

Mustervertrag:

Arbeitsvertrag für **SCHÜLER** unbefristet/ohne Tarif

Autorin: **Anna Rehfeldt**, LL.M., Rechtsanwältin

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Arbeitsvertrag SCHÜLER

(Muster – Formatierung auf Kopfbogen des Arbeitgebers)

Zwischen

(Name, Vorname/ Firma)

(Adresse)

(PLZ + Ort)

-Arbeitgeber-

und

(Name, Vorname)

(Adresse)

(PLZ + Ort)

-Arbeitnehmer-

wird folgender unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer/ Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ohne Angabe eines Grundes mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Frist gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (vgl. § 11 des Arbeitsvertrages).

Alternativ: (2) Eine Probezeit wird nicht vereinbart. Hinweis: Wird keine Probezeit vereinbart, ist eine entsprechende Anpassung in § 11 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages erforderlich.

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt.

(2) Zu den wesentlichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers gelten folgenden Leistungen:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers zu ergänzen und zu ändern, wenn und soweit dies durch geschäftliche Erfordernisse nötig und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Änderungen müssen mit der bis dahin tatsächlichen Beschäftigung gleichwertig sein. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird hiervon nicht berührt.

(3) Der Arbeitsort wird nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 106 GewO durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen konkretisiert. Im Rahmen der Ausübung des billigen Ermessens werden etwaige Behinderungen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber berücksichtigt. Der Arbeitsort kann somit an unterschiedlichen Orten sein.

(4) Derzeit ist der Arbeitsort auf Grundlage arbeitgeberseitiger Weisung _____. Dieser kann zukünftig nach billigem Ermessen geändert werden.

Bei Homeoffice: (4) Derzeit ist der Arbeitsort auf Grundlage arbeitgeberseitiger Weisung _____.

Aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung kann die Arbeitsleistung an ____ Tagen die Woche auch im Homeoffice in _____ erbracht werden.

§ 3 Arbeitszeit/ Arbeitszeitkonto/ Dokumentationspflichten

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche unter Ausschluss der Pausenzeiten und ist grundsätzlich von Montag bis Freitag zu leisten. Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Gegebenheiten.

(Achtung: Die Stundenanzahl muss mit dem gesetzlichen Mindestlohn vereinbar sein. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von aktuell (Stand: 07/22) 10,45 Euro/ Std. darf eine Arbeitszeit von 43,06 Stunden pro Monat nicht überschritten werden. Ab dem 01.10.2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12,00 Euro/ Std. Die maximale Arbeitszeit beträgt pro Monat sodann 37,5 Stunden.)

(2) Die gesetzlich zwingenden Bestimmungen zur Arbeitszeit, insbesondere aus dem Arbeitszeitgesetz sind in jedem Fall in der jeweils gültigen Fassung zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, Arbeitszeitkonten einzuführen. Die zwingenden gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes haben Vorrang.

(3) Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit vorliegen. Der Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) Nach dem MiLoG und etwaigen anderen rechtlichen Regelungen, bestehen für den Arbeitnehmer Dokumentationspflichten in Bezug auf die Arbeitszeiten.

Der Arbeitnehmer erklärt sich zur Mitwirkung der Einhaltung der Dokumentationspflichten bereit. Der Arbeitnehmer wird insbesondere dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen schriftlich mitteilen.

§ 4 Vergütung/ Rentenversicherung/ Sonderzahlungen

(1) Für die nach § 2 festgelegte Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer eine Grundvergütung in Höhe von 450,00 Euro brutto pro Monat.

Achtung: Ab dem 01.10.2022 steigt der Freibetrag voraussichtlich auf 530 Euro/ Monat.

(2) Die Vergütung wird jeweils zum _____ auf ein vom Arbeitnehmer gesondert zu benennendes Konto überwiesen.

(3) Der Arbeitnehmer unterliegt der Rentenversicherungspflicht. Aufgrund der Rentenversicherungspflicht erwirbt der Arbeitnehmer Rentenansprüche, wenn und soweit die jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Dem Arbeitnehmer steht es frei, sich jederzeit von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Der Arbeitnehmer erklärt sich hierzu wie folgt:

- Ich wünsche von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden
- Ich wünsche nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden und möchte die Beitragszahlung an den Träger der Rentenversicherung.

(4) Zuschläge werden nicht gewährt, es sei denn es liegt eine abweichende (allgemeinverbindliche) tarifvertragliche Bestimmung oder Betriebsvereinbarung vor. In diesen Fällen bestimmen sich die Voraussetzungen und die Höhe von Zuschläge nach den einschlägigen (allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen

(5) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gratifikationen, 13. Monatsgehalt etc. Für den Fall, dass der Arbeitgeber derartige Sonderleistungen erbringt, so ist dies jeweils freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch auf zukünftige Zahlungen. Das gilt auch bei wiederholten Zahlungen.

