**Arbeitsvertrag**

**(Pflegedienst, unbefristet, Vollzeit) - Muster**

Zu diesem Muster:

1.     Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.

2.     Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.

3.     Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.

4.     Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.

5.     Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.

6.     Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter vertraege.recht@unakon.de

**Arbeitsvertrag**

**(Pflegedienst, unbefristet, Vollzeit)**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- nachfolgend „*Arbeitgeber*“ genannt -

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_\_\_\_\_, geboren am \_\_\_\_\_\_\_, wohnhaft \_\_\_\_\_\_\_, Tel. \_\_\_\_\_\_\_\_\_

- nachfolgend „*Arbeitnehmer*“ genannt -

**§ 1 Allgemeines / Schriftformklausel**

Das Arbeitsverhältnis richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen dieses Vertrages. Änderungen des Vertrages bedürfen in jedem Fall der Schriftform. Dies gilt auch für eine etwaige Änderung dieser Schriftformklausel; von dieser (doppelten) Schriftformklausel werden ausdrückliche und individuell ausgehandelte Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfasst.

**§ 2 Tätigkeit / Weiterbildung / Weisungsrecht / Dokumentationspflichten u. a. / Versetzung / allgemeine Arbeitspflichten**

(1) Der Arbeitnehmer wird ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ einge­stellt. Das Aufgabengebiet umfasst die aus

Anlage 1

ersichtliche Stellenbeschreibung.

(2) Der Arbeitnehmer wurde über sein Aufgabengebiet umfassend informiert. Er erklärt, dass er diese Aufgaben gemäß seiner Ausbildung, Befähigung und persönlichen Eignung zu leisten im Stande ist.

(3) Weiterbildungs- und Fortbildungskosten werden grundsätzlich vom Arbeitnehmer getragen sofern nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist.

(4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben und Aufträge ent­sprechend den gesetzlichen Vorschriften sowie den allgemeinen und besonderen Anweisungen des Arbeitgebers oder seiner Vorgesetzten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Soweit dem Arbeitnehmer eine Stellenbeschreibung zur Verfügung gestellt wird, stellt diese eine verbindliche Weisung dar. Der Inhalt der Stellenbeschreibung ist dem Direktionsrecht des Arbeitgebers zugänglich und kann daher innerhalb der gesetzlichen Grenzen einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Pflegedokumentationen, Leistungsnachweise und Durchführungsnachweise ordnungsgemäß und der Wahrheit entsprechend zu führen. Unregelmäßigkeiten in diesem Bereich können zu Regressforderungen und gegebenenfalls sogar zu Betrugsvorwürfen gegenüber dem Arbeitgeber von Seiten der zu betreuenden Pflegebedürftigen und/oder der Kostenträger führen. Der Arbeitgeber wird Verstöße gegen diese Aufzeichnungspflichten nicht hinnehmen und gegebenenfalls zum Anlass für eine Kündigung nehmen sowie Regressansprüche geltend machen.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, erforderlichenfalls dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs eine andere, seiner Befähigung und körperlichen Eignung entsprechende gleichwertige und gleichbezahlte Tätigkeit zuzuweisen.

(7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, soweit es die betrieblichen Belange erfordern, auch Einsätze in anderen, auch auswärtigen Betriebsstätten anzuordnen oder den Arbeitnehmer dauerhaft dorthin zu versetzen.

(8) Dem Arbeitnehmer kann vorübergehend zur Vertretung oder zur Ausfüllung einer Vakanz (jeweils bis zu 2 Monaten) eine höherwertige Aufgabe zugewiesen werden. Eine derartige Zuweisung begründet keine Vertragsänderung und kann von dem Arbeitgeber wieder rückgängig gemacht werden, sofern das Bedürfnis für die Zuweisung entfallen ist.

