

Zwischen

der **Firma** \_\_\_\_\_

(Name, Anschrift)

(Arbeitgeber)

und

**Herrn/Frau** \_\_\_\_\_

(Name, Anschrift)

(Arbeitnehmer/in)

wird folgender

## **Arbeitsvertrag über einen flexiblen Arbeitseinsatz**

geschlossen:

### **1. Einstellung**

Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab dem \_\_\_\_\_ als  
\_\_\_\_\_ in Teilzeit eingestellt.

Die Beschäftigung erfolgt in unserem Geschäft in \_\_\_\_\_. Der/Die Arbeitnehmer/in kann im Rahmen dieses Arbeitsvertrages aber auch an verschiedenen Orten eingesetzt werden.

### **2. Vergütung**

Der/Die Arbeitnehmer/in bekommt ein **Jahresgehalt** von \_\_\_\_\_ €, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

Die Höhe der einzelnen Monatsraten beträgt jeweils \_\_\_\_\_ €. Sie werden jeweils zum Monatsletzten fällig.

Der **Stundenlohn**, der dem Jahresgehalt zu Grunde liegt, beträgt \_\_\_\_\_ €.

**Mehrarbeitsstunden**, die nicht über das **Arbeitszeitkonto** ausgeglichen werden, werden mit dem vorgenannten **Stundenlohn** abgerechnet oder auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in Freizeit abgegolten.

Das oben angegebene Jahresgehalt und der dazu gehörige Stundenlohn sind **Bruttobeträge**. Davon sind die **gesetzlichen Abzüge** in ihrer jeweils maßgeblichen Höhe abzurechnen.

Es werden **keine über das hier vereinbarte Entgelt hinaus gehende Vergütungsbestandteile** gezahlt.

### 3. Arbeitszeit, Abruf

Die **jährliche Arbeitszeit** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beträgt \_\_\_\_\_ Stunden. Dieser Anzahl von Arbeitsstunden entspricht das in Ziffer 2. vereinbarte **Jahresgehalt**.

Die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** beträgt \_\_\_\_\_ Stunden, die **regelmäßige tägliche Arbeitszeit** \_\_\_\_\_ Stunden.

Die **tatsächliche Arbeitsleistung** wird vom Arbeitgeber **abgerufen**. Der Ausgleich von Plus- und Minusstunden erfolgt über das **Arbeitszeitkonto**. Der/Die Arbeitnehmerin ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm/ihr die Lage der Arbeitszeit jeweils **mindestens vier Tage im Voraus** mitgeteilt hat.

Der/Die Arbeitnehmerin ist **berechtigt**, die gewünschten **Arbeitsstunden auch bei kürzerer Mitteilungsfrist** zu leisten.

### 4. Arbeitszeitkonto

Für den/die Arbeitnehmer/in wird ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet. Ein **positiver Saldo** ist bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** auszuzahlen.

Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein **negativer Saldo**, gilt die bis zum Ausscheiden gezahlte Vergütung als **Lohn-/Gehaltsvorschuss**, der ab Bekanntwerden des Ausscheidens mit dem jeweils fälligen Verdienst **aufgerechnet** wird.

Der/Die Arbeitnehmer/in **verzichtet** mit Ihrer Unterschrift unter diesen Vertrag auf die **Einreden des Verfalls**, der **Verjährung** und der **Entreicherung**. Er/Sie verpflichtet sich, durch Aufrechnung **nicht erledigte Rückforderungen** innerhalb eines Monats nach seinem/ihrem Ausscheiden **zurückzuzahlen**.

### 5. Urlaub

Der/Die Arbeitnehmer/in hat **Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub** von **24 Werktagen**. Während des Urlaubs wird das vereinbarte Arbeitsentgelt fortgezahlt. Erfolgt der Arbeitseinsatz nicht an allen Werktagen einer Woche, ist der Urlaubsanspruch nach der Formel (24 : 6 x individuelle Arbeitstage) in Arbeitstage **umzurechnen**.

### 6. Probezeit, Kündigung

Die ersten **sechs Monate** dieses Arbeitsverhältnisses sind eine **Probzeit**. Während dieser Probzeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer **Frist von zwei Wochen gekündigt** werden.

Nach **Ablauf der Probezeit** kann dieses Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer **Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende** gekündigt werden. Diese Kündigungsfrist gilt so lange, wie das Gesetz keine längeren Kündigungsfristen vorsieht.

## 7. Rechtsanwendung

Soweit keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden, finden auf das Arbeitsverhältnis **die gesetzlichen Bestimmungen** Anwendung. **Tarifverträge** und **Betriebsvereinbarungen** sind nicht anzuwenden.

## 8. Ausschlussklausel

**Ansprüche** aus diesem Arbeitsverhältnis **verfallen drei Monate nach Ablauf des Fälligkeitsmonats**, spätestens **drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, wenn sie nicht **rechtzeitig schriftlich geltend gemacht** werden.

Bleibt die **schriftliche Geltendmachung erfolglos**, verfallen die geltend gemachten Ansprüche, wenn sie nicht **innerhalb einer weiteren Frist von zwei Monaten durch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht** anhängig gemacht werden.

**Ansprüche** der Vertragsparteien **aus einer strafbaren oder unerlaubten Handlung** fallen nicht unter die vertragliche Ausschlussklausel. Für diese Ansprüche gelten **die gesetzlichen Verjährungsfristen**.

## 9. Vertragsänderungen, Schriftform

**Ergänzungen und Änderungen** dieses Vertrages bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der **Schriftform**. **Mündliche Nebenabreden** bestehen nicht.

Sollten **einzelne Vereinbarungen** dieses Vertrages **nichtig oder unwirksam** sein, lässt das die **Wirksamkeit der anderen Abmachungen unberührt**. Soweit beim Abschluss dieses Vertrages **bereits ein Arbeitsverhältnis bestand**, werden die dazu getroffenen Vereinbarungen und die darauf anzuwendenden **Bestimmungen durch diesen Arbeitsvertrag abgelöst**.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in

**Hinweis:** Diese Mustervereinbarung ist als OT-Arbeitsvertrag ausgestaltet. Sie ersetzt keine individuelle Lösung und ist auch nicht für jeden Fall geeignet. Die hier verwendeten Klauseln geben dem Arbeitgeber einen großzügigen Gestaltungsspielraum und sorgen dafür, dass seine Rechte gewahrt bleiben. Sie entsprechen dem neuesten Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung. Im Laufe der Zeit kann es jedoch zu gesetzlichen Neuerungen und einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung kommen. Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages für einen flexiblen Arbeitseinsatz ist es daher in jedem Fall sinnvoll, sich rechtlich beraten zu lassen.

Stand: 15.02.2005