§ 5 Nebentätigkeit

(1) Für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer untersagt, entgeltliche Nebentätigkeiten ohne Zustimmung des Arbeitgebers auszuüben. Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zu erteilen, wenn betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(2) Der Arbeitnehmer muss bei Mitteilung über seine beabsichtigte Nebentätigkeit den Namen, Anschrift sowie Art und Dauer des Unternehmens, bei dem er arbeiten will, schriftlich dem Arbeitgeber anzeigen. Der Arbeitgeber kann eine einmal erteilte Zustimmung jederzeit widerrufen, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Hierzu zählt insbesondere die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

(3) Der Arbeitnehmer versichert, dass bei Unterzeichnung des hiesigen Vertrages, keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse bestehen, insbesondere keine weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer ein weiteres Beschäftigungsverhältnis einzugehen, wird der den Arbeitgeber hierüber vorab informieren. Kommt der Arbeitnehmer dieser Informationspflicht nicht bzw. nicht rechtzeitig und/ oder nicht ausreichen nach und wird der Arbeitgeber aufgrund dessen von den Trägern der Sozialversicherung oder sonstigen Dritten in Anspruch genommen, steht dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer im Innenverhältnis ein entsprechender Ausgleichsanspruch zu.

§ 6 Urlaub

(1) Bei einer 5-Tage Woche steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr zu.

Alternativ: (1) Bei einer 6-Tage Woche steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen pro Jahr zu.

(Falls erforderlich: (2) Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus, hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von _____ weiteren Tagen.

Der Gesamt-Jahresurlaubsanspruch beträgt somit _____ Arbeitstage.

Bei der Erteilung des Urlaubs wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch und nachrangig etwaiger übergesetzlicher Urlaub erfüllt.)

(3) Zeiten und Dauer des Urlaubs bestimmt der Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen.

(4) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaubsanträge sind möglichst zu Beginn eines jeden Jahres einzureichen, spätestens jedoch jeweils 3 Monate vor Urlaubsbeginn.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr findet grundsätzlich nicht statt. Eine Ausnahme ist dann zu machen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern. Der Urlaub muss in diesem Fall in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, so ist er abzugelten.

(7) Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist auch dann abzugelten, wenn dieser wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. bei Übertragung, bis zum 31.03. des Folgejahres erfüllt wurde. Dies gilt jedoch bis maximal zum 31.03. des übernächsten Jahres (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2022).

(8) Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

(9) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

(10) Im Rahmen von Elternzeit gewährt der Arbeitgeber keinen (anteiligen) Urlaub, sodass ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung insoweit nicht besteht. Der Arbeitgeber macht bereits jetzt von seinem Recht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch.

§ 7 Fortbildung

Es besteht kein Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

§ 8 betriebliche Altersversorgung

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die per Gesetz bestehenden Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ: Die im Betrieb bestehende betriebliche Altersversorgung wird durch _____ vorgenommen.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit/ Ausschluss Vergütung bei Pflege/ Ausschluss § 616 BGB

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Arbeitgeber im Falle seiner Arbeitsverhinderung unverzüglich, soweit möglich noch vor Arbeitsbeginn, unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung (ggf. telefonisch) zu informieren.

(2) Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

(Achtung: Die Vorlage eines ärztlichen Attests, kann auch bereits ab dem ersten Tag verlangt werden Dies kann ein „krank machen“ unter Umständen verhindern.)

(3) Aus der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergeben. Bei einer über die zunächst bescheinigte Dauer hinausgehende Arbeitsunfähigkeit, muss der Arbeitnehmer wiederum unverzüglich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

(5) Die Anwendung von § 616 BGB wird ausgeschlossen. Wird der Arbeitnehmer zur Pflege seines erkrankten Kindes oder bei akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger freigestellt, erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Die Beantragung von Urlaub bleibt weiterhin möglich.

(6) Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 10 Geheimhaltung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung absolute Geheimhaltung über den Arbeitsvertrag, seiner Vergütung, von Arbeits- und Kündigungszeiten sowie von Kündigungsfristen zu wahren. Gleiches gilt für alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 11 Kündigung/ Freistellung

(1) Nach Ablauf der in § 1 genannten Probezeit, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB für beide Parteien. Verlängerte Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gelten für beide Seiten gleichermaßen.

(2) Während der in § 1 vereinbarten Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 3 BGB zwei Wochen.

