

Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte

Zwischen

der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der
Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten,
Herbert-Lewin-Platz 1, 10623 Berlin

und

dem Verband medizinischer Fachberufe e.V.,
Gesundheitscampus-Süd 33, 44801 Bochum

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Manteltarifvertrag gilt für Medizinische Fachangestellte (MFA) die im Bundesgebiet in Einrichtungen der ambulanten Versorgung tätig sind.
- (2) MFA im Sinne des Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der/des Medizinischen Fachangestellten bzw. der Arzthelferin/des Arzthelfers¹ entspricht und die die entsprechenden Prüfungen vor der Ärztekammer bestanden haben.
Sprechstundenschwestern und Pflegefachpersonen² sind MFA im Sinne dieses Tarifvertrages gleichgestellt, sofern sie eine solche Tätigkeit ausüben.
- (3) Der Manteltarifvertrag 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

¹ Bezeichnung des Berufsbildes bis Juli 2006.

² Die Bezeichnung „Pflegefachpersonen“ umfasst die Berufsabschlüsse „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“, „Altenpflegerin/Altenpfleger“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/-pfleger“.

Fachangestellten (AAA) und Mitgliedern der tarifvertragschließenden Arbeitnehmerorganisation.

- (2) Sind nicht beide Partner 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 Bezug genommen wird oder die tariflichen Bestimmungen betriebsüblich Anwendung finden.

§ 3 **Arbeitsvertrag**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; den MFA 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 Arbeitszeit³
 - 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 MFA in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis weiterhin tätig sind.

§ 5 **Schweigepflicht**

MFA sind in die ärztliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) eingebunden. Sie haben insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ 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) Arbeitgeber sind berechtigt, MFA an den Tagen, an denen sie selbst zum Notfalldienst eingeteilt sind, auch außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu beschäftigen.
- (5) Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 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 Höchst Arbeitszeit 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 von MFA verstanden, sich auf Anforderung der Arbeitgeber außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von der Arbeitgeberseite bestimmten Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfall bei der Patientenversorgung die Arbeit aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienst liegt nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit von MFA über den Notfalldienst hinausgeht. Rufbereitschaft ist die Zeit, in der MFA sich entsprechend der arbeitgeberseitigen Anordnung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber/der Arbeitsgeberin anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Arbeitgeber dürfen Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Rufbereitschaft ist vom Arbeitgeber 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

MFA dürfen grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin der Arbeit fernbleiben. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben haben MFA insoweit keinen Anspruch auf die Fortzahlung des Gehaltes. MFA, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 9

Arbeitsunfähigkeit

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

§ 10

Entgeltfortzahlung

MFA haben 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) MFA erhalten ein Gehalt nach Maßgabe des jeweils geltenden Gehaltstarifvertrages.
- (2) Die Berufsjahre zählen vom Ersten des Monats an, in dem die Prüfung als MFA bestanden wurde.⁴ Die Berufsjahre der Sprechstundenschwestern und Pflegefachpersonen in den neuen Bundesländern werden anerkannt.
- (3) Unterbrechen MFA ihre berufliche Tätigkeit wegen Erziehungsurlaub/Elternzeit, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.
- (4) Haben MFA vor ihrer Prüfung (§ 1 Abs. 2) eine berufsnahen Tätigkeit ausgeübt, so ist diese Zeit der Tätigkeit zur Hälfte auf die Berufsjahre nach Satz 1 anzurechnen.
- (5) Die Bezüge werden monatlich, und zwar am 25. des laufenden Kalendermonates gezahlt. Den MFA ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung zur Verfügung zu stellen, aus welcher sich die Zusammensetzung des Gehaltes und die einzelnen Abzüge ergeben.

§ 12 **Sonderzahlung**

- (1) MFA erhalten zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres (Fälligkeitstermin) eine Sonderzahlung.
Der Anspruch auf Sonderzahlung setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Fälligkeitstermin:
 - a. seit mindestens 6 vollen Kalendermonaten ununterbrochen besteht. Ausgenommen hiervon sind Auszubildende, bei denen ein Anspruch nach 3 Monaten besteht
 - b. nicht durch die/den MFA gekündigt ist bzw. durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aus Gründen gekündigt wurde, die die/der MFA zu vertreten hatund
 - c. keine Vereinbarung über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den in Buchstabe b. genannten Gründen geschlossen ist.
- (2) Die Sonderzahlung beträgt bei MFA im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 50 % des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts. Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt die Sonderzahlung 70 % des regelmäßigen Bruttomonatsgehalts.
- (3) Als regelmäßiges Bruttomonatsgehalt gilt das der/dem MFA, ausgehend von deren regelmäßiger Arbeitszeit, zustehende laufende Arbeitsentgelt, einschließlich regelmäßiger Zulagen.
Insbesondere die Vergütung für geleistete Überstunden, Zuschläge, Aufwändungsersatz und Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z. B. während des Bezugs von Krankengeld oder für die Dauer der gesetzlichen Elternzeit) wirksam werden, sind in die Berechnung einzubeziehen.

⁴ Dies umfasst ebenfalls die Prüfung zur Arzthelferin/Arzthelfer.

