

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 der folgenden Höhe:
 - Maximal **4 %** der jeweiligen allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (**BBG**)
 - **Mindestumwandlungsbetrag** gemäß **§ 1a Absatz 1 Satz 4** Betriebsrentengesetz (**BetrAVG**)
- Umwandelbare Entgeltbestandteile:
 - 13. Monatsgehalt
 - Sonstige Entgeltbestandteile
- Es wird ein **Zuschuss** vom Arbeitgeber in Höhe von **20 % des Umwandlungsbetrages, mindestens** aber in Höhe von **10 €** monatlich gezahlt.
- Mit dem Arbeitgeberzuschuss sind etwaige eingesparte Sozialversicherungsbeiträge abgegolten.

Weitere Vorgaben im Tarifvertrag

Durchführungswege	Direktversicherung Pensionskasse in Form einer AG
--------------------------	--

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 erhalten Sie im Vermittlerportal oder von Ihrem Accountmanager / Ihrer Accountmanagerin.
- 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.