



Gesetzesänderung zur Arbeit auf Abruf Vorsicht bei fehlender Vereinbarung der Arbeitszeit

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 01.01.2019 die Rechtslage zur Arbeit auf Abruf geändert. Dies kann gravierende Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse haben, insbesondere im Bereich von flexibel eingesetzten geringfügigen Beschäftigten.

Bisherige Rechtslage:

Nach § 12 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) können die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nur dann zu erbringen hat, wenn Arbeit anfällt (Arbeit auf Abruf). § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG bestimmt, dass bei der Arbeit auf Abruf eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festzulegen ist. Wird eine bestimmte Arbeitszeit nicht festgelegt, so gilt bisher eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Der Arbeitgeber kann zudem von einer festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit nach oben oder unten abweichen, wenn die Vertragsparteien dies vereinbart haben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf dabei die abrufbare Arbeitsleistung eine vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit jedoch nicht um mehr als 25% übersteigen und eine vereinbarte wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht um mehr als 20% unterschreiten. Die Vertragsparteien können also beispielsweise vereinbaren, dass die wöchentliche Mindestarbeitszeit 20 Stunden beträgt und der Arbeitgeber zusätzliche 5 Stunden pro Woche tatsächlich abrufen kann.

Neue Rechtslage:

Mit der Gesetzesänderung wird nunmehr zu einem die genannte bisherige Rechtsprechung (25 % bzw. 20 % - Grenze) der Bundesarbeitsgerichts auch gesetzlich festgeschrieben, so dass insoweit in der Praxis keine Änderung eintritt. Eine Änderung besteht jedoch darin, dass sich die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen künftig am Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate bemisst (bisher an der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit). Gravierend könnte sich aber die folgende Änderung auswirken: Wenn die Parteien bei der Arbeit auf Abruf keine Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt haben, gilt künftig per Gesetz automatisch eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden (bisher 10 Stunden) als vereinbart. Die Rechtsprechung hat zwar bislang zur Feststellung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit häufig auf die tatsächliche Vertragsdurchführung zurückgegriffen. Aus der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in der Vergangenheit wurde dann einfach geschlossen, dass diese vereinbart war. Da die Gesetzesänderung erklärtermaßen jedoch die Planungs- und Einkommenssicherheit von Arbeitnehmern verbessern soll, muss künftig mit einer häufigeren Anwendung der Neuregelung gerechnet werden.



Risiko: Vergütungspflicht, Sozialversicherungspflicht, Kündigungsschutz

Häufig werden gerade geringfügig Beschäftigte ohne präzise Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit eingestellt und beispielsweise als Springer nur bei Bedarf beschäftigt (und bezahlt). Dies ist zwar schon nach der bisherigen Rechtslage nicht gesetzeskonform. Mit der nun eingeführten Fiktion eines 20-Wochenstunden-Arbeitsverhältnisses trifft den Arbeitgeber in solchen Fällen künftig aber eine ganz erhebliche Vergütungspflicht. Diese kann den ursprünglich beabsichtigten Umfang des Arbeitsverhältnisses um ein Vielfaches übersteigen (wenn etwa nur der Abruf von wenigen Stunden geplant war). Bei Eingreifen der 20-Stunden-Regelung wird nunmehr in jedem Falle die EUR 450,00-Grenze für die geringfügige Beschäftigung überschritten, selbst wenn nur der ab 01.01.2019 geltende Mindestlohn (9,19 €) vereinbart ist. Das gesamte Arbeitsentgelt auf Basis der gesetzlich festgeschriebenen 20-Wochenstunden ist dann sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber schuldet die sich hieraus ergebenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Nichtabführung von fälligen Sozialversicherungsbeiträgen kann zu empfindlichen Nachzahlungen, Säumniszuschlägen und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Zudem ist der Arbeitgeber nunmehr ungewollt an das nicht mehr nur geringfügige Arbeitsverhältnis gebunden, welches aufgrund des allgemeinen Kündigungsschutzes möglicherweise nicht ohne weiteres beenden werden kann.

Arbeitgebern ist dringend zu empfehlen, insbesondere in Fällen der Arbeit auf Abruf, die wöchentliche Arbeitszeit in schriftlichen Arbeitsverträgen – gegebenenfalls mit der zulässigen Erhöhungs- bzw. Verringerungsmöglichkeit – genau festzulegen.

Über diese – und andere wesentliche – Gesetzesänderungen sowie Neuerungen in der Rechtsprechung informieren wir Sie gerne im Rahmen unseres ersten Frühstücksseminars 2019 „Arbeitsrecht Aktuell“.

Ihr Ansprechpartner:



Reinmar Hagner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
reinmar.hagner@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 731 3 79 58 – 0
Fax: + 49 731 3 79 58 - 20

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.



Sonntag & Partner

Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB ist eine multidisziplinäre, deutschlandweit und im internationalen Umfeld tätige Kanzlei an den Standorten Augsburg, München, Frankfurt, Nürnberg und Ulm. Über 250 Mitarbeiter stehen den vorwiegend mittelständischen Mandaten in den Schwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung zur Seite. Abgerundet wird das Kanzleiprofil durch die Bereiche Family Office und Vermögensbetreuung.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter www.sonntag-partner.de

