

Anlage 1

Arbeit auf Abruf: Worauf Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Minijobbern achten müssen

Aktuelle Verwaltungsanweisungen

Nicht selten werden Minijobs auf Abruf ausgeübt und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden. Für diese Beschäftigten sind besondere arbeitsrechtliche Regeln zu beachten, die sich seit Beginn des Jahres verschärft haben. So gilt seit dem 01.01.2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist. Die Minijobzentrale hat jetzt auf die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen aufmerksam gemacht.

Als Aushilfe in der Gastronomie oder bei großem Besucheraufkommen im Freizeitpark - nicht selten werden Minijobs auf Abruf ausgeübt und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden. Für diese Beschäftigten gelten besondere arbeitsrechtliche Regeln, die sich seit Beginn des Jahres verschärft haben. Die Minijobzentrale* hat jetzt darauf aufmerksam gemacht, was sich bei der **Arbeit auf Abruf** geändert hat und worauf Arbeitgeber und Minijobber achten müssen.

Von Arbeit auf Abruf spricht man, wenn vereinbart ist: Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsleistung **je nach Arbeitsanfall** zu erbringen. Diese Definition findet sich im „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ **. Minijobber gelten arbeitsrechtlich als **Teilzeitbeschäftigte**. Sie haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt auch bei der Arbeit auf Abruf.

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Arbeitgeber und Minijobber bei der Arbeit auf Abruf **keine konkrete Arbeitszeit** vereinbaren. Dann gelten zum Schutz der Arbeitnehmer gesetzlich festgelegte Vorgaben zur Dauer der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz heißt es: Die Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer über Arbeit auf Abruf muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der **wöchentlichen Arbeitszeit** nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **20 Stunden** als vereinbart. Wenn die Dauer der **täglichen Arbeitszeit** nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens **drei aufeinander folgende Stunden** in Anspruch zu nehmen.

Diese Regelungen sind an sich nicht neu. Die Festlegung für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wurde aber zum 01.01.2019 durch den Gesetzgeber angehoben - mit dem **Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**, mit dem auch die Brückenteilzeit eingeführt worden ist. Die Dauer lag zuvor bei 10 Stunden. Jetzt wird eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche gesetzlich fingiert, wenn nichts anderes vertraglich festgelegt wurde.

* Minijobzentrale, Blog-Beitrag v. 21.02.2019

** § 12 Arbeit auf Abruf TzBfG i. d. F. v. 11.12.2018 NWB GAAAB-27105

Die arbeitsrechtliche Neuerung hat – so die Minijobzentrale – Auswirkungen auf die **sozialversicherungsrechtliche Beurteilung** der Beschäftigungen. Die Gefahr liegt dabei auf der Hand: Selbst dann, wenn nur der **Mindestlohn** in Höhe von 9,19 € pro Stunde gezahlt wird, ergibt sich schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450,00 €. Es liegt dann kein Minijob mehr vor. Die Minijobzentrale empfiehlt daher: **Wenn die Arbeit auf Abruf ein Minijob bleiben soll, müssen Arbeitgeber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen.**

Zur Klarstellung noch der Hinweis:

Die Neuregelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gilt nicht nur für Minijobs, sondern auch für alle anderen Verträge über eine Arbeit auf Abruf – insbesondere auch bei Beschäftigungen in der Gleitzone.

Fundstelle(n):

Steuern mobil 5/2019

NWB BAAAH-12260