

## WICHTIGE MANDANTEN-INFO

### Neuerungen zum § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz ab 01.01.2020

Arbeit auf Abruf ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung und muss ausdrücklich schriftlich vereinbart werden.

Laut § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung **sollte** eine bestimmte Dauer der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit festlegen.

**Ist die Dauer der Arbeitszeit NICHT festgelegt, gilt nach § 12 Abs.1 Satz 3 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (bisher 10 Stunden).**

Dieses kann sich, neben der bekannten Anhebung des Mindestlohns auf € 9,35, erheblich auf Arbeitsverhältnisse von Minijobbern auswirken. Der Arbeitnehmer hat nicht nur aufgrund der gesetzlichen Vermutung Anspruch auf den Lohn für 20 Wochenstunden und kann den Lohn nachfordern, sondern die Rentenversicherung kann die nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge (bis zu 4 Jahren) vom Arbeitgeber nachfordern, selbst wenn die Arbeitnehmer keine erhöhten Lohnansprüche geltend gemacht haben.

Der Zusatz „Es besteht keine Arbeitspflicht“ ist ausreichend, um keine Arbeit auf Abruf zu begründen. Der Arbeitnehmer kann absagen.

Hinweise wie: „Arbeitszeit richtet sich nach den Belangen des Unternehmens“ oder „Arbeitnehmer hat Arbeitsleistung nach dem Arbeitsanfall zu erbringen“ sollten umgangen werden, da diese Formulierungen zu Arbeit auf Abruf führen könnten.

**Bitte achten Sie deshalb verstärkt auf eine schriftliche Vereinbarung oder eine Regelung in den Arbeitsverträgen über die wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit mit Ihren Arbeitnehmern (Stundenzettel reichen nicht aus).**

Stand Februar 2020

**B S H K**

Wirtschaftsprüfer / Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Hopfenstraße 2d, 24114 Kiel  
Tel.: 0431 - 65 92 82  
kanzlei@stb-kiel.de  
www.stb-kiel.de