Bei Änderung der Vergütungshöhe während des laufenden Kalenderjahres, aufgrund einer Änderung des Beschäftigungsumfanges, oder der Übernahme von 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. Dies gilt ebenso für ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund gesetzlicher Elternzeit. Abs. (1) Buchstabe a. bleibt unberührt.

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

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

Die Rückzahlungsverpflichtung

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

§ 13

Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

MFA haben die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung.

§ 14

Teilzeitarbeit

- (1) Nicht vollbeschäftigte MFA erhalten von dem Gehalt, das für vollberufstätige MFA 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:

$$\begin{aligned} &\text{Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung: 167 Stunden pro Monat} \\ &\quad \times \text{Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung} \times 4,33 \\ &= \text{Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung} \end{aligned}$$

- (2) Die übliche tägliche Arbeitszeit ist in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.⁵
- (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 an, wenn die mit der/dem Teilzeitbeschäftigten vereinbarte individuelle Arbeitszeit überschritten wird.

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:

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Urlaubsanspruch in effektiven Arbeitstagen | = | Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 16 Abs. 3 | X | Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche |
| | | | | 5 |

Bei Werktagen:

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Urlaubsanspruch in effektiven Werktagen | = | Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 16 Abs. 3 | X | 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.

§ 15 **Schutz- und Berufskleidung**

Die Arbeitgeber stellen den MFA die notwendige Schutz- und Berufskleidung, mindestens jedoch zwei Berufskittel pro Jahr, unentgeltlich zur Verfügung. Ebenso tragen die Arbeitgeber die Kosten der Reinigung der Schutz- und Berufskleidung.

§ 16 **Urlaub**

- (1) MFA haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche von MFA nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und rechtzeitig (mindestens vier Monate vorher) festgelegt werden.
- (2) MFA erwerben mit jedem Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Der volle Jahresurlaubsanspruch kann erst

⁵ Das heißt, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden müssen.

nach Ablauf von sechs Monaten Tätigkeit in derselben Praxis geltend gemacht werden.

- (3) Der Urlaub beträgt jährlich 29 Arbeitstage bzw. 35 Werktage. In dem Kalenderjahr, in dem die/der MFA das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Jahresurlaub auf 31 Arbeitstage bzw. 37 Werktage.

MFA, die vor dem 01.01.1973 geboren wurden, erhalten bei über den 31.12.2012 hinaus fortbestehendem Arbeitsverhältnis weiterhin 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 den MFA nach Absprache mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und Mitarbeitenden nach eigenen zeitlichen Wünschen gewährt werden.
- (7) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses haben die MFA, die im laufenden Kalenderjahr in die Praxis eintreten oder ausscheiden; der angefangene Monat wird bei der Bemessung des Urlaubsanspruches voll einbezogen, wenn die MFA in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage im Arbeitsverhältnis standen. 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 haben die MFA 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) Erkrankten MFA während des Urlaubs, so haben 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.
- (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/die Arbeitgeberin kann den Erholungsurlaub, der den MFA für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den MFA Elternzeit nehmen, um ein Zwölftel kürzen. Satz 1 gilt nicht, wenn MFA während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin Teilzeitarbeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz leisten.
- (13) Scheiden MFA aus der Praxis aus, ist ihnen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und wie lange im Laufe des Kalenderjahres Urlaub gewährt wurde. MFA sind verpflichtet, diese Bescheinigung bei der folgenden Einstellung vorzulegen.

§ 17

Arbeitsbefreiung

- (1) In den nachstehenden Fällen wird MFA auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes gewährt:

- | | |
|--|--|
| a) Eheschließung der/des MFA | 2 Arbeitstage |
| b) Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Niederkunft der Ehefrau der/des MFA | 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/sie in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag |
| bb) eines Kindes, das das zwölfte 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 MFA die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

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

- | | |
|---|--|
| g) Ärztliche Behandlung der/des MFA, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zzgl. erforderliche Wegzeiten |
|---|--|

- h) Teilnahme an berufsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen bis zu 3
Die Bestätigung über die Teilnahme und deren Ergebnis Arbeitstage im
ist den Arbeitgebern vorzulegen. Arbeitstage im Sinne Kalenderjahr
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 der/des MFA kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15.
oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin 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) MFA haben nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende
Aushändigung eines Zeugnisses.
- (2) MFA sind 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/des MFA auf Leistung und Führung zu erstrecken.

§ 20 **Sterbegeld**

Stirbt die/der MFA, so wird deren Gehalt für den Sterbemonat und einen weiteren Monat an:

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

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 MFA vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages günstigere Arbeits- und Gehaltsbedingungen vereinbart, so werden diese durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 23 **Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Manteltarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag vom 08.12.2020 sowie den Änderungstarifvertrag vom 02.07.2021 und tritt am 01.01.2025 in Kraft.
- (2) Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2026.

Protokollnotizen

zu § 11 Gehalt

Die Berufsjahrberechnung gemäß § 11 (2) Satz 3 gilt für alle Arbeitsverträge, die ab dem 01.11.1997 abgeschlossen werden. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.11.1997 bestanden haben, gelten die Regelungen des § 10 (2) Satz 3 des Manteltarifvertrages vom 16.09.1992.

Berlin, den 21.11.2024