

te der Deutschen Ärzteversicherung zur Verfügung. Seit 2002 wird damit allen ärztlichen Arbeitgebern und Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen ein günstiges Produkt in der Form einer Gruppenversicherung mit allen damit zusammenhängenden Vorteilen hinsichtlich Rendite, Verwaltungskosten, Logistik und Beratung sowie Ablaufleistung angeboten. Auf die Produktgestaltung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines Beirates bei der Versicherung Einfluss nehmen. Die Monatsbeiträge von 20 Euro respektive zehn Euro sind mit dem Produkt GesundheitsRente möglich. □

Bekanntmachungen

Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/ Arzthelferinnen

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 Gehaltstarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen¹, 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/Arzthelferinnen 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 Gehaltstarifvertrag bestimmt unmittelbar und zwingend den Inhalt aller Arbeitsverträge zwischen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten und Mitgliedern der tarifvertragschließenden Arbeitnehmerorganisation.

^{*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.

- (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 ausdrücklich oder stillschweigend Bezug genommen wird.

§ 3

Gehälter für voll- und teilzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen

- (1) Ab 1. 7. 2009 gilt folgende Gehaltstabelle für vollzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen:

Berufsjahr	Tätigkeitsgruppe I (Euro)	Tätigkeitsgruppe II (Euro)	Tätigkeitsgruppe III (Euro)	Tätigkeitsgruppe IV (Euro)
1.–3.	1 424	1 495	–	–
4.–6.	1 554	1 632	1 709	1 865
7.–10.	1 685	1 770	1 854	2 022
11.–16.	1 783	1 872	1 962	2 140
17.–22.	1 897	1 992	2 087	2 277
23.–29.	2 013	2 114	2 214	2 416
ab dem 30.	2 131	2 237	2 344	2 557

- (2) Für die Zeit vom 1. 1. 2009 bis 30. 6. 2009 gelten die Gehälter für vollzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen gemäß dem Gehaltstarifvertrag vom 22. 11. 2007 weiter fort.
- (3) Vollzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen erhalten für die Monate Januar bis Juni 2009 eine Einmalzahlung in Höhe von 330 Euro, zahlbar spätestens mit dem Gehalt August 2009. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig im Verhältnis zu der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis in der Zeit von Januar bis Juni 2009, ist die Einmalzahlung anteilig zu zahlen. In diesem Fall erhält die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, 1/6 der Einmalzahlung und für jeden angefangenen Kalendermonat hiervon 1/30 pro Kalendertag.
- (4) Für die Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppen ist vom Berufsbild der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen, wie es sich aus der Ausbildungsverordnung ergibt, sowie von den ihr in rechtlich zulässiger Weise übertragenen Tätigkeiten (Delegationsfähigkeit) auszugehen. Die Gesamtverantwortung 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 Handlungskompetenzen vorausgesetzt werden, wie sie durch eine abgeschlossene Berufsausbildung als Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin mit der Prüfung vor der Ärztekammer erworben wurden.

Tätigkeitsgruppe II:

Teilweise selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, wobei Handlungskompetenzen bzw. gründliche und/oder vielseitige Fachkenntnisse vorausgesetzt werden. Zusätzliche Kenntnisse werden durch Aneignung auf einem Gebiet oder durch eine vertiefende oder spezialisierende Fortbildungsmaßnahme im Mindestumfang von 40 Fortbildungsstunden erworben.

Tätigkeitsgruppe III:

Weitgehend selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an die Handlungskompetenz und die Fach- oder Führungsverantwortung stellen und mehrjährige Erfahrung voraussetzen. Es werden die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse auf einem oder mehreren Gebieten oder eine oder mehrere vertiefende und/oder spezialisierende Fortbildungsmaßnahme(n) von insgesamt 120 Fortbildungsstunden oder der Strahlenschutzkurs gemäß § 24 Abs. 2 Röntgenverordnung sowie drei Berufsjahre vorausgesetzt.

Tätigkeitsgruppe IV:

Selbstständiges Ausführen von Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an die Handlungskompetenz und die Fach- und Führungsverantwortung stellen und die in der Regel mit Leitungsfunktionen (Personalführung, Weisungsbefugnissen) verbunden sind. Es werden die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse auf einem oder mehreren Gebieten oder eine oder mehrere vertiefende und/oder spezialisierende Fortbildungsmaßnahme(n) von insgesamt mind. 280 Fortbildungsstunden sowie drei Berufsjahre vorausgesetzt.

