ressort Tarifpolitik
Grenadierstr. 4,
13597 Berlin
T: 030/3 31 97 39
murban@vmf-online.de

Pressebüro
Heike Rösch
Schöne Aussicht 19
65527 Niedernhausen
T: 06127/70 37 90
presse@vmf-online.de