

## Neuerungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

Arbeit auf Abruf – das ist der rechtliche Begriff für eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit. Was vielen nicht klar ist: dass auch geringfügig Beschäftigte wie Minijobber unter die Abrufarbeit fallen. Ab 2019 werden aufgrund des Gesetzesentwurfes zur Brückenteilzeit zwei auf den ersten Blick etwas unscheinbare, aber dennoch nicht zu unterschätzende Neuerungen in das Teilzeit- und Befristungsgesetz eingeführt: **Es wird ein Rahmen für die Flexibilisierung der vereinbarten Wochenarbeitszeit festgelegt und die Fiktion der wöchentlich (nicht) vereinbarten Arbeitszeit von zehn auf 20 Stunden heraufgesetzt.**

**Arbeit auf Abruf** liegt dann vor, wenn die Dauer der (Teilzeit-)Arbeitszeit auf einen bestimmten Zeitraum im Arbeitsvertrag festgelegt ist und die **Lage der Arbeitszeit von der Konkretisierung des Arbeitgebers durch Abruf** der Arbeitsleistung abhängt. Der Arbeitnehmer weiß somit, wie viele Arbeitsstunden anfallen und der Arbeitgeber bestimmt **einseitig** die Lage der Zeiten flexibel. **Keine** Arbeit auf Abruf liegt dann vor, wenn der **Arbeitgeber kein einseitiges Bestimmungsrecht** hat und der Arbeitseinsatz **nur nach Vereinbarung einvernehmlich** festgelegt werden kann.

Die Arbeit auf Abruf sichert dem Arbeitgeber zu, dass er – sofern er sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen hält – den Mitarbeiter nur für die eingeplante und geleistete Arbeit entlohnen muss. Natürlich muss er sich auch an Grenzen halten:

Wenn er keine ausdrückliche Arbeitszeit für den Tag vereinbart hat, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Die Rechtsprechung des BAG hat bereits vor dem Gesetzesentwurf entschieden, dass Arbeitgeber **höchstens 20 % weniger und 25 % mehr als die vereinbarte Wochenarbeitszeit auf Abruf verlangen dürfen.**

Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber nach den derzeitigen Bestimmungen eine bestimmte Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit bestimmen. Tut er dies nicht, gilt **bis Ende 2018** folgendes: Hat der Arbeitgeber die bestimmte Dauer der (wöchentlichen) Arbeitszeit nicht festgelegt, so wurde **bisher eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von zehn Stunden** fingiert.

**Ab 2019 gilt dies nicht mehr.** Es wird in § 12 II 3 TzBfG 2019 sogar eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 20 Stunden fingiert. Der Grund dafür ist, dass der Gesetzgeber damit bezwecken möchte, dass vertragliche Regelungen geschlossen werden.

Das bedeutet, dass alle Verträge mit Minijobbern, die keine vertragliche (Wochen-) Arbeitszeit beinhalten, und der Arbeitgeber sich einseitig vorbehält, den Arbeitnehmer flexibel einzuplanen, zum 01.01.2019 mit 4,33 Wochen im Monat mal 20 Wochenstunden, also ca. 87 Stunden pro Monat, anzusetzen wären. Somit liegt hier kein Minijob mehr vor, da die monatliche Grenze in Höhe von € 450,00 überschritten wird. (Phantomlohn)

Der Arbeitgeber hat somit spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzulegen und die wöchentliche Arbeitszeit zu fixieren, damit es bei den nächsten Prüfungen keine Beanstandungen gibt.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihre Steuerkanzlei  
Heffe Hahn & Markert