

Ferienjob-Arbeitsvertrag

Arbeitsvertragsmuster · Informationsstand 14. September 2026

Vor Verwendung: Das Muster ist für volljährige Ferienjobber ausgelegt. Bei Minderjährigen genügt es nicht, nur ein Geburtsdatum einzutragen; das Schülerjob-Muster und der konkrete Jugendschutz müssen zusätzlich geprüft werden.

Redaktioneller Entwurf, nicht anwaltlich geprüft. Alle Platzhalter, Alternativen und erforderlichen Anlagen müssen vor Verwendung vollständig und widerspruchsfrei bearbeitet werden. Keine individuelle Rechtsberatung und keine automatische rechtliche Freigabe.

Form: Befristung formgerecht vor Beginn; bei Minderjährigen zusätzliche Voraussetzungen.

1. Vertragsparteien

Arbeitgeber: [VOLLSTÄNDIGE FIRMA / NAME, ANSCHRIFT, VERTRETUNG]. Beschäftigte Person: [NAME, ANSCHRIFT]. Beide Parteien erhalten eine Ausfertigung der vollständig ausgefüllten Vereinbarung.

2. Beginn und Befristung

Der für eine volljährige Person vorgesehene Ferienjob beginnt am [BEGINN] und endet am [ENDE]. Geprüfte Befristungsgrundlage: [ANGABE].

3. Einsatz und Vergütung

Tätigkeit: [AUFGABEN]. Arbeitszeit: [STUNDEN UND TAGE]. Bruttostundenlohn: [BETRAG]. Die gesetzlichen Vergütungs- und Schutzrechte bleiben unberührt.

4. Statusprüfung

Schul- beziehungsweise Studienstatus, Alter und weitere Beschäftigungen werden vor Beginn dokumentiert. Eine kurzfristige oder geringfügige Einordnung wird nicht allein aufgrund der Ferienzeit zugesagt.

5. Kündigung

Die ordentliche Kündigung wird ausdrücklich zugelassen. Es gelten die einschlägigen gesetzlichen Fristen.

6. Tätigkeit und Arbeitsort

Konkret vereinbarte Tätigkeit und Aufgaben: [BESCHREIBUNG]. Arbeitsort beziehungsweise ausdrücklich vereinbarte Einsatzorte: [ANGABEN]. Diese Angaben sind mit den vorstehenden besonderen Regelungen widerspruchsfrei auszufüllen; sie erweitern den Einsatzrahmen nicht pauschal.

7. Arbeitszeit und Pausen

Regelmäßige Wochenarbeitszeit: [STUNDEN]. Verteilung auf Arbeitstage und Zeiten: [ANGABEN]. Vereinbarte Pausen, Ruhezeiten und gegebenenfalls Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen: [ANGABEN ODER KEIN SCHICHTSYSTEM]. Besondere Arbeitszeitregeln dieser Vorlage bleiben maßgeblich. Gesetzliche Grenzen, bei Minderjährigen insbesondere das JArbSchG, sind einzuhalten. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird nach dem vorgesehenen Verfahren erfasst.

8. Vergütung und Mehrarbeit

Grundvergütung: [BETRAG] EUR brutto je [STUNDE / MONAT; GENAU EINE EINHEIT WÄHLEN]. Zusammensetzung weiterer Entgeltbestandteile, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen: [JEWEILS BETRAG / KLARE BERECHNUNG ODER AUSDRÜCKLICH KEINE]. Fälligkeit: [DATUM / REGEL]. Zahlungsart: [ANGABE]. Rechtmäßig angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit wird [KONKRETE BEZAHLUNG ODER ZEITAUSGLEICH MIT FRIST] ausgeglichen; Voraussetzungen für eine Anordnung: [KONKRET]. Keine unbegrenzte pauschale Abgeltung. Zwingende Mindest- und Gleichstellungsansprüche bleiben unberührt.

9. Erholungsurlaub

Der vereinbarte Jahresurlaub beträgt [TAGE] Arbeitstage bei regelmäßig [ARBEITSTAGEN] pro Woche. Er darf den einschlägigen gesetzlichen Mindesturlaub, gegebenenfalls einschließlich besonderer Schutzvorschriften, nicht unterschreiten. Bei Veränderungen der Arbeitstage ist eine rechtmäßige Umrechnung vorzunehmen. Beantragung und Abstimmung: [VERFAHREN]. Gesetzliche Urlaubsrechte werden nicht pauschal ausgeschlossen.

10. Arbeitsunfähigkeit und sonstige Verhinderung

Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer sind unverzüglich mitzuteilen. Nachweis und Abruf elektronischer Arbeitsunfähigkeitsdaten richten sich nach geltendem Recht; soweit das elektronische Verfahren nicht greift, sind erforderliche Nachweise vorzulegen. Die gesetzlichen Voraussetzungen und Grenzen der Entgeltfortzahlung, einschließlich einer etwaigen Wartezeit, bleiben maßgeblich.

11. Weitere Arbeitsbedingungen

Anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit genauer Bezeichnung: [ANGABEN ODER KEINE]. Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung: [ANGABEN ODER KEIN ZUSÄTZLICHER VERTRAGLICHER ANSPRUCH]. Bei zugesagter betrieblicher Altersversorgung: Versorgungsträger mit Namen und Anschrift [ANGABEN ODER KEINE ZUSAGE; GESETZLICHE RECHTE BLEIBEN UNBERÜHRT].

12. Beendigung und Rechtsschutz

Für eine zulässige ordentliche Kündigung gelten die einschlägigen gesetzlichen Fristen, soweit keine wirksam vorrangige Regelung vereinbart oder anwendbar ist. Die besonderen Laufzeit- und Kündbarkeitsregelungen dieser Vorlage gehen innerhalb des gesetzlichen Rahmens vor. Kündigungen und arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Wer eine Arbeitgeberkündigung gerichtlich angreifen will, muss grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage erheben. Bei Befristungen sind insbesondere die gesonderten Klagefristen des TzBfG zu beachten. Zwingende Schutzrechte bleiben bestehen.

13. Abschluss und Anlagen

Alle Platzhalter und erforderlichen Anlagen werden vor Verwendung vollständig und widerspruchsfrei ausgefüllt. Anlagen: [LISTE]. Eine Befristung ist vor Arbeitsaufnahme formwirksam zu vereinbaren; keine Rückdatierung. [ORT, DATUM, UNTERSCHRIFTEN DER VERTRAGSPARTEIEN IN DER ERFORDERLICHEN FORM].

Hinweise und Quellen – nicht Teil der Erklärung

Redaktionelle Hintergrundinformationen. Kein Vertrag mit CALUMA durch den Download. Die individuelle Endfassung kann zusätzliche zwingende Angaben und weitere fachliche Prüfung benötigen.

Erklärung, Anwendungsfall und Prüfpunkte bei CALUMA

JArbSchG – Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen · § 8 SGB IV – Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung · § 22 MiLoG – Praktika, Jugendliche und weitere Ausnahmen · TzBfG – Teilzeit, Abrufarbeit, Arbeitsplatzteilung und Befristung