



# Mandanten Information

## Mandantensonderinformation: Sozialversicherungsrechtliche Risiken bei Minijobs

### **Minijob – Arbeit auf Abruf: Änderung im Teilzeit- u. Befristungsgesetz ab 1.1.2019**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Minijob „Arbeit auf Abruf“, also flexible Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall, gelten seit 1.1.2019 neue Anforderungen:

Es muss eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Fehlt diese Vereinbarung, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 h, dies würde eine monatliche Arbeitszeit von 86,6 h bedeuten. Somit würde sich unter Berücksichtigung des aktuellen gesetzlichen Mindestlohns von 9,19 € ein monatlicher Bruttolohn von 795,85 € ergeben und damit ein vollumfänglich sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegen.

**Halten Sie lediglich einen Personalbogen vor, in dem der Stundenlohn fixiert ist, wird bei einer Prüfung durch den Rentenversicherer ein Abrufarbeitsverhältnis mit 20 h Wochenarbeitszeit unterstellt!**

Hieraus können sich schwerwiegende Folgen ergeben:

- Lohnnachforderungen durch den Arbeitnehmer
- Nachzahlung der SV-Beiträge (bis zu vier Jahre rückwirkend)
- Lohnsteuernachforderungen (bis zu vier Jahre rückwirkend)

### **Unsere Empfehlung:**

**Regeln Sie daher die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit (diese vereinbarten Arbeitszeiten dürfen um höchstens 25 % über- und höchstens 20 % unterschritten werden!)**

Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich nieder zu legen (§ 2 Abs. 1 Nachweisgesetz). Hierbei sind mindestens folgende Punkte aufzunehmen:

-2-

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (nur bei Befristung)
- der Arbeitsort bzw. ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- eine kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (einschl. Zuschläge, Zulagen, Prämien etc.)
- **die vereinbarte Arbeitszeit**
- die Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen
- evtl. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegen

Ausnahme: Einstellung einer Aushilfe für höchstens einen Monat!


Eine reine Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden (Stundenzettel) ist **nicht** ausreichend!

Für Minijobber sind (wie bisher) detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung von z.B. Pausenzeiten etc.). Diese Aufzeichnungen sind innerhalb von 7 Tagen anzufertigen. **Sie finden ein Muster auf unserer Homepage unter Downloads/Formulare-Anträge/Dokumentation der täglichen Arbeitszeit!**

Für Rückfragen stehen wir gern als erster Ansprechpartner zur Verfügung.

**Im Einzelfall kann eine arbeits-/sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Fachanwalts hierzu ratsam sein. Gern stellen wir den entsprechenden Kontakt zu einem Fachanwalt aus unserem Netzwerk her.**




 Kanzlei Hardekopf  
 Hannoversche Str. 1  
 31675 Bückeburg

 Tel.: 05722/9578-0  
 Fax: 05722/9578-50  
 E-Mail: [info@kanzlei-hardekopf.de](mailto:info@kanzlei-hardekopf.de)  
 Web: [www.kanzlei-hardekopf.de](http://www.kanzlei-hardekopf.de)  
 [www.facebook.com/kanzleihardekopf](https://www.facebook.com/kanzleihardekopf)