**§ 3 Gesundheitliche Eignung**

(1) Der Arbeitnehmer erklärt, daß er an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen oder gesundheitlichen Defizite aufweist, die die Eignung für die durchzuführende Tätigkeit entfallen lassen. Der Arbeitnehmer versichert, für die durch diesen Vertrag beschriebene Tätigkeit uneingeschränkt leistungsfähig zu sein. Er versichert weiterhin, nicht an einer Krankheit zu leiden und/oder nicht (schwer)behindert zu sein, mit der Folge, dass er seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen kann. Im Übrigen wird der von dem Arbeitnehmer unterschriebene Personalfragebogen

- **Anlage 2** -

Bestandteil dieses Vertrages.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein ärztliches Attest über seine gesundheitliche Eignung bei Tätigkeitsaufnahme vorzulegen.

**§ 4 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses / keine Befristung / Ende mit Bezug von Altersrente und Erwerbminderungsrente**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird unbefristet abgeschlossen.

(2) Das Vertragsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erfüllt, spätestens mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen erfüllt. In allen Fällen kann das Arbeitsverhältnis zuvor von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden.

**§ 5 Probezeit**

(1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).

**§ 6 Kündigung / Kündigungsfristen / Freistellung / keine Kündigung vor Dienstantritt**

(1) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Ändert sich die Kündigungsfrist aufgrund gesetzlicher Vorschriften (§ 622 Abs. 2 BGB) für einen der Vertragspartner, so gilt diese Änderung auch für den anderen Vertragspartner.

(2) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeit­nehmer unter Anrechnung auf seinen Urlaubsanspruch bzw. einen etwaigen Freizeitanspruch aus Ableistung von Überstunden oder einem etwa bestehenden Arbeitszeitkonto unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt werden.

(3) Die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt in jedem Falle unberührt. Für den Fall ihrer Unwirksamkeit gilt eine fristlose Kündigung zugleich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Vor Dienstantritt darf der Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden.

**§ 7 Verschwiegenheit**

(1) Der Arbeitnehmer hat alle im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihrer Natur nach nicht zur Weitergabe an Dritte bestimmt sind, geheimzuhalten. Dies gilt insbesondere für die persönliche Situation sowie die pflegerischen und medizinischen Belange der Pflegebedürftigen. Die Pflicht zur unbedingten Verschwiegenheit gilt auch gegenüber den nächsten Angehörigen des Arbeitnehmers (Ehepartner/Lebenspartner/Kinder usw.).

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle die Tätigkeit betreffenden Schriftstücke ein­schließlich eigener Aufzeichnungen geschäftlicher Art sorgsam zu behandeln, sorgfältig unter Verschluss aufzubewahren und bei Beendigung dieses Arbeitsvertrages unaufge­fordert vollständig an den Arbeitgeber zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Arbeitnehmer insoweit nicht zu.

(3) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegen­heiten, die der Schweigepflicht unterliegen, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

**§ 8 Arbeitszeit / Nachtarbeit / Arbeit an Sonn- und Feiertagen / Schichtdienst / Überstunden / Arbeitszeitkonto / Arbeitszeitgesetz**

(1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 173,33 Stunden, Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Anordnungen des Arbeitgebers. Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen des Arbeitgebers und den besonderen Gegebenheiten eines Pflegedienstes. Dementsprechend kann die tägliche Arbeitszeit unterschiedlich sein. Die Arbeitszeiten können zu allen Tages- und Nachtzeiten, an Wochenenden und Feiertagen sowie an mehr als fünf Tagen in der Woche anfallen.

(2) Nicht zur Arbeitszeit zählt diejenige Zeit, die der Arbeitnehmer zur unmittelbaren Anfahrt vom Wohn- zum Einsatzort benötigt. Entsprechendes gilt für die Heimfahrt vom Einsatz- zum Wohnort. Fahrten zwischen dem Geschäftssitz sowie einer etwaigen Niederlassung des Arbeitgebers und dem Wohnort stellen ebenfalls keine Arbeitszeit dar.

