

## Mustervertrag Arbeitsvertrag 450 Euro-Job

Autor: Dr. Gerald Peter Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Diese sind auf jeweilige Situationen nach deutschem Recht angepasst. Die im Download enthaltenen Vertragstexte sind ausdrücklich als Muster zu verstehen. Sie erheben keinen Anspruch auf Rechtsgültigkeit. Sie dienen der Information, Anregung und Formulierungshilfe. Sie entheben den Nutzer nicht von eigener sorgfältiger Überprüfung seines zu regelnden Einzelfalls. Bei vertragsrechtlichen Fragestellungen sollte in jedem Fall ein Anwalt konsultiert werden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

## Arbeitsvertrag: 450-Euro-Job<sup>1</sup>

Zwischen der

Firma \_\_\_\_\_ >>Adresse<<<sup>2</sup>, \_\_\_\_\_-Meister

- im Folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ >>Adresse<<

- im Folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

### Anstellungsvertrag für geringfügig Beschäftigte

geschlossen:

#### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer tritt ab \_\_\_\_\_ in den Betrieb des Arbeitgebers ein.
2. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

#### § 2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ beschäftigt<sup>3</sup>.
2. Der Arbeitnehmer wird mit allen üblichen Arbeiten eines \_\_\_\_\_ betraut. Insbesondere hat er \_\_\_\_\_ zu erledigen.<sup>4</sup>

#### § 3 Probezeit<sup>5</sup>

Die ersten \_\_\_\_\_ Wochen gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, ohne dass es einer Begründung bedarf.

#### § 4 Arbeitszeit<sup>6</sup>

Die Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden pro Monat. Arbeitstage sind \_\_\_\_\_, mit jeweils \_\_\_\_\_ Stunden.

#### § 5 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit eine monatliche Vergütung in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro (maximal 450,00 Euro).

## § 6 Änderung der gesetzlichen Grundlagen / Vertragsanpassung

Die Parteien gehen hiermit einen entgeltgeringfügigen Arbeitsvertrag ein. Die vorgenannte Regelung zur Arbeitszeit und deren Verteilung berücksichtigt die derzeit geltende Maximalgrenze von EUR 450,00 pro Monat auf der Grundlage des derzeit geltenden Mindestlohnes von \_\_\_\_\_ [*aktuell EUR 8,50, ab Januar 2017 EUR 8.84 - bitte entsprechend ergänzen*].

Treten gesetzliche Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ("EUR 450,00 Job") ein, können beide Vertragspartner nach Bekanntgabe des Gesetzes im Bundesgesetzblatt eine Neuverhandlung dieses Arbeitsvertrages hinsichtlich der geänderten Punkte binnen 6 Wochen verlangen.

Sollten sich künftig die Vorgaben des Mindestlohngesetzes ändern und dies der bisherigen Ausgestaltung des Arbeitszeitkontingents entgegenstehen, so gilt dasselbe.

Prämisse für die Neuverhandlung dieses Arbeitsvertrags ist stets, dass auch weiterhin eine entgeltgeringfügige Beschäftigung durchgeführt werden kann.

## § 7 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.<sup>7</sup>
2. Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt.<sup>8</sup>

## § 8 Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.
2. Wird der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, hat er dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt. Dauert die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und an dem Kalendertag nach Ablauf der vorherigen Bescheinigung eine Folgebescheinigung vorzulegen.
3. Der Arbeitgeber kann auch auf einer sofortigen Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bestehen.

## § 9 Weitere Beschäftigungen<sup>9</sup>

1. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass ggf. mehrere Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Überschreitet das Gesamtgehalt die Grenze von derzeit 450,00 €, so werden die Arbeitsverhältnisse vollständig sozialversicherungspflichtig.
2. Der Arbeitnehmer versichert, dass er keiner weiteren Beschäftigung nachgeht. Er verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von ihrem zeitlichen Umfang und vom Umfang ihrer Entlohnung.
3. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er zur Meldung nach Abs. 2 verpflichtet ist, da die Tatsache einer weiteren Beschäftigung unter Umständen sozialversicherungsrechtliche Folgen hat. Wird diese Meldung an den Arbeitgeber unterlassen, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für den daraus entstehenden Schaden.

## § 10 Gesetzliche Rentenversicherung<sup>10</sup>

1. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass das geringfügige Beschäftigungsverhältnis rentenversicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Der Arbeitnehmer kann durch schriftlichen Befreiungsantrag gegenüber dem Arbeitgeber rückwirkend zum Beginn des laufenden Kalendermonats die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen.
2. Beantragt der Arbeitnehmer die Befreiung nicht, so ist er verpflichtet, den jeweils maßgeblichen Pauschalbetrag zur Rentenversicherung auf den jeweils geltenden Versicherungsbeitrag aufzustocken. Durch diese eigene Zuzahlung erwirbt der Arbeitnehmer volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass eine etwaige Befreiung von der Versicherungspflicht für die Dauer der Beschäftigung bindend ist und nicht widerrufen werden kann.
3. Der Arbeitnehmer wird darüber unterrichtet, dass der Arbeitgeber von der Möglichkeit Gebrauch macht, die Vergütung pauschal zu versteuern; der Arbeitnehmer trägt im Innenverhältnis die Pauschalsteuer. Dem Arbeitnehmer bleibt das Recht vorbehalten, unter Vorlage der Lohnsteuerkarte eine Besteuerung nach individuellen Merkmalen zu verlangen.<sup>11</sup>

## § 11 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

## § 12 Vertragsdauer, Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.
2. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit von beiden Parteien ordentlich nach den gesetzlichen Regelungen gekündigt werden. Sieht das Gesetz eine Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber vor, so gilt diese Verlängerung auch für Kündigungen durch den Arbeitnehmer.<sup>12</sup>
3. Die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

## § 13 Ausschlussklausel

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruches, verfällt dieser, wenn er nicht von drei Monaten nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
2. Die vorgenannte Ausschlussfrist gilt nicht bei einer Haftung wegen Vorsatzes oder grober Fahrlässigkeit sowie hinsichtlich Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz.

## § 14 Nebenabreden

Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht, wenn Änderungen oder Ergänzungen jeweils zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt werden; in diesem Fall gelten auch mündliche Absprachen. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.

## § 15 Sonstiges

1. Der Arbeitnehmer versichert durch die Unterschrift unter diesem Vertrag, dass seine Angaben, insbesondere diejenigen über weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, der Wahrheit entsprechen. Er verpflichtet sich ferner, jede Veränderung umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer erklärt mit der Unterschrift unter diesem Vertrag, von diesem Vertrag eine Kopie erhalten zu haben.
4. Die in diesem Vertrag verwendeten Funktionen sind geschlechtsneutrale Begriffe und beziehen sich sowohl auf weibliche wie männliche Funktionsinhaber.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

### Stand: Juli 2016

Grundsätzlich sind die allgemeinen Grundsätze für einen Arbeitsvertrag zu beachten!

\_\_\_\_\_  
<sup>1</sup> Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind solche, die unterhalb einer bestimmten Verdienstgrenze (zur Zeit 450,00 € monatlich "Entgeltgeringfügigkeit") liegen. Ferner liegt geringfügige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung in einem Kalenderjahr auf längstens 2 Monate oder 50 Kalendertage nach ihrer Eigenart begrenzt ist (bspw. Erntehelfer, Kampagnenbetriebe). Dann spricht man von "zeitgeringfügiger Beschäftigung". Das vorliegende Muster betrifft nur die "entgeltgeringfügige ("450-EUR"-)Beschäftigung". Geringfügige Beschäftigungen werden auf der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Seite speziell behandelt. Diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden auch Minijobs genannt. Abgesehen von der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen besonderen Behandlung, handelt es sich dabei um normale Arbeitsverhältnisse. Das heißt, dass alle Arbeitnehmerschutzvorschriften auch auf diese Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sind, so etwa Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, Urlaubsrecht, Entgeltfortzahlung etc.

---

In dem vorliegenden Muster wird unterstellt, dass das Beschäftigungsverhältnis keiner Tarifbindung unterliegt. Ansonsten muss der Tarifvertrag beachtet werden.

