

# FAQs zum Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen<sup>1</sup>

1.	Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und Tarifvertrag?.....	2
2.	Wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen? .....	3
3.	Ist eine regelmäßige Arbeitszeit pro Woche festgelegt? .....	4
4.	Ist eine regelmäßige Arbeitszeit pro Tag festgelegt? .....	4
5.	Sind die Pausen in der regelmäßigen Arbeitszeit pro Woche enthalten? .....	4
6.	Gibt es für Jugendliche zusätzliche Arbeitszeitregelungen? .....	5
7.	Ist für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit ein Zuschlag zu zahlen? .	5
8.	Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?.....	6
9.	Ist für Arbeit am Samstag ein Zuschlag zu zahlen? .....	6
10.	Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschläge? .....	6
11.	Werden Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft auch vergütet? .....	7
12.	Werden Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung vergütet? .....	7
13.	Wird ein 13. Gehalt gezahlt?.....	8
14.	Wie berechnet sich das 13. Gehalt? .....	8
15.	Gibt es eine Sonderzahlung und wie hoch ist sie? .....	9
16.	Wann erhält man die Sonderzahlung?.....	10
18.	Wie wird die Sonderzahlung berechnet? .....	10
19.	Wann ist die Sonderzahlung zurück zu zahlen? .....	11

---

<sup>1</sup> Die FAQs beziehen sich auf den aktuellen Manteltarifvertrag vom 01.08.2017

20.	Werden vermögenswirksame Leistungen gezahlt? .....	11
21.	Wird eine betriebliche Altersversorgung gezahlt?.....	12
22.	Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch? .....	12
23.	Wie berechnet sich der Urlaub für Teilzeitangestellte? .....	13
24.	Kann der Urlaub frei geplant werden? .....	14
25.	Wo erhalte ich Auskunft über so genannte Minijobs? .....	15

## 1. Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und Tarifvertrag?

Der **Arbeitsvertrag** ist eine individuelle Vereinbarung zwischen ärztlichem Arbeitgeber und Medizinischer Fachangestellter (MFA) bzw. Arzthelferinnen (AH)<sup>2</sup>. Der **Tarifvertrag** ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern. Dies sind auf Arbeitgeberseite die Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen und auf Arbeitnehmerseite der Verband medizinischer Fachberufe. Es gibt zurzeit drei Tarifverträge:

- Manteltarifvertrag vom 01.08.2017 (Inkrafttreten zum 01.04.2017)
- Gehaltstarifvertrag vom 01.08.2017 (Inkrafttreten zum 01.04.2017)
- Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung vom 13.04.2016 (Inkrafttreten zum 01.04.2016)

Der Tarifvertrag gilt für MFA/AH sowie für Auszubildende, die im Bundesgebiet in Einrichtungen der ambulanten Versorgung tätig sind (siehe § 1 Abs. 1 und 3; weitere Berufsgruppen, die im Sinne des Tarifvertrages den MFA gleichgestellt sind – siehe § 1 Abs. 2).

Der Manteltarifvertrag (MTV) ist nicht allgemeinverbindlich. Er gilt deshalb nur dann obligatorisch, wenn sowohl der Arbeitgeber Mitglied der AAA als auch die MFA/AH Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe ist (siehe Tarifvertragsgesetz). Wenn dies der Fall ist, bestimmt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend den Inhalt der Arbeitsverträge (siehe § 2 Abs. 1).

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei der Verwendung der Begriffe Arzthelferin, Medizinische Fachangestellte, Arbeitgeber und Arzt jeweils die männliche bzw. weibliche Form mitgedacht.

In der Mehrzahl der Fälle kommt die Anwendung durch freiwillige Vereinbarung im Arbeitsvertrag zustande, nämlich immer dann, wenn im Arbeitsvertrag die Geltung der Tarifverträge vereinbart wurde. Dies ist z.B. bei Verwendung des Musterarbeitsvertrages der Bundesärztekammer der Fall.

Der Manteltarifvertrag gilt nicht für die Zahnmedizinischen oder Tiermedizinischen Fachangestellten. Hier können evtl. die Bundeszahnärztekammer (Tel.: 030/40005-0; E-Mail: [info@bzaek.de](mailto:info@bzaek.de)) oder der Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V. (Tel.: (069) 669818-0; E-Mail: [info@tieraerzteverband.de](mailto:info@tieraerzteverband.de)) weiterhelfen.

