

Arbeitsvertrag (Teilzeit) für Angestellte und Arbeiter ohne Tarifbindung

Zwischen Herrn/Frau

.....

Anschrift

.....

- im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau

.....

Anschrift

.....

- im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt –

wird der folgende Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Es wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird in Teilzeit eingestellt als

Er wird vor allem mit den folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....

§ 4 Vergütung der Arbeit

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung in Brutto von Euro bzw. einen Stundenlohn von Euro.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist folgendermaßen verteilt:

Dienstag:Uhr bis Uhr

Mittwoch:Uhr bis Uhr

§ 6 Anspruch auf Urlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche besteht seitens des Arbeitnehmers Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Zusätzlich wird vom Arbeitgeber vertraglicher Urlaub von weiteren Arbeitstagen gewährt. Es ist bei Urlaubsgewährung zuerst der gesetzliche Urlaub einzubringen.

Der zusätzliche Urlaub wird für jeden vollen Monat, in welchem das Arbeitsverhältnis ruht oder der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat, um ein Zwölftel gemindert. Anders als für den

gesetzlichen Mindesturlaub gilt für den vertraglichen Urlaub, dass der Anspruch am 31.12. des Kalenderjahres verfällt, auch wenn der Arbeitnehmer diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. In solch einem Fall verfällt der gesetzliche Urlaub erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres.

Bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Hälfte des Jahres wird der Anspruch auf Urlaub gezwölfelt. Dabei darf jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden. Gibt es bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubstage, sind diese, wenn möglich, innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der Anspruch auf den vertraglichen Zusatzurlaub.

Im Übrigen hat sich die rechtliche Behandlung des Urlaubs nach den gesetzlichen Bestimmungen zu richten.

§ 7 Krankheit

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig ist, so hat er nach den gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf die Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Besteht der Zustand der Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer spätestens am Arbeitstag, der auf den dritten Kalendertag folgt, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Darin hat eine Angabe über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu stehen. Der Arbeitgeber ist dazu berechtigt, bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Es ist die Pflicht des Arbeitnehmers, während des Arbeitsverhältnisses und nach dem Ausscheiden über sämtliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Eine Zuwiderhandlung hat eine Vertragsstrafe zur Folge, welche die Höhe eines Bruttomonatsgehalts hat. Zusätzlich kann der Arbeitgeber weitere Schäden geltend machen.

§ 9 Nebentätigkeiten

Jede Nebenbeschäftigung, die entgeltlich ist oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt, darf nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden.

§ 10 Vertragsstrafe

Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder nicht vertragsgemäß antritt, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber für die genannten Vertragsverletzungen eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts bis zum Ende der Probezeit zu zahlen. Diese Vertragsstrafe hat nach dem Ende der Probezeit die Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Zusätzlich kann der Arbeitgeber weitere Schadenersatzansprüche geltend machen.

§ 11 Kündigung

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung hat in Schriftform zu erfolgen. Eine Kündigung vor dem Antritt des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber bis zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt werden. Dabei sind eventuell noch bestehende Urlaubsansprüche und eventuell noch vorhandenes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto anzurechnen.

Während der Dauer der Freistellung muss sich der Arbeitnehmer durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Vergütungsanspruch anrechnen lassen.

Das Arbeitsverhältnis ist spätestens nach dem Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter erreicht hat, beendet.

§ 12 Ausschluss- /Verfallfristen

Sämtliche Ansprüche, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, verfallen, sollten sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit dem Vertragspartner gegenüber in schriftlicher Form geltend gemacht werden. Bei einer Ablehnung durch eben diesen Vertragspartner ist es möglich, bestehende Ansprüche innerhalb von weiteren drei Monaten einzuklagen. Ansprüche, welche auf Handlungen wegen grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz beruhen, bleiben hiervon unberührt.

Die Ausschlussfrist ist nicht gültig für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Gehen Vergütungsansprüche über den Mindestlohn hinaus, fallen sie unter die vereinbarte Ausschlussfrist.

§ 13 Vertragsänderungen

Die Wirksamkeit von Vertragsänderungen bedarf der schriftlichen Form. Für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis gilt diese Bedingung ebenfalls. Daher entstehen dem Arbeitnehmer aus betrieblicher Übung keine Ansprüche. Änderungen des Arbeitsvertrages sind auch formlos wirksam, wenn es sich um Individualabreden handelt.

Die Wirksamkeit dieses Vertrages wird nicht berührt, wenn einzelne Bestimmungen darin unwirksam werden oder sein sollten. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse (z. B. Familienstand, Kinderzahl und Adresse) unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§ 14 Zusätzliche Vereinbarungen

.....

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

MUSTER