

## Minijobs ohne geregelte Arbeitszeit können sozialversicherungsspflichtig werden

Berlin, 19. September 2019: Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 ist das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten und kann gravierende Auswirkungen auf die geringfügigen Beschäftigten bzw. Minijobverhältnisse haben.

Die Gesetzesänderungen betreffen u. a. den Mindestlohn und die flexible Abrufbarkeit von Arbeitszeiten.

Dabei verfolgt das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz u. a. folgende Ziele:

- Teilzeitarbeit soll gefördert werden
- Festlegung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge
- Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern soll verhindert werden

Neben der Einführung der sogenannten Brückenteilzeit umfasst das Gesetz weitere Änderungen, die die Arbeit auf Abruf und somit auch die geringfügig Beschäftigten ohne schriftliche Arbeitsverträge betreffen. Sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine eindeutigen Regelungen zur wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit getroffen haben, gilt seit 1. Januar 2019 als gesetzliche Vermutung zur vereinbarten Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden.

Bis zum 31.12.2018 wurde in solchen Fällen eine wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden angenommen.

Ein Beispiel möglicher Auswirkungen auf Minijob-Arbeitsverhältnisse ohne geregelte Arbeitszeiten könnte wie folgt aussehen:

- Alte Rechtslage bis zum 31.12.2019:  
10 Stunden wöchentliche Arbeitszeit (gesetzliche Vermutungsregel) und 8,84 € Mindestlohn entspricht bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat einem Entgelt von 382,77 €. Somit wurde die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € nicht überschritten.

- Neue Rechtslage ab dem 1. Januar 2019:  
20 Stunden wöchentliche Arbeitszeit (gesetzliche Vermutungsregel) und 9,19 € Mindestlohn entspricht bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat einem Entgelt von 796,47 €. Somit wird die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € deutlich überschritten.

Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die Vermutung bezüglich der 20 stündigen Arbeitszeit zu widerlegen, können sich gravierende Folgen ergeben:

- Arbeitnehmer könnten Lohn nachfordern
- Die Rentenversicherung wird die nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge nachfordern
- Der Rückwirkungszeitraum kann 4 Jahre umfassen
- Die Rentenversicherung kann auch dann Beträge nachfordern, wenn der Arbeitnehmer weiteren Lohnansprüche geltend gemacht hat (hier gilt das Entstehungsprinzip)

Inwieweit die Träger der Sozialversicherung im Rahmen von Prüfungen die Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umwandeln können und werden, wird die Praxis zeigen und die Gerichte entscheiden.

Auf jeden Fall empfiehlt es sich auch bei geringfügig Beschäftigten die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit schriftlich zu vereinbaren.

Anmerkung: Obenstehende Problematik kann auch Teilzeitarbeitsverträge betreffen.

*MOVING ist eine Interessenvereinigung europäischer Verkehrsverlage und Unternehmungen, die im Bereich der Fahrerlaubnisausbildung tätig sind. MOVING möchte durch weitergehende Professionalisierung der Fahrerlaubnis-Ausbildung in allen Führerschein-Klassen sowie Förderung von Verkehrserziehung in Kita und Schule einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Verkehrssicherheit leisten.*

*Pressekontakt: Alexander Krey, MOVING International Road Safety Association e. V., Schumannstraße 17, 10117 Berlin, T: 030/ 25 74 16 70, E: [krey@moving-roadsafety.com](mailto:krey@moving-roadsafety.com), [www.moving-roadsafety.com](http://www.moving-roadsafety.com)*