

Arbeitsvertrag

zwischen der

Praxisanschrift

- im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt -

und

**Herrn / Frau ...,
geboren am XX.XX.XXXX in XXXXX**

- im Folgenden „Arbeitnehmer/in“ genannt -

§ 1 Laufzeit und Kündigung des Vertrages

1.1

Das Arbeitsverhältnis beginnt am [...].

1.2

Das Arbeitsverhältnis wird

o auf unbestimmte Dauer geschlossen.

o befristet abgeschlossen. Es endet am [...], ohne dass es einer Kündigung bedarf.

[...]

[...]

1.3

Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses dienen der Erprobung des/der Arbeitnehmers/in.

1.4

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Während der Dauer einer vereinbarten Befristung und in den Fällen der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung ist sie zulässig.

1.5

Während der Dauer der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Parteien zwei Wochen zu jedem Zeitpunkt.

1.6

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Bestimmungen, so gilt die verlängerte Frist auch für eine Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in.

1.7

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

1.8

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmer/in die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in der jeweils geltenden Fassung erreicht hat.

1.9

Hinweis nach § 2 I S.2. Nr. 14 Nachweisgesetz:

Zur Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung muss der/die Arbeitnehmer/in innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gem. §§ 4, 7 KSchG Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Ist das Arbeitsverhältnis befristet, gilt: Gemäß § 14 IV TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und endet gem. § 15 I TzBfG mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Für zweckbefristete Arbeitsverträge gilt § 15 II TzBfG.

§ 2 Tätigkeit und Nebentätigkeit

2.1

Der/Die Arbeitnehmer/in wird als Physician Assistant eingestellt. Sie/Er ist verpflichtet, alle im Zusammenhang hiermit stehenden Aufgaben wahrzunehmen. Diese ergeben sich aus den Vorgaben der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zum Einsatz von Physician Assistants im Rahmen der ambulanten ärztlichen Versorgung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Im Übrigen kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen.

2.2

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, den organisatorischen und arbeitsrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten und sämtliche ihm übertragene Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen.

2.3

Der/Die Arbeitnehmer/in ist gegenüber dem nichtärztlichen Praxispersonal weisungsbefugt, soweit nicht der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch macht.

2.4

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entspricht.

2.5

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, eine Nebentätigkeit nach Art, Ort und Umfang vor ihrer/seiner Aufnahme anzuzeigen. Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn und soweit mit der Nebentätigkeit gegen Vorgaben des Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, oder den Schutz von Geschäftsgeheimnissen Verstoßen wird oder diese Nebentätigkeit mit der Gefahr eines Interessenkonflikts verbunden ist.

§ 3 Arbeitsort, Versetzung

3.1

Arbeitsort ist der Sitz der Praxis, derzeit also [...].

3.2

Zu den arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört auch die Durchführung von Hausbesuchen. Insoweit kann der/die Arbeitnehmer/in auch an verschiedenen Orten beschäftigt werden, auch wenn sie außerhalb des Praxissitzes liegen.

3.3

Im Übrigen kann der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen.

§ 4 Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit

4.1 Arbeitszeit

4.1.1

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt [...] Stunden ausschließlich der Pausen. [Sie ist im Jahresdurchschnitt zu erreichen.]

4.1.2

Die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb einer Woche und innerhalb eines Jahres bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen. In diesem Rahmen ist die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet,

- an Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsmodellen des Arbeitgebers teilzunehmen,
- auch Nacht-, Feiertags- und Wochenendarbeit zu leisten, soweit gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

4.1.3

Die Arbeit wird durch im Voraus betrieblich feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt unterbrochen. Die betrieblich festgelegten Ruhepausen richten sich nach der jeweiligen betrieblichen Notwendigkeit unter Berücksichtigung billigen Ermessens. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit besteht eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden. Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

4.2 Überstunden

4.2.1

Die/der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn die betrieblichen Interessen dies erfordern und die gesetzlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes nicht überschritten werden. Bei der Anordnung von Überstunden hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu verfahren.

4.2.2

Zur Vergütung von Überstunden gilt § 6.2.

§ 5 Freistellung

5.1

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in von der Arbeitsverpflichtung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen, wenn hierfür wichtige Gründe bestehen und die Freistellung billigem Ermessen entspricht.

Wichtige Gründe liegen regelmäßig vor,

- nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den/die Arbeitnehmer/in für die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn aufgrund konkreter Tatsachen wettbewerbswidriges Verhalten oder Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen zu besorgen ist,

oder

- unabhängig von einer Kündigung der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung (insbesondere einer Straftat) zulasten des Arbeitgebers besteht für eine angemessene Dauer bis zur Aufklärung des Verdachts und, wenn gekündigt wird, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

5.2

Im Falle der Freistellung treten folgende Rechtsfolgen ein:

5.2.1

Das kraft Gesetzes bestehende Wettbewerbsverbot bleibt während der Dauer der Freistellung aufrechterhalten.

5.2.2

Soweit keine Wettbewerbstätigkeit ausgeübt wird, ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, ihre/seine Arbeitskraft anderweitig zu verwerten.

5.2.3

Die Freistellung erfolgt, wenn sie unwiderruflich erklärt wurde, unter Anrechnung auf Resturlaubsansprüche oder sonstige Ansprüche auf bezahlten Freizeitausgleich.

5.2.4

Auf die fortzuzahlende Vergütung wird dasjenige angerechnet, was der/die Arbeitnehmer/in durch anderweitige Verwertung ihrer/seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

5.3

Das bereits kraft Gesetzes bestehende Recht zur Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht eingeschränkt, sondern bleibt unberührt.

§ 6 Vergütung, Überstunden, Abrechnung

6.1

Die/Der Arbeitnehmer/in erhält eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von [...].

6.2

Daneben werden [folgende/keine] Vergütungsbestandteile gezahlt:
[...]

6.3

Überstunden werden durch Freizeitausgleich abgegolten. Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber entscheiden, die über das abgegoltene Maß hinausgehenden Überstunden finanziell mit dem auf eine Arbeitsstunde entfallenden regelmäßigen Entgelt abzugelten.

6.4

Die Vergütung ist jeweils zum Monatsende für den abgelaufenen Monat fällig und wird auf das vom Arbeitnehmer benannte Bankkonto überwiesen.

6.5

Lohnabrechnungen werden in Textform erstellt. Die/Der Arbeitnehmer/in erklärt ihr/sein Einverständnis mit einer per einfacher E-Mail übermittelten Lohnabrechnung.

6.6

Im Fall einer Gehaltsüberzahlung ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, die überzahlten Beträge an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

§ 7 Abtretungs- und Verpfändungsverbot

7.1

Die Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen jeder Art bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Verweigerung der Zustimmung bedarf eines sachlichen Grundes.

7.2

Im Falle von Pfändungen und von erlaubten Abtretungen oder Verpfändungen nach § 7.1 ist die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet, dem Arbeitgeber die ihm hierdurch entstehenden Kosten zu ersetzen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, für jede Pfändung der/dem Arbeitnehmer/in 3 Prozent des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrages als Ersatz der entstehenden Kosten in Rechnung zu stellen und von der Auszahlung der laufenden Vergütung in Abzug zu bringen. Die Geltendmachung eines darüberhinausgehenden Schadens behält sich der Arbeitgeber vor. Der/dem Arbeitnehmer/in ist der Nachweis gestattet, dass ein Schaden oder Aufwand nicht entstanden ist oder lediglich in deutlich geringerem Umfang als dem des Pauschalbetrages.

§ 8 Urlaub, Freistellung bei vorübergehender Verhinderung, Fortbildung

8.1

Die/Der Arbeitnehmer/in hat nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Anspruch auf einen kalenderjährlichen Erholungsurlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen.

8.2

Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus erhält die/der Arbeitnehmer/in 10 Mehrurlaubstage.

8.3

Die Urlaubsdauer nach § 8.1 und § 8.2 bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche. Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit erfolgt eine Umrechnung der Urlaubsdauer.

