



# Mandanteninformation

## Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf – gesetzliche Grundlagen aller Arbeitnehmer prüfen!!!

Am 01.01.2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018 (BGBl I S. 2384) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält Änderungen des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der die Rahmenbedingungen für die Arbeit auf Abruf regelt. Das TzBfG gilt **auch** für die auf Abruf arbeitenden Minijobber.

**Seit 01.01.2019 gilt die Dauer der Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche (bisher 10 Stunden) als vereinbart, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht mit dem Arbeitnehmer festgelegt ist.**

Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohns würde damit die Minijob-Grenze von 450 EUR überschritten und das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig.

### Risiko für Sie als Arbeitgeber:

- Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Rentenversicherung einschließlich Säumniszuschlägen (bis zu 4 Jahren).
- Arbeitnehmerlohn nachforderungen

### Gesetzliche Grundlagen prüfen:

- Vereinbaren Sie auch bei Minijobs auf Abruf eine **festе wöchentliche** Arbeitszeit. Unabhängig von der Problematik bei Minijobbern gilt das Problem der nicht festgelegten Arbeitszeit bei Tätigkeit auf Abruf (Aushilfsarbeitsverhältnisse, etc.) **für alle Arbeitsverhältnisse**. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf die Vergütung für 20 Stunden pro Woche, wenn keine andere Arbeitszeit festgelegt ist, völlig unabhängig davon, ob die Arbeit abgerufen wurde oder nicht.
- Wenn dem Arbeitnehmer **kein** schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, ist der Arbeitgeber gemäß § 2 Nachweisgesetz verpflichtet, spätestens **einen Monat nach Beginn** des Arbeitsverhältnisses **einen schriftlichen Nachweis** über die Arbeitsbedingungen auszustellen. Da diese Bescheinigung im Wesentlichen die Angaben enthalten muss, die in einem Arbeitsvertrag geregelt sind, ist es sinnvoll, einen Arbeitsvertrag auszuhändigen. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch, dass **befristete Verträge stets schriftlich erfolgen müssen**.
- Das Mindestlohngesetz enthält Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in den genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen des § 2a SchwarzArbG oder nach § 8 Abs. 1 SGB IV (Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) beschäftigen.

Diese treffen grundsätzlich folgende **Aufzeichnungspflichten** für Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit:

Arbeitgeber müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer/innen aufzeichnen und diese Aufzeichnungen **mindestens 2 Jahre (wir empfehlen 4 Jahre)** beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufbewahren.

**Haben Sie Fragen zu dem Beitrag? Sprechen Sie uns an:**

**Telefon: 06772/ 96 36-0 oder per Email: [info@dm-stb.de](mailto:info@dm-stb.de)**

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung und Gewähr für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Aufgrund der teilweise verkürzten Darstellungen und der individuellen Besonderheiten jedes Einzelfalls können und sollen die Ausführungen zudem keine persönliche Beratung eines Rechtsanwaltes ersetzen.