



Hinweis zum Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelferinnen (AH)

Die Landesärztekammer Hessen stellt Ihnen als Serviceleistung und zur Orientierungshilfe einen Muster-Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelferinnen (AH) zur Verfügung.

Der Muster-Arbeitsvertrag enthält Formulierungsvorschläge zur Regelung arbeitsvertraglicher Bedingungen.

Vor Nutzung des unveränderten Vertragsmusters sind die Anforderungen der Regelungen des Arbeitgebers zu prüfen und gegebenenfalls Anpassungen des Vertragsinhalts auf den konkreten Einzelfall durchzuführen.

Der Muster-Arbeitsvertrag wurde unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Erstellung geltenden gesetzlichen Regelungen (insb. [Nachweisgesetz](#), in seiner Neufassung ab dem 1. August 2022) erstellt. Da sich die einschlägige Rechtsprechung sowie Gesetze ändern können, kann seitens der Landesärztekammer Hessen keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Musterverträge übernommen werden. Insbesondere im Falle konkreter Vertragsanforderungen empfehlen wir eine juristische Einzelfallberatung.

Hinweis:

Im nachfolgenden Muster-Arbeitsvertrag wurde zur besseren Lesbarkeit auf die Verwendung der männlichen Formen verzichtet, die jeweils unter der weiblichen Form subsumiert wurden.

Die mit „*“ gekennzeichneten Passagen beinhalten Alternativen.

Arbeitsvertrag für Medizinische Fachangestellte (m/w/d)

Zwischen Frau/Herrn

(Name der ärztlichen Arbeitgeberin)

in

(Anschrift der ärztlichen Arbeitgeberin)

und Frau/Herr

(Name der Arbeitnehmerin)

in

(Anschrift)

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsbeginn und Arbeitsort

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

(2) Ort der Tätigkeit ist die Praxis der Arbeitgeberin

in _____.

Die Arbeitgeberin behält sich vor, die Arbeitnehmerin auch an anderen Orten, etwas zum Zwecke des Notdienstes oder in einer Zweitniederlassung, einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für die Arbeitnehmerin zumutbar ist.

(3) Auf diesen Arbeitsvertrag finden der Manteltarifvertrag für Medizinischen Fachangestellte / Arzthelferinnen, der Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen, der Gehaltstarifvertrag für Medizinischen für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen sowie der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.*

Überdies gelten folgende Betriebsvereinbarungen:

* Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 2 Vertragsdauer und Probezeit

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

oder (Bei Befristung)*:

Der Arbeitsvertrag wird bis zum _____ befristet abgeschlossen.*

Sachgrund der Befristung:

Eine Befristung ohne Sachgrund ist für längstens zwei Jahre zulässig, soweit die Arbeitnehmende zuvor nicht im Betrieb des künftigen Arbeitgebers beschäftigt war. Eine darüberhinausgehende Befristung bedarf eines sachlichen Grundes. Das konkrete Enddatum ist anzugeben.

(2) Die ersten ____ Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit.*)

Die Probezeit darf bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen längstens sechs Monate betragen. Bei befristeten Anstellungen muss die Probezeit im angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Beschäftigung stehen.

oder:

Eine Probezeit wird im Hinblick auf die in dieser Praxis vorangegangene Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten nicht vereinbart.*

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens zum Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
(optional, ggf. streichen)

Bei Befristung:

(4) Ungeachtet der Vereinbarung einer Befristung ist das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen beiderseits ordentlich kündbar. Insoweit wird § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abbedungen.
(optional bei Befristung, ggf. streichen)

* Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 3 Arbeitsbereich

- (1) Die Einstellung erfolgt als Medizinische(r) Fachangestellte(r)
- (2) Der Arbeitsbereich richtet sich nach dem geltenden Ausbildungsberufsbild zur Medizinischen Fachangestellten gemäß gültiger Ausbildungsordnung.

Er umfasst insbesondere:

- die Assistenz bei Untersuchungen, Behandlungen und chirurgischen Eingriffen und Hilfe bei Notfällen
- die Betreuung und Beratung von Patientinnen vor, während und nach der Behandlung
- die Information von Patientinnen über die Ziele und Möglichkeiten der Vor- und Nachsorge
- die Dokumentation von Behandlungsabläufen und Erfassung erbrachter Leistungen für die Abrechnung
- die Organisation von Betriebsabläufen und Überwachung der Terminplanung
- die Bedarfsermittlung, Beschaffung und Verwaltung von Material
- die Mitwirkung beim Qualitätsmanagement
- die Durchführung von Hygienemaßnahmen und Laborarbeiten
- das Anwenden von Informations- und Kommunikationssystemen
- _____
- _____
- _____

§ 4 Arbeitsvertragliche Pflichten

(1) Die Arbeitnehmerin hat die übertragenen Obliegenheiten gewissenhaft wahrzunehmen und das Verhalten den besonderen Aufgaben der ärztlichen Praxis anzupassen. Sie ist verpflichtet, alle Anordnungen des Arbeitgebers und die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Berufsgenossenschaft, zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, gewissenhaft zu befolgen.

(2) Die Arbeitnehmerin ist insbesondere verpflichtet,

- alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten (§ 203 StGB), und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten,
- die Praxiseinrichtung und das Arbeitsmaterial nur zu den übertragenen Arbeiten zu verwenden, keinen Missbrauch damit zu treiben und sorglich damit umzugehen,
- auf Sauberkeit und Hygiene in den Praxisräumen zu achten,
- alle im Rahmen der ärztlichen Praxis wichtigen Vorkommnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit der Arbeitnehmerin bedarf der Genehmigung des Arbeitgebers.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen _____ Stunden.*

Es wird eine wöchentliche Teilarbeitszeit von _____ Stunden vereinbart.*

(2) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen des Praxisbetriebes, insbesondere unter Berücksichtigung von anfallenden Bereitschaftsdiensten sowie der Sprechstundenzeiten. Die Arbeitnehmende hat sich in anfallenden Bereitschaftsdiensten entsprechend den organisatorischen Regelungen der Praxis zu beteiligen.

