

Neue Regelung für Arbeitsverhältnisse auf Abruf ab 01.01.2019

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Laut § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist für die wöchentliche Arbeitszeit eine bestimmte Dauer festzulegen.

Sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht arbeitsvertraglich festgelegt ist, gilt seit 01.01.2019 eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (bisher: 10 Stunden pro Woche).

Diese gesetzliche Fiktion kann nur durch eine anderslautende Vereinbarung mit einer fixen Stundenzahl umgangen werden. Sofern nichts geregelt wird, müssen 20 Stunden pro Woche vergütet werden, egal ob der Mitarbeiter gearbeitet hat oder seine Arbeitskraft nicht abgerufen wurde.

Unser Rat lautet daher, dieses Risiko durch die schriftliche Vereinbarung einer festen Anzahl von Stunden pro Woche zu verringern, wenn der Mitarbeiter tatsächlich unter 20 Stunden pro Woche arbeitet.

*****Achtung!*****

Die 20-Stunden-Vermutungsregel gilt auch für geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Basis)!

Wenn ein geringfügig Beschäftigter 20 Stunden pro Woche arbeitet, überschreitet er selbst dann, wenn nur der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird, deutlich die 450-Euro-Grenze. **Das hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig wird!**

Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung dürfen daher für das Jahr 2019 bei Zugrundelegung des Mindestlohns keinesfalls über 48,75 Stunden pro Monat gearbeitet werden. Das bedeutet eine Höchststundenzahl von 11,25 Stunden pro Woche. Bitte beachten Sie, dass die Wochenarbeitszeit bei Änderung des Stundenlohnes, bzw. bei Änderung des Mindestlohnes eventuell wieder neu vereinbart werden und schriftlich festgehalten werden muss.

Bei fehlender schriftlicher Vereinbarung einer festen Stundenzahl droht das Risiko des Phantomlohns. Dann müssen gemäß Sozialversicherungsrecht Abgaben für insgesamt 20 Arbeitsstunden (bei fehlender Vereinbarung) wöchentlich gezahlt werden, obwohl eine Arbeitsleistung in dieser Höhe nicht erbracht wurde, bzw. der Lohn für die tatsächlich geleisteten Stunden gezahlt wurde.

Dieses Risiko lässt sich durch eine schriftliche Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit abmildern, welche aber nur um 20 % unter- und um 25 % überschritten werden darf. Demnach dürfte bei stark schwankender Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers in jedem Fall ein Restrisiko verbleiben.