

FAQs zum Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte

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?.....	3
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?	4
7. Ist für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit ein Zuschlag zu zahlen?	5
8. Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?.....	5
9. Ist für Arbeit am Samstag ein Zuschlag zu zahlen?.....	6
10. Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze?	6
11. Werden Bereitschaftsdienste/ Rufbereitschaft auch vergütet?.....	6
12. Werden Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung vergütet?	7
13. Wird ein 13. Monatsgehalt gezahlt?.....	7
14. Gibt es eine Sonderzahlung und wie hoch ist sie?	7
15. Wann erhält man die Sonderzahlung?.....	8
16. Wie wird die Sonderzahlung berechnet?.....	8
17. Wann ist die Sonderzahlung zurückzuzahlen?	8
18. Wird eine betriebliche Altersversorgung gezahlt?	9
19. Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch?	9
20. Kann der Urlaub frei geplant werden?	12
21. Wo erhalte ich Auskunft über so genannte Minijobs?	12

1. Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und Tarifvertrag?

Der **Arbeitsvertrag** ist eine individuelle Vereinbarung zwischen ärztlichem Arbeitgeber und Medizinischem Fachangestellten (MFA) bzw. Arzthelfer/in (AH)¹. Der **Tarifvertrag** ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern. Dies sind auf Arbeitgeberseite die Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen (AAA) und auf Arbeitnehmerseite der Verband medizinischer Fachberufe e.V. (VmF).

Es gibt vier Tarifverträge:

- Manteltarifvertrag vom 21.11.2024 (Inkrafttreten zum 01.01.2025)
- Gehaltstarifvertrag vom 21.11.2024 (Inkrafttreten zum 01.01.2025)
- Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung vom 13.04.2016 (Inkrafttreten zum 01.04.2016)
- Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen vom 08.12.2020 (Inkrafttreten zum 01.01.2021)

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

Der Manteltarifvertrag ist nicht allgemeinverbindlich. Er gilt dann obligatorisch, wenn sowohl Arbeitgeberseite Mitglied der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten (AAA) als auch die Arbeitnehmerseite Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. (VmF) ist (siehe § 3 Tarifvertragsgesetz). Wenn dies der Fall ist, bestimmt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend den Inhalt der Arbeitsverträge (§ 2 Abs. 1 MTV).

In der Mehrzahl der Fälle kommt die Anwendung durch freiwillige Vereinbarung im Arbeitsvertrag/ Ausbildungsvertrag zustande, nämlich immer dann, wenn im

¹ Bezeichnung des Berufsbildes bis Juli 2006

Arbeitsvertrag/Ausbildungsvertrag die Geltung der von der AAA mit dem VmF abgeschlossenen Tarifverträge vereinbart wird.

2. Wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen?

Ja. Medizinische Fachangestellte erhalten eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ausgehändigt. Folgende Inhalte sind gemäß § 3 MTV 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 MTV). 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 als Vertragsänderung (siehe § 6 Abs. 2 MTV).

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. Nähere Informationen gibt es hier: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf>

6. Gibt es für Jugendliche zusätzliche Arbeitszeitregelungen?

Ja. Es gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Informationen gibt es hier: <http://bundesrecht.juris.de/jarbschg/>.

Die Landesärztekammern sind für Beratung und Überwachung zuständig. Adressen und Telefonnummer der Landesärztekammern finden Sie unter dem Link: <https://www.bundesaerztekammer.de/kontakt/adressen-der-landesaerztekammern>.

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

- die maximale Arbeitszeit kann auf bis zu neun Stunden täglich verlängert werden,
- die erste Pause kann spätestens nach fünf 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 (§ 6 Abs. 3 MTV 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 $1/167^2$ des Monatsgehaltes zugrunde gelegt (§ 7 Abs. 1 GTV).

Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember (ab 12.00 Uhr) sowie für Nachtarbeit (Zeit von 20:00 Uhr bis 07:00 Uhr) beträgt der Zuschlag je Arbeitsstunde 50 Prozent.

Für Arbeiten am Neujahrstag, dem 01. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen beträgt der Zuschlag je Arbeitsstunde 100 Prozent.

(Hinweis für Teilzeitkräfte: Bitte auch die Antworten zu Frage 12 beachten!)

8. Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?

Zuschlagspflichtige Überstunden entstehen, wenn:

1. die/der MFA Arbeitsstunden leistet, die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit (38,5 Arbeitsstunden) hinaus gehen

und

2. innerhalb eines Zeitraums von vier, längstens zwölf Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird (siehe § 7 Abs. 1 MTV).

Der Zuschlag beträgt je Stunde 25 Prozent und ist in § 7 Abs. 2a Gehaltstarifvertrag geregelt. Freizeitausgleich hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen.

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

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

² 167 Stunden beträgt die tarifliche Monatsarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

2: Der/dem MFA wird bis zur 39. KW keine Möglichkeit zum Freizeitausgleich gewährt. Damit ist für die vier Stunden der Zuschlag von 25 Prozent zu leisten (= fünf 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. Der Zuschlag 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/der MFA 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 Manteltarifvertrag. Zu diesem Zweck wird:

a) Bereitschaftsdienst mit 60 Prozent als Arbeitszeit bewertet

Bereitschaftsdienst = Die Verpflichtung der/des MFA, sich auf Anforderung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber 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/der MFA 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 12 beachten!)

Bsp.: Die/der MFA hält sich auf dienstlicher Anweisung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit am Mittwochnachmittag vier 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/dem MFA 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.

Ein Überstundenzuschlag fällt an, sobald die mit der/dem Teilzeitbeschäftigten vereinbarte individuelle wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird (siehe § 14 Abs. 4 Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag vom 08.12.2020).

13. Wird ein 13. Monatsgehalt gezahlt?

Nein, da sich die tarifliche Regelung im Jahr 2018 geändert hat. Das 13. Monatsgehalt in Höhe eines vollen Monatsgehalts wurde letztmalig im Jahr 2017 gezahlt.

14. Gibt es eine Sonderzahlung und wie hoch ist sie?

Ja, seit dem Jahr 2018 gibt es die Sonderzahlung. Erstmalige Fälligkeit war der 01. Dezember 2018. Als Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung wird das regelmäßige Bruttomonatsentgelt, einschließlich regelmäßiger Zulagen, zugrunde gelegt (siehe § 12 MTV).

Die Höhe der Sonderzahlung ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Sonderzahlung beträgt für alle MFA im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 50 Prozent des regelmäßigen Bruttomonatsgehältes/der Ausbildungsvergütung.

Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Sonderzahlung:

- 70 Prozent eines regelmäßigen Bruttomonatsgehältes /der Ausbildungsvergütung.

15. Wann erhält man die Sonderzahlung?

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens seit sechs Monaten bestehen, also seit mindestens 01. Juni des laufenden Jahres. Ausbildungsverhältnisse müssen mindestens seit drei Monaten bestehen, also mindestens seit 01. September des laufenden Jahres.

Zudem darf das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis durch die/den MFA / Auszubildenden nicht gekündigt sein. Im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung müssen die Gründe auf Arbeitnehmerseite liegen, z.B. pflichtwidriges Verhalten. Ebenso darf kein Aufhebungsvertrag aus diesen Gründen vorliegen.

16. Wie wird die Sonderzahlung berechnet?

Die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das regelmäßige Bruttomonatsentgelt einschließlich regelmäßiger Zulagen. Dauerhafte Erhöhungen (z.B. Tarifierhöhungen), die sich z.B. während des Bezugs von Krankengeld ergeben, sind einzubeziehen. 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 laufenden Kalenderjahr geändert hat oder
- die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis erfolgt ist.

Im Falle des Beginns oder einer rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres wird die Sonderzahlung nur für die Zeiten des Bestands des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr anteilig gewährt. Dies gilt seit dem 01.01.2025 auch für ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund gesetzlicher Elternzeit.

17. Wann ist die Sonderzahlung zurückzuzahlen?

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

Andernfalls ist die Sonderzahlung zurückzuzahlen, und zwar zu **100 Prozent im ersten bis dritten Jahr** der Betriebszugehörigkeit. Der zurück zu zahlende Betrag ermäßigt sich nach

einer Betriebszugehörigkeit von **drei Jahren auf 50 Prozent**. Die Rückzahlungsverpflichtung **entfällt** nach einer Betriebszugehörigkeit von **fünf Jahren**.

Maßgeblich für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt der Fälligkeit, also der 01. Dezember. Sollte der ärztliche Arbeitgeber die Kündigung der/des MFA durch eine Pflichtverletzung seinerseits zu vertreten haben, z.B. durch unpünktliche Gehaltszahlungen, entfällt die Rückzahlungsverpflichtung.

Bsp. 1: Die/der MFA kündigt am 15.01. nach 1 1/2 Jahren Betriebszugehörigkeit zum 15.03. des folgenden Kalenderjahres. Die Sonderzahlung ist in voller Höhe zurückzuzahlen.

Bsp. 2: Die/der MFA arbeitet am 01.12. seit 4 1/2 Jahren in einer Arztpraxis und kündigt fristgerecht zum 15.03. des Folgejahres. Es besteht eine Rückzahlungsverpflichtung der Sonderzahlung von 50 Prozent.

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

18. Wird eine betriebliche Altersversorgung gezahlt?

Ja, siehe Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung (<https://www.bundesaerztekammer.de/themen/gesundheitsfachberufe/betriebliche-altersversorgung-und-entgeltumwandlung>)

19. Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch?

MFA haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Mit jedem Beschäftigungsmonat, in welchem das Arbeitsverhältnis 15 Kalendertage bestanden hat, wird ein Anspruch auf 1/12tel des Jahresurlaubes (siehe § 16 Abs. 7 MTV) erworben.

Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigung	bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres	55. Lebensjahr vollendet
pro Kalenderjahr	29 Arbeitstage	31 Arbeitstage

pro Kalendermonat	29/12	31/12
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 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 Landesärztekammern. Ihre zuständige Landesärztekammer finden Sie hier:

<https://www.bundesaerztekammer.de/kontakt/adressen-der-landesaerztekammern>

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 MTV).

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	29 Arbeitstage	31 Arbeitstage
pro Kalendermonat bei 5-Tage-Woche	29/12	31/12
pro Kalenderjahr bei 6-Tage-Woche	34 Werkstage	36 Werkstage
pro Kalendermonat bei 6-Tage-Woche	34/12	36/12

Bsp.: Die/der MFA, 29 Jahre alt, arbeitet an fünf Arbeitstagen der Woche jeweils vier Stunden. Der Urlaubsanspruch beträgt - wie bei Vollzeit - 29 Arbeitstage.

b) Verteilt sich die Arbeitszeit nicht gleichmäßig auf alle Arbeitstage der Woche bzw. arbeitet die/der MFA 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
<hr/>		
	5	

Bei Werktagen:

Tariflicher Urlaubsanspruch		Anzahl der regelmäßigen
gem. § 16 Abs. 3	x	tatsächlichen Werkstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche
<hr/>		
	6	

Bsp.: Die/der MFA, 29 Jahre alt, arbeitet an drei Arbeitstagen der Woche jeweils acht Stunden; der Urlaubsanspruch bei Vollzeitbeschäftigten beträgt 29 Tage, d.h. $29 \times 3/5 = (17,4)$ gerundet 17 Urlaubstage.

Die/der MFA muss nur an den Tagen Urlaub nehmen, an denen sonst regelmäßig gearbeitet wird und kommt somit auf denselben Urlaubsanspruch wie Vollzeitkollegen.

20. Kann der Urlaub frei geplant werden?

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

21. Wo erhalte ich Auskunft über so genannte Minijobs?

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

Unter der folgenden Telefonnummer erreichen Sie die Minijob-Zentrale:

- 0355 2902-70799

Auf www.minijobzentrale.de finden Sie weitere Informationen als FAQs, im Downloadcenter oder als Schaubilder gestaltet.

Disclaimer

Die FAQ werden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erarbeitet. Wir übernehmen keine Haftung für Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben. Sie stellen auch keine Rechtsberatung dar. Wenden Sie sich für eine rechtliche Beratung – insbesondere im individuellen Einzelfall – vorzugsweise an eine Rechtsberaterin bzw. einen Rechtsberater.