

Geschäftspartner / Steuern, Recht & gesetzliche Rente / Jan. 2026

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

## Geltungsbereich

- Der **Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung** für medizinische Fachangestellte und Arzthelper (m, w, d) gilt:
  - räumlich**
    - bundesweit,
  - sachlich**
    - Einrichtung der ambulanten Versorgung,
  - persönlich**
    - medizinische Fachangestellte und Arzthelper (m, w, d), inkl. angestellte Personen,
      - deren Tätigkeit dem Berufsbild der medizinischen Fachangestellten / Arzthelper (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**

Monatlich **76 €**

**Teilzeitbeschäftigte** mit mindestens 18 Stunden / Woche

**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.