(5) Teilzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arztshelferinnen erhalten pro Stunde der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit 1/167 des jeweiligen Monatsgehaltes für vollzeitbeschäftigte Medizinische Fachangestellte/Arztshelferinnen ihrer Tätigkeitsgruppe.

Es wird folgende Berechnungsformel zugrunde gelegt:

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

§ 4

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung beträgt

im 1. Jahr monatlich	531 Euro
im 2. Jahr monatlich	572 Euro
im 3. Jahr monatlich	616 Euro

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

Medizinische Fachangestellte/Arztshelferinnen haben die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung.

§ 6

Abrechnung

Medizinische Fachangestellte/Arztshelferinnen haben Anspruch auf eine schriftliche Abrechnung ihrer Bezüge.

§ 7

Zuschläge

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

§ 8

Wahrung des Besitzstandes

Waren für die Medizinische Fachangestellte/Arztshelferin vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart, so werden diese durch diesen Vertrag nicht berührt.

Medizinische Fachangestellte/Arztshelferinnen, die bei Inkrafttreten dieses Gehaltstarifvertrages in einem Arbeitsverhältnis stehen und in eine der Tätigkeitsgruppen I bis IV eingruppiert sind, dürfen nicht herabgestuft werden, auch wenn die in § 3 Abs. 4 genannten Anforderungen nicht erfüllt sind.

§ 9

Inkrafttreten und Laufzeit

- Dieser Gehaltstarifvertrag ersetzt den Gehaltstarifvertrag vom 22. November 2007. Er tritt am 1. 1. 2009 in Kraft.
- Dieser Gehaltstarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. 12. 2010.

Protokollnotizen:

I. Zu § 1 (2) (Geltungsbereich)

Angestellte ohne Lehrabschlussprüfung in der Tätigkeit von Medizinischen Fachangestellten/Arztshelferinnen, die am 1. April 1969 das 21. Lebensjahr vollendet hatten und die an diesem Stichtage mindestens fünf Jahre als Arztshelferin tätig

waren, werden den Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen gleichgestellt.

II. Zu § 3 (1) (Berufsjahre)

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.

Unterbrechen Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen ihre berufliche Tätigkeit wegen Erziehungsurlaub/Elternzeit, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.

Hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin vor ihrer Ausbildung eine berufsnahe Tätigkeit ausgeübt, so ist diese Zeit zur Hälfte auf die Berufsjahre anzurechnen.

Werden Angestellte ohne Lehrabschlussprüfung gem. Protokollnotiz I Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen 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. 9. 1997 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.

III. Zu § 3 (4) (Eingruppierung in die Tätigkeitsgruppen)

Die Tätigkeitsgruppen I bis IV bauen inhaltlich aufeinander auf in dem Sinne, dass höhere Tätigkeitsgruppen Tätigkeiten aus den darunter liegenden Tätigkeitsgruppen mit umfassen. Die Eingruppierung in eine Tätigkeitsgruppe erfolgt nach den in den Tätigkeitsgruppen I bis IV jeweils genannten Kriterien und muss im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden. Vertretungen in Zeiten von Erholungsurlaub oder Krankheit bis zu sechs Wochen führen nicht zu einer Höhergruppierung.

1. Zu Tätigkeitsgruppe I:

In diese Tätigkeitsgruppe fallen Tätigkeiten gemäß Ausbildungsordnung. Diese umfassen u. a. die Durchführung delegationsfähiger Leistungen nach allgemeinen Anweisungen.

2. Zu den Tätigkeitsgruppen II bis IV

Der Zuschlag auf die Vergütung nach Tätigkeitsgruppe I beträgt

- in Tätigkeitsgruppe II 5 %
- in Tätigkeitsgruppe III 10 %
- in Tätigkeitsgruppe IV 20 %

In die Tätigkeitsgruppen II bis IV fallen Tätigkeiten, die die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erfordern. Diese können im Rahmen der beruflichen Tätigkeit und/oder durch eine oder mehrere zusätzliche Qualifizierung(en) durch anerkannte Fortbildungsmaßnahmen erworben werden. Dies können z. B. sein:

