

# Arbeitsvertrag für Teilzeitkräfte und Aushilfen

Diese Vertragsvariante stellt den „klassischen“ Arbeitsvertrag für Teilzeitkräfte dar. Sie verwenden dieses Vertragsmuster in Ihrem Un-

ternehmen, wenn Sie eine Teilzeitkraft oder Aushilfe unbefristet oder befristet einstellen möchten.

## ACHTUNG



Beachten Sie bitte dabei, dass Sie dieses Vertragsmuster nicht bei Ihren geringfügig entlohten 556-€-Kräften noch bei Ihren kurzfristig Beschäftigten anwenden. Falls Sie sich für eine Befristung entscheiden, beachten Sie bei der Probezeitvereinbarung bitte § 15 Abs. 3 TzBfG:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

# **Arbeitsvertrag**

zwischen

---

– im nachfolgenden Arbeitgeber genannt –

und

---

– im nachfolgenden Teilzeitkraft genannt –

## **§ 1 Vertragsart, Beginn, Befristung, Probezeit, Ende**

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet nach § 14 Abs. 1 TzBfG und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Wegfall des Befristungsgrundes. Die Befristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Der Grund besteht in Folgendem: \_\_\_\_\_

Das Arbeitsverhältnis ist befristet nach § 14 Abs. 2 TzBfG und endet am \_\_\_\_\_, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Eine Kündigung ist mit den gesetzlichen Fristen auch gegebenenfalls vor Ablauf des Befristungsendes möglich.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_.

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ (max. 6) Monaten vereinbart. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden, danach mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt, auch während der Probezeit, unberührt.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, tatsächlich bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Eine Kündigung hat auf jeden Fall schriftlich zu erfolgen. Im Fall der Arbeitgeberkündigung muss der Mitarbeiter innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben, lässt er die Frist verstreichen gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

## **§ 2 Tätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsort**

Die Beschäftigung erfolgt als \_\_\_\_\_.

Die Teilzeitkraft verpflichtet sich, bei Bedarf nach Anweisung vorübergehend auch eine andere ihr zumutbare Arbeit zu übernehmen.

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Die regelmäßige      tägliche      wöchentliche      monatliche

Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden. Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt auf 3 einzelnen Wochentage: \_\_\_\_\_.

Dem Arbeitnehmer stehen Ruhepausen in folgendem Umfang zu \_\_\_\_\_ diese werden täglich von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ genommen.

Die Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber durch Ausübung seines Direktionsrechts ändern. Die Teilzeitkraft ist verpflichtet, ihre ganze Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen und bei Erforderlichkeit auch über die betriebliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten sowie Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

### **§ 3 Grundvergütung**

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Die Teilzeitkraft erhält      pro Stunde      pro Monat  
\_\_\_\_\_ € brutto.

Die Lohnzahlung erfolgt jeweils zum 15. des Folgemonats und wird bargeldlos auf das vom Mitarbeiter zu benennende Gehaltskonto geleistet.

### **§ 4 Zulage**

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Die Teilzeitkraft erhält      pro Stunde      pro Monat  
eine widerrufliche Zulage i. H. v. \_\_\_\_\_ brutto.

Die Zulage kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt insbesondere bei einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens, einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung, nicht ausreichendem Gewinn oder einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung vor,
- eine schwerwiegende Pflichtverletzung der Teilzeitkraft vorliegt,
- ein Absinken der Arbeitsleistung der Teilzeitkraft über 3 Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % des Gesamtverdienstes und der Grundlohn wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Grundlohnerhöhung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

## **§ 5 Weihnachtsgratifikation**

Die Teilzeitkraft erhält eine am 30.11. eines Kalenderjahres zur Zahlung fällige Weihnachtsgratifikation in Höhe von \_\_\_\_\_ € brutto als Zahlung ausschließlich für die Betriebstreue.

