ÄRZTEKAMMER MECKLENBURG-VORPOMMERN
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Hinweis zum Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelfer*innen (ARH)

Die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern stellt Ihnen als Serviceleistung und zur Orientierungshilfe einen aktuellen Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelfer*innen zur Verfügung.

Der Muster-Arbeitsvertrag ist nicht verbindlich und seine Nutzung nicht zwingend. Er enthält Formulierungsvorschläge zur Regelung arbeitsvertraglicher Bedingungen.

Vor Nutzung des unveränderten Vertragsmusters hat der Arbeitsgeber stets sorgfältig und eigenverantwortlich zu prüfen, ob die Regelungen den Anforderungen des Arbeitgebers entsprechen und ob gegebenfalls Anpassungen des Vertragsinhalts auf den konkreten Einzelfall durchzuführen sind.

Der Muster-Arbeitsvertrag wurde unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Erstellung geltenden gesetzlichen Regelungen erstellt. Da sich die einschlägige Rechtsprechung sowie Gesetze ändern können, kann seitens der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Mustervertrages übernommen werden. Insbesondere im Falle konkreter Vertragsanforderungen empfehlen wir eine juristische Einzelfallberatung.

Arbeitsvertrag

für

Medizinische Fachangestellte

Zwischen Herrn / Frau Dr. med.

_____

(Name des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin)

in

_____

(Anschrift der Praxis des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin)

und Frau/Herrn

_____

(Name der Medizinischen Fachangestellten / des Medizinischen Fachangestellten)

in

_____

(Anschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitsnehmers)

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsdauer und Probezeit

(1) Frau/Herr _____
wird mit Wirkung vom _____ in der Praxis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Medizinische/r Fachangestellte/r eingestellt.

(2) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. *[1]

(3) Die ersten 6 Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit. Diese entfällt, wenn die/der Medizinische Fachangestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Arztpraxis weiterhin tätig ist.

(4) Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis zum _____ abgeschlossen. *[1] Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss die vereinbarte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen. Probezeit: _____

§ 2 Arbeitsort und Arbeitsbereich

(1) Arbeitsort: _____
Auf Weisung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kann die Tätigkeit auch an anderen Standorten des Arbeitgebers zugewiesen werden.

(2) Der Arbeitsbereich richtet sich nach dem geltenden Berufsbild der/des Medizinischen Fachangestellten.

**1 Nichtzutreffendes bitte streichen*

§ 3 Arbeitsvertragliche Pflichten

(1) Die/Der Medizinische Fachangestellte hat die ihr/ihm übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft wahrzunehmen und ihr/sein Verhalten den besonderen Aufgaben der ärztlichen Praxis anzupassen. Sie/Er ist verpflichtet, alle Anordnungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und die gesetzlichen Vorschriften insbesondere der Berufsgenossenschaft zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gewissenhaft zu befolgen.

(2) Die/Der Medizinische Fachangestellte ist insbesondere verpflichtet,
   a) alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten (§ 203 StGB), und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
   b) die festgesetzte Arbeitszeit nach § 5 des Arbeitsvertrages einzuhalten,
   c) die Praxiseinrichtung und das Arbeitsmaterial nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorgfältig damit umzugehen,
   d) auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen zu achten,
   e) alle im Rahmen der ärztlichen Praxis wichtigen Vorkommnisse dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin unverzüglich mitzuteilen.

§ 4 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit der/des Medizinischen Fachangestellten bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf ihre/seine Zustimmung nur verweigern, wenn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn durch die beabsichtigte Nebentätigkeit die Arbeitskraft der/des Medizinischen Fachangestellten erheblich beeinträchtigt wird oder wettbewerbliche Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin der Nebentätigkeit entgegenstehen.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen _____ Stunden. *[1]
Es wird eine wöchentliche Teilarbeitszeit von _____ Stunden vereinbart. *[1]

(2) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung Sprechstunden nach den Erfordernissen der Praxis. Die tägliche Arbeitszeit wird wie folgt festgelegt:

Montag	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____
Dienstag	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____
Mittwoch	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____
Donnerstag	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____
Freitag	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____
Samstag	von	_____	bis	_____	und von	_____	bis _____

Eine Änderung der täglichen Arbeitszeitregelung ist mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin einvernehmlich abzustimmen.

**1 Nichtzutreffende streichen*

§ 6 Mehrarbeit

(1) Als Mehrarbeit gelten die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Sie ist in der Regel durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

(2) Die/Der Medizinische Fachangestellte ist nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages verpflichtet, Überstunden zu leisten. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat bei der Anordnung billiges Ermessen gem. § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

§ 7 Arbeitsversäumnis

(1) Persönliche Angelegenheiten hat die/der Medizinische Fachangestellte außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gestattet. Kann diese Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ohne schuldhaften Verzug über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die/der Medizinische Fachangestellte insoweit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes.

§ 8 Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

(2) Die/Der Medizinische Fachangestellte ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin unverzüglich telefonisch Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist die/der Medizinische Fachangestellte verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlichen Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so hat die/der Medizinische Fachangestellte die Fortdauer dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen sowie eine Folgebescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen dauert und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht mehr besteht.