(3) Das Recht, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen bleibt für beide Seiten unberührt.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung (egal von welcher Seite) unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von etwaigen Resturlaubsansprüchen unwiderruflich von der Arbeit freizustellen.

(5) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB.

(6) Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

(7) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber sozial nicht gerechtfertigt oder anderweitig rechtlich unzulässig ist, muss binnen drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erheben, mit der festgestellt werden soll, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde, § 4 KSchG.

§ 12 Tarif- oder Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Anwendung.

§ 13 Vertragsstrafe, Geschenke, Whistleblowing

(1) Nimmt der Arbeitnehmer schuldhaft (vorsätzlich/ fahrlässig) die Arbeit nicht oder nicht rechtzeitig auf, löst er das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er schuldhaft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Geheimhaltungsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach folgenden Regelungen zu zahlen:

- Bei schuldhaftem Nichtantritt ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
- Bei schuldhaftem verspätetem Arbeitsantritt ist eine Vertragsstrafe für jeden Tag der Verspätung in Höhe des auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt zu zahlen.
- Bei schuldhafter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder bei schuldhafter Veranlassung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
- Bei Verstößen gegen die Geheimhaltungspflichten ist für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt zu zahlen.

- Übt der Arbeitnehmer unberechtigt eine Nebentätigkeit aus oder verstößt schuldhaft gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine Pflichtverletzung liegt für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer einer unerlaubten Nebentätigkeit nachgeht und/ oder gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt, vor. Die Vertragsstrafe wird jeden einzelnen Tag der Zuwiderhandlung oder des Verstoßes neu verwirkt und kann mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Vertragsstrafe ist bei mehrfacher Verwirkung je Kalendermonat maximal auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts begrenzt.

(2) Der Arbeitnehmer darf weder Geschenke noch sonstige Vergünstigen zu seinem eigenen oder zu fremden Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, wenn diese Person mit dem Arbeitgeber eine vertragliche Beziehung anstrebt oder eine solche Beziehung bereits besteht. Keine Vergünstigung im oben genannten Sinn ist ein Vorteil, der im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 € nicht übersteigt.

(3) Angebote von Geschenken oder Vergünstigen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich und ohne Aufforderung anzuzeigen.

(4) Stellt der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitsleistung Pflichtverstöße, Straftaten oder sonstiges pflichtwidriges Verhalten von Kollegen fest, hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Für den Fall von Untersuchungen und Nachforschungen zu einem etwaigen Pflichtverstoß und/oder einer Straftat von Kollegen kooperiert der Arbeitnehmer uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber. Bei Missachtung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden.

(5) Der Arbeitgeber behandelt die Informationen, insbesondere auch die Angaben über die Person des Arbeitnehmers absolut vertraulich.

§ 14 Gesundheit/ Behinderung

(1) Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner derzeitigen Kenntnis, weder an einer Krankheit noch an einer Behinderung leidet, die der Erfüllung seiner Arbeitsleistung entgegensteht oder ihn hieran behindert.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert Mitteilung darüber zu machen, dass er einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung bzw. eine Gleichstellung gestellt hat.

(Falls vorhanden): (3) Der als Anlage beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass die darin gemachten Angaben wahrheitsgemäß und lückenlos sind. Falsche Angaben können gemäß §§ 119, 123 BGB zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtum bzw. arglistiger Täuschung führen. Sich später ergebende Änderungen der im Personalbogen gemachten Angaben sind dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

§ 15 Ausschlussfristen

(1) Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten in Textform bei dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangt haben müsste. Davon sind Ansprüche aus vorsätzlicher Handlung ausgenommen, ferner Ansprüche aus Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei grober Fahrlässigkeit. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder äußert sich dazu nicht binnen 3 Wochen ab Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren 3 Monaten ab Ablehnung oder ab Ablauf der 3-Wochenfrist gerichtlich geltend zu machen.

(2) Wird der Anspruch nicht form- und fristgerecht geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(3) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn diese zu Gunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelungen enthalten.

§ 16 Sonstiges/ Schlussbestimmungen

(1) Mündliche oder schriftliche Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht.

(2) Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages durch individuelle Vertragsabreden im Sinne des § 305 b BGB bedürfen keiner Form. Im Übrigen bedürfen Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages der Schriftform. Eine mündliche Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses ist nicht möglich.

(3) Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn etwaig auch das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer
Ggf. Erziehungsberechtigte

Haftungsausschluss

Alle Formulare und Muster müssen zwingend auf den jeweiligen Einzelfall angepasst werden. Trotz größter Sorgfalt bei der Erstellung der jeweiligen Unterlagen, kann keinerlei Haftung dafür übernommen werden, dass die jeweilige Vorlage für den von Ihnen angedachten Verwendungszweck auch tatsächlich geeignet ist.