(3) Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung in der Regel im Rahmen eines Schicht­dienstes. Einzelheiten ergeben sich aus den im Betrieb üblichen Schichtarbeitzeiten, die dem Arbeitnehmer rechtzeitig (im Regelfall wenigstens vier Tage im Voraus) gesondert bekannt gegeben werden. Die Zuweisung des Arbeitnehmers zu einer einzelnen Schicht obliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, das auch durch die Einrichtungs- oder Pflegedienstleitung bzw. deren Stellvertretung ausgeübt werden kann. Die zeitliche Lage der einzelnen Schichten und Pausen sowie die Dauer der Pausen unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-, Wechselschicht, Feiertags- und Sonntagsarbeit sowie Beristschaftsdienst und Rufbereitschaft zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist. Mehr- und Überarbeitsstunden sind die auf Anordnung oder auf nachträgliche Genehmigung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen.

(6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von ihm geleisteten Arbeitsstunden und Pausenzeiten unter Angabe des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes täglich separat aufzulisten und die von ihm einzeln gegengezeichneten Stundenzettel jeweils nach Abschluss einer Arbeitswoche, spätestens am ersten Tag der darauffolgenden Arbeitswoche, dem Arbeitgeber zu übergeben.

(7) Mehr- und Überarbeit werden grundsätzlich nicht vergütet, sondern über ein Arbeitszeitkonto durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Der Arbeitnehmer ist mit der Einrichtung eines solchen Arbeitszeitkontos einverstanden. Im Arbeitszeitkonto werden Überschreitungen der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit als Plus- und Unterschreitungen als Minusstunden erfasst. Weist das Arbeitszeitkonto Minusstunden zu Lasten des Arbeitnehmers aus, stellt das negative Zeitguthaben einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers dar, welchen der Arbeitnehmer spätestens bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen hat. Dem Arbeitgeber ist es gestattet, bereits während des Arbeitsverhältnisses innerhalb der gesetzlichen Grenzen eine Verrechnung von Minusstunden mit den im Arbeitszeitkonto erfassten Plusstunden vornehmen. Zeitguthaben des Arbeitnehmers sind innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung, spätestens im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vergüten.

(8) Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden können bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Im Falle einer Überschreitung dieser Obergrenze gilt für die Fälligkeit des Anspruchs auf Vergütung dieser Arbeitsstunden die Regelung nach § 9 Abs. 2 dieses Vertrages.

(9) Für Wochenend- und Feiertagsarbeit wird kein Entgeltzuschlag gewährt.

(10) In jedem Falle sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften im Arbeitszeitgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

**§ 9 Vergütung / Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft / Fälligkeit / ungerechtfertigte Bereicherung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält für sog. Vollarbeit eine Vergütung von \_\_\_ EUR brutto/Stunde *[alternativ: \_\_\_\_\_\_\_ EUR brutto/Monat]*. Rufbereitschaft wird nicht gesondert vergütet, wenn nichts anderes vereinbart ist. Bereitschaftsdienstzeiten werden im betrieblichen und persönlichen Anwendungsbereich der 2. PflegeArbbV (Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung) nach eben dieser Verordnung vergütet. Demnach gilt:

Das maßgebliche Mindestentgelt ist für Zeiten des Bereitschaftsdienstes gemäß nachstehender Grundsätze zu zahlen.

* Bereitschaftsdienste leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Sie sind im Dienstplan zu hinterlegen.
* Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden.
* Leistet der Arbeitnehmer in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, so ist die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten.
* Umfasst die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent, ist die darüber hinausgehende Arbeitsleistung zusätzlich mit dem Mindestentgeltsatz nach Satz 1 zu vergüten.

Unterfällt das Arbeitsverhältnis nicht der 2. PflegeArbbV, so steht dem Arbeitnehmer für Zeiten des Bereitschaftsdienstes wenigstens das Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz zu.

(2) Die Auszahlung des Entgelts erfolgt im Nachhinein bis zum 15. des Folgemonats.

