

Bekanntmachungen

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 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.

¹ Bezeichnung des Berufsbildes bis Juli 2006.

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

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 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 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 anzuzugehen. 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 Dies umfasst ebenfalls die Prüfung zur Arzthelferin/Arzthelfer.

- (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:
- seit mindestens 6 vollen Kalendermonaten ununterbrochen besteht. Ausgenommen hiervon sind Auszubildende, bei denen ein Anspruch nach 3 Monaten besteht
 - nicht durch die/den MFA gekündigt ist bzw. durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aus Gründen gekündigt wurde, die die/der MFA zu vertreten hat und
 - 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, Aufwendungsersatz 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.
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 Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund gesetzlicher Elternzeit. Abs. (1) Buchstabe a. bleibt unberührt.
Das Ruhens 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 jewei-

gen 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:

Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung:

$$167 \text{ Stunden pro Monat} \times \text{Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung} \times 4,33 = \text{Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung}$$

- (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	×	Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche
5				

Bei Werktagen:

Urlaubsanspruch in effektiven Arbeitstagen	=	Tariflicher Urlaubsanspruch gem. § 16 Abs. 3	×	Anzahl der regelmäßigen tatsächlichen Arbeitstage der Teilzeitbeschäftigten pro Woche
6				

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

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

§ 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 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 Ar-

beitsunfähigkeit 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 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>aa) eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt</td> <td>1 Arbeitstag</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr</td> </tr> </table>	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	
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
Die Bestätigung über die Teilnahme und deren Ergebnis ist den Arbeitgebern 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. | bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr |
- (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

BUNDESÄRZTEKAMMER

Bekanntmachungen

Gehaltstarifvertrag 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 Gehaltstarifvertrag geschlossen:

§ 1**Geltungsbereich**

- (1) Dieser Gehaltstarifvertrag 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 Gehaltstarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.

¹ Bezeichnung des Berufsbildes bis Juli 2006.

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

§ 2**Anwendungsbereich**

- (1) Dieser Gehaltstarifvertrag bestimmt unmittelbar und zwingend den Inhalt aller Arbeitsverträge zwischen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen 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 Gehaltstarifvertrag oder auf den Gehaltstarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen wird oder die tariflichen Bestimmungen betriebsüblich Anwendung finden.

§ 3
**Gehälter für voll- und teilzeitbeschäftigte
Medizinische Fachangestellte**

- (1) Ab dem 01.01.2025 gilt folgende Gehaltstabelle für Vollzeitbeschäftigte:

Berufsjahr	Tätigkeitsgruppe I (Euro)	Tätigkeitsgruppe II (Euro)	Tätigkeitsgruppe III (Euro)	Tätigkeitsgruppe IV (Euro)	Tätigkeitsgruppe V (Euro)	Tätigkeitsgruppe VI (Euro)
1. Stufe: 1. – 4.	2.803,95	2.972,19	3.140,42	3.308,66	3.589,06	3.981,61
2. Stufe: 5. – 8.	2.855,88	3.027,23	3.198,59	3.369,94	3.655,53	4.055,35
3. Stufe: 9. – 12.	2.907,80	3.082,27	3.256,74	3.431,20	3.721,98	4.129,08
4. Stufe: 13. – 16.	2.959,73	3.137,31	3.314,90	3.492,48	3.788,45	4.202,82
5. Stufe: 17. – 20.	3.167,43	3.357,48	3.547,52	3.737,56	4.054,31	4.497,75
6. Stufe: 21. – 24.	3.219,35	3.412,51	3.605,67	3.798,83	4.120,77	4.571,48
7. Stufe: 25. – 28.	3.271,28	3.467,56	3.663,83	3.860,10	4.187,24	4.645,22
8. Stufe ab 29.	3.323,20	3.522,59	3.721,98	3.921,38	4.253,70	4.718,94

(2) Ab dem 01.01.2026 gilt folgende Gehaltstariftabelle für Vollzeitbeschäftigte:

