

Hinweis zum Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen / Arzthelfer

Stand: Oktober 2022

Als Service und zur Orientierungshilfe stellt die Ärztekammer Nordrhein ihren Mitgliedern einen Musterarbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferinnen / Arzthelfer zur Verfügung.

Dieser Musterarbeitsvertrag ist nicht verbindlich und seine Nutzung nicht zwingend. Er enthält Formulierungsvorschläge zur Regelung arbeitsvertraglicher Bedingungen.

Vor Nutzung des unveränderten Vertragsmusters ist vom Verwender stets sorgfältig und eigenverantwortlich zu prüfen, ob die Regelungen den Anforderungen des Verwenders entsprechen und ob gegebenenfalls Anpassungen des Vertragsinhalts auf den konkreten Einzelfall erforderlich sind.

Der Mustervertrag wurde unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Erstellung geltenden gesetzlichen Regelungen erstellt. Da sich die einschlägige Rechtsprechung sowie Gesetze ändern können, kann seitens der Kammer keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Musterverträge übernommen werden. Wir empfehlen, insbesondere im Falle konkreter Vertragsanforderungen, eine juristische Einzelfallberatung.

Bei Rückfragen steht Ihnen die Ärztekammer Nordrhein gerne zur Verfügung.

Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (m/w/d)

Zwischen

(Name des ärztlichen Arbeitgebers / der ärztlichen Arbeitgeberin)

in

(Anschrift des ärztlichen Arbeitgebers / der ärztlichen Arbeitgeberin)

und

(Name des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin)

in

(Anschrift des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin)

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsbeginn und Arbeitsort

(1) Frau / Herr _____ wird mit Wirkung zum _____
(Einstellungsdatum)
in der Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin eingestellt.

(2) Ort der Tätigkeit ist die Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin
in

_____.

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin behält sich vor, den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin auch an anderen Orten, etwa zum Zwecke des Notdienstes oder in einer Zweitniederlassung, einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin zumutbar ist.

(3) Auf diesen Arbeitsvertrag finden der Manteltarifvertrag für medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen, der Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen, der Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen, der Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen sowie der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Überdies gelten die folgenden Betriebsvereinbarungen:

§ 2 Vertragsdauer und Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

oder (bei Befristung):

(Nichtzutreffendes bitte streichen.)

Der Arbeitsvertrag wird bis zum _____ befristet abgeschlossen.

Sachgrund der Befristung: _____

Eine Befristung ohne Sachgrund ist für längstens zwei Jahre zulässig, soweit der Arbeitnehmende zuvor nicht im Betrieb des künftigen Arbeitgebers beschäftigt war. Eine darüberhinausgehende Befristung bedarf eines sachlichen Grundes. Das konkrete Enddatum ist anzugeben.

(2) Die ersten ____ Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit, § 4 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen (im Folgenden: Manteltarifvertrag).

Die Probezeit darf bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen längstens sechs Monate betragen. Bei befristeten Anstellungen muss die Probezeit im angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Beschäftigung stehen.

oder:

(Nichtzutreffendes bitte streichen.)

Eine Probezeit wird im Hinblick auf die in dieser Praxis vorangegangene Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten nicht vereinbart (§ 4 Abs. 2 Manteltarifvertrag).

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(Optional, gegebenenfalls streichen.)

bei Befristung:

(4) Ungeachtet der Vereinbarung einer Befristung ist das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen beiderseits ordentlich kündbar. Insoweit wird § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abbedungen.

(Optional bei Befristung, gegebenenfalls streichen.)

§ 3 Arbeitsbereich

(1) Die Einstellung erfolgt als Medizinische(r) Fachangestellte(r).