(3) Irrtümliche Entgeltüberzahlungen sind vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen ohne dass dieser sich auf die Bestimmungen über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) berufen kann; insbesondere kann sich der Arbeitnehmer nicht auf einen Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 2 BGB berufen.

**§ 10 Urlaub / Beantragung / Verfall des Urlaubs**

(1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen (entspricht vier Wochen).

(2) Über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von \_\_ weiteren Tagen. Der Arbeitnehmer hat dementsprechend einen Urlaubsanspruch von insgesamt \_\_ Arbeitstagen jährlich.

(3) Mit der Urlaubserteilung durch den Arbeitgeber erfüllt dieser zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nach Abs. 1, sodann den etwaig weitergehenden Anspruch nach vorstehendem Abs. 2.

(4) Urlaubszeit wird vom Arbeitgeber unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Ar­beit­neh­me­rs festgelegt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Grundsätzlich sind Ur­laubs­an­trä­ge am Anfang des Kalenderjahres, zumindest aber drei Monate vor Urlaubsbeginn einzureichen.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahrs ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres beziehungsweise – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgt ist; allerdings gilt dies längstenfalls bis zum 31.03. des übernächsten Jahres (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2017 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2019). Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

(7) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

(8) Für die Zeiten der Elternzeit gewährt der Arbeitgeber keinen (anteiligen) Urlaub, ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht insoweit nicht; der Arbeitgeber macht bereits jetzt von seinem Recht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch.

**§ 11 Ar­beits­ver­hin­de­rung / keine Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger / Ausschluss von § 616 BGB**

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, je­de Ar­beits­ver­hin­de­rung un­ver­züg­lich, tun­lichst noch vor Dienst­be­ginn, dem Ar­beit­ge­ber un­ter Be­nen­nung der vo­raus­sicht­li­chen Ver­hin­de­rungs­dau­er, ggf. te­le­fo­nisch, mit­zu­tei­len.

(2) Im Krank­heits­fall hat der Ar­beit­neh­mer un­ver­züg­lich, spä­tes­tens je­doch vor Ab­lauf des drit­ten Ka­len­der­ta­ges, dem Ar­beit­ge­ber ei­ne ärzt­li­ch er­stell­te Ar­beits­un­fä­hig­keits­be­schei­ni­gung vor­zu­le­gen, aus der sich die vo­raus­sicht­li­che Dau­er der Krank­heit er­gibt. Dau­ert die Krank­heit län­ger an als in der ärzt­lich er­stell­ten Be­schei­ni­gung an­ge­ge­ben, so ist der Ar­beit­neh­mer gleich­falls zur un­ver­züg­li­chen Mit­tei­lung und Vor­la­ge ei­ner wei­te­ren Be­schei­ni­gung ver­pflich­tet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

(3) § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Fal­le der Frei­stel­lung des Ar­beit­neh­mers zur Pfle­ge sei­nes er­krank­ten Kin­des er­folgt kei­ne Ent­gelt­fort­zah­lung. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt.

(4) Im Üb­ri­gen gel­ten für die Entgeltfortzahlung im Krank­heits­fall die ge­setz­li­chen Be­stim­mun­gen.

**§ 12 Nebentätigkeiten**

Jede bezahlte oder unbezahlte anderweitige berufliche Tätigkeit ist dem Arbeitgeber anzuzeigen; sie bedarf seiner Genehmigung.

**§ 13 Fahrtkostenvergütung / Dienstkleidung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält für alle dienstlichen Fahrten ein Dienstfahrzeug gestellt. Eine gesonderte Vergütung entfällt daher. Das Fahrzeug darf nur für dienstliche Fahrten genutzt werden. Für den Unterhalt sorgt der Arbeitgeber. Eine private Nutzung ist nur nach vorheriger Vereinbarung in Textform (§ 126b BGB) erlaubt.

