

Hinweise zum Arbeitsvertrag Physician Assistant

Zu 1.2: Die Befristungsregelung muss in bestimmten Fällen einer Befristung modifiziert und ergänzt werden. Dies gilt konkret in den Fällen einer Vertretung für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz oder einer Elternzeit sowie in den Fällen sonstiger Zweckbefristung. Solange eine kalendermäßig bestimmte Befristung vorliegt, genügt die vorstehende Regelung.

Wenn das Arbeitsverhältnis nicht befristet abgeschlossen wird, kann die 2. Alternative über die Befristung hier gestrichen werden.

Zu 2.4: Diese Klausel nennt man auch echte Versetzungsklausel, weil sie die Übertragung einer anderen als der vereinbarten Tätigkeit gemäß § 2.1 erlaubt. Sie kann gestrichen werden, wenn dafür kein Bedarf gesehen wird.

Zu 4.1: Die Regelung über die Erreichung der wöchentlichen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt erlaubt eine hohe Flexibilität und erlaubt unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten. Für Mitarbeitende kann die Regelung belastend wirken. Sie kann daher, wenn man auf die Flexibilität nicht angewiesen ist, auch gestrichen werden.

Zu 4.1.2: Wenn die hier genannten Sonderformen der Arbeit in der Praxis nicht relevant sind, kann Satz 2 in § 4.1.2 gestrichen werden.

Zu § 5: In der Rechtsprechung ist noch ungeklärt, ob es für die einseitige Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung einer arbeitsvertraglichen Grundlage bedarf. Vorsorglich habe ich eine solche Grundlage hier vorgesehen. Die Regelung ist allerdings komplex und nicht unkompliziert. Je nach Bedeutung der Freistellung kann man eine Streichung dieses Paragraphen erwägen.

Zu 6.2: Wenn über die regelmäßige Bruttomonatsvergütung hinaus Zahlungen geleistet werden, sind diese hier nach Zahlweise und Höhe zu bezeichnen. Dies gilt insbesondere für Sonderzahlungen, Vermögenswirksame Leistungen und Sachbezüge.

Zu 8.2: Die Unterscheidung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen Mehrurlaub beruht darauf, dass beide Urlaubsansprüche unterschiedlichen Regelungen unterliegen.

Zu 8.4: Die Frage, wann der gesetzliche Mindesturlaub verfällt, wird gegenwärtig noch in Verfahren bei dem Europäischen Gerichtshof geprüft und geklärt. Die hier vorgeschlagene Regelung ist verbreitet, kann sich später aber auch mit Rückwirkung als unwirksam erweisen.

Zu 8.6: Diese Regelung gestattet dem Arbeitgeber, eine finanzielle Urlaubsabgeltung auf den gesetzlichen Mindesturlaub zu beschränken. Wenn man die Regelung arbeitnehmerfreundlich gestalten will, müsste § 8.6 gestrichen werden.

Zu 9.2: Ab welchem Tag der AU eine AUB vorzulegen ist, muss hier entschieden werden (erster, zweiter oder dritter Tag).

Zu 10.1, 3. – 6. Absatz: Belehrung über die Schweigepflicht entsprechend der Vorgaben aus § 9 Abs. 3 MBO-Ä

Zu § 14: Wenn die nachfolgenden Aussagen nicht einschlägig sind, kann § 14 insgesamt oder in Teilen auch gestrichen werden.