(2) Der Arbeitsbereich richtet sich nach dem geltenden Ausbildungsberufsbild zum / zur Medizinischen Fachangestellten gemäß gültiger Ausbildungsordnung. Er umfasst insbesondere:

- die Assistenz bei Untersuchungen, Behandlungen und chirurgischen Eingriffen und Hilfe bei Notfällen

- die Betreuung und Beratung von Patientinnen und Patienten vor, während und nach der Behandlung
- die Information von Patientinnen und Patienten über die Ziele und Möglichkeiten der Vor- und Nachsorge
- die Dokumentation von Behandlungsabläufen und Erfassung erbrachter Leistungen für die Abrechnung
- die Organisation von Betriebsabläufen und Überwachung der Terminplanung
- die Bedarfsermittlung, Beschaffung und Verwaltung von Material
- die Mitwirkung beim Qualitätsmanagement
- die Durchführung von Hygienemaßnahmen und Laborarbeiten
- das Anwenden von Informations- und Kommunikationssystemen
- _____
- _____
- _____

§ 4 Arbeitsvertragliche Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin hat die übertragenen Tätigkeiten gewissenhaft auszuüben und das Verhalten den besonderen Aufgaben der ärztlichen Praxis anzupassen. Er / sie ist verpflichtet, die im Rahmen des Weisungsrechts getätigten Anordnungen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin sowie die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Berufsgenossenschaft, zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, gewissenhaft zu befolgen.

(2) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin ist insbesondere verpflichtet,

- alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten und Patientinnen geheim zu halten (§ 203 StGB), und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Manteltarifvertrag),
- die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten,
- die Praxiseinrichtung und das Arbeitsmaterial nur zu den übertragenen Arbeiten zu verwenden, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorgsam damit umzugehen,
- auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen zu achten sowie
- alle im Rahmen der ärztlichen Praxis wichtigen Vorkommnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt exklusive der Pausen ____ Stunden. (Vollzeit: 38,5 Stunden). Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. (§ 6 Abs. 1 Manteltarifvertrag)

(2) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen des Praxisbetriebes, insbesondere unter Berücksichtigung von anfallenden Bereitschaftsdiensten sowie der Sprechstundenzeiten. Der Arbeitnehmende hat sich an anfallenden Bereitschaftsdiensten entsprechend den organisatorischen Regelungen der Praxis zu beteiligen (§ 6 Abs. 2 und 4 Manteltarifvertrag).

(3) Die tägliche Arbeitszeit wird wie folgt festgelegt:

(Siehe hierzu § 6 Abs. 3 des Tarifvertrages: „Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu verteilen, dass in jeder Woche ein ganzer Tag oder zwei halbe Tage arbeitsfrei bleiben. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Nachmittage an Samstagen (ab 12:00 Uhr) arbeitsfrei sind. Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mit einem Zuschlag zu vergüten. Die Nachmittage am 24. und 31. Dezember (ab 12:00 Uhr) sind arbeitsfrei unter Fortzahlung des Gehaltes.“)

	von	bis	und	von	bis	
Montags						
Dienstags						
Mittwochs						
Donnerstags						
Freitags						
Samstags						

(4) Die Pausen- und Ruhezeiten verteilen sich entsprechend wie folgt:
(Gegebenenfalls ergänzen um zusätzliche Frühstücks- oder Kaffeepausen.)

	von	bis	Gesamtdauer
Montags			
Dienstags			
Mittwochs			
Donnerstags			
Freitags			
Samstags			

(5) Eine Änderung der täglichen Arbeitszeitregelung ist mit dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin einvernehmlich abzustimmen und bedarf einer Vertragsänderung (§ 6 Abs. 2 Manteltarifvertrag).

§ 6 Überstunden

(1) Als Überstunden gelten die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, soweit innerhalb eines Zeitraumes von vier, längstens zwölf Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird. Freizeitausgleich hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen (§ 7 Abs. 1 Manteltarifvertrag).

(2) Überstunden dürfen im gesetzlich zulässigen Rahmen, insbesondere aufgrund außergewöhnlicher betrieblicher Erfordernisse, angeordnet werden. Die zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

(3) Geleistete Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin entsprechend den betrieblichen Erfordernissen durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.

(4) Die Vergütung pro geleistete Stunde Mehrarbeit beträgt brutto _____ Euro.

§ 7 Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Arbeit am 24. und 31. Dezember, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

(1) Samstags- und Sonntagsarbeit bzw. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist die an diesen Tagen geleistete Arbeit in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 20:00 Uhr - 7:00 Uhr geleistet wird. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit gelten nicht als Überstunden (§ 7 Manteltarifvertrag).

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft wird die Zeit eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- Bereitschaftsdienst Bewertung als Arbeitszeit 60%
- Rufbereitschaft Bewertung als Arbeitszeit 30%

Liegt der Bereitschaftsdienst oder die Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so ist der entsprechende Vergütungssatz für Überstunden anzurechnen.