Grundsätzlich unterliegen auch die Abschlüsse von Arbeitsverträgen der Vertragsfreiheit, aber gerade im Arbeitsleben gibt es zahlreiche Beschränkungen, teilweise auch Abschluss- und Beschäftigungsverbote, etwa für Kinder und Jugendliche.

Seit dem 1. Januar 2013 gibt es zwei wesentliche Änderungen bei geringfügig entlohten Beschäftigten:

- die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) wurde von 400 € auf 450 € angehoben.
- Wer ab dem 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnimmt, unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (mit der Option, sich davon befreien zu lassen).

Durch die Teilnahme an der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben die Beschäftigten Ansprüche auf das volle Leistungspaket der Rentenversicherung bei verhältnismäßig niedrigen Beiträgen.

Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zahlt, ist nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz von 18,7 % (im Jahr 2016) auszugleichen. Auf den Minijobber entfällt also für 2016 ein Eigenanteil von 3,7 %.

Der Minijobber kann sich aber auch von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Dies hat er dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Sein Eigenanteil entfällt dann, nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung weiter. Allerdings verliert der Minijobber Ansprüche auf einen großen Teil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (soweit er nicht anderweitig der Versicherungspflicht unterliegt). Und: Die Entscheidung kann während dieser Beschäftigung nicht mehr rückgängig gemacht werden.

Lässt sich der geringfügig Beschäftigte nicht befreien, dann erwirbt er vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Solche vollwertigen Pflichtbeitragszeiten sind die Voraussetzung dafür, dass der Betreffende früher in Rente gehen kann oder Leistungen zur Rehabilitation erhält. Ferner kann er einen Anspruch auf Rente wegen Erwerbsminderung erhalten und Ähnliches mehr. Diese Vorteile gelten im Wesentlichen auch für Minijobs in Privathaushalten. Für den Minijobber empfiehlt es sich, sich bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung zu informieren.

Die Maßgaben für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ändern sich immer einmal. Es sollte stets die aktuelle Rechtslage geprüft werden.

<sup>2</sup> Es sollten im Vertrag Namen und Anschriften der Vertragsparteien vollständig aufgenommen werden. Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine (Außen-)GbR, dann besitzt auch diese Rechtsfähigkeit, soweit sie durch ihre Teilnahme am Rechtsverkehr eigene Rechte und Pflichten begründet. Die GbR kann also auch Arbeitgeber sein.

<sup>3</sup> Soll der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten tätig sein oder zumindest eine solche Möglichkeit eröffnet werden, dann sollten auch die alternativen Arbeitsorte präzise umschrieben werden.

<sup>4</sup> Der Aufgabenbereich sollte möglichst genau beschrieben werden, andererseits jedoch auch so, dass noch genügend Flexibilität besteht beim konkreten Einsatz.

<sup>5</sup> Die Bemessung der Probezeit richtet sich nach der Art und Wichtigkeit der Aufgabe. § 622 BGB bestimmt, dass während einer Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten,

---

das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann (§ 622 Abs. 3 BGB). Ein bestimmter Kündigungstermin (etwa Monatsende etc.) ist nicht einzuhalten. Eine Probezeitkündigung kann auch noch am letzten Tag der Probezeit ausgesprochen werden.

Tarifverträge können hier abweichende Regelungen enthalten. Wird die Probezeit auch aus dringenden betrieblichen Gründen über die Dauer von sechs Monaten hinaus verlängert, dann muss der Arbeitgeber die normalen gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten wie dies für die ersten beiden Beschäftigungsjahre bestimmt ist, nämlich 4 Wochen zum 15. oder zum Kalendermonatsende (§ 622 Abs. 1 BGB) .

