**A R B E I T S V E R T R A G**

Zwischen

Frau/Herrn (…)

(Anschrift)

– nachfolgend Arbeitnehmer/in genannt –

und dem/der (…)

(Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber/in genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Aufgabengebiet und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als („Test-Beauftragte/r“) eingestellt. Die Aufgabengebiete umfassen

* die Koordination und Durchführung von Covid-Tests für Bewohner, Besucher und Mitarbeiter,
* Dokumentation und Aufbereitung der Testergebnisse,
* Dokumentation und Validierung der Ergebnisse sowie Einleitung notwendiger Meldungen an die zuständigen Behörden.

Eine Stellenbeschreibung ist Bestandteil des Vertrages.

Tätigkeitsort ist derzeit (…).

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht oder auch gleichermaßen den Arbeitnehmer an einem anderen Ort einzusetzen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, wenn nicht seine berechtigten Interessen dagegensprechen.

§ 2

Beginn, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am (…) und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des (…), spätestens mit Wegfall des betrieblichen Bedarfs an der vorübergehenden Arbeitsleistung.

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb derer mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden kann.

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Eine gesetzlich verlängerte Frist gilt auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Der Arbeitgeber kann im Fall einer Kündigung den Arbeitnehmer im Rahmen von bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüchen oder sonstigen Freizeitausgleichsansprüchen und in konkreter Anrechnung von solchen freistellen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit sein Interesse hieran das des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen - basierend auf einer Fünf-Tage-Woche - (…) Stunden.

(2) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage richtet sich nach den jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und jeweiligen Regelungen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung gegebenenfalls auch Über- und Mehrarbeit, sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.

§ 4

Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Monatsentgelt in Höhe von (…) EUR brutto, das am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen wird.

(2) Soweit der Arbeitgeber über das in Abs. 1 genannte Monatsentgelt hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige Sonderzahlungen neben dem laufenden Arbeitsentgelt gewährt, handelt es sich hierbei um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auf die für die Zukunft kein erneuter Rechtsanspruch besteht, auch wenn sie mehrfach geleistet worden sind.

(3) Mit den in Abs. 1 genannten Bezügen sind sämtliche Tätigkeiten des Arbeitnehmers aus diesem Vertrag inklusive Über- und Mehrarbeit abgegolten, soweit die Mehrarbeit monatlich (10% von § 3 Abs. 1) Stunden nicht überschreitet. Zuschläge für Mehr-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit werden nicht gezahlt, sie sind in den Bezügen mit enthalten.

§ 5

Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen pro Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren (…) Arbeitstagen. Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses wird der vertragliche Urlaub anteilig gewährt. Bei der Gewährung des Urlaubs wird zuerst der gesetzliche Mindesturlaub eingebracht.
2. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. Soweit der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann, verfällt dieser 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Der nichtgenommene vertragliche Urlaub verfällt stets mit Ablauf des Urlaubsjahres.

§ 6

Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen sowie die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Sollte der Arbeitnehmer hierzu nicht in der Lage sein, so hat er dafür Sorge zu tragen, dass die Meldung an den Arbeitgeber durch Dritte erfolgt.

(2) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Krankheit länger als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Tag der Krankheit an zu verlangen. Dauert die Krankheit über die Zeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung an, bleibt der Arbeitnehmer zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer ärztlichen Folgebescheinigung verpflichtet.

(3) Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(4) § 616 BGB findet keine Anwendung.

**§ 7**

**Datenschutz / Verschwiegenheitspflicht / Herausgabepflicht**

1. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers richtet sich insbesondere nach den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Informationen zu der den Arbeitnehmer betreffenden Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ergeben sich im Einzelnen aus den „Informationen zur Verarbeitung Ihrer Beschäftigtendaten gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“ in **Anlage 1** dieses Vertrages.
2. Der Arbeitnehmer hat über alle geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihrer Natur nach nicht zur Weitergabe an Dritte bestimmt sind, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für die persönliche Situation sowie die pflegerischen und medizinischen Belange der Pflegebedürftigen. Die Verschwiegenheitspflicht besteht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Die in **Anlage 2** beigefügte „Verpflichtung auf Datengeheimnis und Verschwiegenheit“ ist Teil dieses Arbeitsvertrages.
3. Der Arbeitnehmer behandelt alle ihm ausgehändigten Gegenstände, Unterlagen sowie eigene Aufzeichnungen beruflicher Art sorgsam und bewahrt diese sorgfältig auf. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt er dem Arbeitgeber unaufgefordert vollständig alle ihm im Rahmen seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber oder von Dritten (Patienten, Angehörige, Ärzte u.a.) überlassenen Unterlagen bzw. Gegenstände, gleich welcher Art, zurück. Das Gleiche gilt für die vom Arbeitnehmer im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses erbrachten Arbeitsergebnisse. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Arbeitnehmer nicht zu.

**§ 8**

**Sorgfaltspflichten**

Alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anfallenden Aufgaben führt der Arbeitnehmer sorgfältig, gewissenhaft und der Wahrheit entsprechend aus. Der Arbeitnehmer beachtet dabei die Anweisungen des Arbeitgebers bzw. die seiner Vorgesetzten.

**§ 9  
Verfallklausel**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangt haben müsste.
2. Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten bzw. für eine strafbare oder unerlaubte Handlung, für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts (z. B. nach der jeweils gültigen Fassung der Pflegearbeitsbedingungenverordnung)und für andere gesetzliche oder vertragliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

§ 10

Schriftformerfordernis

(1) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.

(2) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

§ 11

Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in Unterschrift Arbeitgeber/in