Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen[1]

Zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten, Herbert-Lewin-Platz 1, 10623 Berlin und dem Verband medizinischer Fachberufe e.V., Bissenkamp 12-16, 44135 Dortmund, wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen, die im Bundesgebiet in Einrichtungen der ambulanten Versorgung tätig sind.

(2) Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen im Sinne des Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin entspricht und die die entsprechende Prüfung vor der Ärztekammer bestanden haben.

Sprechstundenschwestern und Sprechstundenhelferinnen sowie staatlich geprüfte Kranken- und Kinderkrankenschwestern/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen sind Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen im Sinne dieses Tarifvertrages gleichgestellt, sofern sie eine solche Tätigkeit ausüben.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.

§ 2
Anwendungsbereich

(1) Dieser Manteltarifvertrag bestimmt unmittelbar und zwingend den Inhalt aller Arbeitsverträge zwischen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten und Mitgliedern der tarifvertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen.
(2) Sind nicht beide Parteien des Arbeitsvertrages Mitglied der Tarifvertragspartner, so gelten die tariflichen Bestimmungen, wenn im Arbeitsvertrag auf diesen Manteltarifvertrag oder auf den Manteltarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung ausdrücklich Bezug genommen wird.

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei der Verwendung der Begriffe Arzthelferin, Medizinische Fachangestellte, Arbeitgeber und Arzt jeweils die männliche bzw. weibliche Form mitgedacht.

§ 3
Arbeitsvertrag

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die Bestimmungen dieses Tarifvertrages einschränken, sind unwirksam.

(2) Im Arbeitsvertrag ist mindestens aufzunehmen:
- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort
- die Bezeichnung der zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Gehalts laut Eingruppierung einschließlich eventueller Zulagen sowie andere Bestandteile des Gehaltes und deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit[2]
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- ein allgemeiner Hinweis auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

§ 4
Probezeit

(1) Die ersten drei Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit. Diese kann einvernehmlich bis zu weiteren drei Monaten verlängert werden. Eine Verlängerung für Auszubildende ist ausgeschlossen.
(2) Die Probezeit entfällt, wenn die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis weiterhin tätig ist.

§ 5
Schweigepflicht

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist in die Schweigepflicht des Arztes (§ 203 StGB) eingebunden. Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

[2] Das heißt, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden müssen.

§ 6
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.
(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis. Änderungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gelten als Vertragsänderung.
(3) 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.
(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin an den Tagen, an denen er selbst zum Notfalldienst eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu beschäftigen.
(5) Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Gemäß § 21a Abs. 1 JArbSchG kann abweichend von §§ 8, 11 Abs. 2, 12 und 15
   - die maximale Arbeitszeit auf bis zu neun Stunden täglich verlängert werden,
   - die erste Pause spätestens nach fünf Stunden gewährt werden,
   - die Schichtzeit (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen) bis auf elf Stunden täglich verlängert werden,
   - die Arbeitszeit auf bis zu fünfeinhalb Tage verteilt werden; Abs. 3 bleibt unberührt.

   Dabei darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden nach dem JArbSchG nicht überschritten werden.

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

(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.
   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 bis 7:00 Uhr geleistet wird. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit gelten nicht als Überstunden.
(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 der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin verstanden, sich auf Anforderung des Arztes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arzt bestimmten Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienst liegt nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin über den Notfalldienst hinausgeht. Rufbereitschaft ist die Zeit, in der die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin sich entsprechend der Anordnung des Arztes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arzt anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
(4) Der Arzt darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft ist vom Arzt nur dann anzuordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
(5) Die Höhe der Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr wird im Gehaltstarifvertrag festgelegt.

§ 8
Arbeitsversäumnis

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin darf grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin insoweit keinen Anspruch auf die Fortzahlung des Gehaltes. Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleibt, hat keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 9
Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsunfähigkeit ist ohne schuldhaften Verzug anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

§ 10
Entgeltfortzahlung

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin 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.

§ 11
Gehalt

(1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin erhält ein Gehalt nach Maßgabe des jeweils geltenden Gehaltstarifvertrages.
(2) Die Berufsjahre zählen vom Ersten des Monats an, in dem die Prüfung zur Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin bestanden wurde. Die Berufsjahre der Sprechstundenschwestern, Sprechstundenhelferinnen und Krankenschwestern in den neuen Bundesländern werden anerkannt.

    Unterbricht die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ihre berufliche Tätigkeit wegen Erziehungsurlaub/Elternzeit, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.
    Hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin vor ihrer Prüfung (§ 1 Abs. 2) eine berufsnahe Tätigkeit ausgeübt, so ist diese Zeit der Tätigkeit zur Hälfte auf die Berufsjahre nach Satz 1 anzurechnen.