<sup>6</sup> Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit ist zu berücksichtigen, dass auch Minijobber Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (derzeit EUR 8,50; Anhebung auf EUR 8,84 ab Anfang 2017) haben. Wird ein verstetigtes Arbeitsentgelt von EUR 450,00 gezahlt, so muss die Ausgestaltung der Arbeitszeit gewährleisten, dass ein Mitarbeiter in keinem Kalendermonat mehr Arbeitsstunden arbeitet, als unter Berücksichtigung des Mindestlohns bei einer Zahlung von bspw. EUR 450,00 pro Monat zulässig ist. Nach dem derzeitigen Mindestlohn von EUR 8,50 pro Stunde wären dies maximal 52,9 Stunden pro Monat. Ab 2017 wären es dann nur noch 50,9 Stunden pro Monat. Werden dann feste Arbeitstage definiert (bspw. jeden Mittwoch und Donnerstag 6 Stunden täglich), so kann dies in einzelnen Kalendermonaten zu einer Unterschreitung des Mindestlohnanspruchs führen. Dies wäre beispielsweise im Monat Juni 2016 (fünf Mittwochs und fünf Donnerstage, d.h. insgesamt 10 Arbeitstage und mithin 60 Arbeitsstunden pro Monat) der Fall. Im Monat Juli 2016 mit lediglich vier Mittwochen und vier Donnerstagen, d.h. insgesamt 48 Stunden pro Monat, würde der Mindestlohn dagegen eingehalten. Ob in einem solchen Fall dann noch eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, die nach § 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV zumindest "regelmäßig" keine höhere Vergütung als EUR 450,00 erbringt, ist fraglich. Die damit zusammenhängenden Probleme sollten dadurch vermieden werden, dass entweder ein fixes Arbeitspensum pro Monat vereinbart wird, mit der Folge, dass dann im jeweiligen Kalendermonat im Einzelnen zu vereinbaren ist, an welchen Tagen dieses Pensum erbracht wird. Eine Alternative ist es, ein wöchentliches Arbeitspensum zu regeln, welches derart "sicher" kalkuliert ist, dass in keinem Kalendermonat ein Konflikt zwischen 450-EUR-Grenze und dem Mindestlohn auftritt. Auch die Vereinbarung der Arbeit an bestimmten Wochentagen zu bestimmtem Kontingent ist möglich, muss dann aber ebenfalls so kalkuliert werden, dass stets die 450-EUR-Grenze pro Monat bei Zahlung des jeweils einschlägigen Mindestlohns gewahrt bleibt.

<sup>7</sup> Für die 6-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 24 Tage. Bei Beschäftigung an weniger Tagen reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

<sup>8</sup> Sind in einem Betrieb Betriebsferien üblich, dann handelt es sich dabei um einen "dringenden betrieblichen Belang", die Arbeitnehmer haben also in dieser Zeit ihren Urlaub zu nehmen. Jedoch kann der Arbeitgeber sie nicht zwingen, den gesamten Jahresurlaub während der Betriebsferien zu nehmen.

<sup>9</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung eines neuen Arbeitnehmers zu prüfen, ob er weitere Beschäftigungsverhältnisse ausübt. Wird die Frage wahrheitsgemäß bejaht, so ist unter Berücksichtigung von § 8 Abs. 2 SGB IV zu prüfen, ob überhaupt eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Hierzu bietet es sich an, den Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung abgeben zu lassen, aus der sich ggf. bestehende, weitere Beschäftigungsverhältnisse ergeben. Nur dann kann überprüft werden, ob die Voraussetzungen des 450-EUR-Jobs gegeben sind.

<sup>10</sup> Der geringfügig Beschäftigte ist versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung. Will er dies nicht, dann kann er sich befreien lassen. Dies geschieht durch schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber.

<sup>11</sup> Nach § 40 a Abs. 2 EStG kann der einheitliche Pauschalsteuersatz (für Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) in Höhe von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts zur Anwendung gebracht werden. Dieser ist dann gemeinsam mit den pauschalen Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale abzuführen.

---

<sup>12</sup>Es gelten somit die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB für beide Vertragsparteien. Dies ist eine zulässige Abweichung der gesetzlichen Grundregelung, wonach mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer lediglich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber ansteigt, für den Arbeitnehmer aber im Grundsatz die vierwöchige Kündigungsfrist zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats nach § 622 Abs. 1 BGB gilt. Kündigungen müssen stets schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Das Schriftformerfordernis gilt für beide Vertragsparteien. Auch Auflösungsverträge bedürfen der Schriftform.