



Sozialversicherungsrechtliches Risiko bei fehlender Arbeitszeitvereinbarung

Handlungsbedarf insbesondere bei sogenannten Minijobs

Der flexible Einsatz von Arbeitskräften, insbesondere von sog. Minijobbern, durch einseitige Bestimmung der Lage der Arbeitszeit seitens des Arbeitgebers (sog. Abrufarbeit) ist in vielen Unternehmen unentbehrlich. Eine Gesetzesänderung macht eine (aus Nachweisgründen schriftliche) Vereinbarung des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit nunmehr zwingend erforderlich.

Auch wenn dies häufig nicht bekannt ist, gilt bei fehlender (schriftlicher oder mündlicher) Arbeitszeitvereinbarung für **alle** Arbeitnehmer eine gesetzlich festgeschriebene Anzahl von Wochenarbeitsstunden als vereinbart (§ 12 TzBfG). Bisher waren dies zehn, seit dem 01.01.2019 sind es 20 Wochenarbeitsstunden. Werden diese 20 Wochenarbeitsstunden auf die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit hochgerechnet (Faktor 4,33) und anschließend mit dem Stundenlohn multipliziert, ergibt sich bereits unter Zugrundelegung des Mindestlohnes ein Monatsgehalt von rd. 800,00 Euro.

Sozialversicherungsrechtlich ist – ohne Arbeitszeitvereinbarung – dieses höhere Monatsgehalt anzusetzen, mit der Folge, dass die Vorteile des Minijobs nicht mehr in Anspruch genommen werden können, weil die 450,00 Euro-Grenze („fiktiv“) überschritten wird. Sozialversicherungsbeiträge sind auf den höheren Gesamtbetrag zu zahlen (gezahlter Lohn zuzüglich sog. Phantomlohn). Dies gilt selbst dann, wenn versehentlich „nur“ die tatsächlich geleisteten Stun-

den vergütet werden. Um dies zu vermeiden, muss die wöchentliche Arbeitszeit daher zwingend festgelegt werden; und zwar zumindest wie folgt:

„Die regelmäßige wöchentliche Mindest-/Höchstarbeitszeit beträgt ___ Stunden.“

Es ist bei der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber bei Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen darf (sog. Mehrabruf), wohingegen er bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen darf (sog. Minderabruf).

Auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit sollte festgelegt werden, weil der Arbeitgeber die Arbeitsleistung ansonsten jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen muss.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass Arbeitnehmer nur zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Eine kürzere Frist kann nicht vereinbart werden. Die Arbeitnehmer können aber auch dann tätig werden, wenn die Frist nicht gewahrt wurde.

Wer noch keine entsprechende Vereinbarung mit seinen Arbeitnehmern getroffen hat, sollte sich kurzfristig zu diesem Thema rechtlich beraten lassen.

Dennis Oppermann, LL.M. Taxation
Rechtsanwalt, Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht
angestellt in der Sozietät VOSS
SCHNITGER STEENKEN BÜNGER
& PARTNER in Oldenburg
Dennis.Oppermann@obic.de



Die Berater.



VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER
STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB

OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT



26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 04 41 - 97 16 - 2302 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)