## **2. Wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen?**

Ja, die MFA/AH erhält eine Ausfertigung ausgehändigt. Folgende Inhalte sind gemäß § 3 mindestens aufzunehmen:

- der Name und Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Verhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort
- die Bezeichnung der zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Gehaltes laut Eingruppierung einschließlich eventueller Zulagen sowie andere Bestandteile des Gehaltes und deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit müssen festgelegt werden)
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
- die Fristen für Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- ein allgemeiner Hinweis auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

### **3. Ist eine regelmäßige Arbeitszeit pro Woche festgelegt?**

Ja. Diese beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich und ist so zu verteilen, dass in jeder Woche ein ganzer Tag oder zwei halbe Tage arbeitsfrei bleiben (siehe § 6 Abs. 1 und Abs. 3, Satz 1). Diese Regelung ist erfüllt, wenn der Samstag in der Woche arbeitsfrei bleibt.

Für die Festlegung der Arbeitszeit gilt die Werkwoche, d.h. alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

### **4. Ist eine regelmäßige Arbeitszeit pro Tag festgelegt?**

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Bedürfnissen der Praxis/medizinischen Einrichtung und sind schriftlich im Arbeitsvertrag festzulegen.

*Bsp.: Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit an allen/den folgenden Arbeitstagen  
\_\_\_\_\_ ist z.Z. auf \_\_\_/\_\_\_ Uhr festgesetzt.*

Eine Änderung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeiten gilt lt. Manteltarifvertrag als Vertragsänderung (siehe § 6 Abs. 2, 2. Satz).

### **5. Sind die Pausen in der regelmäßigen Arbeitszeit pro Woche enthalten?**

Nein. Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche beträgt ohne Pausen 38,5 Stunden.

Die Pausen sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt.

Informationen gibt es hier:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf>

## 6. Gibt es für Jugendliche zusätzliche Arbeitszeitregelungen?

Ja, hier gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Informationen gibt es hier: <http://bundesrecht.juris.de/jarbschg/>. Die Ärztekammern sind für Beratung und Überwachung zuständig. Adressen und Telefonnummer der Landesärztekammer finden Sie unter: <http://www.baek.de/page.asp?his=0.8.5585>.

Lt. Jugendarbeitsschutzgesetz darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Folgende Abweichungen der Regelungen im JArbSchG (gemäß § 21a Abs. 1 d. Gesetzes) sind lt. § 6 Abs. 5 möglich:

- die maximale Arbeitszeit kann auf bis zu neun Stunden täglich verlängert werden,
- die erste Pause kann spätestens nach 5 Stunden gewährt werden,
- die Schichtzeit (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen) kann bis auf 11 Stunden täglich verlängert werden sowie
- die Arbeitszeit kann auf bis zu fünfeinhalb Tage verteilt werden (siehe Tarifvertrag § 6 Abs. 3 bleibt unberührt).

## 7. Ist für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit ein Zuschlag zu zahlen?

Ja, dieser berechnet sich nach der Höhe der Vergütung der Arbeitsstunde. Zur Berechnung wird ein Stundensatz von  $1/167^3$  des Monatsgehaltes zugrunde gelegt (siehe §7 Abs. 1).

Der Zuschlag beträgt je Stunde 50 Prozent.

Dies gilt auch für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr sowie für Nachtarbeit (Arbeit, die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 07:00 Uhr geleistet wird).

Für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen beträgt der Zuschlag je Stunde 100 Prozent.

(Hinweis für Teilzeitkräfte: Bitte auch die Antworten zu Frage 13 beachten!)

---

<sup>3</sup> 167 Stunden beträgt die tarifliche Monatsarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

## 8. Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?

Zuschlagspflichtige Überstunden entstehen, wenn

1. die MFA/AH Arbeitsstunden leistet, die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit (38,5 Stunden) hinaus gehen und
2. innerhalb eines Zeitraums von vier, längstens zwölf Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird (siehe § 7 Abs. 1).

Der Zuschlag beträgt je Stunde 25 Prozent. Freizeitausgleich hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen. (Die Zuschläge werden im Gehaltstarifvertrag (siehe § 7) geregelt.)