(4) Die/Der Medizinische Fachangestellte tritt bereits jetzt ihre Schadensersatzansprüche für den Fall und insoweit ab, als er/sie durch einen Dritten schuldhaft verletzt wird und infolge Arbeitsunfähigkeit seine/ihre Bezüge ganz oder teilweise von dem Arbeitgeber weiter erhält. Die/der Medizinische Fachangestellte hat dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

**1 Nichtzutreffendes streichen*

§ 9 Urlaub

(1) Die/Der Medizinische Fachangestellte hat kalenderjährlich einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den gesetzlichen / tariflichen*[1] Bestimmungen. Er beträgt derzeit jährlich _____ Arbeitstage. Ein voller Urlaubsanspruch besteht bei fünf Arbeitstagen in der Woche; bei weniger Arbeitstagen besteht der Anspruch entsprechend anteilig.

(2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Medizinischen Fachangestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden; andernfalls verfällt der Urlaub.

(3) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit der/des Medizinischen Fachangestellten nicht genommen werden, so verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche abweichend von Abs. (2) erst nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

(4) Scheidet die/der Medizinische Fachangestellte nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie/er Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(5) Für jeden Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird der Urlaubsanspruch anteilig um 1/12 gekürzt. In jedem Fall hat die/der Medizinische Fachangestellte Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

§ 10 Vergütung

(1) Das Entgelt beträgt monatlich brutto _____ Euro.

(2) Das Entgelt richtet sich nach dem geltenden Gehaltstarifvertrag. Die Eingruppierung erfolgt in Tätigkeitsgruppe _____. *[2]

(3) Es wird eine freiwillige übertarifliche Zulage von monatlich _____ Euro oder von _____ % gewährt. *[2]

(4) Das Entgelt wird monatlich am 25. des laufenden Kalendermonats auf eine von dem Medizinischen Fachangestellten/der Medizinischen Fachangestellten genannten Bankverbindung gezahlt.

**1 Nichtzutreffendes streichen*
**2 §10 Abs. 2 und 3 ist zu streichen, wenn der Gehaltstarifvertrag keine Anwendung findet.*

§ 11 Sonderzahlung / Vermögenswirksame Leistungen

(1) Die/Der Medizinische Fachangestellte erhält zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres eine Sonderzahlung nach Maßgabe des § 12 des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte / Arzthelfer/innen in der jeweils geltenden Fassung. *[3]

(2) Die/Der Medizinische Fachangestellte erhält nach Ablauf der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 40,00 Euro monatlich; Teilzeitbeschäftigte mit einer geringeren als einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich haben nach der Probezeit Anspruch auf 25,00 Euro vermögenswirksame Leistungen monatlich.

§ 12 Betriebliche Altersversorgung

Der Versorgungsträger für eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist:

Name: _____

Anschrift: _____

§ 13 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, sofern sich nicht aus anderen Vorschriften oder aufgrund einer längeren Beschäftigungsdauer eine längere Frist ergibt.

(2) Innerhalb der Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

(3) Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB bleibt unberührt.

(4) Die Voraussetzung einer Kündigung sowie das bei der Kündigung zu beachtende Verfahren richten sich für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin und der/dem Medizinischen Fachangestellten nach den einschlägigen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Die Kündigung bedarf nach § 623 zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(5) Die Möglichkeit gegen die Kündigung Klage zu erheben, richtet sich ebenfalls nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beträgt drei Wochen nach Zugang der Kündigung, § 4 KSchG.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der/die Medizinische Fachangestellte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

**3 §11 Abs. 1 ist zu streichen, wenn der Manteltarifvertrag für MFA keine Anwendung findet.*

§ 14 Zeugnis

(1) Die/Der Medizinische Fachangestellte hat nach § 109 GewO bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende Aushändigung eines Zeugnisses.

(2) Das Zeugnis muss Auskunft über die Art und Dauer der Tätigkeit geben. Es ist auf Wunsch der/des Medizinischen Fachangestellten auf Leistung und Verhalten im Dienst zu erstrecken.

§ 15 Geltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifabschlüssen

(1) Soweit in diesem Arbeitsvertrag Regelungen nicht enthalten sind bzw. ergänzend zu den arbeitsvertraglichen Regelungen, gelten die Bestimmungen der tariflichen Abschlüsse in der jeweils geltenden Fassung, die von der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelfer/innen/ Medizinischen Fachangestellten mit Berufsverbänden und Gewerkschaften vereinbart worden sind. *[4]

(2) Ggf. bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, gelten ergänzend.

(3) Änderungen dieses Arbeitsvertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.

(4) Nach Abschluss dieses Vertrages abgeschlossene Kollektivregelungen (tarifliche Regelungen, an die der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin normativ gebunden ist sowie Dienstvereinbarungen) gehen einzelvertragliche Regelungen auch dann vor, wenn die einzelvertragliche Regelung im Einzelfall für die Medizinische Fachangestellte/den Medizinischen Fachangestellten günstiger ist.

§ 16 Pflichtfortbildungen

(1) Ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, der/dem Medizinischen Fachangestellten eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen der/dem Medizinischen Fachangestellten die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.

(2) Fortbildungen nach Abs. 1 sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Soweit Fortbildungen nach Abs. 1 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit.

**4 §15 Abs. 1 ist zu streichen, wenn der Mantel- und Gehaltstarifvertrag für MFA keine Anwendung findet*

§ 17 Schlussbestimmung

Die/der Medizinische Fachangestellte wird jede Änderung im persönlichen Verhältnis, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben können (z.B. Änderung der Anschrift sowie der Bankverbindung) unverzüglich mitteilen.

Die/der Medizinische Fachangestellte und der Arbeitgeber betätigen, je ein von beiden Vertragsparteien unterschriebenes Exemplar dieses Vertrages empfangen zu haben.

_____ , den _____
(Ort) *(Datum)*

_____
Unterschrift des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

_____
Unterschrift der Medizinischen Fachangestellten/des Medizinischen Fachangestellten