Berufsjahr	Tätigkeitsgruppe I (Euro)	Tätigkeitsgruppe II (Euro)	Tätigkeitsgruppe III (Euro)	Tätigkeitsgruppe IV (Euro)	Tätigkeitsgruppe V (Euro)	Tätigkeitsgruppe VI (Euro)
1. Stufe: 1. – 4.	2.939,59	3.115,97	3.292,34	3.468,72	3.762,68	4.174,22
2. Stufe: 5. – 8.	2.992,56	3.172,11	3.351,67	3.531,22	3.830,48	4.249,44
3. Stufe: 9. – 12.	3.045,53	3.228,26	3.410,99	3.593,73	3.898,28	4.324,65
4. Stufe: 13. – 16.	3.098,49	3.284,40	3.470,31	3.656,22	3.966,07	4.399,86
5. Stufe: 17. – 20.	3.235,88	3.430,03	3.624,19	3.818,34	4.141,93	4.594,95
6. Stufe: 21. – 24.	3.288,84	3.486,17	3.683,50	3.880,83	4.209,72	4.670,15
7. Stufe: 25. – 28.	3.341,81	3.542,32	3.742,83	3.943,34	4.277,52	4.745,37
8. Stufe: 29. – 32.	3.394,76	3.598,45	3.802,13	4.005,82	4.345,29	4.820,56
9. Stufe ab 33.	3.447,73	3.654,59	3.861,46	4.068,32	4.413,09	4.895,78

- (3) Teilzeitbeschäftigte erhalten pro Stunde der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit 1/167tel des jeweiligen Monatsgehaltes für Vollzeitbeschäftigte ihrer Tätigkeitsgruppe. Es wird folgende Berechnungsformel zugrunde gelegt:

Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung:
 $167 \text{ Stunden pro Monat} \times \text{Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung} \times 4,33 = \text{Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung.}$

- (4) Für die Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppen ist vom Berufsbild der MFA wie es sich aus der Ausbildungsverordnung ergibt, sowie von den in rechtlich zulässiger Weise übertragenen Tätigkeiten (Delegationsfähigkeit) auszugehen. In diesem Rahmen tragen MFA die Verantwortung für die fachgerechte Durchführung der ihnen übertragenen Aufgaben. Die medizinische wie haftungsrechtliche Gesamtverantwortung der Ärztin/des Arztes bleibt dabei unberührt. Unter Zugrundelegung dieses rechtlichen Rahmens gelten für die Eingruppierung folgende Definitionen:

Tätigkeitsgruppe I

Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen, wobei Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt werden, wie sie durch eine abgeschlossene Berufsausbildung als MFA mit der Prüfung vor der Ärztekammer erworben wurden. In diese Tätigkeitsgruppe fallen Tätigkeiten gemäß Ausbildungsverordnung.

Tätigkeitsgruppe II

Weitgehend selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, wobei gründliche und/oder vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch Aneignung spezialisierter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem Arbeitsbereich erworben wurden. Voraussetzung sind Fortbildungsmaßnahmen von insgesamt mindestens 40 Stunden und/oder entsprechende Berufserfahrung

Fortbildungsmaßnahmen sind zum Beispiel:

- Ambulante Versorgung älterer Menschen
- Wundmanagement
- Hygienemanagement
- Qualitätsmanagement
- Klimawandel und Gesundheit
- Patientenbegleitung und Koordination
- Datenschutz und Datensicherheit
- Elektronische Praxiskommunikation und Telematik
- Notfallmanagement/ Erweiterte Notfallkompetenz
- Impfmanagement
- Disease-Management-Programme

Tätigkeitsgruppe III

Weitgehend selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, wobei gründliche und/oder vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch Aneignung spezialisierter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem oder mehreren Arbeitsbereich(en) erworben wurden. Voraussetzung sind Fortbildungsmaßnahmen von insgesamt mindestens 80 Stunden und/oder entsprechende Berufserfahrung und/oder Tätigkeiten in der Durchführung der Ausbildung der MFA.

Fortbildungsmaßnahmen sind zum Beispiel:

- Ambulantes Operieren (94 Stunden)
- Demenz
- Elektronische Praxiskommunikation und Telematik
- Gynäkologie und Geburtshilfe
- Urologie
- Prävention bei Jugendlichen und Erwachsenen
- Prävention im Kindes- und Jugendalter (84 Stunden)
- Strahlenschutzkurs lt. § 49 Abs. 1 Nr. 3 StrlSchV (90 Stunden)

Tätigkeitsgruppe IV

Selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, wobei besonders gründliche und/oder vielseitige Fachkenntnisse vor-

rausgesetzt werden, die durch Aneignung zusätzlicher umfassender Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in komplexen Arbeitsbereichen erworben wurden. Voraussetzung sind Fortbildungsmaßnahmen von insgesamt mindestens 120 Stunden und/oder Tätigkeiten in der systematischen Planung, Durchführung und Koordination der Ausbildung der MFA.