(3) 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 _____

(4) Die Pausen- und Ruhezeiten verteilen sich entsprechend wie folgt:

Montag von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

Dienstag von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

Mittwoch von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

Donnerstag von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

Freitag von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

Samstag von _____ bis _____ Gesamtdauer _____

(5) Eine Änderung der täglichen Arbeitszeitregelung ist mit der Arbeitnehmerin einvernehmlich abzustimmen und bedarf einer Vertragsänderung.

* Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 6 Überstunden

- (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.
- (2) Überstunden dürfen im gesetzlich zulässigen Rahmen, insbesondere aufgrund außergewöhnlicher betrieblicher Erfordernisse, angeordnet werden. Die Arbeitnehmerin hat sich an den regelmäßigen Notfalldiensten bzw. den angeordneten Bereitschaftsdiensten bzw. der Rufbereitschaft entsprechend den organisatorischen Regelungen der Praxis zu beteiligen. Die zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.
- (3) Geleistete Überstunden sind nach Wahl der Arbeitgeberin entsprechend den betrieblichen Erfordernissen durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Zeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.
- (4) Die Vergütung pro geleistete Stunde Mehrarbeit beträgt brutto _____ Euro.

§ 7 Vergütung

- (1) Das Gehalt richtet sich nach dem geltenden Gehaltstarifvertrag.
Das Gehalt beträgt monatlich brutto _____ Euro.
Die Eingruppierung erfolgt in die Tätigkeitsgruppe _____.
- (2) Das Gehalt wird jeweils zum _____ des Monats auf das bei der Arbeitgeberin angegebene, inländische Bankkonto der Arbeitnehmerin überwiesen.
- (3) Für Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sowie Arbeit am 24. Und 31.12 ab 12:00 Uhr sind Zuschläge zu zahlen, die nach Arbeitsstunden berechnet werden. Dabei wird ein Stundensatz von 1/167 des Monatsgehalts für Vollzeitbeschäftigte zugrunde gelegt.
- (4) Es wird eine Leistungszulage von monatlich _____ Euro oder von _____ % gewährt.*

	Zuschlag	Fälligkeit der Auszahlung	Art der Auszahlung
Zuschläge für Überstunden, Arbeit am Samstag	25,00 %		
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	50,00 %		
Für Arbeit am 24. Und 31. Dezember ab 12:00 Uhr	50,00 %		
Für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen	100,00 %		
Für Nacharbeit	50,00 %		

Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagssätze, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

* Nichtzutreffendes bitte streichen

§ 8 Urlaub

Die Medizinische Fachangestellte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Er beträgt jährlich _____ Arbeitstage/Werktage.*

§ 9 Arbeitsversäumnis

(1) Persönliche Angelegenheiten sind außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht insoweit kein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes.

§ 10 Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Spätestens am vierten Kalendertag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

§ 11 Gehaltsfortzahlung in besonderen Fällen

Die Medizinische Fachangestellte hat bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis infolge eines in ihrer Person liegenden Grundes sowie bei durch Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes bis zum Ende der sechsten Woche.

§ 12 Kündigung

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

(2) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

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

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Will die Arbeitnehmerin nach Erhalt der Kündigung geltend machen, diese seit sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen unwirksam, kann sie innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht gemäß § 4 KSchG erheben. Die Klage muss auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht wirksam beendet wurde, gerichtet sein.

* Nichtzutreffendes bitte streichen

**§ 13
Zeugnis**

- (1) Die Medizinische Fachangestellte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf umgehende Aushändigung eines Zeugnisses.
- (2) Die Medizinische Fachangestellte 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 auf Leistung und Verhalten im Dienst zu erstrecken.

**§ 14
Personalbogen**

Der beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages.

**§ 15
Sonstige Vereinbarungen**

- (1) Soweit in diesem Arbeitsvertrag Regelungen nicht enthalten sind, gelten die Bestimmungen der tariflichen Abschlüsse in der jeweils gültigen Fassung, die von der „Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Medizinischen Fachangestellten“ mit Berufsverbänden und Gewerkschaften vereinbart worden sind.*
- (2) Auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, ist gesondert zu verweisen.
- (3) Änderungen dieses Arbeitsvertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen der Schriftform.
- (4) Der Arbeitnehmerin wurde eine Ausfertigung dieses Vertrags ausgehändigt.
- (5) Sonstige Vereinbarungen:

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift Arbeitgeberin

Unterschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

* Nichtzutreffendes bitte streichen

Personalbogen

Vor- und Zuname (ggf. Geburtsname)

Anschrift:

geboren am: _____ in: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Familienstand: ledig verheiratet verwitwet geschieden

Zahl der Kinder: _____ Geburtsdaten: _____

Anschrift der nächsten Angehörigen:

Zur Zeit bestehende Krankheiten oder Beeinträchtigungen, die sich auf die Erfüllung der vertraglichen Pflichten auswirken:

Besteht eine Schwerbehinderung?

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Es bestehen nach §§ 3 ff. Mutterschutzgesetz Beschäftigungsverbote.

Ich versichere, diese Angaben wahrheitsgemäß beantwortet zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmerin

Frau/Herr

ist über die Verpflichtung zur Einhaltung der gesetzlichen Schweigepflicht (§ 203 StGB I) unterwiesen worden.

Unterschrift Arbeitgeberin

Unterschrift Arbeitnehmerin

* Nichtzutreffendes bitte streichen