(3) Unter Bereitschaftsdienst wird die Verpflichtung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin verstanden, sich auf Anforderung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin bestimmten Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können.

Bereitschaftsdienst liegt nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin über den Notfalldienst hinausgeht. Rufbereitschaft ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin sich entsprechend der Anordnung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

(4) Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft ist vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin nur dann anzuordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 8 Vergütung

(1) Das Gehalt richtet sich nach dem geltenden Gehaltstarifvertrag. Die Eingruppierung erfolgt in Tätigkeitsgruppe _____ und beträgt derzeit brutto _____ Euro.

(2) Das Gehalt wird jeweils zum _____ des Monats auf das beim Arbeitgeber / bei der Arbeitgeberin angegebene, inländische Bankkonto des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin überwiesen.

(3) Für Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie Arbeit am 24. und am 31.12. ab 12:00 Uhr sind Zuschläge zu zahlen, die nach Arbeitsstunden berechnet werden. Dabei wird ein Stundensatz von

1/167

des Monatsgehaltess für Vollzeitbeschäftigte zugrunde gelegt.

		Zahlbar zum _____
Zuschläge für Überstunden, Arbeit am Samstag	25 %	Mit dem Gehalt _____
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	50 %	Mit dem Gehalt _____
für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr	50 %	Mit dem Gehalt _____
für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen	100 %	Mit dem Gehalt _____
Für Nachtarbeit	50 %	Mit dem Gehalt _____

Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 9 Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen

(1) Gemäß § 12 Manteltarifvertrag erhält der / die Medizinische Fachangestellte zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres (Fälligkeitstermin) eine Sonderzahlung. Der Anspruch auf die Sonderzahlung setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Fälligkeitstermin

- a) seit mindestens 6 vollen Kalendermonaten ununterbrochen besteht.
- b) nicht durch den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin gekündigt ist bzw. durch den Arbeitgeber aus Gründen gekündigt wurde, die der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin zu vertreten hat und
- c) keine Vereinbarung über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den unter b) genannten Gründen geschlossen ist.

(2) Die Höhe der Sonderzahlung ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Sonderzahlung beträgt im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 50 % des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt bei Medizinischen Fachangestellten ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit 70 % eines regelmäßigen Bruttomonatsgehalts.

(3) Als regelmäßiges Bruttomonatsgehalt gilt das der / des Medizinischen Fachangestellten ausgehend von deren regelmäßiger Arbeitszeit zustehende laufende Arbeitsentgelt, einschließlich regelmäßiger Zulagen.

Insbesondere die Vergütung für geleistete Überstunden, Zuschläge, Aufwendungsersatz und Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. während des Bezugs von Krankengeld oder für die Dauer der gesetzlichen Elternzeit) wirksam werden, sind in die Berechnung einzubeziehen.

Bei Änderung der Vergütungshöhe während des Kalenderjahres aufgrund einer Änderung des Beschäftigungsumfanges oder Übernahme einer Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist aus den regelmäßigen Bruttomonatsgehältern für das gesamte Kalenderjahr das durchschnittliche Monatsgehalt zu ermitteln und bei der Berechnung der Sonderzahlung zugrunde zu legen.

(4) 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. Abs. (1) Buchstabe a. bleibt unberührt.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses z. B. aufgrund von Krankheit oder gesetzlicher Elternzeit stellt keine Unterbrechung dar.

(5) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin ist bis zum vollendeten 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit zur Rückzahlung der Sonderzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Eigenkündigung vor dem 31. März des jeweiligen Folgejahres endet bzw. aufgrund eines von dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin Aufhebungsvertrages vor dem 31. März des jeweiligen Folgejahres endet. Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin aufgrund einer ihm vorwerfbaren Pflichtverletzung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat.

Die Rückzahlungsverpflichtung ermäßigt sich nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren zum Fälligkeitszeitpunkt (1. Dezember) auf 50 % der Sonderzahlung und entfällt nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren zum Fälligkeitszeitpunkt (1. Dezember).

(6) Für am 31.12.2014 bestehende Anlagevereinbarungen über tarifliche vermögenswirksame Leistungen (VWL-Verträge) erhält der / die Medizinische Fachangestellte nach Ablauf der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung von 30 Euro monatlich.