- Fortbildungsmaßnahmen auf Basis der (Muster-)Fortbildungscurricula der Bundesärztekammer oder andere gleichwertige Maßnahmen, z. B.:
 - Onkologie
 - Ambulantes Operieren
 - Gastroenterologische Endoskopie
 - Ambulantes Operieren in der Augenheilkunde

- Pneumologie
- Dialyse
- Patientenbegleitung und Koordination
- Ernährungsmedizin
- Prävention bei Kindern und Jugendlichen
- Prävention bei Jugendlichen und Erwachsenen
- Ambulante Versorgung älterer Menschen
- Palliativversorgung
- Betriebsmedizin

- Kurse auf Basis zertifizierter Angebote von Kassenärztlichen Vereinigungen, Kammern, ärztlicher Fachverbände, des Bildungswerkes für Gesundheitsberufe e.V. und andere anerkannte Bildungsträger im Gesundheitswesen, z. B.:

- Qualitätsmanagementbeauftragte
- Vorgesehene Maßnahmen im Rahmen von Disease-Management-Programmen
- Fachwirtin für ambulante medizinische Versorgung/Arzthelferin gemäß § 54 Berufsbildungsgesetz.

Tätigkeiten in der Planung und Durchführung der Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten sind Bestandteil der Führungsqualifikation gemäß Definitionen der Tätigkeitsgruppen III und IV.

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

IV. Zu § 3 (4):

Bei den Begriffen „allgemeine Anweisung“, „teilweise selbstständig“, „weitgehend selbstständig“ sowie „selbstständig“ im Sinne des Ausführens von Tätigkeiten nach den Tätigkeitsgruppen I bis IV 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.).

Berlin, den 6. 5. 2009

□

Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen¹

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

§ 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.

§ 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 Arbeitszeit²
 - 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.

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

§ 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.

§ 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 § 21 a 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 fünfeneinhalb 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 Nacharbeit 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 Nacharbeit 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 Nacharbeit 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 Bundeselterngehalt- 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 einzu beziehen, 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 × Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung × 4,33 = Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung
- (2) Die übliche tägliche Arbeitszeit ist in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen³.
- (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. Ist die Arbeitszeit nicht gleichmäßig auf alle Arbeitstage der Woche verteilt, so sind sämtliche Arbeitstage der Woche auf den Urlaubsanspruch anzurechnen.

§ 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.

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

- (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 zweiten Hälfte des Kalenderjahres hat die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Anspruch auf mindestens 20 Arbeitstage bzw. 24 Werkstage 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 Bundeselternge- 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.
- c) Niederkunft der Ehefrau eines Medizinischen Fachangestellten/Arzthelfers 1 Arbeitstag
- d) Wohnungswechsel bei eigenem Hausstand und ungekündigtem Arbeitsverhältnis 1 Arbeitstag
- e) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
- f) Schwere Erkrankung
- aa) eines Angehörigen oder Lebensgefährten, soweit er 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 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,
- (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

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.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs 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 Inkrafttreten dieses Tarifvertrages günstigere Arbeits- und Gehaltsbedingungen vereinbart, so werden diese durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 23 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. 1. 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, frühestens zum 31. 12. 2010.

Protokollnotizen

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 22. 11. 2007

Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung

Präambel

Durch diesen Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung von Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferinnen¹ im Alter leisten, indem sie die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung schaffen. Deshalb wird der bisher schon erfolgreich eingeschlagene Weg der tariflichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung durch die Schaffung eines Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung sowie eines zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung als weiterer Anreiz für die Mitarbeiterinnen fortentwickelt.

§ 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.

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.

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

(3) Dieser Tarifvertrag gilt entsprechend auch für Auszubildende.