(3) Die Bezüge werden monatlich und zwar am 25. des laufenden Kalendermonates gezahlt. Der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung zur Verfügung zu stellen, aus welcher sich die Zusammensetzung des Gehaltes und die einzelnen Abzüge ergeben.

§ 12
13. Gehalt, vermögenswirksame Leistungen

(1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin erhält spätestens zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein 13. Monatsgehalt in Höhe des letzten vollen Monatsgehaltes.
    Unregelmäßige Zahlungen (für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Arbeit am 24. und 31. Dezember gem. § 7 oder unregelmäßige Abzüge z. B. wegen unbezahlten Urlaubs oder Krankheit) werden bei der Bemessung nicht berücksichtigt.
    Bei der Berechnung werden nur solche Monate gerechnet, in denen die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Entgelt oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz Mutterschaftsgeld oder bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis Krankengeld erhalten hat.
    Für Elternzeit besteht kein Anspruch; dies gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geleistet wird.
(2) Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres bestanden, so ermäßigt sich das 13. Gehalt; für jeden Monat des

Arbeitsverhältnisses zu diesem Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger ist ein Zwölftel des 13. Gehaltes zu zahlen.

(3) Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so ist der angefangene Monat bei der Berechnung des 13. Gehaltes voll einzubeziehen, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Monat mindestens 16 Kalendertage bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis in einem Monat weniger als 16 Kalendertage bestanden, ist dieser anteilig zu berücksichtigen (1/30 pro Kalendertag).

(4) Bei der Berechnung des 13. Gehaltes für Zeiten der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ist der Monat, in dem die Mutterschutzfrist endet, in die Berechnung voll einzubeziehen, wenn die Medizinische Fachangestellte/ Arzthelferin für mindestens 15 Kalendertage Mutterschaftsgeld bezogen hat. Hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin in diesem Monat weniger als 15 Kalendertage Mutterschaftsgeld erhalten, erfolgt die Berechnung anteilig (1/30 pro Kalendertag).

(5) Bei Änderung der Vergütungshöhe während des Kalenderjahres aufgrund einer Änderung des Beschäftigungsumfanges oder Übernahme einer Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist aus den Bezügen für das gesamte Kalenderjahr das durchschnittliche Monatsgehalt zu ermitteln und bei der Berechnung des 13. Gehaltes zugrunde zu legen.

(6) Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb der dreimonatigen Probezeit gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1, so entfällt der Anspruch auf Zahlung eines anteiligen 13. Gehaltes. Endet das Arbeitsverhältnis jedoch innerhalb der verlängerten Probezeit gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2, so ist das anteilige 13. Gehalt für den gesamten Beschäftigungszeitraum zu zahlen.

(7) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin erhält 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.

(8) Übergangsregelungen:
Das in § 2 Abs. 1 Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung festgeschriebene Wahlrecht ist bis zum 31.12.2014 befristet.
Bei Abschluss neuer Verträge ab dem 1. 1.2015 hat sie ausschließlich Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung gem. Buchstabe b) Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung. Die am 1. 1.2015 bestehenden Anlagevereinbarungen über tarifliche vermögenswirksame Leistungen (VWL-Verträge) sind bis zum Ende ihrer Laufzeit unter Berücksichtigung des Arbeitgeberbeitrages gem. § 12 Abs. 7 dieses Tarifvertrages zu bedienen.

§ 13
Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung.

§ 14
Teilzeitarbeit

(1) Nicht vollbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen erhalten von dem Gehalt, das für vollberufstätige Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Teilzeit entspricht, und zwar pro Stunde 1/167 des jeweiligen Monatsgehaltes.
Es wird folgende Berechnungsformel zugrunde gelegt:

Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung : 167 Stunden pro Monat x Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung x 4,33
= Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung

(2) Die übliche tägliche Arbeitszeit ist in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen[3].

(3) Gegen den Willen der Betroffenen darf keine Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder Teilzeit- auf Vollzeitarbeit erfolgen.

(4) Die von Teilzeitkräften geleistete Mehrarbeit ist zu vergüten. Ein Überstundenzuschlag fällt erst dann an, wenn sie über die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitkräfte hinausgeht.

(5) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Urlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag bzw. Werktag beschäftigt werden, ist die Anzahl der effektiven Urlaubstage unter Zugrundelegung folgender Berechnungsformel zu ermitteln:
Bei Arbeitstagen:

$$\text{Urlaubsanspruch in effektiven Arbeitstagen} = \frac{\text{Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 16 Abs. 3} \times \text{Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche}}{5}$$

Bei Werktagen:

$$\text{Urlaubsanspruch in effektiven Werktagen} = \frac{\text{Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 16 Abs. 3} \times \text{Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Werktagen der Teilzeitbeschäftigten pro Woche}}{6}$$

Als Urlaubstage sind bei Zugrundelegung dieser Berechnungsformel nur die in den Urlaubszeitraum fallenden tatsächlichen Arbeitstage bzw. Werktage der Teilzeitbeschäftigten anzurechnen.