Insbesondere im Hinblick auf die weitreichenden Konsequenzen bei Fehlern, sollten Sie im Zweifel rechtliche Beratung in Anspruch nehmen.

Hinweise

1. Diese Vorlage bedarf zwingend der Anpassung und Ergänzung auf den Einzelfall.
2. Für eigenmächtige Änderungen und die daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen kann keine Haftung übernommen werden. Das Muster stellt lediglich eine Hilfe für die betriebliche Praxis dar und ersetzt nicht die erforderliche anwaltliche Beratung.
3. Das vorliegende Muster ist für einen kurzfristigen Ferienjob von Schülern ausgerichtet. Für andere Beschäftigungsarten ist dieses Muster nicht geeignet.
4. Für Kinder und Jugendliche müssen zwingend die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) eingehalten werden.
5. Gemäß § 2 JArbSchG ist Kind im Sinne dieses Gesetzes, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.
6. Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten. Das Verbot gilt jedoch nicht für die Beschäftigung von Kindern (1) zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, (2) im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder (3) in Erfüllung einer richterlichen Weisung.
7. Das Verbot gilt zudem auch nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird, (1) die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder, (2) ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und (3) ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, nicht nachteilig beeinflusst.
8. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich beschäftigt werden. Sie dürfen zudem nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.
9. Das Verbot gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (zwischen 15 und 18) während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Die Arbeitstage müssen in den amtlich festgelegten Ferienzeiten liegen, wobei die Arbeitstage aber innerhalb der Ferien unter Beachtung der übrigen gesetzlichen Bestimmungen, beliebig verteilt werden können.
10. Für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags mit Schülern gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Für den Urlaub gilt ferner das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie die Bestimmungen gemäß § 19 JArbSchG. Im Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).
11. Ergänzend sind die Bestimmungen des Arbeitsschutzes einzuhalten, wobei insbesondere Folgendes zu beachten gilt:
 - a) Es darf maximal 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden;
 - b) Die Pausenzeiten sind einzuhalten (30 Minuten Pause bei Arbeitszeiten zwischen 4 -6 Stunden; bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit sind 60 Minuten Pause zu gewähren).
 - c) Es dürfen keine anstrengenden, gefährlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten durchgeführt werden;
 - d) Nachtarbeit (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) ist mit Ausnahme folgenden Gewerke für Jugendliche verboten:
 - i) Gaststätten/ Beherbergungs- und Schaustellerbetriebe darf bis 22:00 Uhr gearbeitet werden;
 - ii) Bäckereien und Konditoreien darf ab 5:00 Uhr (über 17-Jährige ab 4:00 Uhr) gearbeitet werden;
 - iii) in Mehrschichtbetrieben darf bis 23:00 Uhr gearbeitet werden und
 - iv) in der Landwirtschaft darf ab 5:00 Uhr und bis 21:00 Uhr gearbeitet werden.
 - e) Grundsätzlich darf (mit Ausnahme spezieller Fallkonstellationen) an Samst- und Sonntagen nicht gearbeitet werden.
12. Bei Ferienjobs ist grundsätzlich von einer kurzfristigen Beschäftigung auszugehen, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist und sicher ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.
13. Von dem 2- Monatszeitraum wird nur ausgegangen, wenn die Beschäftigung an mind. 5 Tagen in der Woche stattfindet. Wird sie regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, muss man bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abstellen.

