

**Rechtsanwalt Arnd Leser**

-  Fachanwalt für Arbeitsrecht
-  Internetrecht
-  Urheberrecht
-  Wettbewerbsrecht

**Arbeit auf Abruf im Minijob****THEMA****ARBEIT AUF ABRUF UND DIE BESCHÄFTIGUNG IM MINIJOB**

Arbeit auf Abruf wird verbreitet eingesetzt, um kostengünstig und flexibel auf unterschiedlichen Arbeitsanfall reagieren zu können. Bei Arbeit auf Abruf schwankt nicht nur die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch das dem Arbeitnehmer zu zahlende Entgelt. Bereits seit 01.01.2019 sind diverse Neuregelungen in Kraft, die noch immer nicht in allen Arbeitsverträgen berücksichtigt wurden.

Wenn keine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Anzahl der auf Abruf zu leistenden Arbeitsstunden getroffen wurde, gilt gemäß § 12 Abs. 1 TzBfG eine Zahl von 20 Wochenstunden als vereinbart. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 9,35 Euro (tariflich ggf. höher) wird damit die Grenze der geringfügigen Beschäftigung überschritten. Die Beschäftigungsverhältnisse können dann nicht mehr pauschal abgerechnet werden, was zu erheblichen Nachzahlungen führen kann.

**ENTSCHEIDUNG****BAG-RECHTSPRECHUNG IST INZWISCHEN GESETZ**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nunmehr § 12 Abs. 2 TzBfG, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist hingegen eine Höchst-arbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der Stunden weniger abrufen.

Wird hier eine zu hohe Grenze vereinbart, wird gleichfalls durch den Mindestlohn die Grenze der geringfügigen Beschäftigung überschritten mit der Folge erheblicher Nachzahlungen bei den Sozialabgaben.

Hierbei kommt es nicht einmal darauf an, ob der Arbeitnehmer die Nachforderung selbst geltend macht. Diese kann vielmehr auch bei einer Überprüfung durch die Rentenversicherung bis zu fast fünf Jahren rückwirkend festgestellt werden.

**RELEVANZ****SOFORTIGES HANDELN DES ARBEITGEBERS IST PFLICHT**

Soll die Grenze einer geringfügigen Beschäftigung mit pauschaler Abgabepflicht bei Arbeit auf Abruf eingehalten und damit eine Nachzahlungspflicht vermieden werden, sind betroffene Arbeitgeber aufgerufen, ihre Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls eine Änderung vorzunehmen. Diese kann im Einzelfall auch im Sinne des betroffenen Arbeitnehmers sein. Arbeitnehmer sind allerdings von der Nachzahlungspflicht kaum betroffen. Arbeitgeber können die Versichertenanteile nur für die letzten drei abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume nachträglich einbehalten.

Nachzudenken ist insoweit auch über ein Modell flexibler Arbeitszeiten, um so über mehrere Monate einen Ausgleich zu erreichen und die Grenzen der geringfügigen Beschäftigung einzuhalten.

**Weitere Fachthemen-Veröffentlichungen:**

- |   |   |  |
|---|---|--|
|  GMBH    |  MEDIZIN   |  VERMIETUNG         |
|  ERBEN   |  INTERNET  |  ARBEITGEBER        |
|  UNFALL  |  BUSSGELD  |  ABMAHNUNG          |
|  PATIENT |  SCHEIDUNG |  <b>UNTERNEHMEN</b> |

Maxstraße 8  
01067 Dresden  
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22  
kanzlei@rechtsanwaelte-  
poeppinghaus.de