

Allgemeine Hinweise zur Verwendung des Muster-Arbeitsvertrages über Arbeit auf Abruf

Der vorliegende Muster-Arbeitsvertrag enthält lediglich die grundlegenden Regelungen für ein Arbeitsverhältnis. **Sämtliche regelungsbedürftigen Einzelfragen eines individuellen Arbeitsverhältnisses sowie besondere/branchenspezifische Vereinbarungen, die aber regelmäßig in jedem Arbeitsverhältnis gegeben sind, sind ausdrücklich nicht enthalten.** Insofern ist es erforderlich, dass Sie den Mustervertrag vor jeder Verwendung inhaltlich untersuchen und erforderliche Änderungen oder spezielle Klauseln einarbeiten.

Bitte beachten Sie, dass arbeitsvertragliche Klauseln einer regelmäßigen Überprüfung insbesondere durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung erfahren. Insofern kann der vorliegende Mustervertrag lediglich den Rechtsstand zum Zeitpunkt der letzten Überarbeitung wiedergeben. Vor diesem Hintergrund können wir für die Zulässigkeit der einzelnen Klauseln keine abschließende Gewähr übernehmen. Das vorliegende Muster kann und soll eine individuelle, arbeitsrechtliche oder sozialrechtliche Beratung nicht ersetzen. Vielmehr beinhaltet der Vertrag solche Klauseln, die allgemein geregelt werden können. Bitte beachten Sie, dass der anliegende Mustervertrag keinerlei tarifvertragliche Regelungen umsetzen kann.

Insbesondere nachfolgende Aspekte wurden auf Grund ihrer nicht zuletzt auch branchenabhängigen Einzelfallbezogenheit nicht oder nur in allgemeiner Weise aufgenommen. Ihre Aufnahme in einen endgültigen Arbeitsvertrag erscheint allerdings ratsam, wenn nicht zwingend:

- Besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen (bspw. bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigung in der Gleitzone)
- Regelungen zu Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten
- Besondere berufsspezifische Pflichten des Arbeitnehmers und/oder Voraussetzungen für das Arbeitsverhältnis (bspw. Führerscheinklasse II bei Berufskraftfahrer, Einhaltung von berufsgenossenschaftlichen oder gesundheitsrechtlichen Schutzvorschriften)
- Besondere außerordentliche Kündigungsgründe
- Besondere Kündigungs- und Beendigungsgründe, wie bspw. Erreichen Alter Regelaltersrente
- Regelungen über tarifvertragliche bzw. betriebsübliche Sondervergütungen, bspw. Weihnachtsgeld- und/oder Urlaubsgeld. (Hinweis: Sofern in Ihrem Unternehmen üblicherweise Sondervergütungen gezahlt werden, können auch befristete Beschäftigte einen (anteiligen) Anspruch hierauf haben, d.h. es sollte hierzu eine vertragliche Vereinbarung getroffen werden)
- Besondere Regelungen wie beispielsweise Regelungen zu Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten, Versetzungsklauseln, Regelung zu Erfindungen/Urheberrechte, Regelung zu Reisekosten, Verschwiegenheitsregelung in medizinischen Berufen, Hygieneregulungen, Regelungen zu Arbeitskleidung & Reisekosten, Wettbewerbsverbot, sonstige Leistungen, Ausschluss betriebliche Übung, Regelungen zu Gehaltsabtretung /Verpfändung, Freistellungsregelung bei Kündigung, Gerichtsstandsvereinbarung

Bitte beachten Sie außerdem, dass der Muster-Arbeitsvertrag auf den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgerichtet ist.

Im Zusammenhang mit der Verwendung dieses Muster-Arbeitsvertrages über Arbeit auf Abruf gilt, dass die Vereinbarung über Abrufarbeit eine Flexibilisierung im Hinblick auf die Lage und auch das Volumen der Arbeitszeit ermöglicht. Es sind insoweit allerdings die derzeit geltenden gesetzlichen Vorgaben zu beachten: Arbeit auf Abruf bedarf stets einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist festzulegen; bei Fehlen einer solchen Vereinbarung gilt eine Arbeitszeit von wöchentlich zehn Stunden als vereinbart. Außerdem ist auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit vorab festzulegen, andernfalls hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für mindestens 3 aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Die einseitig durch den Arbeitgeber zusätzlich abrufbare Arbeitsleistung darf nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Außerdem muss der Arbeitnehmer mindestens 4 Tage im Voraus über die Lage seiner Arbeitszeit informiert werden. Wird diese Mindestfrist unterschritten hat der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht, der Anspruch auf Zahlung der Vergütung zugunsten des Arbeitnehmers bleibt aber bestehen. Allein schon zu Nachweiszwecken wird eine schriftliche Dokumentation des erfolgten Abrufs in jedem Einzelfall empfohlen.



