copyright by not for publication Quintessenz

Neue Mindestarbeitszeit festgelegt

Fast unbemerkt hat es zum 01.01.2019 eine gesetzliche Änderung zum Mindestarbeitsvolumen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gegeben. Gemäß § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG gilt nun eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart, wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist. Bis zur Gesetzesänderung galt bei fehlender Festlegung eine Arbeitszeit von nur 10 Stunden als vereinbart.

Die Regelung hat mit Blick auf die Minijobs und den gesetzlichen Mindestlohn für etwas Verwirrung gesorgt. Der Mindestlohn beträgt seit diesem Jahr 9,19 Euro. Im Rahmen eines Minijobs darf der Arbeitnehmer also maximal nur noch 48,96 Stunden pro Monat arbeiten, um die Grenze von 450,00 Euro nicht zu übersteigen. Sofern also das Gesetz bei fehlender wirksamer Vereinbarung eine Festlegung auf nur 10 Stunden/Woche vorsah, war dies für den Status eines Minijobs weniger problematisch, weil die Maximalstunden trotzdem eingehalten werden konnten. Wenn das Mindestarbeitszeitvolumen nun allerdings auf 20 Stunden/Woche gesetzlich festgelegt ist, wird die Grenze von 450,00 Euro in jedem Fall überschritten.

Arbeit auf Abruf

Trotzdem können wir etwas Entwarnung geben: § 12 TzBfG betrifft die sogenannte Arbeit auf Abruf. Bei einer solchen haben Arbeitnehmer ihre Arbeit nach dem jeweiligen Arbeitsanfall zu erbringen und stehen für den Arbeitgeber daher kurzfristig auf Abruf bereit. Der Gesetzgeber wollte mit der Festlegung von Mindestanforderungen Arbeitnehmer besser schützen, um eine Ausreizung zu verhindern und mehr Planbarkeit für die Arbeitnehmer zu schaffen. Die Regelung betrifft damit allerdings auch einen Sachverhalt, der in der Praxis wenig vorkommt. Vor allem spielt die Regelung gerade dann keine Rolle, wenn die Arbeitsvertragsparteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen haben und dort auch die Arbeitszeiten wirksam festgelegt und geregelt haben.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Über die „20-Stunden-Regelung" wird man also nur stolpern, wenn tatsächlich kein schriftlicher Arbeitsvertrag mit festgelegter Arbeitszeit wirksam vereinbart wurde und dies vor allem bei einer Betriebsprüfung auffällt. In diesen Fällen wurde nämlich bisher auf die 10-Stunden-Regelung zurückgegriffen, wenn der Arbeitgeber keinen Nachweis über die festgelegte Arbeitszeit vorweisen konnte. Wird bei fehlender vertraglicher Festlegung nun auf eine Mindestanzahl von 20 Wochenstunden abgestellt, handelt es sich nicht mehr um einen Minijob, weil die Grenze von 450,00 Euro deutlich überschritten wird. Arbeitgebern können damit sowohl arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, weil sie fortan mehr Lohn zahlen müssen. Vor allem drohen dann auch sozialversicherungsrechtliche Nachzahlungen. Es handelt sich zudem um einen Verstoß gegen des Mindestlohngesetz. Dies stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 oder sogar bis zu 500.000 Euro geahndet werden kann.

Praxistipp

Arbeitsverträge sind immer schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dies betrifft auch Arbeitsverhältnisse mit Minijobbern. Gerade hier ist es besonders wichtig, dass die wöchentliche Arbeitszeit wirksam und auch unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohnes im Arbeitsvertrag geregelt wird. Fehlt eine genaue Vereinbarung zum Arbeitsvolumen, gilt eine Mindestarbeitszeit von 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Gerade aufgrund der gesetzlichen Mindestlohnanforderungen kann es spätestens im Rahmen einer Betriebsprüfung für die Arbeitgeberseite somit doch noch teuer werden. Von daher gilt: Lieber von Anfang an die Arbeitszeiten in Arbeitsverträgen schriftlich festlegen.

RÄin Jennifer Jessie
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Rechtsanwälte
Bad Homburg
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de