Fortbildungsmaßnahmen sind zum Beispiel:

- Ambulantes Operieren (120 Stunden)
- Ambulantes Operieren in der Augenheilkunde
- Augenheilkundlich-technische Assistenz
- Dialyse und Nephrologie
- Ernährungsmedizin
- Gastroenterologische Endoskopie
- Onkologie
- Palliativversorgung
- Pneumologie
- Prävention im Kindes- und Jugendalter/Sozialpädiatrie (130 Std.)
- Strahlenschutzkurs lt. § 24 (2) RöV alte Fassung (120 Stunden)
- Qualitätsmanagement
- Hygienemanagement
- Nichtärztliche Praxisassistenz
- Versorgungsassistenz in der Hausarztpraxis (VERAH®)

Tätigkeitsgruppe V

Ausführen von leitungsbezogenen Tätigkeiten, wobei besonders gründliche und vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch Aneignung zusätzlicher umfassender Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in komplexen Arbeitsbereichen erworben wurden.

Voraussetzung sind Fortbildungsmaßnahmen von insgesamt mindestens

360 Stunden und entsprechende Berufserfahrung. Hierbei sind eine Fortbildung von mindestens 120 Stunden und weitere Fortbildungseinheiten von mindestens 40 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren zu erbringen. Dieser Zeitraum verlängert sich um die in Anspruch genommene Elternzeit.

Ein Beispiel für eine solche Fortbildungsmaßnahme ist:

- Fachwartin/Fachwirt für ambulante medizinische Versorgung gemäß § 54 BBiG³

Tätigkeitsgruppe VI

Ausführen von leitungs- und führungsbezogenen Tätigkeiten, wobei besonders umfassende, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, die durch zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Organisation und Steuerung mehrerer umfassender Arbeitsbereiche erworben wurden. Die Tätigkeiten sind mit hoher Problemlösungs- und Sozialkompetenz verbunden.

Voraussetzung ist eine Fortbildungsmaßnahme von mindestens 600 Stunden und entsprechende Berufserfahrung.

Fortbildungsmaßnahmen sind zum Beispiel:

- Betriebswirtin/Betriebswirt für Management im Gesundheitswesen gemäß § 54 BBiG
- Fachwartin/Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen gemäß § 53 BBiG

- (5) a) Die Eingruppierung in eine Tätigkeitsgruppe erfolgt nach den in den Tätigkeitsgruppen I bis VI jeweils genannten Kriterien und soll im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden. In den Tätigkeitsgruppen II bis V können die erforderlichen Fortbildungsstunden auch durch mehrere Fortbildungsmaßnahmen angesammelt werden.

Vertretungen in Zeiten von Erholungsurlaub oder Krankheit bis zu sechs Wochen führen nicht zu einer Höhergruppierung.

- b) Fortbildungen können z. B. sein:

- Maßnahmen auf Basis der Musterfortbildungscurricula der Bundesärztekammer oder andere gleichwertige Maßnahmen (siehe Beispiele in den Tätigkeitsgruppen)

oder

- Kurse auf Basis zertifizierter Angebote von Kassenärztlichen Vereinigungen, Kammern, ärztlichen Fachverbänden, des Bildungswerkes für Gesundheitsberufe e. V. und anderen anerkannten Bildungsträgern im Gesundheitswesen.

- c) Die in Fortbildungsmaßnahmen erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind nur dann vergütungsrelevant, wenn sie arbeitsplatz- und/ oder einrichtungsbezogen angewendet werden.

- (6) Die Zuschläge auf die Vergütung nach Tätigkeitsgruppe I betragen:

– in Tätigkeitsgruppe II	6 Prozent
– in Tätigkeitsgruppe III	12 Prozent
– in Tätigkeitsgruppe IV	18 Prozent
– in Tätigkeitsgruppe V	28 Prozent
– in Tätigkeitsgruppe VI	42 Prozent

Diese Zuschläge sind in der Gehaltstabelle dieses Gehaltstarifvertrages bereits berücksichtigt.

