

Muster eines Beschäftigungsvertrags für Schüler und Studierende  
Art. L. 151-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs

Die unterzeichneten Parteien:

Die Gesellschaft/Herr/Frau \_\_\_\_\_, mit Niederlassung/wohnhaft in \_\_\_\_\_,  
vertreten durch \_\_\_\_\_

im Folgenden „der Arbeitgeber“,

und

Herr/Frau \_\_\_\_\_, geboren am \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, wohnhaft in \_\_\_\_\_

im Folgenden „der/die Schüler(in)/Studierende“,

haben den vorliegenden Beschäftigungsvertrag für Schüler/Studierende geschlossen:

### Artikel 1. Vertragsbeginn und Vertragsende

Der vorliegende Vertrag tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft und endet am \_\_\_\_\_<sup>1</sup>.

### Artikel 2. Art der Arbeit

Die Leistungen des Schülers/Studierenden bzw. der Schülerin/Studierenden bestehen in

\_\_\_\_\_.

### Artikel 3. Arbeitsort

Der Arbeitsort ist in \_\_\_\_\_.

*Oder, in Ermangelung eines festen oder vorherrschenden Arbeitsorts:* Der/die Schüler(in)/Studierende wird an verschiedenen Orten beschäftigt und insbesondere im Ausland [oder kann seinen Arbeitsort frei wählen]<sup>2</sup> sowie am Sitz oder gegebenenfalls am Wohnsitz des Arbeitgebers.

<sup>1</sup> Art. L. 151-4. „Der Vertrag kann nicht für einen Zeitraum von mehr als zwei Monaten pro Kalenderjahr geschlossen werden. Diese Dauer darf auch bei Mehrfachverträgen nicht überschritten werden.“

<sup>2</sup> Bei freier Wahl des Arbeitsorts des Schülers/Studierenden.

#### **Artikel 4. Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit**

Die normale Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_  
pro Tag und \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche.

#### **Artikel 5. Vereinbarter Lohn und Zahlungszeitpunkt**

Die Vergütung des Schülers/Studierenden bzw. der Schülerin/Studierenden ist auf \_\_\_€  
brutto pro Stunde/Monat festgesetzt<sup>3</sup>.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt wöchentlich/zweiwöchentlich/monatlich [Zahlungsart  
angeben].

[falls zutreffend: Der/die Schüler(in)/Studierende hat Anspruch auf folgende  
Vergütungszuschläge bzw. Nebenleistungen: usw. \_\_\_\_\_]

#### **Artikel 6. Überstunden**

Im Falle von Überstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen aus den Artikeln [L. 211-1 bis  
L. 216-4 des Arbeitsgesetzbuchs].

Überstunden werden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder in Form eines  
Lohnzuschlags gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 211-27 des Arbeitsgesetzbuchs  
abgegolten.

#### **[Fakultativ: Artikel 7. Ort, an dem der/die Schüler(in)/Studierende untergebracht ist, falls der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, für seine/ihre Unterkunft zu sorgen**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den/die Schüler(in)/Studierende(n) in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ unterzubringen.]

<sup>3</sup> Art. L. 151-5. „Ein Arbeitgeber, der einen Schüler oder Studierenden unter den Bedingungen dieses Titels beschäftigt, ist verpflichtet, ihm einen Lohn zu zahlen, der nicht geringer als achtzig Prozent des sozialen Mindestlohns, gegebenenfalls gestaffelt nach dem Alter, sein darf.“

## **Artikel 8. Sozialversicherungsträger – Sozialschutzsystem und Zusatzrentensystem**

Der/die Schüler(in)/Studierende ist bei [Angabe des Sozialversicherungsträgers] versichert. Diese Mitgliedschaft berechtigt den/die Schüler(in)/Studierende(n) zur Inanspruchnahme der Pflichtleistungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Artikel L. 151-6 des Arbeitsgesetzbuchs.

## **Artikel 9. Kündigung des Vertrags**

Grundsätzlich kann der Beschäftigungsvertrag nicht vor dem Ablaufdatum aufgelöst werden.

Abweichend von diesem Grundsatz kann der Beschäftigungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen oder bei schwerwiegender Verfehlung des Schülers/Studierenden bzw. der Schülerin/Studierenden mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. In diesem Fall müssen der Arbeitgeber und der/die Schüler(in)/Studierende die geltenden Bestimmungen der Artikel L. 124-13 des Arbeitsgesetzbuchs über die Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen und L. 124-10 desselben Gesetzbuchs über die fristlose Kündigung einhalten.

Der/die Schüler(in)/Studierende kann gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 124-11 des Arbeitsgesetzbuchs einen Rechtsbehelf gegen die Kündigung des Beschäftigungsvertrags einlegen.

In Fällen, in denen ein solcher Rechtsbehelf gesetzlich vorgesehen ist, kann der/die Schüler(in)/Studierende unter Einhaltung der in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Formen und Fristen eine Klage auf Nichterklärung einreichen.

Der Arbeitgeber kann gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 122-13 des Arbeitsgesetzbuchs unter Einhaltung der anwendbaren Frist einen Rechtsbehelf gegen die Kündigung des Beschäftigungsvertrags einlegen.

## **Artikel 10. Anwendbarer Tarifvertrag <sup>4</sup>**

Für das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags [Angabe des Namens des anwendbaren Tarifvertrags].

## **Artikel 11. Schulung <sup>5</sup>**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem/der Schüler(in)/Studierende(n) eine Schulung [die für das Unternehmen geltende Schulung oder Schulungsregelung angeben] von [Anzahl der Schulungstage über einen bestimmten Zeitraum angeben] anzubieten.

Der vorliegende Arbeitsvertrag wird in dreifacher (3) Ausfertigung erstellt, wovon die erste für den Arbeitgeber und die zweite für den/die Schüler(in)/Studierende(n) ist. Die dritte wird innerhalb von sieben (7) Tagen nach Beginn der Vertragsausführung an das Gewerbe- und Grubenaufsichtsamt (ITM) übermittelt<sup>6</sup>.

Erstellt in dreifacher Ausfertigung und unterzeichnet in \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Schülers/Studierenden  
bzw. der Schülerin/Studierenden und,  
wenn er/sie minderjährig ist,  
seines/ihres gesetzlichen Vertreters

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgebers

<sup>4</sup> Für den Fall, dass ein Tarifvertrag anwendbar wäre.

<sup>5</sup> Hierbei handelt es sich um eine fakultative Angabe; wenn der/die Schüler(in)/Studierende jedoch Anspruch auf eine Schulung hat, muss diese Angabe im Arbeitsvertrag enthalten sein.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber muss dem/der Schüler(in)/Studierenden den Vertrag in Papierform oder, sofern er für den/die Schüler(in)/Studierende(n) zugänglich ist, er gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahren kann, in elektronischer Form übermitteln.