§ 2

Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin erhält zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Leistungen nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Form eines Arbeitgeberbeitrages. Sie hat die Wahl zwischen einem Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen gem. § 12 (7) des Manteltarifvertrages (Buchstabe a) oder einem Arbeitgeberbeitrag anstelle der vermögenswirksamen Leistungen (Buchstabe b). Der Arbeitgeberbeitrag ist wie folgt gestaffelt:
- a) Zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen erhalten:
- vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich und mehr 20 Euro monatlich,
 - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich zehn Euro monatlich,
 - Auszubildende nach der Probezeit 20 Euro monatlich.
- b) Anstelle der vermögenswirksamen Leistungen erhalten:
- vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich und mehr 56 Euro monatlich,
 - teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich 28 Euro monatlich,
 - Auszubildende nach der Probezeit 38 Euro monatlich.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat von ihrem Wahlrecht gemäß Abs. 1 innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bzw. nach Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses oder dem Auslaufen einer bestehenden Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen (VWL-Vertrag) Gebrauch zu machen. Macht sie von diesem Recht keinen Gebrauch, hat der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung entsprechend Buchstabe b) zu zahlen. Besteht zu diesem Zeitpunkt bereits eine Anlagevereinbarung zu den tariflichen vermögenswirksamen Leistungen, muss der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung gem. Buchstabe a) entrichten.
- (3) Übergangsregelung:
Das Wahlrecht der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin ist befristet bis einschließlich 31. 12. 2014. Bis zu diesem Zeitpunkt kann sie von ihrem Wahlrecht uneingeschränkt Gebrauch machen. Bei Abschluss neuer Verträge ab dem 1. 1. 2015 hat sie ausschließlich Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung gem. Buchstabe b).
- (4) Der Anspruch besteht für jeden Kalendermonat, in dem die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Anspruch auf Entgelt hat.

Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:

- a) Zeiten, für die der Arbeitnehmerin Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z. B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung)
- b) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung bis zu sechs Wochen je Krankheitsfall, einschließlich möglicher Folgeerkrankungen
- c) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen
- d) Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
- (5) Zu den Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt zählen insbesondere Zeiten der Elternzeit, sofern keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.
- (6) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage besteht.
Der Arbeitgeberbeitrag ist in diesem Fall in voller Höhe von dem Arbeitgeber zu entrichten.
- (7) Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag, wenn für mindestens 15 Kalendertage ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Entgelt besteht.
- (8) Bei Wechsel des vereinbarten wöchentlichen Stundenumfanges im laufenden Kalendermonat ist für diesen Monat, soweit der Stundenwechsel sich auf die Höhe des Altersversorgungsbetrages gem. Abs. 1 auswirkt, der höhere Beitrag von dem Arbeitgeber zu entrichten.
- (9) Bisher bestehende und vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, dürfen auf den unter Abs. 1 geregelten Arbeitgeberbeitrag nicht angerechnet werden.
- (10) Falls durch eine bestehende Entgeltumwandlung einer Arbeitnehmerin bereits der Förderungshöchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wird, ist diese Entgeltumwandlung auf Wunsch der Arbeitnehmerin so zu reduzieren, dass der Arbeitgeberbeitrag von dieser Arbeitnehmerin genutzt werden kann.
- (11) Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung an die Arbeitnehmerinnen ist grundsätzlich nicht zulässig.
Eine Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages mit dem Gehalt ist auf Wunsch der Arbeitnehmerin möglich, falls sie bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das 50. Lebensjahr vollendet hat.
- (12) Aufgelaufene Arbeitgeberbeiträge sind nachzuzahlen. Dies gilt auch für den dreimonatigen Zeitraum zur Ausübung des Wahlrechtes gem. Abs. 2. Der Anspruch auf Nachzahlung für den Zeitraum zur Ausübung des Wahlrechtes entfällt, wenn die Arbeitnehmerin von ihrem Wahlrecht nicht fristgerecht Gebrauch gemacht hat.
Die Nachzahlung erfolgt so weit möglich in Form der Einmalzahlung in den Altersversorgungsvertrag. Ist dies nicht möglich, ist der Auszahlungsbetrag als Bruttobetrag mit dem Gehalt auszus zahlen.
- (13) Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
- (14) Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gem. §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 3

Entstehen des Anspruchs auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung

Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag entsteht erstmalig mit Inkrafttreten des Tarifvertrages bzw. mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, soweit der Beginn nach Inkrafttreten des Tarifvertrages liegt.

§ 4

Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist monatlich fällig.

§ 5

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin hat im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung. Der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin steht es frei, diesen Anspruch geltend zu machen.

