



PFEIFER | PFEIFER

P | P informiert über...

Achtung:

Neuer Fallstrick in der Sozialversicherung bei Mini-Jobs auf Abruf!

Gerade Mini-Jobs sind dazu geeignet, unvorhersehbare Arbeitsspitzen im Unternehmen zu bewältigen. Minijobber stehen daher oft auf Abruf für den Arbeitgeber bereit. Bisher stellte dies in der Praxis kein größeres Problem dar, was jedoch ab 2019 anders sein dürfte. Schuld ist eine Änderung im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, oder auch kurz Teilzeit- und Befristungsgesetz genannt.

Beispiel Gastronomie: An einem Abend ist die Gaststätte ungewöhnlich gut besucht, weshalb der Wirt seine Minijobber abtelefoniert und entsprechend jemanden als Verstärkung zur Arbeit bittet. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von Arbeit auf Abruf – geregelt im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Dort heißt es in § 12 TzBfG: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung 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 aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Was ist daran neu – und gleichzeitig ein riesiges Problem?

Sofern also mit einem Minijobber auf Abruf kein Arbeitsvertrag besteht oder in der anderen Alternative ein Arbeitsvertrag besteht, dieser aber keine Aussagen zur wöchentlichen Arbeitszeit macht, gilt für die Sozialversicherung regelmäßig eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Das ist seit 2019 neu, bis Ende 2018 wurden an dieser Stelle regelmäßig nur zehn Arbeitsstunden angenommen. Diese schlappe Verdopplung der angenommenen Arbeitsstunden hat leider weitreichende Konsequenzen.

Verdienstgrenze wird überschritten

Durch diese Gesetzesänderung besteht in entsprechenden Fällen das Problem, dass die Geringverdienstgrenze für Minijobs von 450 Euro im Monat regelmäßig überschritten wird.

Tatsächlich muss nämlich in Fällen, bei denen kein Arbeitsvertrag gegeben ist bzw. die wöchentliche Arbeitszeit nicht konkret festgelegt ist, wie folgt gerechnet werden: *20 Arbeitsstunden in der Woche mal einem Mindestlohn von (aktuell) 9,19 Euro mal einem Wochenfaktor von 4,33 ergibt im Ergebnis einen für die Sozialversicherung anzusetzenden Monatslohn von 795,85 Euro.* (Zum konkreten Nachvollziehen sei an dieser Stelle erwähnt, dass sich der Wochenfaktor von 4,33 ergibt, wenn man die 52 Kalenderwochen eines Jahres durch zwölf Monate teilt).

Somit ist die Geringverdienstgrenze für Minijobber von 450 Euro im Monat mehr als deutlich überschritten und das Arbeitsverhältnis erwächst quasi von selbst in die Sozialversicherungspflicht, wobei natürlich zu betonen ist, dass der Arbeitgeber für die Sozialversicherungsbeiträge geradezustehen hat. Für die Praxis ist diese kleine Gesetzesänderung daher ein riesiges Problem.

Stundenzettel helfen leider auch nicht

Tatsächlich dürfte es in diesem Zusammenhang auch nicht helfen, wenn man auf vorliegende Stundenaufzeichnungen verweist, die eine deutlich geringere Arbeitszeit als zwanzig Wochenstunden ausweisen.

Anders als im Steuerrecht, welches sich nach den tatsächlichen Gegebenheiten richtet, entscheidet in der Sozialversicherung der Anspruch!

Da ausweislich der gesetzlichen Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Anspruch von 20 Arbeitsstunden in der Woche besteht, muss auch dieser Anspruch immer dann zugrunde gelegt werden, wenn nichts anderes vereinbart worden ist.

In der Praxis wird es daher nur helfen, wenn in entsprechenden Fällen Arbeitsverträge vereinbart werden, die auch eine tatsächliche Wochenarbeitszeit beinhalten. Nur so kann man der Annahme von 20 Wochenarbeitsstunden entgehen. Auch in diesem Zusammenhang ist jedoch dann die Regelung von § 12 Abs. 2 TzBfG zu beachten, wonach gilt: Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Einmal mehr setzt der Gesetzgeber daher der an sich nötigen Flexibilität des unternehmerischen Handelns zu enge Grenzen, die durchaus zu ernststen Problemen führen können...

Hinsichtlich arbeitsvertraglicher Regelungen empfehlen wir Ihnen, sich ggf. mit einem Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in Verbindung zu setzen.

Benötigen Sie zu diesem Thema weitere Informationen oder haben Sie Fragen dazu? Unser Team vom Personal-Kompetenzcenter helfen gern weiter !



Jutta Ritter
Personalfachkauffrau

Telefon 06021 - 3967-40
Fax 06021 - 3967-29
E-Mail j.ritter@pfeifer-pfeifer.de



Marcus Fuchs
Lohnbuchhalter

Telefon 06021 - 3967-41
Fax 06021 - 3967-29
E-Mail m.fuchs@pfeifer-pfeifer.de



Martina Coutandin
Lohnbuchhalterin

Telefon 06021 - 3967-0
Fax 06021 - 3967-29
E-Mail m.coutandin@pfeifer-pfeifer.de

Quelle: steuertipps.de