(2) Sollte vorübergehend oder auf Dauer kein Dienstfahrzeug gestellt werden können, erfolgt eine Vergütung der mit dem Pkw des Arbeitnemers dienstlich gefahrenen Kilometer nach vorgelegter Rechnung und zu einem Km-Satz von \_\_ Euro je gefahrenem Kilometer. Die Vergütung erfolgt gemäß Einzelnachweis zusammen mit dem Gehalt des nächsten Monats, wobei die Nachweise bis spätestens zum 2. Werktag des Folgemonats vorliegen müssen.

(3) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer pro Jahr zwei Pflegekittel zur Verfügung, soweit dies den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht.

**§ 14 Vertragsstrafe / Geschenke / Whistleblowing**

(1) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er vorsätzlich oder fahrlässig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu zahlen.

* Für den Fall des verschuldeten Nichtantritts der Arbeit beträgt die Vertragsstrafe das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
* Für den Fall der verschuldet verspäteten Arbeitsaufnahme beträgt die Vertragsstrafe für jeden Tag der verspäteten Arbeitsaufnahme das auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt.
* Für den Fall verschuldeten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder der vom Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt die Vertragsstrafe ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
* Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt.
* Bei Ausübung einer unerlaubten Nebenbeschäftigung und / oder einem Verstoß gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Ein die Vertragsstrafe auslösender Pflichtverstoß liegt vor für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer gegen das Verbot der Ausübung einer unerlaubten Nebentätigkeit und / oder das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt. Die Vertragsstrafe wird jeden Tag neu verwirkt und kann demzufolge auch mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Höhe der Vertragsstrafe ist bei mehrfachen Pflichtverstößen pro Kalendermonat allerdings begrenzt auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts.

(2) Es ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich untersagt, Geschenke oder Vergünstigungen zu eigenem oder fremdem Vorteil von solchen Personen oder Unternehmen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die mit dem Arbeitgeber Vertragsbeziehungen anstreben oder unterhalten. Als Annahme von Vergünstigungen wird nicht erachtet, was im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 EUR nicht übersteigt.

(3) Werden dem Arbeitnehmer Geschenke oder Zuwendungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber in allen Fällen unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.

(4) Stellt der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit ein pflichtwidriges Verhalten, insbesondere eine Straftat, eines Arbeitskollegen fest, hat er seinen Vorgesetzten unverzüglich hierüber in Kenntnis zu setzen. Falls der Vorgesetzte selbst mit dem pflichtwidrigen Verhalten in Verbindung steht, ist der Arbeitgeber direkt zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen eines Untersuchungsverfahrens uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber zu kooperieren. Die Nichterfüllung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

**§ 15 Verfallklausel**

(1) Sämt­li­che An­sprü­che aus dem Ar­beits­ver­hält­nis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von bei­den Ver­trags­par­tei­en in­ner­halb ei­ner Frist von 3 Mo­na­ten nach Fäl­lig­keit der je­weils an­de­ren Ver­trags­par­tei in Textform (§ 126b BGB) ge­gen­über gel­tend zu ma­chen. Er­folgt die­se Gel­tend­ma­chung nicht, gel­ten die An­sprü­che als ver­fal­len.

(2) Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(3) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(4) Wer­den die nach Abs. (1) recht­zei­tig gel­tend ge­mach­ten An­sprü­che von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(5) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(6) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts (z. B. nach der 2. PflegeArbbV), wenn danach von Vorstehendem zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Bestimmungen zu beachten sind.

**§ 16 Schlussbestimmungen (salvatorische Klausel / Datenschutz)**

(1) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam, nichtig oder undurchführbar sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

(2) In Fällen des Abs. 1 sind die Vertragsparteien verpflichtet, die unwirksame, nichtige oder undurch­führbare Vertragsbestimmung durch eine dem rechtlichen und wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommende wirksame oder durchführbare Bestimmung zu ersetzen.

(3) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, daß der Arbeitgeber personenbezogene Daten (persönliche Angaben, Gehaltshöhe, Tätigkeit) zu Zwecken der Personaldatenverarbeitung speichert.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber