# GEHALT voll

# Kundeninfo für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



# Heiko Brand Steuerberater Paul-Hartmann-Str. 61

89522 Heidenheim

⊠ info@steuerberater-brand.de

**:** 07321 27719-0

**207321 27719-29** 

Homepage: www.stb-hdh.de

Neuer Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte

Tarifpartner einigen sich auf lineare Gehaltssteigerung von 2,9 Prozent

Ab April steigen die Tarifgehälter für Medizinische Fachangestellte linear um 2,9 Prozent. Auszubildende erhalten rund 50 Euro mehr im Monat. Damit beträgt die Vergütung ab 01.04.2012

- 1. Ausbildungsjahr 610 Euro
- 2. Ausbildungsjahr 650 Euro
- 3. Ausbildungsjahr 700 Euro.

Darauf haben sich der Verband medizinischer Fachberufe e.V. und die Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Medizinischen Fachangestellten / Arzthelferinnen (AAA) in den Tarifverhandlungen am 1. März 2012 in Berlin geeinigt. Für den Zeitraum von Januar bis März 2012 erhalten die Beschäftigten in den

Tätigkeitsgruppen I und II eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, in den Tätigkeitsgruppen III und IV gibt es 200 Euro.

Auszubildende erhalten eine Einmalzahlung von 90 Euro.

Der alte Tarifvertrag war zum 31.12.2011 gekündigt worden. Der neue Gehaltstarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2013. Sofern Sie an diesen Tarifvertrag gebunden sind oder hiernach bezahlen möchten, lassen Sie uns bitte eine entsprechende Information zukommen, ob wir im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung eine entsprechende Erhöhung durchführen sollen.

### Pauschal Zuschläge für Sonntags-, Feiertagsoder Nachtarbeit

Pauschal gezahlte Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die der Arbeitgeber zunächst ohne Rücksicht auf die tatsächlich erbrachte Arbeit leistet, sind nur dann steuerfrei, wenn sie nach dem einvernehmlichen Willen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf eine spätere Einzelabrechnung geleistet werden. Zum jährlichen Abschluss des Lohnkontos bzw. bei Austritt des Mitarbeiters muss also zwingend eine Einzelabrechnung erfolgen.

# Neuer Umlagesatz der Minijobzentrale seit 01.01.2012

Die Minijob-Zentrale hat ab 01.01.2012 den Umlagesatz U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) von 0,6% auf 0,7% angehoben. Die

Umlage für das Umlageverfahren bei Mutterschaft (U2) beträgt unverändert 0,14 Prozent.

### Änderungen bei Mini- und Midijobbern absehbar

Union und FDP haben sich auf eine Anhebung der Verdienstgrenzen für Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone geeinigt. Der Zeitpunkt der Einführung steht noch nicht fest.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. 400-Euro-Jobs) soll es eine neue Grenze von 450 Euro geben. Für Beschäftigte in der Gleitzone (Midijobber) soll die Verdienstgrenze um den gleichen Betrag steigen. Die Gleitzone geht dann von 450,01 bis 850,00 Euro.

# Urlaubsanspruch und lang andauernde Krankheit

Eine lang andauernde Erkrankung eines Arbeitnehmers ändert grundsätzlich nichts am Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Wenn ein Arbeitnehmer das gesamte Kalenderjahr krankgeschrieben ist, hat er trotzdem Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Dieser Urlaubsanspruch muss dann auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen werden (§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz). Nach der alten Rechtslage verfiel der übertragene Urlaub, wenn der Arbeitnehmer bis über den 31.03. des Folgejahres krank war und den Urlaub deshalb im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte. Diese Regelung hatte der Europäische Gerichtshof zunächst als unionsrechtswidrig verworfen.

Am 22.11.2011 hat der Europäische Gerichtshof nunmehr entschieden, dass Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer auf 15 Monate begrenzt werden können. Nach Ansicht der Richter ist ein gesetzlich oder tarifvertraglich geregelter Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres zulässig.

# Die "Top 10" rund um das Thema Überstunden und Überstundenvergütung

#### 1. Was sind Überstunden

Als Überstunden werden die Stunden bezeichnet, die über die vereinbarte bzw. regelmäßige betriebliche Arbeitszeit (festgelegt durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) hinaus geleistet werden.

## 2. Wann müssen Arbeitnehmer Überstunden leisten

Es besteht keine gesetzliche Pflicht für Arbeitnehmer Überstunden zu leisten. In Notfällen oder sonstigen außergewöhnlichen Fällen ist der Arbeitnehmer allerdings aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dazu verpflichtet. Darüber hinaus besteht eine generelle Pflicht des

# GEHALT voll

# Kundeninfo für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



# Heiko Brand Steuerberater Paul-Hartmann-Str. 61

89522 Heidenheim

⊠ info@steuerberater-brand.de

Homepage: www.stb-hdh.de

**:** 07321 27719-0

**207321 27719-29** 

Arbeitnehmers, Überstunden zu leisten, nur bei einer ausdrücklichen Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

### 3. Müssen Auszubildende Überstunden leisten?

Arbeitgeber können auch Auszubildende unter den oben genannten Voraussetzungen zu Überstunden heranziehen. Für minderjährige Auszubildende gilt jedoch eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht sowie eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden.

Erbringen Auszubildende Überstunden sind diese stets zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.

## 4. Müssen Schwerbehinderte Überstunden leisten?

Grundsätzlich ist ein schwerbehinderter Arbeitnehmer ebenfalls unter den oben genannten Voraussetzungen zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Auf sein Verlangen ist er jedoch von der Mehrarbeit freizustellen.

### 5. Besteht eine gesetzliche Überstunden-Höchstgrenze?

Die höchstzulässige Arbeitszeit regelt das Arbeitszeitgesetz. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf maximal zehn Stunden je Werktag verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Std. werktäglich nicht überschritten werden. Da der Samstag ein Werktag ist, ist er bei der zulässigen Höchstarbeitszeit mit einzubeziehen. Ein Arbeitnehmer kann demnach wöchentlich 48 Stunden arbeiten.

### 6. Wie sind Überstunden abzugelten?

Der Arbeitgeber hat Überstunden nur abzugelten, wenn er sie zuvor ausdrücklich angeordnet oder deren Ableistung geduldet hat. Überstunden sind entweder durch Zahlung einer entsprechenden Vergütung oder durch Gewährung von bezahlter Freizeit abzugelten.

### 7. Können Überstunden pauschal abgegolten

Oftmals enthalten Arbeitsverträge die Regelung, wonach sämtliche Überstunden mit der monatlichen Bruttovergütung abgegolten sind. Eine solche vom Arbeitgeber vorformulierte Pauschalierungsabrede ist prinzipiell zulässig. Damit sie wirksam ist, muss sie bestimmt und transparent formuliert sein.

# 8. Besteht ein Anspruch auf Überstundenzuschlag?

Von der regulären Überstundenvergütung ist ein Überstundenzuschlag zu unterscheiden. Ein Überstundenzuschlag muss ausdrücklich geregelt sein (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) oder sich zumindest stillschweigend aus einer betriebsüblichen Praxis ergeben.

Einen allgemeinen Anspruch gibt es nicht.

## 9. Wie ist ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen?

Besteht ein Betriebsrat, so hat dieser ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einen abgrenzbaren Teil der Belegschaft verkürzt oder verlängert werden soll. Ohne Beteiligung des Betriebsrates darf der Arbeitgeber selbst freiwillig geleistete Überstunden nicht entgegennehmen, in der Folge sind diese sodann auch nicht zu vergüten. Sofern also Mehrarbeit in Form von Überstunden geleistet werden soll, sind diese zwangsweise gegenüber den Mitarbeitern anzuordnen, im Falle des Bestehens eines Betriebsrates ist dieser bei der Anordnung zu beteiligen.

### 10. Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast?

Klagt der Arbeitnehmer auf Zahlung einer Überstundenvergütung, muss er darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss insbesondere Anfangs- und Endzeit und Art der Tätigkeit genau vortragen.

Die gleichen Grundsätze gelten, wenn der Arbeitgeber die Anordnung oder Duldung bzw. Billigung von Überstunden im Einzelfall bestreitet.

#### **Duales Studium / Unfallversicherung**

Seit Jahresbeginn werden Teilnehmer eines praxisintegrierten dualen Studiengangs wieder wie Auszubildende behandelt und unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung.

Dies gilt jedoch nicht für die Unfallversicherung. Wird den Teilnehmern der praxisintegrierten Studiengänge das Entgelt regelmäßig durchgängig auch in den schulischen Lernphasen - gewährt, so ist es während dieser Zeit grundsätzlich nicht beitragspflichtig zur Unfallversicherung. Diese Besonderheit in der Unfallversicherung wirkt sich zwar günstig auf die Lohnnebenkosten aus; sie führt jedoch zu einem Mehraufwand in der Entgeltabrechnung.

Bei Fragen - auch zu anderen Themen - stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bitte sprechen Sie uns an!

Ihre Lohnabteilung in der Kanzlei

### Heiko Brand, Steuerberater

Nadine Schönfeld, Jasmin Potsch

Rechtsstand: April 2012

Alle Informationen und Angaben in diesem BranchenBrief haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.