§ 4

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung beträgt ab dem 01.01.2025:

im 1. Jahr monatlich	1.000 Euro
im 2. Jahr monatlich	1.100 Euro
im 3. Jahr monatlich	1.200 Euro

Ab dem 01.01.2026 beträgt die Ausbildungsvergütung:

im 1. Jahr monatlich	1.050 Euro
im 2. Jahr monatlich	1.150 Euro
im 3. Jahr monatlich	1.250 Euro

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

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

§ 6

Abrechnung

MFA haben Anspruch auf eine schriftliche Abrechnung ihrer Bezüge.

§ 7

Zuschläge

³ Die Bezeichnung umfasst die Aufstiegsfortbildung Arztfachhelferin/Arztfachhelfer.

- (1) Für Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit 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 Monatsgehaltes für Vollzeitbeschäftigte zugrunde gelegt.
- (2) Der Zuschlag beträgt je Stunde
- für Überstunden, für Arbeit am Samstag 25 Prozent
 - für Sonn- und Feiertagsarbeit 50 Prozent
 - für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr 50 Prozent
 - für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen 100 Prozent
 - für Nacharbeit 50 Prozent
- (3) Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschläge, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.
- (4) Als Überstunden gelten die über die regelmäßige wöchentliche 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.

§ 8

Wahrung des Besitzstandes/Überleitung

MFA, die bei Inkrafttreten dieses Gehaltstarifvertrages in einem Arbeitsverhältnis stehen und in eine der Tätigkeitsgruppen II bis VI eingruppiert sind, dürfen aufgrund dieses Gehaltstarifvertrages nicht herabgruppiert werden, auch wenn die in § 3 Abs. 5 genannten Anforderungen für die Tätigkeitsgruppen nicht bzw. nicht mehr erfüllt sind.

Änderungen der Eingruppierung aus anderen Gründen bleiben unberührt.

§ 9

Inkrafttreten und Laufzeit

- Dieser Gehaltstarifvertrag ersetzt den Gehaltstarifvertrag vom 08.02.2024 und tritt am 01.01.2025 in Kraft.
- Dieser Gehaltstarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2026.

Protokollnotizen:

I. Zu § 3 (1) (Berufsjahre)

Die Berufsjahre zählen vom Ersten des Monats an, in dem die Prüfung zur Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin/Arzthelfer bestanden wurde. Die Berufsjahre der Sprechstundenschwestern und Pflegefachpersonen in den neuen Bundesländern werden anerkannt. Unterbrechen MFA ihre berufliche Tätigkeit wegen Erziehungsurlaub/Elternzeit, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.

Haben MFA vor ihrer Ausbildung eine berufsnahe Tätigkeit ausgeübt, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.

Werden Angestellte ohne Lehrabschlussprüfung gem. Protokollnotiz I MFA gleichgestellt, so sind die ersten zwei Jahre der Berufstätigkeit bei der Ermittlung der Berufsjahre nicht anzurechnen.

Die Berufsjahrberechnung gemäß § 11 (2) Satz 3 des Manteltarifvertrags vom 12.09.1997 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 Manteltarifvertrags vom 16.09.1992.

II. Zu § 3 (5) (Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppen)

Bei den Begriffen „allgemeine Anweisung“, „weitgehend selbstständig“ sowie „selbstständig“ im Sinne des Ausführens von Tätigkeiten nach den Tätigkeitsgruppen I bis VI sind die Verordnung der Bundesregierung über die Berufsausbildung zum Medizinischen Fachangestellten/zur Medizinischen Fachangestellten vom 26. April 2006 (BGBl. Jahrgang 2006 Teil I Nr. 22, S. 1097 bis 1108) sowie die gemeinsame Stellungnahme von Kassenärztlicher Bundesvereinigung und Bundesärztekammer zur „Persönlichen Leistungserbringung – Möglichkeiten und Grenzen der Delegation ärztlicher Leistungen“ vom 29.8.2008 zu berücksichtigen (Deutsches Ärzteblatt, Heft 41 vom 10.10.2008, S. A 2173 ff).

III. Zu § 8 Satz 2 (Wahrung des Besitzstandes)

Die Besitzstandsregelung ist ausschließlich in der geltenden Tarifstruktur begründet. Sie gilt nicht bei Änderungen der Vergütung und Eingruppierung aus anderen Gründen. Solche Änderungen aus anderen (betrieblichen, persönlichen oder sonstigen) Gründen können einvernehmlich oder auch einseitig unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen erfolgen.

Berlin, den 21.11.2024