8.4

Für den vertraglichen Urlaub (§ 8.2) gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Pflichten des Arbeitgebers zur Belehrung und Information über den Urlaub und seinen Verfall bleiben unberührt.

8.5

Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange der Praxis festzulegen. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

8.6

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin der Urlaub nur zeitanteilig nach dem Verhältnis der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr zum Gesamtkalenderjahr zu, im Falle des Ausscheidens im zweiten Kalenderhalbjahr aber mindestens im Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gemäß vorstehend § 8.1.

8.7

Ist Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugelten, wird nur der offene gesetzliche Urlaub (§ 8.1), nicht der offene vertragliche Mehrurlaub (§ 8.2) abgegolten.

8.8

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird unter Fortzahlung der Vergütung ausschließlich aus folgenden Anlässen von der Arbeit freigestellt:

- Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage

In sonstigen Fällen einer persönlichen Verhinderung (ausgenommen Krankheit) besteht kein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung. § 616 BGB wird also insoweit ausgeschlossen.

8.9

Der Arbeitgeber stellt den/die Arbeitnehmer/in unter Fortzahlung seiner Vergütung bis zu 5 Arbeitstage pro Jahr für die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen oder fachspezifischen Fortbildungen frei. Die Arbeitsfreistellung wird auf einen bestehenden gesetzlichen Bildungsurlaubsanspruch angerechnet.

Nimmt der/die Arbeitnehmer/in den Freistellungszeitraum nach Absatz 3 nicht oder nicht vollständig in Anspruch verfällt dieser zum 31. 12. eines jeden Jahres. Der Verfall des gesetzlich bestehenden Bildungsurlaubsanspruches richtet sich ausschließlich nach den jeweils geltenden landesrechtlichen Regelungen. Eine Abgeltung des Anspruches bei Vertragsbeendigung oder aus sonstigen Gründen ist ausgeschlossen. Die Freistellungszeiten werden unter Berücksichtigung betrieblicher Belange gemeinsam mit dem Arbeitgeber festgelegt.

§ 9 Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit

9.1

Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich vor Arbeitsbeginn mitzuteilen.

9.2

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer hat die/der Arbeitnehmer/in spätestens **[am dritten]** Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen. Eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber spätestens am ersten Arbeitstag, der nicht mehr von der vorausgegangenen Bescheinigung abgedeckt ist, anzuzeigen, und unverzüglich durch eine Folgebescheinigung nachzuweisen.

9.3

Auch bei einer die Dauer der Entgeltfortzahlung übersteigenden Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet, dem Arbeitgeber die weitere Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen und auf Anforderung des Arbeitgebers durch ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

9.4

Für die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Allgemeine Pflichten

10.1 Verschwiegenheit:

Die Schweigepflicht gilt auch für dem/der Arbeitnehmer/in bekannt gewordene personenbezogene Daten anderer Arbeitnehmer/innen, für personenbezogene Daten von Patienten/Patientinnen, insbesondere Krankheitsbilder, Krankheitsabläufe usw. sowie für alle sonstigen geschäftlichen und betrieblichen Verhältnisse des Arbeitgebers.

Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf die Inhalte dieses Arbeitsvertrages, insbesondere die Vergütungsvereinbarung.

Der Arbeitgeber belehrte den/die Arbeitnehmer/in zudem darüber, dass unbefugt weder nahen Angehörigen noch praxisfremden Ärztinnen und Ärzten, Behörden oder Institutionen Auskunft erteilt werden darf und dass die Pflicht zur Verschwiegenheit damit insbesondere auch gegenüber den Familienangehörigen des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin besteht.

Der Arbeitgeber belehrte den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ebenso darüber, dass eine Verletzung dieser Schweigepflicht arbeitsrechtlich ein Grund zur fristlosen Kündigung sowie Anlass zu einem Strafverfahren sein kann.

Der/Die Arbeitnehmer/in wurde über die gesetzliche Schweigepflicht und die Strafbarkeit einer Verletzung nach § 203 StGB belehrt. Ein Auszug aus der Strafvorschrift ist diesem Arbeitsvertrag als

Anlage 1 (Auszug aus § 203 StGB)

beigefügt.

