

Risiko: Phantomlohn insbesondere bei Mini-Jobs auf Abruf

Von „Arbeit auf Abruf“ ist auszugehen, wenn ein „Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat“. Oder anders formuliert, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, auf Zuruf des Arbeitgebers zur Arbeit zu erscheinen. Diese Form der Tätigkeit, die etwa im Einzelhandel und in der Gastronomie weit verbreitet ist, regelt § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), der mit Wirkung ab 1.1.2019 erheblich geändert wurde. Wird die wöchentliche Arbeitszeit in einem solchen Arbeitsvertrag nicht festgelegt, gilt seither eine gesetzliche Mindestarbeitszeit von 20 Stunden pro Woche. Da der Lohnanspruch, nicht der tatsächlich gezahlte Lohn die Basis für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bildet, droht bei Mini-Jobs, die dessen ungeachtet wie bisher abgerechnet werden, der Ansatz eines Phantom-Lohns. Daher sollten solche Arbeitsverträge geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Die wichtigsten Änderungen betreffen

- die wöchentliche Arbeitszeit. Ist diese im Arbeitsvertrag nicht explizit geregelt, unterstellt § 12 Abs.1 Satz 3 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 statt bisher 10 Stunden.
- Verträge mit wöchentlicher Mindestarbeitszeit, denn die so festgelegte Arbeitszeit darf nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur um maximal 25 % überschritten werden. Ein Arbeitnehmer mit einer Mindestarbeitszeit von 10 Stunden darf danach maximal 12,5 Stunden beschäftigt werden.
- Verträge mit wöchentlicher Höchstarbeitszeit, denn diese Arbeitszeit darf nach § 12 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur um höchstens 20 % unterschritten werden. Ein Arbeitnehmer mit einer Höchstarbeitszeit von 10 Stunden muss danach mindestens 8 Stunden beschäftigt werden.

Der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) hat bereits verlauten lassen, dass er die Neuregelungen bei künftigen Betriebsprüfungen anwenden wird. Enthält der Arbeitsvertrag eines Mini-Jobbers keine Arbeitszeitregelung und hat die tatsächliche Arbeitszeit weniger als 20 Stunden betragen, werden die Prüfer von einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche ausgehen. Bei 4,33 Wochen pro Monat und einem Mindestlohn von 9,19 Euro ergeben sich dann ein jährliches sozialversicherungspflichtiges Entgelt von 9.557,60 Euro und eine monatliche Vergütung in Höhe von 796,47 Euro. Hieraus fallen für alle Zweige der Sozialversicherung Beiträge an; bis 30.6.2019 gilt die Gleitzone, danach der Übergangsbereich. Die Beiträge fallen auch an, wenn kein derart hohes Entgelt gezahlt wurde. Zudem hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung dieser Vergütung bzw. der Differenz zum bereits gezahlten Arbeitslohn. Ein entsprechendes Ergebnis stellt sich ein, wenn die Höchstarbeitszeit um mehr als 20 % unterschritten wurde.