**Vertrag über Abrufarbeit**

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) folgende Vereinbarung über ein **Abrufarbeitsverhältnis** geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Umfang der Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom .............................................. als Abrufarbeitnehmer für nachfolgende Tätigkeit eingestellt:

..................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

(2) Die ersten .................... Wochen/Monate gelten als Probezeit.[[1]](#endnote-1)1

**§ 2 Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt .......... Stunden, die tägliche Arbeitszeit ........ Stunden.[[2]](#endnote-2)2

(2) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung gemäß dem Arbeitsanfall im Unternehmen des Arbeitgebers verpflichtet. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist nach Abruf durch den Arbeitgeber zu erbringen.

(3) Der Arbeitgeber bestimmt, an welchen Tagen der Woche der Arbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet ist. Die Arbeitszeit kann je nach betrieblichem Bedarf auf mehrere Wochen ungleichmäßig verteilt werden, jedoch nur so, dass in .................................. zusammenhängenden Wochen der Ausgleich erreicht sein muss.

(4) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Die Fristberechnung richtet sich nach den §§ 187 ff. BGB.[[3]](#endnote-3)3

(5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anordnung des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vorübergehend Überstunden zu erbringen.

**§ 3 Arbeitsort**

(1) Arbeitsort ist ..............................................

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch in anderen Betrieben seines Unternehmens innerhalb Deutschlands zu beschäftigen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit einen Stundenlohn in Höhe von ....................... €.

(2) Für Über- und Mehrarbeitsstunden wird ein Zuschlag in Höhe von ........... % des vereinbarten Stundenlohns gezahlt. Im Einvernehmen der Vertragsparteien kann auch ein der Anzahl der Über- und Mehrarbeitsstunden entsprechender Freizeitausgleich vereinbart werden.

(3) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 5 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von ….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............. Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[4]](#endnote-4)4

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld von ………………………............................... € je Urlaubstag/Urlaubsjahr. Dieser Anspruch entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von ............. Monaten.)

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 6 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung spätestens zu deren Beginn mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

**§ 7 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am letzten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

(2) Für die Zeit davor gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

(3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

(5) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

**§ 9 Freistellung**

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung der ihm zustehenden Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen, sofern für die Freistellung ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Unmöglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers oder bei schweren, das Vertrauen beeinträchtigenden Vertragsverstößen des Arbeitnehmers vor.

(2) Der Arbeitnehmer hat sich während der Freistellung den Wert desjenigen anrechnen zu lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

**§ 10 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 11 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass hiermit sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 12 Formerfordernis**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 13 Sonstige Vereinbarungen**

.........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

.............................................................. ..............................................................

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

.............................................................. ..............................................................

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Gemäß § 12 Abs.1 S. 2 - 4 TzBfG muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden, da ansonsten eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt und der Arbeitnehmer bei einer nicht festgelegten täglichen Arbeitszeit verlangen kann, dass seine Arbeitsleistung für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch genommen wird. [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 Vorbehaltlich einer etwaigen Vorverlegung der Mitteilung wegen eines Feiertages gilt folgende Mindestankündigungstabelle:

   Geplanter Arbeitstag Letzter Mitteilungstag (=Zugangstag)

   Montag Mittwoch

   Dienstag Donnerstag

   Mittwoch Freitag

   Donnerstag Freitag

   Freitag Freitag (Vorwoche)

   Samstag Montag

   Sonntag Dienstag [↑](#endnote-ref-3)
4. 4 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs.1 BUrlG beträgt bei einer

   6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

   5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

   4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

   3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

   2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

   1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

   (Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

   Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-4)