[3] Das heißt, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden müssen.

§ 15
Schutz- und Berufskleidung

Der Arbeitgeber stellt der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin die notwendige Schutz- und Berufskleidung, mindestens jedoch zwei Berufskittel pro Jahr, unentgeltlich zur Verfügung. Ebenso trägt der Arbeitgeber die Kosten der Reinigung der Schutz- und Berufskleidung.

§ 16
Urlaub

(1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und rechtzeitig (mindestens vier Monate vorher) festgelegt werden.

(2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin 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 26 Arbeitstage bzw. 31 Werktage. In dem Kalenderjahr, in dem die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin das 30. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Jahresurlaub auf 28 Arbeitstage bzw. 34 Werktage. In dem Kalenderjahr, in
dem sie das 40. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Urlaub auf 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage.

(4) Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten, wenn sie günstiger als die tariflichen Regelungen sind.

(5) 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.
Auszubildenden ist der Urlaub so zu gewähren, dass der Berufsschulunterricht nicht beeinträchtigt wird.

(6) Zwei Wochen des zustehenden Erholungsurlaubes müssen der Medizinischen Fachangestellten/ Arzthelferin nach Absprache mit Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden.

(7) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin, die im laufenden Kalenderjahr in die Praxis eintritt oder ausscheidet; der angefangene Monat wird bei der Bemessung des Urlaubsanspruchs voll einbezogen, wenn die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin 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 die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin 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.

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

(9) Erkrankt die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin während des Urlaubs, so hat sie ihrem Arbeitgeber 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.

(10) 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.

(11) 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.

(12) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz leistet.

(13) Scheidet die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin aus der Praxis aus, ist ihr eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und wie lange im Laufe des Kalenderjahres Urlaub gewährt wurde. Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der folgenden Einstellung vorzulegen.

§ 17
Arbeitsbefreiung

(1) In den nachstehenden Fällen wird der Medizinischen Fachangestellten/ Arzthelferin auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes gewährt:

a)	Eheschließung der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin	2 Arbeitstage
b)	Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Niederkunft der Ehefrau eines Medizinischen Fachangestellten/Arzthelfers	1 Arbeitstag
d)	Wohnungswechsel bei eigenem Hausstand und ungekündigtem Arbeitsverhältnis	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
e)	25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
f)	Schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er in demselben Haus-	1 Arbeitstag

halt lebt

bb) eines Kindes, das das zwölte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen von aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zzgl. erforderliche Wegzeiten

h) Teilnahme an berufsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen

bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr

Die Bestätigung über die Teilnahme und deren Ergebnis ist dem Arbeitgeber vorzulegen. Arbeitstage im Sinne dieser Befreiungsvorschriften sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage. Soweit landesrechtliche Regelungen zum Bildungsurlaub vorhanden sind, finden diese ausschließlich Anwendung.

(2) Mitglieder der Tarifkommission sind für eine Sitzung zur Vorbereitung von Tarifverhandlungen sowie für Tarifverhandlungen mit ärztlichen Arbeitgebern 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.

§ 18
Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis einer Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis
   1. 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
   2. 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   3. 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   4. 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   5. 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   6. 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   7. 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
(4) Die außerordentliche Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB).
(5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 19
Zeugnis

(1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende Aushändigung eines Zeugnisses.
(2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist berechtigt, während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
(3) Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Es ist auf Wunsch der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin auf Leistung und Führung zu erstrecken.

§ 20
Sterbegeld

Stirbt eine Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin, 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.

§ 21
Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach ihrem Entstehen schriftlich geltend zu machen.

§ 22
Wahrung des Besitzstandes

Waren für die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages günstigere Arbeits- und Gehaltsbedingungen vereinbart, so werden diese durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 23
In-Kraft-Treten und Laufzeit

(1) Dieser Manteltarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag vom 22.11.2007, der bis zum 31.12.2010 Gültigkeit hat, und tritt am 01.01.2011 in Kraft.
(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2012.

<u>Protokollnotizen</u>

zu § 1 Geltungsbereich
Angestellte ohne Lehrabschlussprüfung in der Tätigkeit von Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen, die am 1. April 1969 das 21. Lebensjahr vollendet hatten und die an diesem Stichtage mindestens fünf Jahre als Arzthelferin tätig waren, werden den Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen gleichgestellt.

zu § 11 Gehalt
Die Berufsjahrberechnung gemäß § 11 (2) Satz 3 gilt für alle Arbeitsverträge, die ab dem 1.11.1997 abgeschlossen werden. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.11.1997 bestanden haben, gelten die Regelungen des § 10 (2) Satz 3 des Manteltarifvertrages vom 16.9.1992.

Berlin, den 20.01.2011