KRUSE-LIPPERT
Steuerberatung

Neuerungen bei der Abrufarbeit - Mandanten-Info-Merkblatt

Gefahrenquelle für Minijobs ab 01.01.2019

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines
Überschreiten der Geringverdienergrenze
Rechtliche Folgen der Neuerungen
Impressum

Allgemeines

Jeder hat es wohl gehört und weiß es. Der gesetzliche Mindestlohn stieg zum 01.01.2019 von bisher 8,84 Euro auf 9,19 Euro je Zeitstunde. Damit sinkt die maximale monatliche Stundenzahl bei Minijobs auf unter 49. Ein Überschreiten der Stundenzahl führt gleichzeitig zum Überschreiten der Geringverdienergrenze.

Die eigentliche Gefahr lauert jedoch woanders.

Eine Neuerung zum 01.01.2019 betrifft die Thematik Abrufarbeit und kommt aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dort heißt es im neu gefassten § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG:

„Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart."

Das mag für viele erstmal unspektakulär klingen. Gab es diese Regelung doch bisher auch schon so ähnlich. Der entscheidende Unterschied liegt in der nun neu gesetzlich festgelegten Vereinbarung von 20 Stunden. Bis 31.12.2018 galten hingegen 10 Stunden bei fehlender Festlegung als vereinbart.

Überschreiten der Geringverdienergrenze

Arbeitgeber sollten mit ihren Minijobbern stets einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. In diesem sollte dann auch die feste Arbeitszeit festgelegt werden. Denn wird keine feste Arbeitszeit vertraglich festgelegt, kommt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG bei Abrufarbeit zum Einsatz und Sozialversicherungspflicht tritt ein. Warum, zeigt folgendes Beispiel:

Beispiel: Arbeitnehmerin Berta arbeitet seit 01.01.2016 als geringfügige Beschäftigte bei Arbeitgeber Anton im Gastronomiebereich. Beide haben die Arbeitszeit bei dieser geringfügigen Beschäftigung mit

Abrufarbeit nicht festgelegt.

Lösung bis 31.12.2018: Das TzBfG vermutete eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Wochenstunden als vereinbart. Bei dem damals geltenden gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro je Zeitstunde musste bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 382,77 Euro vergütet werden. Die Verdienstgrenze von 450,00 Euro wurde mithin nicht überschritten.

Lösung ab 01.01.2019: Das TzBfG vermutet nun eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart. Bei dem nun geltenden gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro je Zeitstunde muss bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen fast 800 Euro vergütet werden, sodass die Geringverdienergrenze von 450,00 Euro deutlich überstiegen wird.

Rechtliche Folgen der Neuerungen

In vielen Fällen wird sich die gesetzliche Vermutung bzgl. der Arbeitszeit nicht widerlegen lassen. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Lohn nachfordern. Dies allein kann bereits für viele Arbeitgeber enorme finanzielle Belastungen nach sich ziehen.

Noch schwerwiegender kann sich jedoch eine Nachforderung seitens der Rentenversicherung für nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge auswirken. In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass das Gesetz eine Nachforderung bis zu vier Jahren gestattet.

Arbeitgeber, die darauf vertrauen, dass die eigenen Arbeitnehmer ihre Lohnansprüche nicht geltend machen oder ihre Ansprüche erst gar nicht bemerken, bleiben keineswegs verschont. Schließlich gilt in der Sozialversicherung das Entstehungsprinzip und nicht das Zuflussprinzip.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Januar 2019

E-Mail: literatur@service.datev.de

Belbook, Satzweiss.com GmbH, 66121 Saarbrücken (E-Book-Konvertierung)

Kontextbezogene Links

Andere Nutzer sahen auch:

- Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (gültig ab 01.01.2019)
- Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Minijobs - Wissen auf den Punkt gebracht
- So organisieren Arbeitgeber die Arbeit auf Abruf bei Minijobs rechtssicher von Rechtsanwältin Dr. Viktoria Winstel, Osborne Clarke, Köln
- Arbeit auf Abruf: Phantomlohn-Falle bei Minijobs seit 01.01.2019

E-Book/E-Paper:

- als pdf-Datei anzeigen oder speichern (108 kB)
- als doc-Datei anzeigen (190 kB)
- Hinweis: Nutzungshinweis zu Mandanten-Info LEXinform 0411398

Copyright © DATEV eG