*Bsp. Die MFA/AH arbeitet in der 26. Kalenderwoche (KW) 42,5 Stunden, d.h. 4 Arbeitsstunden über die 38,5 Stunden hinausgehend.*

*1: Die MFA/AH erhält noch bis zur 37. KW (11 Wochen nach Entstehen der Überstunden) Freizeitausgleich in Höhe von 4 Arbeitsstunden.*

*2: Der MFA/AH wird bis zur 39. KW keine Möglichkeit zum Freizeitausgleich gewährt. Damit ist für die 4 Stunden der Zuschlag von 25 Prozent zu leisten (= 5 Stunden). Der Ausgleich kann in Form von Geld oder Freizeit erfolgen.*

## 9. Ist für Arbeit am Samstag ein Zuschlag zu zahlen?

Ja, und zwar auch dann, wenn es sich um regelmäßige Arbeitszeit innerhalb einer Werkwoche handelt, er beträgt 25 Prozent.

## 10. Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze?

Ja, aber nur der höchste Zuschlag ist anzurechnen bzw. zu zahlen.

*Bsp. Die MFA/AH arbeitet am Neujahrestag (100 Prozent Zuschlag), samstags (25 Prozent Zuschlag) Nachtarbeit. (50 Prozent Zuschlag), d.h. es ist der Zuschlag von 100 Prozent anzurechnen bzw. zu zahlen.*

## 11. Werden Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft auch vergütet?

Ja (siehe § 7 Abs. 2). Zu diesem Zweck wird:

### a) **Bereitschaftsdienst** mit 60 Prozent als Arbeitszeit bewertet

Bereitschaftsdienst = Die Verpflichtung der MFA/AH, sich auf Anforderung des Arztes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten an einem vom Arzt bestimmten Ort (im Regelfall ist dies die eigene Praxis/medizinische Einrichtung) aufzuhalten, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können.

### b) **Rufbereitschaft** mit 30 Prozent als Arbeitszeit bewertet

Rufbereitschaft = Zeit, in der die MFA/AH sich entsprechend der Anordnung des Arztes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arzt anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Da die Zeiten außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegen, ist zusätzlich der entsprechende Vergütungssatz für Überstunden anzurechnen (Regelung analog zu 9.).

(Hinweis für Teilzeitkräfte: Bitte auch die Antworten zu Frage 13 beachten!)

*Bsp.: Die MFA/AH hält sich auf Anweisung des Arztes außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit am Mittwochnachmittag 4 Stunden in der Praxis auf, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können. Diese Zeit des Bereitschaftsdienstes wird mit 60 Prozent (=2,4 Stunden) gewertet. Wird der MFA/AH innerhalb eines Zeitraums von vier, längstens zwölf Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt, so entstehen zuschlagspflichtige Überstunden.*

## 12. Werden Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung vergütet?

Ja, die von Teilzeitkräften geleistete Mehrarbeit ist zu vergüten.

Maßgeblich und vorrangig ist die Regelung in § 14 Abs. 4 des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte. Hieraus ergibt sich, dass ein Überstundenzuschlag erst dann anfällt, wenn die Mehrarbeit über die tariflich geregelte regelmäßige Arbeitszeit (38,5 Stunden) hinausgeht.

## 13. Wird ein 13. Gehalt gezahlt?

Ja, aber die tarifliche Regelung ändert sich im Jahr 2018. Das 13. Gehalt ist letztmalig im Jahr 2017 zu zahlen (siehe § 12).

Nach der bis zum 31.12.2017 geltenden Regelung wird ein 13. Monatsgehalt in Höhe des letzten vollen Monatsgehaltes gezahlt. Das 13. Gehalt ist auch bei Kündigung durch die MFA/AH bis zum 31.3.2018 nicht zurückzuzahlen.

## 14. Wie berechnet sich das 13. Gehalt?

Es werden nur solche Monate gerechnet, in denen die MFA/AH

- Entgelt oder
- Mutterschaftsgeld (hierzu auch § 12 Abs. 4 beachten!) oder
- bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis Krankengeld erhalten oder
- während der Elternzeit Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geleistet hat.

Unregelmäßige Zahlungen werden nicht berücksichtigt. Für die Elternzeit besteht kein Anspruch (Ausnahme siehe oben).

Besteht das Arbeitsverhältnis nicht ganzjährig, so ist das 13. Gehalt anteilig (1/12 pro Beschäftigungsmonat) zu bezahlen. (§ 12 Abs. 2). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, dann ist der angefangene Monat voll einzuberechnen, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 16 Tage bestanden hat.

