

## Teilzeitarbeitsvertrag

Zwischen

\_\_\_\_\_

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn/Frau

\_\_\_\_\_

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_. Es wird auf unbestimmte Zeit vereinbart.

*(Anmerkung: Hier können Sie natürlich auch eine Befristung angeben, wenn es sich um einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag handelt. Eine Befristung unterliegt gewissen Voraussetzungen: Ohne einen Sachgrund darf die Befristung höchstens 2 Jahre dauern. Zu beachten ist, dass es auch Verlängerungen geben kann, die maximal 2 Jahre insgesamt betragen dürfen (weitere Informationen zu den Sachgründen im § 14 TzBfG).*

### § 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

### § 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird in Teilzeit als \_\_\_\_\_ eingestellt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und nicht mit

einer Lohnminderung verbunden sind, soweit die Interessen des Arbeitnehmers angemessene Berücksichtigung finden.

*(Anmerkung: Sie können hier ggf. noch konkretere Tätigkeiten des Arbeitnehmers auflühren. Beachten Sie dabei allerdings, dass wenn der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Vertrag zu konkret ausformuliert wird, das Weisungsrecht des Arbeitgebers damit eingeschränkt wird.)*

## **§ 4 Vergütung**

Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro, was einem Stundenlohn in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro entspricht.

Die Vergütung ist jeweils zum Dritten eines jeden Folgemonats bargeldlos zu zahlen.

Soweit zusätzliche Zahlungen vom Arbeitgeber gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung.

Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

## **§ 5 Arbeitszeit**

Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit \_\_\_\_\_ Stunden. Die Lage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt sich wie folgt:

Montag: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

Dienstag: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

Mittwoch: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

Donnerstag: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

Freitag: \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr

Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen gesetzlicher Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeitgewährung oder der normalen Stundenvergütung abgegolten.

## **§ 6 Urlaub**

Es besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgehend von einer 5 -Tage-Woche.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

## **§ 7 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

Die Übernahme einer jeden Nebentätigkeit, sofern diese entgeltlich ausgeübt wird oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt, bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben nicht behindert oder berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht wesentlich beeinträchtigt werden.

Die Zustimmung kann der Arbeitgeber jederzeit widerrufen, wenn betriebliche Interessen dies unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers erfordern.

## **§ 9 Verschwiegenheit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 10 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

## **§ 11 Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer der wirksame Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften, wobei jede Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers gilt. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer ggf. noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft

erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen, den Arbeitgeber betreffenden Unterlagen und überlassenen Arbeitsmittel mit der schriftlichen Versicherung der Vollständigkeit an eine vom Arbeitgeber zu benennende Person zurückzugeben.

## **§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen**

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Für Ansprüche aus MiLoG verbleibt es ebenfalls bei der gesetzlichen Regelung.

## **§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Änderungen der Anschrift oder der persönlichen Verhältnisse mitzuteilen, soweit diese für das Vertragsverhältnis von Bedeutung sind.

-----  
Ort, Datum

-----  
Arbeitnehmer/in

-----  
Arbeitgeber