

TEILZEITARBEITSVERTRAG

zwischen

Arbeitgeber

Firma / Name: _____

Anschrift: _____

Vertreten durch: _____

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Arbeitnehmer

Vor- und Nachname: _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgender Teilzeitarbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:

Es wird

auf unbestimmte Zeit

geschlossen.

Für befristete Beschäftigungen sollte ein gesonderter befristeter Arbeitsvertrag verwendet werden.

§ 2 Probezeit

☐ Es wird keine Probezeit vereinbart.

☐ Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

Die Probezeit beträgt höchstens:

Während einer vereinbarten Probezeit gelten die gesetzlichen beziehungsweise wirksam vereinbarten Kündigungsfristen.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als:

Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören:

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer andere gleichwertige und zumutbare Aufgaben übertragen, soweit dies unter Berücksichtigung der Kenntnisse, Fähigkeiten und vertraglichen Tätigkeit angemessen ist.

§ 4 Arbeitsort

Regelmäßiger Arbeitsort ist:

- ☐ Der Arbeitnehmer kann zusätzlich an anderen betrieblichen Standorten eingesetzt werden.
- ☐ Mobiles Arbeiten / Homeoffice richtet sich nach einer gesonderten Vereinbarung.
- ☐ Folgende weitere Arbeitsorte sind vorgesehen:

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt:

_____ **Stunden pro Woche**

ohne Ruhepausen.

Die vereinbarte Arbeitszeit ist damit geringer als die regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Betrieb.

Für die Verteilung der Arbeitszeit gilt:

- ☐ feste Verteilung auf bestimmte Wochentage

- ☐ flexible Verteilung nach betrieblicher Abstimmung
- ☐ Einsatz nach Dienstplan
- ☐ Schichtarbeit
- ☐ folgende Regelung:

§ 6 Verteilung auf die Wochentage

Bei fester Verteilung gilt:

- ☐ Montag: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Dienstag: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Mittwoch: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Donnerstag: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Freitag: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Samstag: von _____ bis _____ Uhr
- ☐ Sonntag, soweit gesetzlich zulässig: von _____ bis _____ Uhr

Gesamte regelmäßige Wochenarbeitszeit:

_____ **Stunden**

§ 7 Flexible Arbeitszeit / Dienstplan

Falls die Arbeitszeit nicht dauerhaft fest auf bestimmte Tage verteilt wird:

Die konkreten Einsatzzeiten werden

- ☐ im Dienstplan
- ☐ nach vorheriger Abstimmung
- ☐ nach folgender Regelung

festgelegt:

Der Arbeitgeber berücksichtigt bei der Festlegung der Arbeitszeit die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften sowie die vereinbarten Teilzeitstunden.

§ 8 Ruhepausen und Ruhezeiten

Ruhepausen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften und gegebenenfalls anwendbaren Tarif- oder Betriebsvereinbarungen.

Vereinbarte beziehungsweise übliche Pausen:

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden beträgt die gesetzliche Mindestpause grundsätzlich 30 Minuten; bei mehr als neun Stunden grundsätzlich 45 Minuten.

Die gesetzlichen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen sind einzuhalten.

§ 9 Mehrarbeit und Überstunden

Mehrarbeit oder Überstunden sind nur zu leisten, soweit

- sie angeordnet oder genehmigt wurden,
- sie gesetzlich zulässig sind und
- ihre Anordnung dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des vereinbarten Teilzeitumfangs zumutbar ist.

Für die Behandlung angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit gilt:

- ☐ Vergütung zusätzlich mit dem vereinbarten Stundenentgelt.
- ☐ Ausgleich durch entsprechende Freizeit.
- ☐ Wahlweise Vergütung oder Freizeitausgleich nach Abstimmung.
- ☐ folgende Regelung:

Ein pauschaler unbegrenzter Einschluss sämtlicher Überstunden in die Vergütung wird nicht vereinbart.

§ 10 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von:

_____ € **brutto**

oder

☐ Stundenlohn:

_____ € brutto je Arbeitsstunde

Die Zahlung erfolgt spätestens am:

- ☐ letzten Bankarbeitstag des Monats
- ☐ _____. Kalendertag des Folgemonats
- ☐ nach folgender Regelung:

auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto.

§ 11 Zuschläge und zusätzliche Vergütungsbestandteile

Zusätzlich werden vereinbart:

- ☐ keine zusätzlichen Vergütungsbestandteile
- ☐ Nachtarbeitszuschlag:
- ☐ Sonn-/Feiertagszuschlag:
- ☐ Schichtzulage:
- ☐ Provision / Bonus:
- ☐ sonstige Zulage:

Soweit zusätzliche Leistungen freiwillig oder unter besonderen Voraussetzungen gewährt werden sollen, sollte dies jeweils gesondert eindeutig vereinbart werden.

§ 12 Sonderzahlungen

Für Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien oder sonstige Sonderzahlungen gilt:

- ☐ Es bestehen keine vertraglich vereinbarten Sonderzahlungen.
- ☐ Folgende Sonderzahlung wird vereinbart:

Teilzeitbeschäftigung allein führt nicht zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

§ 13 Urlaub

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt:

_____ **Arbeitstage**

bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf

_____ **Arbeitstage pro Woche.**

Ändert sich die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche, ist der Urlaubsanspruch gegebenenfalls entsprechend neu zu berechnen.

Gesetzliche, tarifvertragliche oder sonstige zwingende Urlaubsansprüche bleiben unberührt.

Die zeitliche Lage des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und betrieblichen Belange abzustimmen.

§ 14 Arbeitsverhinderung und Krankheit

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber unverzüglich über eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.

Für Nachweis und Entgeltfortzahlung gelten die jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorschriften.

Betriebliche Meldewege:

Ansprechpartner: _____

Telefon / E-Mail: _____

Zusätzliche Regelung:

§ 15 Persönliche Daten und Änderungen

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber über Änderungen, die für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind, insbesondere bei

- Anschrift,
- Bankverbindung,
- relevanten personenbezogenen Angaben.

Änderungen sollen unverzüglich mitgeteilt werden.

§ 16 Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit ist grundsätzlich zulässig, soweit berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden und gesetzliche Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden.

Für anzeigepflichtige oder zustimmungsbedürftige Nebentätigkeiten gilt:

Eine Tätigkeit für unmittelbare Wettbewerber ist vor Aufnahme mit dem Arbeitgeber zu klären.

§ 17 Arbeitsmittel

Der Arbeitgeber stellt folgende Arbeitsmittel bereit:

- ☐ Computer / Notebook
- ☐ Mobiltelefon
- ☐ Arbeitskleidung
- ☐ Schlüssel / Zugangskarte
- ☐ Werkzeug
- ☐ Sonstiges:

Überlassene Arbeitsmittel bleiben Eigentum des Arbeitgebers, soweit nichts anderes vereinbart ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sie vollständig zurückzugeben.

§ 18 Vertraulichkeit

Der Arbeitnehmer behandelt Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie sonstige erkennbar vertrauliche Informationen des Arbeitgebers vertraulich.

Die Verpflichtung gilt im rechtlich zulässigen Umfang auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Gesetzlich zulässige Offenlegungen bleiben unberührt.

§ 19 Datenschutz

Personenbezogene Daten werden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nach den jeweils geltenden Datenschutzvorschriften verarbeitet.

Soweit betriebliche Datenschutz- oder IT-Richtlinien bestehen und wirksam einbezogen wurden, sind diese zu beachten.

§ 20 Fortbildungen

Für vom Arbeitgeber verpflichtend angeordnete Fortbildungen gilt:

Soweit besondere Fortbildungs- oder Rückzahlungsvereinbarungen getroffen werden sollen, werden diese gesondert schriftlich beziehungsweise in der gesetzlich erforderlichen Form vereinbart.

§ 21 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden Anwendung:

- ☐ keine Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, soweit derzeit bekannt.
- ☐ folgender Tarifvertrag:
- ☐ folgende Betriebsvereinbarung:
- ☐ folgende sonstige Regelung:

Soweit zwingende kollektivrechtliche Regelungen bestehen, gehen diese individualvertraglichen Vereinbarungen im jeweiligen gesetzlichen Umfang vor.

§ 22 Kündigung

Für Kündigungen gelten

- ☐ die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- ☐ folgende wirksam vereinbarte längere Kündigungsfrist:

Während einer wirksam vereinbarten Probezeit gelten die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Probezeitregelungen.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der gesetzlich vorgeschriebenen Form.

Die Frist für eine Kündigungsschutzklage beträgt grundsätzlich drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes einschlägig sind.

§ 23 Freistellung

Im Zusammenhang mit einer Kündigung kann eine Freistellung nur im rechtlich zulässigen Umfang erfolgen.

Eine Anrechnung offener Urlaubsansprüche oder Zeitguthaben erfolgt nur, soweit die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 24 Rückgabe bei Vertragsende

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer sämtliche betrieblichen Unterlagen, Geräte, Schlüssel, Zugangsmittel und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers zurück.

Hierzu gehören insbesondere:

§ 25 Ausschlussfristen

- ☐ Es werden keine zusätzlichen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen vereinbart.
- ☐ Es gilt folgende gesondert geprüfte Ausschlussfrist:

Eine Ausschlussfrist sollte nur verwendet werden, wenn ihre konkrete Formulierung arbeitsrechtlich geprüft wurde.

§ 26 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 27 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags sollen entsprechend den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen dokumentiert werden.

Individuelle Vereinbarungen haben Vorrang, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.

Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, richtet sich ihre Behandlung nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Die übrigen Vereinbarungen bleiben im rechtlich zulässigen Umfang unberührt.

Unterschriften

Ort: _____

Datum: _____

Arbeitgeber

Name: _____

Funktion: _____

Unterschrift: _____

Arbeitnehmer

Name: _____

Unterschrift: _____

Hinweis: Diese Vorlage ist ein allgemeines Muster und ersetzt keine individuelle rechtliche Beratung. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Besonderheiten des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses können zusätzliche oder abweichende Regelungen erforderlich machen.