10.2 Rückgabepflicht:

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie im Falle einer Freistellung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung hat die/der Mitarbeiter/in dem Arbeitgeber unverzüglich sämtliche Gegenstände und Unterlagen, insbesondere Schlüssel, Bücher, Modelle, Pläne, Aufzeichnungen jeder Art einschließlich etwaiger Abschriften, Kopien oder Datenträger, die sich in seinem Besitz befinden und das Arbeitsverhältnis oder sonstige Angelegenheit des Arbeitgebers betreffend, vollständig und unaufgefordert herauszugeben. Gleiches gilt auch während der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nach ausdrücklichem Verlangen des Arbeitgebers. Ein Zurückbehaltungsrecht steht der/dem Mitarbeiter/in nicht zu.

Die/Der Mitarbeiter/in ist weiter verpflichtet, die ihr/ihm überlassene Dienstkleidung auf Anforderung des Arbeitgebers unverzüglich am Ort der Betriebsstätte herauszugeben.

10.3 Internetnutzung:

Eine Nutzung des Internets oder der elektronischen Kommunikationsmittel des Arbeitgebers ist nur zu betrieblichen Zwecken gestattet.

§ 11 Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges

Sofern der/die Arbeitnehmer/in auf Weisung des Arbeitgebers sein/ihr eigenes Kraftfahrzeug für praxisbedingte Fahrten nutzt, erhält er/sie ein Kilometergeld in Höhe von 0,35 Cent pro Kilometer. Er/Sie ist verpflichtet, ein Fahrtenbuch zu führen. Dieses ist dem Arbeitgeber jeweils zum Monatsende vorzulegen und das Kilometerentgelt wird mit dem folgenden Lohn ausbezahlt.

§ 12 Haftpflichtversicherung und Pflichtversicherungen

12.1

Der Arbeitgeber schließt für die Tätigkeiten des/der Arbeitnehmers/in nach diesem Vertrag eine ausreichende Haftpflichtversicherung gegen Schadensersatzansprüche Dritter ab. Die aktuelle Versicherung deckt jede Form der Fahrlässigkeit ab.

12.2

Der/Die Arbeitnehmer/in ist jederzeit berechtigt, in den Versicherungsschein und die Versicherungsbedingungen Einblick zu nehmen.

12.3

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den/die Arbeitnehmer/in zu den gesetzlichen Pflichtversicherungen (u. a. Unfallversicherung, Sozialversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung) anzumelden.

§ 13 Ausschlussfrist

13.1

Alle etwaigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung sind binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten in Textform geltend zu machen. Die Versäumnis der Frist führt zum Untergang des Anspruchs. Die Frist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

13.2

§ 13.1 gilt nicht

- für Ansprüche des/der Arbeitnehmers/in, die kraft Gesetzes, eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung der vereinbarten Verfallfrist entzogen sind, insbesondere Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz,
- für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
- für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen.

§ 14 Weitere Nachweise gemäß Nachweisgesetz

14.1

Es besteht [folgende/keine] betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger.

Name und Anschrift des Versorgungsträgers sind: [...]

14.2

Arbeit auf Abruf (§12 TzBfG) ist nicht vereinbart.

14.3

Auf das Arbeitsverhältnis finden [keine/folgende] Tarifverträge und Betriebs-oder Dienstvereinbarungen Anwendung: [...]

§ 15 Schlussbestimmungen

15.1

Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages sollen aus Beweisgründen schriftlich vorgenommen werden, soweit nicht bereits kraft Gesetzes Schriftform gilt.

15.2

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Vertragsteile davon unberührt. Die unwirksamen Teile sind entsprechend dem wirtschaftlichen Gehalt und dem gewollten Zweck auszulegen und zu ergänzen. Dies gilt auch für eine etwaige Vertragslücke.

15.3

Beide Parteien bestätigen, eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

Ort, den XXX

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/in