14. Liegt das Entgelt über EUR 450,00, darf die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt werden – das kann bei Schülern bzw. Studenten unterstellt werden.
Ist also klar, dass es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt, sind keine Sozialabgaben zu leisten, jedoch sind die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlagen abzuführen.
Der Lohn muss versteuert werden, entweder pauschal oder nach den Angaben des Lohnzettels. Eine kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulabschluss und einer beabsichtigten Fachschulausbildung oder einem beabsichtigten Studium ist versicherungsfrei, sie wird nicht als berufsmäßig angesehen.
Will man feststellen, ob tatsächlich Sozialabgabenfreiheit besteht, muss man alle kurzfristigen Beschäftigungen eines Kalenderjahres zusammenzählen. Entscheidet man sich innerhalb einer kurzfristigen Beschäftigung dazu, eine der o.g. zeitlichen Grenzen künftig zu überschreiben, wird diese Beschäftigung sozialabgabenpflichtig, und zwar nicht erst ab dem Überschreiten der Zeitgrenze, sondern im Augenblick des Beschlusses. Entscheidet man sich also beispielsweise nach 45 geleisteten Arbeitstagen dazu, über die 50 Tage-Grenze hinauszugehen, so tritt ab dem 46. Tag Sozialversicherungspflicht ein.
15. Der Nachweis, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Schüler ist, sollte zu den Akten genommen werden.
16. Es ist wichtig, festzustellen, welches die Arbeitszeiten sind und wann das Arbeitsverhältnis beginnt und endet. Die Arbeitsverhältnisse mit Schülern sind regelmäßig befristet. Sie enden also zu einem bestimmten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
17. Betriebe sollten vor der Beschäftigung im Rahmen eines Ferienjobs unbedingt (a) die schriftliche Erlaubnis der Personensorgeberechtigten (z.B. Eltern) einholen, (b) die Dauer und die Art der Arbeit schriftlich dokumentieren und (c) der Berufsgenossenschaft entsprechende Mitteilungen machen.
18. Das Muster unterstellt eine Vergütung von 450,00 Euro. Diese Höhe der Vergütung stellt für einen Minijob eine Maximalgrenze dar. Vergütungen unterhalb dieser Grenze sind zulässig. Darüberhinausgehende Beträge hingegen nicht. Achtung: Ab dem 01.10.2022 wird die Freigrenze von derzeit 450-Euro voraussichtlich auf 530-Euro angehoben.
19. Im Zweifel sollten Sie sich anwaltlicher Hilfe bedienen.
20. Das Muster berücksichtigt die ab dem 01.08.2022 geltenden Bestimmungen des NachwG (neu).
21. Das Muster berücksichtigt die mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) 2015 einhergehenden Änderungen.
22. Die hinreichende Berücksichtigung der maßgeblichen Mindestvergütung ist stets sicher zu stellen.
23. Das MiLoG gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, die am 01.01.2015 bereits bestanden oder danach vereinbart wurden. Es sind im MiLoG jedoch auch zahlreiche Ausnahmen vorgesehen. Im Zweifel sollte anwaltliche Beratung eingeholt werden.
24. Für Arbeitsverträge mit Familienangehörigen und/ oder nahen Verwandten und/ oder Ehepartnern spielt die steuerliche Anerkennung eine maßgebliche Rolle. Ein solches Arbeitsverhältnis muss zivilrechtlich wirksam vereinbart und der Vereinbarung entsprechend tatsächlich durchgeführt werden. Zudem müsse inhaltlich sowohl die Vereinbarung als auch die Durchführung dem entsprechen, was bei Arbeitsverträgen unter Fremden üblich ist (sog. Drittvergleich nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs).
25. In der Vergangenheit kam es in einigen Fällen vor, dass die Deutsche Rentenversicherung (DRV) die in dem Muster vorgesehene Möglichkeit einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht anerkannt wurde. Es ist aus diesem Grund empfehlenswert, insoweit die einschlägigen Formulare der DRV zu verwenden. Diese sind auf der Webseite der DRV abrufbar.
26. Zu Fragen der Lohn- und Einkommenssteuer wenden Sie sich bitte an einen Steuerberater.
27. Das Muster enthält keine Angaben zu den datenschutzrechtlichen Informationspflichten. Hierfür verwenden Sie bitte unsere gesonderte Vorlage „Informationspflichten Beschäftigtendatenschutz“. Erforderliche datenschutzrechtliche Einwilligungen sind ebenfalls gesondert einzuholen.
28. Der Arbeitsvertrag muss durch den Arbeitgeber selbst unterschrieben werden.
29. Das Muster setzt voraus, dass weder Tarif- noch Betriebsvereinbarungen auf Ihr Unternehmen Anwendung finden. Für den Fall einer Tarifbindung oder Betriebsvereinbarung, muss das Muster auf Einhaltung dieser Vorgaben hin überprüft werden.
30. Die kursiv gedruckten Texte stellen Anmerkungen dar, die lediglich der Erklärung dienen. Sie sind nicht Bestandteil der Vorlage und sind in der Endfassung nicht aufzunehmen.
31. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Vorlage ggf. wegen zwischenzeitlich geänderter Rechtsprechung zu aktualisieren ist. Eine unverbindliche Rückfrage ist jederzeit möglich.
32. Für Kritik, weitere Anregungen und Verbesserungen sind wir dankbar.

Stand Juli 2022

Verantwortlich für den Inhalt:

Rechtsanwältin Anna Rehfeldt, LL.M., Pettenkoferstr. 14b, 10247 Berlin, Tel.: 030 311 79 106, mobil 0172 574 2012, mail@ra-rehfeldt.de