

## Arbeitsvertrag

zwischen

Arbeitgeber/in (Name der Praxis, Praxisanschrift)

im folgenden Arbeitgeber/in genannt

und

Arbeitnehmer/in (Name und Anschrift)

im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt

### § 1 Laufzeit und Kündigung des Vertrages

1.1 Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Das Arbeitsverhältnis wird

auf unbestimmte Dauer geschlossen

befristet geschlossen. Es endet am  
bedarf.

ohne dass es einer Kündigung

1.2 Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

Eine ordentliche Kündigung ist vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Während einer Befristung oder auflösenden Bedingung ist eine Kündigung möglich.

1.3 Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Parteien zwei Wochen.

Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, so gilt diese auch für den/die Arbeitnehmer/in.

1.4 Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

1.5 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß gesetzlicher Rentenversicherung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

1.6 Will der/die Arbeitnehmer/in die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellen lassen, muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang einer Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen, um deren Unwirksamkeit geltend zu machen.

1.7 Der/die Arbeitnehmer/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie gemäß § 38 SGB III verpflichtet ist, sich unverzüglich nach dem Erhalt einer Kündigung oder spätestens drei Tage nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

Im Fall einer Befristung des Arbeitsverhältnisses muss sich der/die Arbeitnehmer/in drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Erhält der Arbeitnehmer erst später Kenntnis von der Beendigung des Vertragsverhältnisses, muss die entsprechende Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntniserlangung vorgenommen werden.

Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann zu einer Sperrzeit und dem Verlust von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld führen.

## **§ 2 Tätigkeit**

2.1 Der/Die Arbeitnehmer/in wird als Physician Assistent eingestellt.

2.2 Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Weisungen des Arbeitgebers zu beachten und übertragene Aufgaben gewissenhaft auszuführen.

2.3 Der Arbeitgeber kann aus betrieblichen Gründen andere, gleichwertige Tätigkeiten zuweisen, die den Fähigkeiten und Kenntnissen des/der Arbeitnehmer/in entsprechen.

## **§ 3 Arbeitsort, Versetzung**

3.1 Arbeitsort ist der Sitz der Praxis, derzeit

3.2 Zu den Aufgaben gehört die Durchführung von Hausbesuchen. Einsätze können daher auch außerhalb des Praxissitzes erfolgen.

3.3 Der Arbeitgeber kann den Arbeitsort im Rahmen des billigen Ermessens bestimmen.

## **§ 4 Arbeitszeit, Überstunden**

4.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt . Der Arbeitgeber bestimmt die Verteilung der Arbeitszeit.

4.2 Überstunden sind bei betrieblichen Erfordernissen und im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Diese werden durch den Arbeitgeber angeordnet.

4.3 Überstunden werden vorrangig durch gleichwertigen Freizeitausgleich abgegolten. Sofern ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, werden diese Überstunden mit dem vereinbarten Stundenlohn entsprechend § 6 finanziell vergütet.

## **§ 5 Nebentätigkeit**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, jede beabsichtigte Nebentätigkeit dem Arbeitgeber vor Aufnahme anzuzeigen und dessen Zustimmung einzuholen.

Der/die Arbeitgeber/in kann die Ausübung der Nebentätigkeit untersagen, wenn berechnigte Interessen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beeinträchtigt werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn:

- die Nebentätigkeit in direktem oder indirektem Wettbewerb mit dem/der Arbeitgeber/in steht,
- die Nebentätigkeit mit den ethischen Anforderungen und dem Ruf des medizinischen Berufsstands nicht vereinbar ist,
- durch die Nebentätigkeit gesetzliche oder arbeitsvertragliche Pflichten verletzt werden,
- die Nebentätigkeit zu einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des/der Arbeitnehmers/in im Hauptarbeitsverhältnis führt,
- die betrieblichen Belange des Arbeitgebers, wie Vertraulichkeit oder betriebliche Abläufe, gefährdet werden.

Die Zustimmung zur Nebentätigkeit kann widerrufen werden, wenn nachträglich Umstände eintreten, die eine Untersagung rechtfertigen.

## **§ 6 Freistellung**

Der/die Arbeitgeber/in kann den/die Arbeitnehmer/in aus wichtigen Gründen widerrufenlich oder unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung freistellen. Im Rahmen einer unwiderruflichen Freistellung werden Urlaubs- und Freizeitansprüche angerechnet.

## **§ 7 Vergütung**

7.1 Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von [\_\_\_\_\_] Euro. Die Vergütung ist zum Monatsende fällig. Sie wird jeweils am letzten Bankarbeitstag des Monats auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto überwiesen.

Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer die folgenden Leistungen:

7.2 Einmal jährlich wird eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts gewährt. Diese Zahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Dezember und steht unter dem Vorbehalt einer ungekündigten Anstellung zum Zeitpunkt der Auszahlung.

## **§ 8 Urlaub**

8.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von insgesamt 30 Arbeitstagen bei einer Verteilung der Arbeit auf fünf Arbeitstage pro Woche. Dabei werden sämtliche Arbeitstage von Montag bis Freitag als Arbeitstage betrachtet, sofern sie nicht auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird der Urlaubsanspruch entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Arbeitstage anteilig berechnet. Maßgeblich ist die Formel:

Urlaubsanspruch in Tagen= (vereinbarte Arbeitstage pro Woche×30):5.

8.2 Dieser Anspruch umfasst den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Die darüber hinaus gewährten 10 Arbeitstage stellen einen vertraglichen Zusatzurlaub dar.

8.3 Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach Ablauf der gesetzlichen Wartezeit von sechs Monaten erworben. Für Teile eines Kalenderjahres oder bei unterjährigem Ein- oder Austritt des Arbeitnehmers wird der Urlaubsanspruch anteilig gewährt. Dabei entspricht der monatliche Urlaubsanspruch einem Zwölftel des Jahresurlaubs.

8.4 Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Urlaubsanspruch frühzeitig zu planen und bis spätestens 31. Dezember geltend zu machen.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur bei dringenden betrieblichen Erfordernissen oder aus persönlichen Gründen möglich. In diesen Fällen ist der übertragene Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Nicht genommener Urlaub verfällt nach Ablauf dieser Frist ersatzlos.

8.5 Gesetzliche Sonderurlaubsansprüche, wie etwa für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX, bleiben von den vorgenannten Regelungen unberührt.

## **§ 9 Schlussbestimmungen**

9.1 Änderungen, Ergänzungen oder die Aufhebung dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Abänderung oder Aufhebung dieser Schriftformklausel. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam.

9.2 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung gilt diejenige wirksame Regelung als vereinbart, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung wirtschaftlich am nächsten kommt. Gleiches gilt im Falle einer Regelungslücke.

Ort, Datum

---

Unterschrift Arbeitgeber

Ort, Datum

---

Unterschrift Arbeitnehmer