

# bAV: Tarifvertrag für medizinische Fachangestellte / Arzthelfer (m, w, d)

## Geltungsbereich

- Der **Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung** für medizinische Fachangestellte und Arzthelfer (m, w, d) gilt
  - **räumlich**
    - bundesweit,
  - **sachlich**
    - Einrichtung der ambulanten Versorgung,
  - **persönlich**
    - medizinische Fachangestellte und Arzthelfer (m, w, d), inkl. angestellte Personen,
      - deren Tätigkeit dem Berufsbild der medizinischen Fachangestellten / Arzthelfer (m, w, d) entspricht und
      - die die entsprechende Prüfung vor der Ärztekammer bestanden haben.
    - Sprechstundenhelfer (m, w, d) und Sprechstundenschwestern, staatlich geprüfte (Kinder-) Krankenschwestern, Gesundheits- und Krankenpfleger (m, w, d)

## Arbeitgeberbeitrag

- **Solange Entgelt gezahlt wird**, erhalten die berechtigten Personen einen **Arbeitgeberbeitrag**. Die Höhe richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad (Voll- / Teilzeit) bzw. nach dem Status des Beschäftigten (Arbeitnehmer oder Auszubildender nach der Probezeit):

**Vollzeitbeschäftigte**

**Teilzeitbeschäftigte** mit mindestens 18 Stunden / Woche

Monatlich **76 €**

**Teilzeitbeschäftigte** mit weniger als 18 Stunden / Woche

Monatlich **43 €**

**Auszubildende** nach der Probezeit

Monatlich **53 €**

- **Grundsätzlich** kann **keine Auszahlung** des Arbeitgeberbeitrages verlangt werden.
  - **Ausnahme:** Das 50. Lebensjahr ist bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bereits vollendet.

## Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

- Die Beschäftigten haben einen **Anspruch** auf **Entgeltumwandlung** von künftig fälligem Tariflohn.
  - Maximal **4 %** der jeweiligen allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (**BBG**)
  - **Mindestumwandlungsbetrag** gemäß **§ 1a Absatz 1 Satz 4** Betriebsrentengesetz (**BetrAVG**)

### Umwandelbare Entgeltbestandteile:

13. Monatsgehalt  
sonstige Entgeltbestandteile



### Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von:

**20 %** des Umwandlungsbetrages  
**mindestens 10 €** monatlich

- Mit dem Arbeitgeberzuschuss sind etwaige eingesparte Sozialversicherungsbeiträge abgegolten.

## Weitere Vorgaben im Tarifvertrag

**Durchführungsweg**

**Pensionskasse** in Form einer AG  
**Direktversicherung**

**Versorgungsträger / Anbieter**

**OFFEN**

- Trifft der Arbeitgeber nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung auf Entgeltumwandlung bzw. nach Entstehen des Anspruchs auf den Arbeitgeberbeitrag eine Entscheidung:
  - Beschäftigter kann wählen!

**Unverfallbarkeit**

**Von Beginn an**

- Die sofortige Unverfallbarkeit gilt nicht nur bei der Entgeltumwandlung, sondern auch für die Arbeitgeberbeiträge / -zuschüsse.

**Mögliche Leistungen**Lebenslange **laufende Rente**  
**Auszahlungsplan** mit Restverrentung**Steuerliche Förderung****Kein Riester!****Ist eine Umsetzung dieses Tarifvertrages bei der Alte Leipziger möglich?****JA**

Der Tarifvertrag enthält keine Vorgabe für einen oder mehrere Versorgungsträger / Anbieter.

- Wir empfehlen für die Beratung unseren **Vorteilsrechner bAV**, der in E@SY WEB zu finden ist:
  - Dort können Berechnungen für die monatliche Entgeltabrechnung erstellt werden, die die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile (Brutto- / Nettoaufwand) der Entgeltumwandlung übersichtlich darstellen.
  - Werden auch die tarifvertraglichen Arbeitgeberleistungen eingetragen, kann der **beachtliche Effekt** dieser bAV verdeutlicht werden.
- Bei einem **Vertragsabschluss** bei der Alte Leipziger sind die Annahmerichtlinien (Grenzbestimmungen und Risikoprüfung) zu beachten. Informationen dazu finden Sie in unseren Druckstücken bav 263 und bav 290, die im Vermittlerportal abgerufen werden können.
- Während der **Vertragslaufzeit** werden Änderungen umgehend umgesetzt, sofern uns diese vom Arbeitgeber mitgeteilt werden:
  - Bei **Änderungen des Beschäftigungsgrades** – z.B. Wechsel in eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung – ändert sich der Arbeitgeberbeitrag entsprechend der Staffelung des Tarifvertrages (Aufstockung oder Reduzierung).
    - Erfolgt keine Meldung derartiger Änderungen durch den Arbeitgeber, besteht
      - ein Haftungsrisiko für den Arbeitgeber (wegen versäumter Aufstockung, Subsidiärhaftung)
      - das Risiko einer betrieblichen Übung (bei Zahlung unveränderter Beiträge trotz notwendiger, aber versäumter Reduzierung).

**Allgemeine Informationen** rund um das Thema „Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen in der bAV“ finden Sie in unserem **Druckstück pst 3330** – abrufbar im Vermittlerportal.