



MFA-VERTRAG

Folgende Angaben sollte ein Arbeitsvertrag grundsätzlich enthalten:

- | | |
|----|--|
| 1) | Vertragsparteien |
| 2) | Beschäftigungszeitraum: Beginn und ggf. Ende (bei befristeter Tätigkeit), Probezeit, durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub |
| 3) | Einhaltung von Hygienevorschriften |
| 4) | ausschließliche Nutzung der Praxisräume und des Inventars zu beruflichen Zwecken |
| 5) | Ist die Schweigepflicht im Arbeitsvertrag enthalten? Wurde über die Einhaltung des Patientengeheimnisses informiert und dies dokumentiert (z.B. als Vertragsanhang)? |
| 6) | Kündigung |
| 7) | Anspruch auf Arbeitszeugnis |
| 8) | Wurde über die nötigen Datenschutzvorgaben gemäß DSGVO aufgeklärt?
Liegt eine unterzeichnete Datenschutz-Verpflichtung vor (z.B. als Vertragsanhang)? |
-

Weitere zu klärende Fragen:

- | | |
|-----|---|
| 9) | Ist für den vorliegenden Fall der Manteltarifvertrag verbindlich?
Gilt, sofern der Arbeitgeber der AAA und Arbeitnehmer dem VmF angehören. |
| 10) | Welche Soft Facts kann ich als zusätzlichen Anreiz bieten? Beispiele sind: Überstundenvergütung, mehr Urlaubstage, Fahrtkostenerstattung (Steuervorteil), ein 13. Monatsgehalt. Der Arbeitgeber muss sich in diesem Fall entscheiden und im Vertrag entsprechend formulieren, ob er einige oder alle Soft Facts verpflichtend (was den Anreiz erhöht) oder unter Vorbehalt (Freiwilligkeitsklausel) anbietet. |
| 11) | Erfüllt die Qualifikation des Bewerbers geltende Vorgaben oder muss sie ggf. durch eine Gleichwertigkeitsfeststellung geprüft werden? |
| 12) | Gibt es für den Fachbereich besondere Vorkehrungen/Kontrollen hinsichtlich gesundheitlicher Bestimmungen zu beachten (z.B. Hygiene, Einweisung Geräteanwendung, Gefährdungsbeurteilung, neu: Masernimpfung ab März 2020)? Wird geregelt, dass die Vorgaben der Berufsgenossenschaft und des Arbeitgebers zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einzuhalten sind? |
| 13) | Können Bewerbern, die Kinder betreuen, geregelte Arbeitszeiten zugesagt werden? |
| 14) | Gibt es besondere Aufgaben, deren Erfüllung im Vertrag konkretisiert werden sollten? |
| 15) | Fortbildungen: Je nach Kosten- und Zeitaufwand sollte der Arbeitsvertrag in diesem Fall um einen Passus ergänzt werden, der die Rückzahlungsverpflichtung im Falle einer Kündigung von Arbeitnehmerseite bzw. den Kündigungsausschluss für einen bestimmten Zeitraum festlegt. Hierzu sollte rechtlicher Rat eingeholt werden. |
| 16) | Sind ggf. Nebentätigkeiten vertraglich geregelt? |
| 17) | Ausschlussfristen und Verfallklauseln sollten mit einer Frist von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt sein, um langanhaltende Auseinandersetzungen zu vermeiden. |
| 18) | Wurde ggf. die private Nutzung von (internetfähigen) Praxisrechnern ausgeschlossen, um die IT-Sicherheit der Praxis zu erhöhen? |
-



www.hausarzt.link/xbHxX
