

# **Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit 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.,  
Gesundheitscampus-Süd 33, 44801 Bochum,

wird folgender Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit geschlossen:

## **§ 1**

### ***Geltungsbereich***

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen<sup>1</sup>, die im Bundesgebiet in Einrichtungen der ambulanten Versorgung tätig sind.
- (2) Medizinische Fachangestellte<sup>2</sup> 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.

---

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

<sup>2</sup> Die Berufsbezeichnung Medizinische Fachangestellte umfasst auch Arzthelfer und Arzthelferinnen.

- (3) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
- Auszubildende
  - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird
  - Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt
  - Geringfügig Beschäftigte
  - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells
- (4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mehr als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte bei einem Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 für die Dauer seiner Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent beträgt.
- (5) Dieser Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit findet unmittelbar Anwendung und gilt zwingend für Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten und Mitgliedern der tarifvertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen.

## **§ 2**

### ***Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit***

- (1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigen sich über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit. Personal- oder Betriebsräte sind im Rahmen ihrer gesetzlichen Beteiligungsrechte einzubeziehen. Die Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen.
- (3) Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch

Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

### **§ 3**

#### ***Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit***

Die Kurzarbeit kann in Arztpraxen, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### **§ 4**

#### ***Anzeige bei der Agentur für Arbeit***

Der Arbeitgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld.

### **§ 5**

#### ***Aufstockung des Kurzarbeitergeldes***

- (1) Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf

80 Prozent

des Nettomonatsentgelts, welches sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleibt die jährliche Sonderzahlung unberücksichtigt. Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrages kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

Hat das Arbeitsverhältnis noch keine 3 Monate bestanden, ist das Nettogehalt zugrunde zu legen, das die Beschäftigten ohne Kurzarbeit im betreffenden Monat erhalten hätten.

- (2) Ungekürzt weitergezahlt werden vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersvorsorge.
- (3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **§ 6**

#### ***Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages***

- (1) Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.

- (2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

## **§ 7**

### ***Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung***

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

## **§ 8**

### ***Überstunden/ Mehrarbeit***

Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden.

## **§ 9**

### ***Urlaub***

Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. Der Beschäftigte ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Für die Dauer des Urlaubs werden die Beschäftigten von der Kurzarbeit ausgenommen.

## **§ 10**

### ***Veränderung der Kurzarbeit***

- (1) Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit sind die Arbeitnehmer einzubeziehen. Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.
- (2) Bei Ausweitung der Kurzarbeit sind Betriebs- oder Personalrat im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

**§ 11**  
***Besondere Bestimmungen***

- (1) Der Tarifvertrag ist für die Ausnahmesituation der COVID-19-Pandemie abgeschlossen. Er tritt am 01. Januar 2021 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2021.
- (2) Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Berlin, den 08.12.2020