

Arbeitsvertrag für ein Abrufarbeitsverhältnis für Teilzeitkräfte und Aushilfen

Ein Arbeitsvertrag über ein Abrufarbeitsverhältnis hat für Sie den großen Vorteil, dass Sie Ihre Arbeitskraft immer dann zur Arbeit einteilen können, wenn tatsächlich Arbeit vorhanden ist.

Auch ein Abrufarbeitsverhältnis kann ein geringfügiges oder kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis sein. Davon geht die nachfolgende Vertragsvariante allerdings nicht aus.

Gemäß § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeit festgelegt werden. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (BAG, Urteil vom 18. Oktober 2023, Az. 5 AZR 22/23).

Ist die Dauer der täglichen Arbeit im Vertrag zeitlich nicht festgelegt, müssen Sie die Arbeitsleistung jeweils für mindestens 3 aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen.

Ihre Teilzeitkraft ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn Sie ihr die Lage der Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitgeteilt haben.

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, 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 dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die Kündigung hat auf jeden Fall schriftlich zu erfolgen. Im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung hat der Arbeitnehmer 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Zeit Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Lässt er diese Frist verstreichen, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 2 Abrufarbeitsverhältnis

Es handelt sich um ein Abrufarbeitsverhältnis i. S. d. § 12 TzBfG.

§ 3 Tätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Beschäftigung erfolgt als _____.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ____ Stunden.

Die Teilzeitkraft hat ihre Arbeit entsprechend den betrieblichen Anforderungen zu erbringen.

Die Entscheidung über den Zeitpunkt und den Umfang des Arbeitseinsatzes trifft allein der Arbeitgeber. Die tägliche Arbeitszeit beträgt mindestens ____ Stunden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Teilzeitkraft die Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen.

Die Teilzeitkraft erklärt sich dazu bereit, bei Bedarf in angemessenem Umfang Überstunden zu leisten.

Der Arbeitsort ist der Betrieb des Arbeitgebers in _____.

§ 4 Entlohnung

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

Die Teilzeitkraft erhält

pro Stunde

pro Monat

_____ € brutto.

§ 5 Urlaub

Der Teilzeitkraft wird pro Kalenderjahr ein Urlaub von ____ Arbeitstagen gewährt.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Die Teilzeitkraft ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsverhinderung und deren vor- aussichtliche Dauer 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 Entgeltfort- zahlung entgegenstehen.

§ 7 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.

§ 8 Verschwiegenheitsverpflichtung

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.

§ 9 Abtretungs- und Verpfändungsverbot

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

§ 10 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

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

§ 11 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 schriftlich 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.

§ 12 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)