

Teilzeit- Arbeitsvertrag

Zwischen

der _____ (Firma) _____

– im Folgenden: Arbeitgeber¹ –

und

Herrn _____

wohnhaft in _____

– im Folgenden: Arbeitnehmer¹ –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art der Tätigkeit, Arbeitsort

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem als
eingestellt.

2. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

.....
.....
.....

3. Der Arbeitnehmer wird am Arbeitsort
beschäftigt.

4. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblicher Notwendigkeit vorübergehend alle anderen, seiner
Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertigen Arbeiten zu erledigen.
Dazu gehört auch die Beschäftigung in einem anderen Betriebsteil des Arbeitgebers an
einem anderen Arbeitsort. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend
nicht mehr als drei Monaten.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne Diskriminierungsabsicht wird im Text ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

5. einem anderen Arbeitsort. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

§ 2

Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonat gekündigt werden.
3. Sofern das Arbeitsverhältnis zwei Jahre oder länger bestanden hat, gelten für den Arbeitgeber die Kündigungsfristen gem. § 622 Abs. 2 BGB.
4. Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).
5. Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
6. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).
7. Will sich der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung des Arbeitgebers zur Wehr setzen, so muss er gem. § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Unter bestimmten Voraussetzungen kann gem. § 5 KSchG eine verspätete Klage zugelassen werden. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt sie gem. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.
8. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden.
2. Diese wird wie folgt vereinbart:
Montag - Uhr
Dienstag - Uhr
Mittwoch - Uhr
.....

3. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§ 4 ArbZG).
4. Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 ArbZG).
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 4 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).
2. In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.
3. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.
4. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 5 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von EUR, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

Grundvergütung	EUR
Geldwerter Vorteil – Privatnutzung des zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeuges:	EUR
vermögenswirksame Leistungen:	EUR
...	EUR
2. Pro geleisteter Mehrarbeitsstunde erhält der Arbeitnehmer eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR
-
3. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats/ bis zum 15. des Folgemonats fällig und wird bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

§ 6 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

§ 7 Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem zusätzlich gewährten übergesetzlichen Urlaub.
2. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage im Kalenderjahr. Dieser Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) kann der im laufenden Jahr nicht genommene Urlaub auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden und muss bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.
3. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer 5-Tage-Woche weitere.....Arbeitstage übergesetzlichen Urlaub im Kalenderjahr.
Der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, andernfalls verfällt dieser ersatzlos. Eine Übertragung ist ausgeschlossen, wenn der übergesetzliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.
Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auch im Falle des Todes des Arbeitnehmers – ist ausgeschlossen.
4. Im Eintritts- und Austrittsjahr richtet sich der Teilurlaubsanspruch nach § 5 BUrlG.
5. Der Jahresurlaubsanspruch wird für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz oder Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt, soweit eine vollständige Freistellung von der Arbeit bei dem Arbeitgeber dieses Vertrages erfolgt.
6. In allen sonstigen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird der übergesetzliche Urlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat gekürzt.
7. Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

§ 8 Fortbildung

1. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortbildungen besteht nicht.
2. Fortbildungen werden in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

§ 9 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ein/ zwei/ drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstellen zu lassen. Der Arbeitgeber wird ermächtigt, diese Bescheinigung elektronisch von der Krankenkasse abzurufen. Sollte dies aufgrund technischer Störungen nicht möglich sein, hat der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers eine Kopie seiner Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen, wobei die Diagnose zu schwärzen ist.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitgeber wird ermächtigt, auch diese Folgebescheinigung elektronisch von der Krankenkasse abzurufen. Sollte dies aufgrund technischer Störungen nicht möglich sein, hat der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers eine Kopie seiner Folgebescheinigung einzureichen, wobei die Diagnose zu schwärzen ist. Diese Verpflichtung gilt auch nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraumes.

§ 10 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.
2. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:
 - a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz *1 Tag*
 - b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft *1 Tag*
 - c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft *3 Tage*
 - d) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls *ausfallende Arbeitszeit*
 - e) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist *ausfallende Arbeitszeit*
3. In den vorgenannten Fällen hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.
4. Eine Arbeitsverhinderung i. S. d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

§ 11 Internet- und Telefonnutzung

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle vertraulichen Angelegenheiten des Betriebes, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, gegenüber dritten Personen und anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbare befasst sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

§ 13 Vertragsstrafe

Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 12 gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von 1.000 € als vereinbart.

§ 14 Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 15 Nebentätigkeit

1. Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und bedarf seiner vorherigen Zustimmung.
2. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Vertragstätigkeit und berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt sind und die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden.
3. Jede Konkurrenztaetigkeit gegen den Arbeitgeber ist untersagt.

§ 16 Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

1. Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge Anwendung.
2. Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.

§ 17 Änderungen des Vertrages

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz 1 sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind.

§ 18 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
2. Diese Ausschlussregelung gilt nicht
 - a) für Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit
 - b) für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruhen
 - c) für gesetzlich unabdingbare Ansprüche, insbesondere Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn

§ 19 Personenbezogene Daten

1. Der Arbeitgeber verarbeitet die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers unter Beachtung der Regelungen des BDSG, sowie der DSGVO.
2. Der Arbeitnehmer erteilt ausdrücklich seine Einwilligung zur Erhebung und Speicherung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen personenbezogenen Daten, einschließlich der sensitiven Daten.

Ort,

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer