

ACHTUNG: Dies ist ein neutrales Muster, für welches keine Haftung übernommen wird. Wir empfehlen ausdrücklich, sich individuell anwaltlich beraten zu lassen.

Vereinbarung über Abrufarbeit¹ zwischen

(Name, im folgenden Arbeitgeber genannt)

(Anschrift)

(Telefon Mobil)

(E-Mail)

und

(Name, im folgenden Arbeitnehmer genannt)

(Anschrift)

(Telefon / Mobilfunk)

(E-Mail)

(Personalausweisnummer)

Inhalt

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Tätigkeit

§ 3 Arbeitszeit / Arbeitszeitkonto

§ 4 Arbeitsentgelt

§ 5 Arbeitsausfall und Krankheit

§ 6 Probezeit / Kündigung / Kündigungsfristen

§ 7 Erholungsurlaub

§ 8 Allgemeine Pflichten/Verschwiegenheit

§ 9 Vertragsänderungen

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und ist

(bitte wählen)

☐ unbefristet.

☐ befristet bis zum _____.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beauftragt:

§ 3 Arbeitszeit / Arbeitszeitkonto

(3.1.) Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitszeit nach dem betrieblichen Bedarf.

(3.2.) Die ☐ wöchentliche / ☐ monatliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden (fehlt es hier an einer Vereinbarung, so bestimmt § 12 Absatz 1 Satz 3 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart).

(3.3.) Dabei beträgt die tägliche Arbeitszeit an den Einsatztagen jeweils mindestens _____ aufeinanderfolgende Stunden (wird hier keine Stundenzahl festgelegt, so bestimmt § 12 Absatz 1 Satz 4 TzBfG, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen hat).

(3.4.) Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer spätestens bis Mittwoch jeder Woche die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung mit. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer bis Mittwoch keine Mitteilung über die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung erhalten hat, gilt

(bitte wählen)

- ☐ die Arbeitszeitdauer und die Zeiteinteilung für die laufende Arbeitswoche auch in der Folgewoche.
- ☐ folgende Arbeitszeit
- | | | |
|-------------|------------|------------|
| Montag | von: _____ | bis: _____ |
| Dienstag | von: _____ | bis: _____ |
| Mittwoch: | von: _____ | bis: _____ |
| Donnerstag: | von: _____ | bis: _____ |
| Freitag: | von: _____ | bis: _____ |
| Samstag: | von: _____ | bis: _____ |
| Sonntag: | von: _____ | bis: _____ |

OPTIONAL – wenn gewünscht bitte ankreuzen:

- ☐ (3.5.) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet bei entsprechendem Arbeitsanfall auf Aufforderung des Arbeitgebers bis zu 25% der unter Ziff. (3.2.) genannten Stundenzahl als bezahlte Mehrarbeit zu leisten.

- ☐ (3.6.) Es wird die Führung eines Arbeitszeitkonto vereinbart.

Wird die unter Ziff. (3.2.) vereinbarte Stundenzahl vom Arbeitgeber nicht abgerufen verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht. Es wird vielmehr vereinbart, dass die Minderstundenzahl als Arbeitszeitdefizit auf einem Arbeitszeitkonto verbucht werden.

Wird die unter Ziff. (3.2.) vereinbarte Stundenzahl auf Anordnung oder Wunsch des Arbeitgebers überschritten so werden diese Mehrstunden zunächst als Arbeitszeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto verbucht.

Das Arbeitszeitkonto soll ein Arbeitszeitguthaben in Höhe

(bitte wählen)

- ☐ der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, bezogen auf Ziff. (3.2.)
- ☐ von _____ Stunden

nicht überschreiten.

§ 4 Arbeitsentgelt

(4.1) Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn in Höhe von brutto _____ Euro.

(4.2) Der Betrag wird jeweils zum Monatsende, spätestens zum 3. des Folgemonats, auf folgendes Konto überwiesen:

(Kontoinhaber)

(Name der Bank)

(IBAN)

(BIC)

§ 5 Arbeitsausfall und Krankheit

Im Falle einer Erkrankung oder einer anderen unverschuldeten Verhinderung des Arbeitnehmers, ist er/sie dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber umgehend (d.h. im Regelfall **vor** dem vereinbarten Arbeitsbeginn) eine Nachricht über den Arbeitsausfall zukommen zu lassen.

Hinweis: Minijobber, die infolge unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge-, bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Fortzahlung ihres regelmäßigen Verdienstes durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Arbeitnehmer ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3 - 4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG).

§ 6 Probezeit / Kündigung / Kündigungsfristen

- (6.1) Die ersten _____ Monate (maximal 6 Monate können vereinbart werden), also die Zeit bis zum _____, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.
- (6.2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- (6.3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (6.4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (6.5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 7 Erholungsurlaub

(7.1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ____ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.

(7.2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Hinweis: Auch im Rahmen eines Minijobs hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Da das Bundesurlaubsgesetz jedoch von 6 Werktagen (Montag bis Samstag) ausgeht, muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Werktage umgerechnet werden. Dabei ist ausschließlich relevant, wie viele Werktage der Arbeitnehmer pro Woche arbeitet und nicht wie viele Stunden er an den Werktagen leistet.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

individuelle Arbeitstage pro Woche x 24 (Urlaubsanspruch in Werktagen)

----- = Urlaubstage

6 (übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag)

Beispiel

Einem Arbeitnehmer, der 5 Werktage pro Woche arbeitet, stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn er nur 20 Stunden in der Woche insgesamt arbeitet. Einem Arbeitnehmer, der diese 20 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen ableistet, stehen trotzdem nicht 20 Urlaubstage, sondern nur 8 (2 x 24 :6) Urlaubstage zur Verfügung.

§ 8 Allgemeine Pflichten/Verschwiegenheit

- (8.1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ihm übertragene Arbeiten sorgfältig auszuführen, nach Bedarf auch andere Arbeiten zu übernehmen, die üblicherweise verrichtet werden oder ihr/ihm sonst zumutbar sind.
- (8.2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Verschwiegenheit über die ihm bekannt werdenden Angelegenheiten des Arbeitgebers zu wahren.

§ 9 Vertragsänderungen

- (9.1) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
- (9.2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt.

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Unterschrift Arbeitgeber/in)

(Unterschrift des/der Arbeitnehmer/in)

¹ Auszug aus dem Gesetz - § 12 TzBfG „Arbeit auf Abruf“

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- (3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.