



Wie sind geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse – auf Abruf – rechtssicher durchzuführen

Im Hinblick auf die Gesetzesänderung des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verdienen geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse auf Abruf seit dem 01.01.2019 besondere Aufmerksamkeit. Welche konkreten Auswirkungen diese Neuerung, insbesondere auf Arbeitsverträge mit Minijobber auf Abruf hat, nehmen wir mit diesem Beitrag unter die Lupe.

Was ist die „Arbeit auf Abruf“?

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 12 Abs. 1 TzBfG liegt ein Abrufarbeitsverhältnis vor, wenn im Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nur auf einen bestimmten Zeitraum bezogen festgelegt wird, so dass der Arbeitgeber entscheiden kann, wie viel Arbeit er zu welchem Zeitpunkt in Anspruch nehmen will. Faustformelartig lässt sich sagen, dass Abrufarbeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer arbeiten soll, wenn „Arbeit da ist“. Entscheidend ist, dass sich mit dem Abruf oder Nichtabruf von Arbeit gleichzeitig auch das Entgelt des Arbeitnehmers ändert. Die Regelung findet mit anderen Worten keine Anwendung, wenn zwar die Arbeitszeit flexibilisiert ist, das Gehalt aber verstetigt bleibt. Verinnerlicht werden sollte hier folgendes: Arbeitszeitkonten sind keine Abrufarbeit!

Praxistipp: Da die Abrufarbeit ein besonderes Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit darstellt, sollte sie im Arbeitsvertrag – insbesondere vor dem Hintergrund der AGB-Kontrolle – eigenständig im Abschnitt Arbeitszeit geregelt und mit einer eigenständigen Überschrift (z.B. „Arbeitszeit/Abrufarbeit“) versehen werden. Der bloße Hinweis, die Vergütung richte sich nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall, reicht nicht aus.

Mindeststandards des § 12 TzBfG

Da die Abrufarbeit dem Arbeitgeber einseitig einen erheblichen Flexibilisierungsspielraum zugesteht, unterliegt die Abrufklausel in einem Arbeitsvertrag den Mindeststandards gemäß § 12 TzBfG. Bei den Gesetzesvorgaben ist danach zu differenzieren, welche Bezugsgröße – Dauer oder Lage der Arbeitszeit – sie betreffen.

Dauer der Arbeitszeit

§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verpflichtet die Parteien zur Festlegung einer wöchentlichen und täglichen Mindestarbeitszeit, die auch dann zu vergüten ist, wenn tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Fehlt eine Vereinbarung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit, gelten nach der Neufassung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG – mindestens – zwanzig Arbeitsstunden pro Woche als vereinbart. Vor der Gesetzesänderung galt für den Fall, dass keine vertragliche Regelung vorhanden war, eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Diese Verdoppelung der (fiktiven) Arbeitszeit hat vor allem bei geringfügiger Beschäftigung eine große Tragweite! Legt man eine 20-Stunden-Woche und den seit 01.01.2019 geltenden Mindestlohn von € 9,19 zu Grunde, müssten bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat € 795,85 vergütet werden. Ist in Minijob-Verträgen keine Arbeitszeit vereinbart, geht das sozialrechtliche Geringverdienerprivileg des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV verloren, was wiederum insoweit Bedeutung erlangt, als Minijobs vertragsrechtlich häufig nur unzureichend geregelt sind.

Aufgrund der Neuregelung des § 12 Abs. 2 TzBfG kann die Arbeitszeit in einem Abrufvertrag auch als Mindestdauer definiert werden, mit der Option auf zeitweilige Ausweitung des Arbeitsvolumens, oder auch als Bandbreitenregelung („von...bis“), die eine situationsbezogene Abweichung von einer vereinbarten Arbeitszeitdauer um bis zu 20 % nach unten und um bis zu 25 % nach oben vorsehen kann. Arbeitet der Minijobber zehn Wochenstunden, so darf er vom Arbeitgeber nicht über 12,5 Wochenstunden und nicht unter acht Wochenstunden eingeplant werden, sodass er sich auf ein Minimum und ein Maximum einstellen kann.

Lage der Arbeitszeit

Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit vertraglich nicht festgelegt ist, muss die festgelegte Arbeitszeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 TzBfG jeweils mindestens drei Stunden umfassen. Eine abweichende vertragliche Regelung, z.B. eine drei Stunden

unterschreitende Arbeitszeit oder die Stückelung der Arbeitszeit in kürzere Abschnitte, bleibt den Parteien vorbehalten.

Ferner muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer kürzeren Ankündigungsfrist ist unwirksam. Bei der Berechnung der Frist sind auch Wochenendtage einzubeziehen, sodass bei einem gewünschten Einsatz am Montag die Ankündigung bis spätestens Mittwoch der Vorwoche erfolgen muss (§§ 186 ff. BGB).

Arbeitszeitkonten

Im Spannungsfeld zwischen dem Interesse des Arbeitgebers, flexibel auf Produktions- und Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können und dem Arbeitnehmerinteresse an einer möglichst weitreichenden Kontinuität der Arbeitsbedingungen bietet sich als Alternative zur Abrufarbeit die Einführung von Arbeitszeitkonten an. Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Arbeitet ein Minijobber zum Beispiel vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und erhält ein monatlich gleichbleibendes festes Arbeitsentgelt von 450 Euro. Bei einem vereinbarten Stundenlohn von 10 Euro und einer vereinbarten Soll-Arbeitszeit von 45 Stunden im Monat, ergeben sich 540 Arbeitsstunden im Jahr, die flexibel genutzt werden sollen. Der Arbeitgeber zahlt die Abgaben ausgehend vom vereinbarten monatlichen Arbeitsentgelt (450 Euro). Da sich in den Monaten April bis September saisonbedingte Produktionsspitzen bei dem Arbeitgeber ergeben, arbeitet der Minijobber von April bis September jeweils 60 oder sogar 65 Stunden pro Monat. Im Oktober und November wird der Minijobber sodann für einen Zeitraum von zwei Monaten von der Arbeitsleistung freigestellt, um mit der Gesamtarbeitszeit die zulässige Entgeltgrenze für den Minijob nicht zu überschreiten. Der klassische Stundenzettel ist kein Arbeitszeitkonto. Denn ein Stundenzettel funktioniert rechtlich nur in eine Richtung: Es wird ein Guthaben für den Arbeitnehmer aufgebaut. Ein Arbeitszeitkonto funktioniert in beide Richtungen – wie ein Girokonto. Dieses Risiko des Arbeitnehmers,

auch Minusstunden zu sammeln, ist in dem gesetzlichen Konzept für die abhängige Beschäftigung nicht vorgesehen. Deshalb verlangt die Rechtsprechung für ein Arbeitszeitkonto, das in beide Richtungen funktioniert, eine klare Grundlage im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

Praxishinweis: Um für den Arbeitnehmer Transparenz zu schaffen, sollte der Arbeitsvertrag im Hinblick auf Arbeitszeitkonten folgende Mindestbestandteile enthalten: Die Arbeitszeit bezogen auf den Ausgleichszeitraum, sowie die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit. Ferner sollte sich im Arbeitsvertrag der Hinweis finden, dass die Mindestarbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto erfasst wird und innerhalb eines bezifferten Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Dazu gehören auch Regelungen, welchen Umfang das Arbeitszeitkonto haben darf (an Plus- und Minusstunden), wann überhaupt eine Plusstunde und wann eine Minusstunde vorliegt und natürlich, wie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfahren wird. Anderenfalls können Arbeitgeber Minusstunden nicht verrechnen und bleiben auf einem Stundenminus im Ernstfall sitzen.

Wie geht man als Arbeitgeber damit um?

Für den Fall, dass in bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Abrufräften eine Angabe zur Arbeitszeitdauer fehlt, erscheint eine Vertragsergänzung auf Grundlage des bisherigen typischen Arbeitsanfalls sinnvoll, vor allem, um mögliche (Beweis-)Risiken auszuschalten.

Alternativ kann durch die Einführung von Arbeitszeitkonten eine gewisse Flexibilität geschaffen werden. Der Arbeitnehmer kann in Spitzenzeiten vorarbeiten und sich dann auch wieder für einen bestimmten Zeitraum freistellen lassen. Allerdings muss man auch hier beachten, dass ab dem Zeitpunkt, ab dem feststeht, dass die geleisteten Arbeitsstunden die Jahresverdienstobergrenze von € 5.400 überschreiten und nicht mehr ausgeglichen werden können, kein Minijob mehr vorliegt und die daraus resultierenden Konsequenzen – Abmeldung bei der Minijob-Zentrale, Anmeldung bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers – einzuleiten sind.

Autorin: Melanie Maier

Rechtsanwältin, Arbeitsrechtskanzlei WOLFF SCHULTZE KIEFERLE



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

Bundesamt
für Justiz

[zurück](#)

[weiter](#)

[Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) 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 aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

[zum Seitenanfang](#)

[Datenschutz](#)

[Seite ausdrucken](#)