**M U S T E R**

1. Arbeitsvertrag für Ferienarbeit

Zwischen .................................

(im Folgenden "Arbeitgeber")

und

Frau/Herrn[[1]](#endnote-1)....................., gesetzlich vertreten durch die Sorgeberechtigten Herrn / Frau …….., [Adresse]

(im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit/Ort

1. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom .......... im Rahmen der Ferienarbeit als .................... [Tätigkeit] in .......... [Ort] zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt.

2. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere ........................................ .[[2]](#endnote-2)

§ 2 Befristung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des .............................., ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf.[[3]](#endnote-3)

2. Ungeachtet der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien vorzeitig gekündigt werden, wobei von beiden Seiten eine Frist von ...............Tagen/Wochen einzuhalten ist.[[4]](#endnote-4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

3. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

4. Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ............... Wochenstunden an ............... Tagen zu je ............... Stunden.[[5]](#endnote-5) Die Pausenzeiten werden wie folgt bestimmt: ............... [Beginn und Ende nach Uhrzeiten; ggf. unterschiedlich nach einzelnen Wochentagen].[[6]](#endnote-6)

§ 4 Vergütung[[7]](#endnote-7)

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von ............... / eine monatliche Vergütung von ............... EUR. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto.

[§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ............... Tage Urlaub.[[8]](#endnote-8)]

§ 6 Arbeitsverhinderung[[9]](#endnote-9)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht[[10]](#endnote-10)

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, unbedingte Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten - auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses - zu bewahren und die Bestimmungen der Betriebsordnung und des Datenschutzes zu beachten. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer zur Meldung oder Offenbarung der Tatsache nach dem HinSchG oder anderer gesetzlicher Regelungen berechtigt ist.[[11]](#endnote-11)

§ 8 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt zu haben, durch die die Grenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren kurzfristigen Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 9 Betriebliche und tarifliche Regelungen/Öffnungsklausel

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen bei der Firma keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich tarifliche oder betriebliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags und sonstigen arbeitsvertraglichen Abmachungen vor, auch wenn sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips). Dies gilt beispielsweise für Fragen der betrieblichen Ordnung, eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oder freiwilliger Sozialleistungen. Dieser Vorbehalt gilt auch für mehrfache Änderungen.[[12]](#endnote-12)

§ 10 Nebenabreden / Schriftform

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Das Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers.

3. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

|  |  |
| --- | --- |
| ................................... | ................................... |
| Ort, Datum | Ort, Datum |
| ................................... | ................................... |
| Arbeitgeber | Arbeitnehmer |
|  |  |
|  | ................................... |
|  | Ort, Datum |
|  | ................................... |
|  | gesetzliche Vertreter[[13]](#endnote-13) |

1. Name und Anschrift des Ferienjobbers. Arbeitsverträge mit Minderjährigen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Einwilligung oder der Ermächtigung durch die Eltern als gesetzliche Vertreter. Soweit der Ferienjobber das 18. Lebensjahr nicht vollendet hat, sollte der Hinweis auf die gesetzliche Vertretung aufgenommen werden. [↑](#endnote-ref-1)
2. Gefährliche und schwere Arbeiten sind generell verboten. Darunter fallen beispielsweise das Bewegen schwerer Lasten, unfallgefährdete Tätigkeiten, Arbeit in Hitze, Kälte, Nässe oder Staub, der Umgang mit schädlichen Stoffen und auch Arbeiten im Akkord (vgl. [§ 2 KindArbSchV](https://www.gesetze-im-internet.de/kindarbschv/__2.html)). [↑](#endnote-ref-2)
3. Die Beschäftigung eines Ferienjobbers ist typischerweise als sogenannte „kurzfristige Beschäftigung“ ausgestaltet. Die Befristung darf dabei im Laufe eines **gesamten Kalenderjahres 3 Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreiten** ([vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/__8.html)). Jugendliche Schüler zwischen 15 bis 18 Jahren dürfen in den Ferien **20 Tage über das Kalenderjahr verteilt oder vier Wochen am Stück** arbeiten. Bei Beginn der Beschäftigung muss geprüft werden, ob die gesetzlichen Zeitgrenzen eventuell mit bereits ausgeübten Beschäftigungen überschritten werden. Für den maßgeblichen Befristungszeitraum ist der Gesamtumfang aller im Kalenderjahr ausgeübten befristeten Beschäftigungen ausschlaggebend. die mit der Personengruppe 110 gemeldet wurden. Es wird empfohlen, nach bisherigen Beschäftigungen im aktuellen Kalenderjahr zu fragen und sich die Erklärung über etwaige Beschäftigungszeiten schriftlich bestätigen zu lassen

   Eine Beschäftigung unterliegt auch bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht den Regelungen über kurzfristige Beschäftigungen, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt regelmäßig 538 EUR im Monat übersteigt. Schülerinnen und Schüler üben ihre kurzfristige Beschäftigung in der Regel nicht berufsmäßig aus. **Ausnahme:** Wurde die Schulausbildung bereits beendet und wird eine berufliche Ausbildung angestrebt, dann ist auch hier von Berufsmäßigkeit auszugehen. [↑](#endnote-ref-3)
4. Optionale Regelung für eine ordentliche Kündigung. Sofern eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit wie im Muster gewünscht wird, muss dies ausdrücklich vereinbart werden (vgl. [§ 15 Abs. 4 TzBfG](https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/__15.html)). Die Kündigungsfrist kann auf wenige Tage festgesetzt werden, da es sich bei der Ferienarbeit regelmäßig um eine vorübergehende Aushilfe mit einer Beschäftigung unter 3 Monaten handelt. (vgl. [§ 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__622.html)). [↑](#endnote-ref-4)
5. Je nach Alter gelten gesetzlich bestimmte Zeitrahmen der **Arbeitszeit**. Diese werden im [Jugendarbeitsschutzgesetz](https://www.gesetze-im-internet.de/juschg/) geregelt.

