



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

UNTERNEHMERKANZLEI

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: [kanzlei@ra-wilmsen.net](mailto:kanzlei@ra-wilmsen.net)

[www.unternehmerkanzlei.net](http://www.unternehmerkanzlei.net)

April 2019

## **Flexibler Arbeitseinsatz bei Mini-Jobs erhöhtes Risiko für Arbeitgeber ab 01.01.2019**

Eine Gesetzesänderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz sorgt seit 01.01.2019 für heftige Dissonanzen im Dreiklang „Minijob-Abrufarbeit-Mindestlohn“. Minijobs ohne geregelte Arbeitszeiten (Stichwort: Abrufarbeit) werden – ohne dass die Beteiligten es merken – zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen.

### Hintergrund:

Eine besondere Form flexibler Arbeitszeitgestaltung ausschließlich im Interesse des AGs ist „Arbeit auf Abruf“, wobei die Arbeitszeit des AN allein abhängig ist von den schwankenden betrieblichen Bedürfnissen. Die Flexibilität bezieht sich auf die Dauer der Arbeitszeit sowie auf deren Lage und Verteilung.

Nach der Definition in § 12 Abs. 1 S. 1 TzBfG liegt Arbeit auf Abruf vor, wenn „AG und AN (...) vereinbaren, dass der AN seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsaufwand zu erbringen hat“.

§ 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG bestimmt, dass der Arbeitsvertrag eine „bestimmte (Mindest-) Dauer“ der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen muss.

Wird die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht bestimmt, muss der AG die Arbeitsleistung des Beschäftigten jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen. Wird keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gilt bisher eine Arbeitszeit von 10 Wochenstunden als vereinbart.

### neu:

Ab 01.01.2019 ist das Gesetz insoweit geändert worden, dass eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gilt, wenn vertraglich keine andere wöchentliche Arbeitszeit festgelegt (und praktiziert) wird.

Dies kann in den Fällen, in denen im Vertrag keine geregelte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, dazu führen, dass eine Vergütung für 20 Stunden pro Woche geschuldet wird; was nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zwangsläufig zur Überschreitung der Mini-Job-Grenze von derzeit € 450,- Monat führt. (Bei Mindestlohn von 9,19 € /Std. im Jahr 2019 ca. 800,-€).

### Tipp:

Eine – wirksame – ausdrückliche einzelvertragliche Vereinbarung von geringen wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeiten ist möglich, § 12 Abs. 1 TzBfG stellt insoweit nur eine Auffangregel dar.

Sie sollten deshalb Ihre Mini-Job-Verträge auf klare Regelungen zur Festlegung der Arbeitszeiten überprüfen.

Sicherheitshalber sollten Sie in diesem Kontext auch alle Teilzeitverträge mit einem Volumen unterhalb von 20 Stunden pro Woche (oder 87 Stunden im Monat) überprüfen.