Die Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige Leistung. Durch die Zahlung wird kein Rechtsanspruch für die kommenden Jahre begründet, auch nicht durch wiederholte Leistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung oder in sonstiger Weise (z. B. durch Aufhebungsvertrag) wird keine Weihnachtsgratifikation gewährt,

- wenn die Gratifikation mindestens eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum bis einschließlich 31.03. des Folgejahres erfolgt oder
- wenn die Gratifikation weniger als eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum erfolgt, der vor dem 31.03. des Folgejahres liegt.

Bereits geleistete Zahlungen sind, soweit die Gratifikation über 150 € liegt, zurückzuzahlen oder können bei der nächsten Vergütungszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden. In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Wehrübungen, unbezahlte Freistellung etc. Gemäß den §§ 3-5 ergibt sich somit eine Gesamtvergütung von \_\_\_\_\_ €.

## **§ 6 Urlaub**

Der Teilzeitkraft wird pro Kalenderjahr ein Urlaub von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen gewährt.

## **§ 7 Arbeitsverhinderung**

Die Teilzeitkraft ist verpflichtet, eine Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Im Falle von Arbeitsverhinderung durch Krankheit ist bereits für den \_\_\_\_\_ Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Diese Anzeige- und Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums.

Der § 616 BGB wird ausgeschlossen, wenn besondere betriebliche Gründe einer Entgeltfortzahlung entgegenstehen.

## **§ 8 Betriebsordnung und Alkoholverbot**

Die Teilzeitkraft ist auf die geltende Betriebsordnung hingewiesen worden. Sie verpflichtet sich, sie einzuhalten.

Auf dem gesamten Betriebsgelände besteht vor, während und nach der Arbeitszeit ein striktes Alkoholverbot.

## **§ 9 Internet- und Telefonnutzung**

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

Das Internet darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden. User-ID und Passwort dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte, Server oder Cloud kopiert, über USB-Stick, ähnliche Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall im Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend der Netzverwaltung/dem Systemadministrator zu melden.

Die Teilzeitkraft darf Programme/Dateien, Festplatten, USB-Sticks oder ähnliche Datenträger nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsleitung löschen. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornografischer Art, ist verboten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets für die Dauer von maximal 3 Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen.

Die Teilzeitkraft erteilt insoweit ihre Einwilligung nach dem BDSG in die hiermit verbundene Verarbeitung persönlicher Daten.

Für den Fall der betrieblichen Abwesenheit (Urlaub, Krankheit etc.) hat die Teilzeitkraft eigenverantwortlich eine automatisierte Antwort an den Absender eingehender E-Mails einzurichten, die den Absender über die Abwesenheit der Teilzeitkraft informiert und einen Hinweis auf den zuständigen Vertreter und dessen Telefonnummer enthält.

## **§ 10 Verschwiegenheitspflichtung**

Die Teilzeitkraft verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch gegenüber Mitarbeitern, so weit diese nicht im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten unterrichtet werden müssen.

## **§ 11 Abtretungs- und Verpfändungsverbot**

Die Teilzeitkraft darf ihre Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abtreten oder verpfänden.

## **§ 12 Vertragsstrafe**

Tritt die Teilzeitkraft das Arbeitsverhältnis nicht an, beendet sie ihre Tätigkeit vertragswidrig, löst sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten der Teilzeitkraft zur fristlosen Kündigung veranlasst, so hat die Teilzeitkraft an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Die Höhe bemisst sich danach, was der Arbeitgeber während des Laufs der vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist an Bruttoentgelt zu zahlen hätte.

Die Vertragsstrafe beträgt in jedem Fall maximal ein Bruttomonatsgehalt.

## **§ 13 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge**

Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung geschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie folgende Tarifverträge Anwendung:

---

## **§ 14 Verfallklausel**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.

Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Diese Ausschlussregelung gilt nicht

- für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie
- für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht und
- nicht für Ansprüche, die ihre Begründung im Mindestlohngesetz finden.

## **§ 15 Schriftform**

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle, unmittelbar zwischen den Parteien ausgehandelte Vereinbarung geschieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.

---

(Ort, Datum)

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift Teilzeitkraft)

---

(Unterschrift Arbeitgeber)