§ 6

Höhe der Entgeltumwandlung

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin kann verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersversorgung unter Berücksichtigung des Arbeitgeberbeitrages verwendet werden. Bemessungsgrenze ist einheitlich für das gesamte Bundesgebiet die Beitragsbemessungsgrenze West. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch² nicht unterschritten werden.
- (2) Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Medizinischer Fachangestellten/Arzthelferin auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart (Entgeltumwandlungsvereinbarung).
- (3) Macht die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, erhält sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20 % des umgewandelten Betrages, mindestens jedoch zehn Euro monatlich.
- (4) Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gemäß §§ 10 a, 79 ff. EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 7

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin kann verlangen, dass ihre künftigen Ansprüche auf
 - a) das 13. Monatsgehalt im Sinne des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen

- b) die vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen
- c) sonstige Entgeltbestandteile vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

§ 8

Verfahren bei Entgeltumwandlung

- (1) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Für die Berechnung anderer gehaltsabhängiger Leistungen oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
- (4) Einzelheiten zum Verfahren sind in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu regeln.

§ 9

Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber bietet der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung sowie Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss) durch eine Pensionskasse in der Form einer Aktiengesellschaft an.³
- (2) Trifft der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung auf Entgeltumwandlung bzw. nach Entstehen des Anspruchs auf den Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung eine Entscheidung, hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse nach ihrer Wahl. Unbeschadet davon ist die Arbeitnehmerin gemäß § 16 über die Grundzüge der angebotenen betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

§ 10

Versorgungsleistungen

- (1) Die angebotene betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers muss mindestens eine lebenslange Altersrente umfassen oder einen Auszahlungsplan mit anschließender Altersrente umfassen. Einzelheiten der Versorgungsleistung (einschließlich ggf. zusätzlicher Versorgungsarten) werden in den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse oder Direktversicherung, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt werden, festgelegt.
- (2) Überschussanteile sind entsprechend den Geschäftsplänen, Versicherungsbedingungen und Leistungsbeschreibungen der Pensionskasse, die der Bundesanstalt für Finanzdienstleis-

² für 2008 186,38 Euro/Jahr

³ siehe Protokollnotiz

tungsaufsicht mitgeteilt werden, grundsätzlich zur Erhöhung der Versorgungsleistung zu verwenden.

§ 11 Sofortige Unverfallbarkeit

Die Anwartschaft auf die Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie die Versorgungszusage aus dem Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung sind ab Vertragsbeginn unverfallbar. Die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin ist auf die Versicherungsleistungen für den Erlebens- und Todesfall ab Vertragsbeginn unwiderruflich bezugsberechtigt.

§ 12 Insolvenzversicherung

Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden Regelungen gemäß § 7 BetrAVG.

§ 13 Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft

- (1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitnehmerin das Recht zur Fortführung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit eigenen Beiträgen hat.
- (2) Bei Einstellung einer Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin, die bereits über eine Versorgungsanwartschaft in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Pensionskasse oder Direktversicherung) nach dem BetrAVG verfügt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf deren Verlangen die betriebliche Altersversorgung in dem gewählten Durchführungsweg fortzuführen.
- (3) Sofern der neue Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft übernimmt, sind der Arbeitnehmerin entsprechend § 11 Unverfallbarkeit sowie ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

§ 14 Anrechnung

Durch die im Rahmen dieses Tarifvertrages gewährten Versorgungsleistungen werden bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistung der betrieblichen Altersversorgung nicht nachteilig berührt.

§ 15 Steuern und Sozialabgaben

- (1) Soweit im Zusammenhang mit der Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung Steuern und/oder gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, werden diese entsprechend den gesetzlichen Regelungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin getragen.
- (2) Bei einer pauschalen Besteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin zu tragen.

§ 16 Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin über die Grundzüge der nach § 9 vereinbarten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss sowie Arbeitgeberbeitrag. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen der Pensionskasse, insbesondere Auskünfte über die gezahlten Beiträge, den Stand der Anwartschaft sowie die zu erwartenden Leistungen der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin unverzüglich zugeleitet werden.

§ 17 Ausschlussfristen

Abweichend von § 21 Manteltarifvertrag sind Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb einer Frist von 36 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 18 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. 4. 2008 in Kraft. Unabhängig vom Gehaltstarifvertrag kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. 12. 2010 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter, soweit zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.
- (2) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- (3) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter, können jedoch im gegenseitigen Einvernehmen umgewandelt werden.

Protokollnotiz

Die Umsetzbarkeit des Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung ist in Bezug auf die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung mit der „Vorsorgeeinrichtung für Gesundheitsberufe“ (GesundheitsRente) abgestimmt. Die GesundheitsRente wurde in Abstimmung mit den Tarifparteien entwickelt.

Berlin, den 22. 11. 2007