Ihre Ansprechpartnerin ist:

Alexandra Hecht (Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht bei
dhpg)

Alexandra.Hecht@dhpg.de
Tel. 02222/7007-0
Marie-Kahle-Allee 2
53113 Bonn
www.dhpg.de

Arbeitsvertrag über Arbeit auf Abruf

Zwischen

- im Folgenden „Arbeitgeber“ -

und

Frau/Herrn ... , Straße, Ort

- im Folgenden „Arbeitnehmer“ -

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1

Inkrafttreten des Vertrages / Art und Ort der Tätigkeit

- (1) Dieser Vertrag tritt mit Wirkung zum [...] in Kraft. Eine Kündigung vor Inkrafttreten ist ausgeschlossen.
- (2) Der Arbeitnehmer wird als [...] im Betrieb des Arbeitgebers in [...], nach näherer Weisung des Arbeitgebers und seiner Vorgesetzten insbesondere mit folgenden Arbeiten beschäftigt: [...]. Er ist verpflichtet, im Bedarfsfall auch andere zumutbare Tätigkeiten zu erbringen. Der Arbeitgeber ist im Übrigen berechtigt, die Aufgaben des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Tätigkeit aus sachlichem Grund zu ändern und dem Arbeitnehmer andere, nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbare Aufgaben zu übertragen.
- (3) Regelmäßiger Ort des Arbeitsverhältnisses ist der Sitz des Arbeitgebers in [...].

§ 2

Regelarbeitszeit / Arbeit auf Abruf / Mehrarbeit- und Überstunden

- (1) Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Über den Abruf der Arbeitsleistung entscheidet der Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Grenzen nach dem betrieblichen Bedarf. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens [...] Stunden ausschließlich der Pausen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung des Arbeitgebers bis zu [...] Stunden pro Woche zusätzlich Arbeit zu leisten. Ein Anspruch auf zusätzliche Beschäftigung besteht auch nach mehrmaligem Abruf einer erhöhten Arbeitszeit nicht.
- (2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann nach dem betrieblichen Bedarf ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von längstens Wochen muss jedoch im Durchschnitt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Stunden erreicht werden.
- (3) Der Arbeitgeber wird Dauer und Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen (Abruf). Bei einem Abruf wird die tägliche Arbeitszeit drei aufeinander folgende Stunden nicht unterschreiten.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung gegebenenfalls auch Über- und Mehrarbeit sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.

§ 3

Vergütung / Mehrarbeits- und Überstundenvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit einen Brutto-Stundenlohn in Höhe von [...] €. Für abgerufene zusätzliche Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, erhält der Arbeitnehmer einen Stundenlohn in Höhe von [...] brutto. Die Bruttovergütung ist jeweils rückwirkend zum Monatsende fällig und zahlbar. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto.
- (2) Mehrarbeit bzw. Überstunden gemäß § 2 Abs. 5 werden regelmäßig durch Freizeitausgleich und nur in Ausnahmefällen durch Abgeltung vergütet, ohne dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden erwirbt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Ausnahmegrund zur Abgeltung von Überstunden mitzuteilen.

§ 4

Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, d.h. noch während des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit, anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zudem spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergeben. Bei über dem angegebenen Zeitraum hinausgehender Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen einzureichen.

§ 5

Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit in keinem weiteren – auch nicht geringfügigem oder unentgeltlichen – Beschäftigungsverhältnis tätig zu sein. Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des Arbeitnehmers zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht herbeigeführt, gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt.

**§ 6
Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat bei einer 5-Tage-Woche einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz in Höhe von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Bei einer Beschäftigung von mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche, erhöht bzw. reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§ 7
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
(Probezeit / Kündigung und Kündigungsfristen / Schriftform)**

- (1) Die ersten [...] Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt von vorstehenden Regelungen unberührt.
- (3) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

**§ 8
Verschwiegenheitspflicht / Behandlung von Dokumenten und Zurückbehaltungsrechte**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und – interna sowie die sonstigen Vorgänge und Tatsachen des Arbeitgebers und der Kunden des Arbeitgebers sowie der Kundenstruktur, die ihm im Rahmen und an-lässlich seiner Tätigkeit und des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen, sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber jedweden Dritten, aber auch gegenüber Mitarbeitern, soweit diese nicht die Information zur Erledigung ihrer Aufgaben benötigen, Stillschweigen zu wahren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch im Hinblick auf den Inhalt dieses Arbeitsvertrages.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, Unterlagen, Dokumente und Dateien (gleich welchen Speichermediums) oder Gegenstände jedweder Art sowie Vervielfältigungen hiervon Dritten zur Verfügung zu stellen oder zugänglich zu machen, soweit dies nicht zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche in Absatz 2 bezeichneten Unterlagen und Gegenstände, die sich in seinem Besitz befinden, unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben und zu bescheinigen, dass er solche nicht mehr in Besitz hat. Entsprechendes gilt für sämtliche sonstigen Gegenstände, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in Ansehung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Zurückbehaltungsrechte jedweder Art an sämtlichen vorgenannten Unterlagen und Gegenständen sowie an Vervielfältigungen hiervon sind ausgeschlossen.

**§ 9
Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt. Dies gilt nicht bei Ansprüchen wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen sowie bei Ansprüchen auf den gesetzlichen/tarifvertraglichen bzw. branchenspezifischen Mindestlohn.

**§ 10
Schriftformerfordernis**

Nebenabreden, Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergütungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

**§ 11
Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderung bzw. Ergänzung unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame oder zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen und rechtlich gewolltem Zweck möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt beim Auftreten einer Lücke im Vertrag.

Ort, Datum	Ort, Datum
Arbeitgeber	Arbeitnehmer