*Bitte beachten:* Es besteht kein Anspruch auf ein anteiliges 13. Gehalt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der 3-monatiger Probezeit. Endet das Arbeitsverhältnis jedoch während der verlängerten Probezeit, ist das anteilige 13. Gehalt für den gesamten Beschäftigungszeitraum zu zahlen.

*Bsp. 1:* Die MFA/AH beendet ihr Arbeitsverhältnis zum 31. Juli und verdiente 1.424,00 Euro brutto, d. h. sie erhält bei Ausscheiden 7/12 des 13. Monatsgehaltes.  $(1.424,00 \text{ Euro} \times 7) / 12$

= 830,67 Euro.



Bsp. 2: Die MFA/AH beginnt ihr Arbeitsverhältnis zum 1. April und verdient 1.424,00 Euro brutto, d.h. sie erhält spätestens zum 1. Dezember 9/12 des 13. Monatsgehaltes.  $(1424,00 \times 9) / 12 = 1.086;00$  Euro.

Hat das Arbeitsverhältnis in einem Monat weniger als 16 Tage bestanden, dann erfolgt die Berechnung anteilig (1/30 pro Kalendertag) (siehe § 12 Abs. 3). Bei 16 und mehr Arbeitstagen wird ein Zwölftel für diesen Monat bezahlt.



Bsp. 1: Die MFA/AH beginnt ihr Arbeitsverhältnis am 20. Juli und verdient 1.424,00 Euro brutto, d.h. sie erhält ein 13. Monatsgehalt von 636,91 Euro

$118,67$  Euro (1/12 von 1424,00 Euro) x 5 Monate (August – Dezember) + 3,96 Euro (1/30 von 118,67 Euro) x 11 Tage (20. bis 31. Juli)= 636,91 Euro



Bsp. 2: Die MFA/AH beginnt am 10. Juli mit der Arbeit und verdient 1.424,00 Euro brutto, d.h. sie erhält ein 13. Monatsgehalt von 672,40 Euro

$118,66$  Euro (1/12 von 1424,00 Euro) \* 6 Monate (Juli bis Dezember)= 672,40 Euro

## 15. Gibt es eine Sonderzahlung und wie hoch ist sie?

Ja. **Ab dem Jahr 2018** wird die Sonderzahlung neu eingeführt. Gleichzeitig entfällt das bisherige 13. Gehalt. Es wird stattdessen **hälftig** auf die 12 Monatsgehälter aufschlagen. Deshalb erhöhen sich die Monatsgehälter bzw. Ausbildungsvergütungen ab dem 01.01.2018 um 4,17%. Die andere Hälfte des bisherigen 13. Gehaltes wird zur neuen Sonderzahlung und wird am 1. Dezember 2018 erstmalig gezahlt. Als Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung wird das regelmäßige Bruttomonatsentgelt einschließlich regelmäßiger Zulagen zugrunde gelegt.

Die Höhe beträgt für alle MFA im ihrem ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 50 % des Monatsgehaltes/der Ausbildungsvergütung. Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Sonderzahlung im Jahr 2018 55 % des Monatsgehaltes/der Ausbildungsvergütung, im Jahr 2019 60% und im Jahr 2020 65 %. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einer Arztpraxis beträgt die Sonderzahlung somit stets 50%.

## **16. Wann erhält man die Sonderzahlung?**

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens seit 6 Monaten bestehen, also seit mindestens 1. Juni des laufenden Jahres. Ausbildungsverhältnisse müssen mindestens seit 3 Monaten bestehen, also mindestens seit 1. September des laufenden Jahres. Zudem darf das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis durch die MFA nicht gekündigt sein. Im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung müssen die Gründe auf Seiten der Arbeitnehmerin liegen, z.B. pflichtwidriges Verhalten. Ebenso darf kein Aufhebungsvertrag aus diesen Gründen vorliegen.

## **17. Muss im Falle einer Kündigung das 13. Gehalt für das Jahr 2017 zurückgezahlt werden?**

Nein. Für in 2017 gekündigte Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse, die erst im Jahr 2018 enden, gilt § 12 in der alten Fassung. Somit besteht in diesen Fällen keine Rückzahlungspflicht für das 13. Monatsgehalt bzw. die 13. Ausbildungsvergütung.

