

# TEILZEIT-ARBEITSVERTRAG ABRUFARBEIT

## *(geringfügige Beschäftigung)*

Zwischen

---

(Name des Betriebes / Arbeitgeber)

---

(PLZ, Ort, Straße)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_  
(Arbeitnehmer) (Geburtsdatum)

wohnhaft

---

(PLZ, Ort, Straße)

wird folgender Teilzeit-Arbeitsvertrag bei geringfügiger Beschäftigung auf Abruf geschlossen:

## § 1 Inhalt und Beginn des Teilzeit-Arbeitsverhältnisses

### 1. Tätigkeitsbereich

Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird als \_\_\_\_\_  
(Name) (Berufsbezeichnung)

eingestellt. Arbeitsort ist der Sitz des Unternehmens in \_\_\_\_\_. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, oder an einem anderen Ort. Der Arbeitnehmer ist einverstanden, auf Abruf des Arbeitgebers zu arbeiten. Bei zwingenden betriebsbedingten Gründen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Arbeitsaufgaben im Homeoffice durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist zur vorübergehenden Übernahme gering- oder höherwertiger Tätigkeiten verpflichtet.

### 2. Beginn der Arbeit / Kündigung

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Für die ersten 6 Monate gilt eine Probezeit als vereinbart. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen kündigen. Die Kündigung in der Probezeit bedarf keiner Begründung. Nach Ablauf der Probezeit finden auf eine Kündigung die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Recht der ordentlichen Kündigung und kann unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ordentlich gekündigt werden. Eine Kündigung des Vertrages vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen. Generell bedürfen alle Kündigungen der Schriftform.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses aus diesem Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer zur Schadenminderung verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft darüber zu erteilen, welche zumutbaren, vorgeschlagenen Arbeitsverhältnisse (Angebote) seitens der Vermittlungsbehörde gemacht wurden und warum diese abgelehnt wurden. Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der Auskunft weiterhin verpflichtet, alle Einkünfte aus einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit während des Kündigungsschutzprozesses gegenüber dem Arbeitgeber zu benennen.

### **3. Arbeitszeit**

#### **3.1.**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens \_\_\_\_\_ Stunden (Sockel-Arbeitszeit).

Der Abruf der Arbeitsleistung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vor dem Hintergrund der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse nach billigem Ermessen durch den Arbeitgeber.

Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit kann flexibel den jeweiligen betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden. Zu diesem Zweck kann der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto für den Arbeitnehmer einrichten, auf dem Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der vereinbarten Wochenarbeitszeit fortlaufend saldiert werden. Das Arbeitszeitkonto ist grundsätzlich innerhalb eines Jahres auszugleichen.

#### **3.2.**

Die unter § 1 Ziffer 3.1. festgelegte wöchentliche Arbeitszeit ist als Sockel-Arbeitszeit zu verstehen. Sie ist Grundlage der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten monatlichen Vergütung. Die wöchentliche Arbeitszeit kann nach Abruf durch den Arbeitgeber dauerhaft oder für bestimmte Zeiträume auf bis zu \_\_\_\_\_ (Stundenanzahl der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit + 25%) Stunden erweitert werden. Die mit dem Arbeitnehmer auf der Basis der Sockel-Arbeitszeit vereinbarte Vergütung wird im Fall der Erhöhung für den Zeitraum der erhöhten Arbeitszeit entsprechend angepasst.

Die Regelungen zur flexiblen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit bleiben davon unberührt und gelten entsprechend auch für die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit.

Darüber hinaus verpflichtet sich der Arbeitnehmer bei entsprechendem betrieblichen Bedarf zur Leistung von Mehrarbeit (Überstunden) in zumutbarem Umfang auf Anordnung des Arbeitgebers. Die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers werden dabei berücksichtigt.

Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei entsprechendem betrieblichen Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang auch Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einseitig einzuführen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Für die Dauer der Kurzarbeit mindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit. Bei Kurzarbeit „Null“ mindert sich der Urlaubsanspruch anteilig im Verhältnis zur Kurzarbeit „Null“.

## **§ 2 Vergütung**

Die monatliche Vergütung beträgt \_\_\_\_\_ Euro brutto. Dies entspricht einer Stundenvergütung von \_\_\_\_\_ Euro brutto. Für den Zeitraum einer erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen von Ziffer 3.2. dieses Vertrages wird die monatliche Vergütung der Erhöhung entsprechend angepasst.

Die Vergütung ist jeweils am 5. Tag des Folgemonats fällig und wird bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto bei der \_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_ BIC: \_\_\_\_\_  
angewiesen.

Auf Anordnung geleistete Überstunden werden durch den Arbeitgeber in Freizeit ausgeglichen oder mit dem entsprechenden Arbeitsentgelt vergütet.

Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung) widerrufen werden (Widerrufsvorbehalt).

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien, etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und begründet auch bei wiederholter Gewährung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).

Mit der in diesem Vertrag vorgesehenen Vergütung sind alle vertraglichen Leistungen des Arbeitnehmers abgegolten.

## **§ 3 Abtretungen/Verpfändungen/Pfändungen**

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber an Dritte ist ausgeschlossen. Im Fall einer Gehaltspfändung hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu tragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

## **§ 4 Nebenbeschäftigung**

\_\_\_\_\_ versichert ausdrücklich, dass derzeit keine weiteren  
(Name)  
geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bestehen.

Sollten künftig Nebenbeschäftigungen aufgenommen werden, sind sie rechtzeitig dem Arbeitgeber mitzuteilen. Bei Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht wird der Arbeitnehmer verpflichtet, eventuelle Ansprüche des Sozialversicherungsträgers und des Finanzamtes an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.

## **§ 5 Arbeitsverhinderung**

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung oder Unfall hat der Arbeitnehmer auf Aufforderung des Arbeitgebers sofort, unaufgefordert spätestens am 3. Tag der Abwesenheit (Eingang beim Arbeitgeber) dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. In diesem

Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Ferner ist er verpflichtet, spätestens am 3. Tag der Abwesenheit das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer festzustellen und sich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aushändigen zu lassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist unverzüglich, spätestens mit Ablauf der bisherigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung einzuholen und bis zu diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber vorzulegen oder nach Satz 2 mitzuteilen. Diese Pflicht gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums.

Bei Krankheit wird bis zu 6 Wochen das Arbeitsentgelt weiterbezahlt.

Freistellungen aus persönlichen Gründen gemäß § 616 BGB, diese sind abschließend aufgezählt: Tod eines nahen Angehörigen, Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin sowie Hochzeit des Arbeitnehmers, werden für 2 Tage vergütet. Im Übrigen wird die Anwendbarkeit von § 616 BGB im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschlossen. Die Anwendung von § 615 BGB, wird soweit gesetzlich zulässig, ausgeschlossen. Für den Ausschluss von § 615 BGB gilt zumindest eine 5 Tage Frist ab Verzug.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei Bedenken oder begründeten Zweifeln an dessen gesundheitlicher Leistungsfähigkeit, zu einer arbeitsmedizinischen Untersuchung aufzufordern. Der Arbeitnehmer entbindet den untersuchenden Arzt von dessen ärztlicher Schweigepflicht. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

## **§ 6 Urlaub**

Der Urlaub wird entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes gewährt. Die besonderen Bedingungen der Teilzeitarbeit finden Anwendung. Der Urlaub ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen und in ausreichender Frist vorher anzumelden. Die Frist beträgt 4 Wochen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer abzustimmen. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist. Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.

## **§ 7 Verschwiegenheitspflicht/Ausschlussfristen/Sonstiges**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeiten im Unternehmen bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden, Stillschweigen bewahren. Der Arbeitnehmer hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekanntgeworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrages als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Arbeitnehmern und Vorgesetzten (z.B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen). Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem

Kundenkreis des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Während der Dauer dieses Vertrages ist es dem Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers nicht gestattet, in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ein solches Unternehmen weder unmittelbar noch mittelbar, gelegentlich oder gewerbsmäßig zu beraten, in irgendeiner Form zu unterstützen, zu errichten, zu erwerben oder sich daran zu beteiligen, es sei denn, der Anteilsbesitz ermöglicht keinen Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens.

Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, betriebliche Unterlagen in jedweder Form, sei es elektronisch oder in Papierform, außerhalb des vereinbarten Arbeitsortes zu verwenden. Eine Verwendung ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass Fotos seiner Person auf der Internetseite des Arbeitgebers oder Publikationen des Arbeitgebers veröffentlicht werden dürfen. Der Arbeitnehmer verzichtet dabei auf eine Vergütung.

Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses, insbesondere im Rahmen der Personalverwaltung (Abrechnung von Gehalt, Steuern und Sozialabgaben, Urlaubserfassung, Personalplanung, etc.) einschließlich der elektronischen Datenverarbeitung, ggf. auch durch seitens des Arbeitgebers beauftragte Dritte, zu.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch aus der Haftung wegen Vorsatz beruht. Diese Verfallsklausel gilt nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Mindestlohngesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz und andere gesetzlich nicht abdingbare Ansprüche.

Nebenabreden und Vertragsveränderungen bedürfen der Schriftform. Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit durch späteren Umstand verlieren oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke herausstellen, so wird hierdurch die Rechtsunwirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Vertragsbestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben würden, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Arbeitsvertrag gelten für alle Geschlechter.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
(Ort) (Datum)

---

(Arbeitgeber)

---

(Arbeitnehmer)