*Teilzeitbeschäftigte mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich haben nach der Probezeit Anspruch auf 15 Euro vermögenswirksame Leistungen monatlich.
Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr haben ebenfalls Anspruch auf 15 Euro vermögenswirksame Leistungen monatlich.*

§ 10 Betriebliche Altersvorsorge und Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin hat die Möglichkeit zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung (*§ 13 Manteltarifvertrag*).

§ 11 Schutz- und Berufskleidung

Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin stellt dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin die notwendige Schutz- und Berufskleidung, mindestens jedoch zwei Berufskittel pro Jahr, unentgeltlich zur Verfügung. Ebenso trägt der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin die Kosten der Reinigung der Schutz- und Berufskleidung (*§ 15 Manteltarifvertrag*).

§ 12 Arbeitsunfähigkeit

(1) Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, im Falle von Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitpunkt hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung jeweils früher zu verlangen (*§§ 8 bis 10 Manteltarifvertrag*).

(3) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis infolge eines in ihrer Person liegenden Grundes sowie bei durch Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes in Höhe von 100% bis zum Ende der sechsten Woche.

§ 13 Sonstige Arbeitsverhinderung

(1) Persönliche Angelegenheiten sind außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Einwilligung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin gestattet. Kann diese Einwilligung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(2) Bei Fernbleiben trotz fehlender Einwilligung besteht insoweit kein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes (*§ 8 Manteltarifvertrag*).

(3) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleibt, hat keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 14 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und rechtzeitig (mindestens vier Monate vorher) festgelegt werden (§ 16 Manteltarifvertrag).

(2) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin erwirbt mit jedem Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Der volle Jahresurlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten Tätigkeit in derselben Praxis geltend gemacht werden.

(3) Der Urlaub beträgt jährlich 28 Arbeitstage bzw. 34 Werktage. In dem Kalenderjahr, in dem der / die Medizinische Fachangestellte das 55. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Jahresurlaub auf 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage.

Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen, die vor dem 1.1.1973 geboren wurden, erhalten bei über den 31.12.2012 hinaus fortbestehendem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis weiterhin 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage.

(4) Für die Berechnung des Urlaubsanspruches gelten als Arbeitstage alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage. Als Werktage gelten alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

(5) Zwei Wochen des zustehenden Erholungsurlaubes müssen dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin nach Absprache mit Arbeitgeber / Arbeitgeberin und Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden.

(6) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin, die im laufenden Kalenderjahr in die Praxis eintritt oder ausscheidet; der angefangene Monat wird bei der Bemessung des Urlaubsanspruches voll einbezogen, wenn der / die Medizinische Fachangestellte in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage im Arbeitsverhältnis stand. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit (sechs Monate) in der 2. Hälfte des Kalenderjahres hat der / die Medizinische Fachangestellte Anspruch auf mindestens 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz oder auf Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

(7) Bei verschuldeter fristloser Entlassung reduziert sich der Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

(8) Erkrankt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während des Urlaubs, so hat er / sie ihrem Arbeitgeber / ihrer Arbeitgeberin unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit zu machen. Der Urlaub ist dann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist der Rest des Urlaubs – je nach Vereinbarung – sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.

(9) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren und zu nehmen.

(10) Ist zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(11) Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den er / sie Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber / ihrer Arbeitgeberin Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz leistet.

(12) Scheidet der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin aus der Praxis aus, ist ihm / ihr eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und wie lange im Laufe des Kalenderjahres Urlaub gewährt wurde. Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der folgenden Einstellung vorzulegen.

(13) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen besteht außerdem ein gesetzlicher Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend, § 208 SGB IX.

§ 15 Arbeitsbefreiung

1) Dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin wird auf Antrag eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes in den in § 17 Manteltarifvertrag aufgeführten Fällen gewährt.

(2) Mitglieder der Tarifkommission sind für eine Sitzung zur Vorbereitung von Tarifverhandlungen sowie für Tarifverhandlungen mit ärztlichen Arbeitgebern / Arbeitgeberinnen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen. Gleiches gilt für Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen bei den Ärztekammern.

(3) Im Übrigen wird die Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung gem. § 616 BGB ausgeschlossen.

§ 16 Kurzarbeit

Kurzarbeit kann nach Maßgabe der Regelungen des Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit für Medizinische Fachangestellte in seiner jeweils gültigen Fassung angeordnet werden, (§ 17a Manteltarifvertrag).

§ 17 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 18 Manteltarifvertrag).

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis:

2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,

20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis abweichend von Absatz 1 und 2 jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.

(5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(6) Will der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin nach Erhalt einer Kündigung geltend machen, diese sei sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen unwirksam, kann er innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht gemäß § 4 KSchG erheben. Die Klage muss auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht wirksam beendet wurde, gerichtet sein.

§ 18 Freistellung

Nach Ausspruch einer Kündigung und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kann der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Ein sachlicher Grund für eine Freistellung liegt z.B. vor, wenn dem Arbeitgeber infolge einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder infolge des dringenden Verdachts einer groben Pflichtverletzung die Beschäftigung nicht mehr zuzumuten ist oder auch dann, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist.

§ 19 Sterbegeld

Stirbt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin, so wird das Gehalt für den Sterbemonat und einen weiteren Monat an:

- a) den überlebenden Ehegatten oder Lebensgefährten,
- b) die unterhaltsberechtigten Kinder oder
- c) ihre Eltern oder einen Elternteil, wenn die Verstorbene überwiegend zum Unterhalt beigetragen hat,

als Sterbegeld gezahlt (§ 20 Manteltarifvertrag).

§ 20 Nebentätigkeit

(1) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin vor Tätigkeitsaufnahme anzuzeigen. Die Aufnahme der Nebentätigkeit ist zulässig nach zuvor erteilter Einwilligung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf unverzügliche Einwilligung, soweit keine berechtigten Belange des Arbeitgebers oder zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.

(2) Der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

§ 21 Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende Aushändigung eines Zeugnisses (§ 19 Manteltarifvertrag).

(2) Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin ist berechtigt, während des Arbeitsverhältnisses jederzeitig ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

(3) Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Es ist auf Wunsch des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin auch auf Leistung und Verhalten im Dienst zu erstrecken.

§ 22 Personalbogen

Der beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages.

§ 23 Verschwiegenheitspflicht / Schweigepflicht

(1) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin eine Weisung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(2) Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin ist in die Schweigepflicht des Arztes (§ 203 StGB) eingebunden. Er / Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patientinnen / Patienten geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Manteltarifvertrag).

§ 24 Nebenabreden, Salvatorische Klausel

(1) Die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen regeln die Vertragsbeziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden wurden nicht getroffen.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

(3) Soweit in diesem Arbeitsvertrag Regelungen nicht enthalten oder diese unwirksam sind, gelten die Bestimmungen der tariflichen Abschlüsse in der jeweils gültigen Fassung, die von der „Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Medizinischen Fachangestellten“ mit Berufsverbänden und Gewerkschaften vereinbart worden sind. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 25 Schriftformerfordernis

(1) Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt auch für die Abbedingung dieser Schriftformabrede.

(2) Abweichend von Absatz 1 gilt das Schriftformerfordernis nicht, wenn die Vertragsänderungen individuell im Sinne des § 305 b BGB vereinbart werden.

§ 26 Verfall- und Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach ihrem Entstehen schriftlich geltend zu machen, § 21 Manteltarifvertrag. Dies gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis oder dessen Beendigung im Zusammenhang stehen. Ausgenommen vom Verfall sind Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des

Körpers oder der Gesundheit, Ansprüche aus der Haftung wegen Vorsatz und Ansprüche auf Mindestentgelte.

§ 27 Schlussbestimmungen

(1) Dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin wurde eine Ausfertigung dieses Vertrags ausgehändigt.

(2) Sonstige Vereinbarungen:

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift des ärztlichen Arbeitgebers / der ärztlichen Arbeitgeberin

Unterschrift des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin

PERSONALBOGEN

Vor- und Zuname (ggfs. auch Geburtsname)

Anschrift: _____

geboren am _____ in _____

Staatsangehörigkeit: _____

Familienstand: ledig verheiratet verwitwet geschieden

Zahl der Kinder _____ Geburtsdaten: _____

Anschrift der nächsten Angehörigen: _____

Datum _____

Unterschrift _____