Die Höhe des anteiligen 13. Gehalts/der Ausbildungsvergütung richtet sich nach der Gehaltstabelle bzw. Ausbildungsvergütung, die ab 01.04.2017 gültig ist. Endet das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis wegen längerer Kündigungsfristen erst nach dem 31.03.2018, so ist für die Berechnung ein um 2,2 % erhöhtes Gehalt oder eine um 1,7 % erhöhte Ausbildungsvergütung -entsprechend der ab 01.04.2018 geltenden Tariferhöhung- anzusetzen. Eine Umlegung des früheren 13. Gehaltes in Höhe von 4,17 % ab 01.01.2018 erfolgt in diesen Fällen nicht. - Dies alles gilt auch bei Aufhebungsvereinbarungen.

Der Manteltarifvertrag enthält in §12 hierzu eine sogenannte Besitzstandswahrungsklausel.


## **18. Wie wird die Sonderzahlung berechnet?**


Die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das regelmäßige Bruttomonatsentgelt einschließlich regelmäßiger Zulagen. Dauerhafte Erhöhungen, die sich z.B. während der Elternzeit oder während des Bezugs von Krankengeld ergeben, sind einzubeziehen. Zu denken ist hier etwa an Tariferhöhungen. Für diese Zeiten darf die Sonderzahlung nicht gekürzt werden, weil das Arbeitsverhältnis im Sinne von Betriebstreue weiter fortbesteht. Eine Durchschnittsberechnung der Sonderzahlung ist nur dann vorzunehmen, wenn sich der Beschäftigungsumfang im Kalenderjahr geändert hat oder die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis erfolgt ist.


## 19. Wann ist die Sonderzahlung zurück zu zahlen?

Die Gewährung der Sonderzahlung ist davon abhängig, dass sich die MFA zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Das Arbeitsverhältnis darf nicht vor dem 31. März des Folgejahres durch Kündigung der MFA oder eine durch die MFA veranlasste Aufhebung enden.

Andernfalls ist die Sonderzahlung zurück zu zahlen, und zwar zu 100% im 1. bis 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit. Der zurück zu zahlende Betrag ermäßigt sich nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren auf 50%. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren. Maßgeblich für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt der Fälligkeit, also der 1. Dezember. Sollte der ärztliche Arbeitgeber die Kündigung der MFA durch eine Pflichtverletzung seinerseits zu vertreten haben, z. B. durch unpünktliche Gehaltszahlungen, entfällt die Rückzahlungsverpflichtung.

 *Bsp. 1: Die MFA/AH kündigt am 15.01. nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit zum 15.03. des folgenden Kalenderjahres. Die Sonderzahlung ist in voller Höhe zurückzuzahlen.*

 *Bsp. 2: Die MFA/AH arbeitet am 01.12. seit 4,5 Jahren in einer Arztpraxis und kündigt fristgerecht zum 15.03. des Folgejahres. Die MFA/AH hat dann eine Rückzahlungsverpflichtung der Sonderzahlung von 50 %.*

 *Bsp. 3: Die MFA/AH arbeitet am 01.12. seit 2 Jahren in einer Arztpraxis und kündigt fristgerecht zum 31.03. des Folgejahres. Die MFA/AH muss die Sonderzahlung nicht zurückzahlen, da das Beschäftigungsverhältnis nicht vor dem 31.03. (z.B. zum 15.03.) sondern zum 31.03. des Folgejahres, endet.*

## 20. Werden vermögenswirksame Leistungen gezahlt?

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen bestand bis 31.12.2014. Seit dem 01.01.2015 werden die VWL-Leistungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung in diese überführt. VWL-Verträge, die am 31.12.2014 bestanden haben, können (mit Arbeitgeberzuschuss) bis zum Vertragsende fortgeführt werden. Nach Auslaufen der VWL-Verträge gibt es dann nur noch den höheren Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung (siehe Tarifvertrag sowie FAQs zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung).

## 21. Wird eine betriebliche Altersversorgung gezahlt?

Ja, siehe Tarifvertrag (sowie FAQs) zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung.

## 22. Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch?

Die MFA/AH hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Sie erwirbt mit jedem Beschäftigungsmonat, in welchem das Arbeitsverhältnis 15 Kalendertage bestanden hat, den Anspruch auf 1/12tel des Jahresurlaubes (siehe § 16 Abs. 7).

Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigung	bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres	55. Lebensjahr vollendet
pro Kalenderjahr	28 Arbeitstage	30 Arbeitstage
pro Kalendermonat	28/12	30/12
pro Kalenderjahr	34 Werktage	36 Werktage
pro Kalendermonat	34/12	36/12

Arbeitstage = Alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage (5-Tage-Woche).

Werktage = Alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage (6-Tage-Woche).

### Bestandsschutz

Arbeitnehmer(innen), die vor dem 01.01.1973 geboren wurden, erhalten bei über den 31.12.2012 hinaus fortbestehendem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis weiterhin 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage.

Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), wenn Sie günstiger als die tariflichen Regelungen sind.

Informationen gibt es hier:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>

Beratungen hierzu erfolgen durch die Ärztekammern. Ihre zuständige Ärztekammer finden Sie hier:

<http://www.baek.de/page.asp?his=0.8>

## 23. Wie berechnet sich der Urlaub für Teilzeitangestellte?

Teilzeitangestellte haben Anspruch auf Urlaub wie Vollzeitangestellte. Sie erwerben mit jedem Beschäftigungsmonat, in welchem das Arbeitsverhältnis 15 Kalendertage bestanden hat, den Anspruch auf 1/12tel des Jahresurlaubes (siehe § 16 Abs. 7).

Grundsätzlich sind folgende Formen der Berechnung möglich:

a) Verteilt sich die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitstage der Woche, so ändert sich nichts gegenüber dem Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigung.

Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigung	bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres	55. Lebensjahr vollendet
pro Kalenderjahr bei 5-Tage-Woche	28 Arbeitstage	30 Arbeitstage
pro Kalendermonat bei 5-Tage-Woche	28/12	30/12
pro Kalenderjahr bei 6-Tage-Woche	34 Werkstage	36 Werkstage
pro Kalendermonat bei 6-Tage-Woche	34/12	36/12

*Bsp.: Die MFA/AH, 29 Jahre alt, arbeitet an 5 Arbeitstagen der Woche jeweils 4 Stunden. Der Urlaubsanspruch beträgt wie bei Vollzeit 28 Arbeitstage.*

b) Verteilt sich die Arbeitszeit nicht gleichmäßig auf alle Arbeitstage der Woche bzw. arbeitet sie nicht an allen Arbeitstagen, ist die Anzahl der Urlaubstage unter Zugrundelegung folgender Berechnungsformeln zu ermitteln:

### Bei Arbeitstagen:

Tariflicher Urlaubsanspruch		Anzahl der regelmäßigen
gem. § 16 Abs. 3	x	tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche

---

5

### Bei Werktagen:

Tariflicher Urlaubsanspruch		Anzahl der regelmäßigen
gem. § 16 Abs. 3	x	tatsächlichen Werktage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche

---

6

*Bsp.: Die MFA/AH, 29 Jahre alt, arbeitet an 3 Arbeitstagen der Woche jeweils 8 Stunden; Der Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigten beträgt 28 Tage, d.h.  $28 \times \frac{3}{5} = (16,8)$  aufgerundet 17 Urlaubstage. Die MFA/AH muss nur an den Tagen Urlaub nehmen, an denen sie sonst regelmäßig arbeitet und kommt somit auf denselben Zeitraum wie ihre Vollzeitkolleginnen.*

## 24. Kann der Urlaub frei geplant werden?

Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Arztpraxis/Medizinischen Einrichtung und der Wünsche der MFA/AH gewährt werden. Zwei Wochen des zustehenden Erholungsurlaubes müssen nach Absprache mit dem Arbeitgeber und den Mitarbeiterinnen nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden (siehe § 16 Abs. 6).

## 25. Wo erhalte ich Auskunft über so genannte Minijobs?

Zentrale Melde- und Einzugsstelle für alle geringfügig Beschäftigten ist die Minijob-Zentrale der Knappschaft Bahn See.

Hier gibt es eine telefonische Hotline unter:

- 01801 200 504 (Festnetzpreis 3,9 ct/Min; höchstens 42 ct/Min aus Mobilfunknetzen)  
oder
- 0355 2902-70799

Auf [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de) finden sie weitere Informationen als FAQs, im Downloadcenter oder als Schaubilder gestaltet.