   Für **13- bis 14-Jährige** ist beispielsweise nur leichte und kindgerechte Arbeit erlaubt. Die Tätigkeit ist dabei auf bis zu zwei Stunden täglich begrenzt. Die Arbeit darf bis maximal 18 Uhr ausgeübt werden.

   Jugendliche von **15 bis 17 Jahren** dürfen in den Ferien zwischen 6 Uhr morgens und 20 Uhr abends arbeiten. Am Tag dürfen sie aber in der Regel nicht mehr als acht Stunden und in der Woche nicht mehr als 40 Stunden beschäftigt sein ([vgl. § 8 JugArbSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__8.html)). Die Beschäftigung am [Samstag](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__16.html), [Sonntag](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__17.html) oder [Nachtarbeit](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__14.html) sind nicht oder nur in wenigen Branchen, wie der Gastronomie, eingeschränkt erlaubt ([vgl. § 14 ff. JuGArbSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__14.html)). [↑](#endnote-ref-5)
6. Die **Ruhepausen** bei einer täglichen **Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden betragen 30 Minuten**. Bei mehr als sechs Stunden muss eine Pause von einer Stunde gewährt werden. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden ([vgl. § 11 JugArbSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__11.html)). [↑](#endnote-ref-6)
7. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist der Arbeitslohn unabhängig von Art und Höhe beitragsfrei in der Sozialversicherung. Die Besteuerung der Beschäftigung erfolgt nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes. Als kurzfristige Beschäftigung kann auch eine Pauschalversteuerung erfolgen ([vgl. § 40a Abs. 1 EStG](https://www.gesetze-im-internet.de/estg/__40.html)). Weitere Informationen hat die Minijob-Zentrale auf ihrer [Internetseite](https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/abgaben-und-steuern/abgaben-und-steuern_node.html#doc2a008d70-e046-422e-9866-9f09807a5c11bodyText3) veröffentlicht.

   Das **Mindestlohngesetz** gilt zwar für Ferienjobs - allerdings **nur für volljährige Ferienjobber**. Unterhalb der Altersgrenze von 18 Jahren gibt es keinen Mindestlohn, sofern noch keine Ausbildung abgeschlossen wurde. [↑](#endnote-ref-7)
8. Ein **Urlaubsanspruch entsteht für jeden vollen Monat** des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ([vgl. § 5 BurlG](https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/__5.html)). Im Rahmen des Ferienjobs von maximal 20 Tagen wird diese Monatsgrenze regelmäßig nicht erreicht, um einen Urlaubsanspruch auszulösen. [↑](#endnote-ref-8)
9. Ein **Entgeltfortzahlungsanspruch** besteht erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses ([vgl. § 3 Abs. 3 EFZG](https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/__3.html)), sodass der Zeitraum im Rahmen eines Ferienjobs regelmäßig nicht erreicht wird. Ebenfalls besteht im Rahmen der Familienversicherung regelmäßig kein Anspruch auf Krankengeld, sodass für die ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit kein relevanter Bedarf besteht. [↑](#endnote-ref-9)
10. Optionale Regelung. Arbeitnehmer sind aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht, § 241 Abs. 2 BGB, auch ohne vertragliche Vereinbarung zur Verschwiegenheit betreffend Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet. Die Klausel dient aus pädagogischen Gründen der Klarstellung und soll den Ferienjobber für das Thema sensibilisieren. [↑](#endnote-ref-10)
11. Vereinbarungen, welche die Rechte nach dem HinSchG beschränken, sind unwirksam ([vgl. § 39 HinSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/__39.html)). Die Wahrnehmung von Rechten nach dem HinSchG oder anderer Vorschriften zum Schutz von sog. Whistleblowern (z.B. [§§ 6 Abs. 5](https://www.gesetze-im-internet.de/gwg_2017/__6.html), 53 Geldwäschegesetz) werden deshalb vorsorglich von der Klausel zur Verschwiegenheitspflicht ausgenommen. [↑](#endnote-ref-11)
12. Das **Nachweisgesetz** fordert einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs oder Dienstvereinbarung sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (vgl. [§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 15 NachwG](https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/__2.html)). [↑](#endnote-ref-12)
13. Die Unterschriften der Parteien - im Falle Minderjähriger, die der Sorgeberechtigten - ist erforderlich. Ein **befristeter Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen** werden ([vgl. 14 Abs. 4 TzBfG](https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/__14.html)). Verträge mit Minderjährigen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Einwilligung oder der Ermächtigung durch die Eltern als gesetzliche Vertreter, sodass in diesem Fall die Unterschrift der Eltern erfolgen muss. [↑](#endnote-ref-13)