



Sozialversicherungspflichtige Risiken durch Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine kleine gesetzliche Änderung könnte möglicherweise größere sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen für Sie haben.

Denn so hat der Gesetzgeber im Hinblick auf die Förderung von Teilzeitarbeit das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zum 1. Januar 2019 geändert.

Mit dieser Änderung sollte zum einen die Einfügung der Brückenteilzeit gewährleistet werden und die Diskriminierung von Teilzeit und befristet beschäftigten Arbeitnehmern verhindert werden.

Allerdings ist durch eine kleine marginale Änderung auch möglicherweise eine Gefahr heraufbeschworen worden, über die wir Sie frühzeitig informieren wollen.

So ist in § 12 Absatz 1 Satz 3 die dort vorgesehene Arbeitszeit von 10 auf 20 Stunden angehoben worden.

Bei der vorgenannten Vorschrift handelt es sich um den Anspruch bei Arbeit auf Abruf.

Nun werden Sie sicherlich denken, dass eine solche Arbeit auf Abruf Sie kaum betrifft, da Sie einen echten Arbeitsvertrag über die Arbeit auf Abruf nicht geschlossen haben und auch sonst dieses Modell bei Ihnen keine Anwendung findet.

Doch genau hier gilt es Ihre vertragliche Situation zu überprüfen.

Denn die Vorschrift lautet wörtlich:

„Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.“

Dies bedeutet wiederum, dass sofern keine schriftlichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit existieren, werden nunmehr seit dem 1. Januar 2019 20 Wochenstunden als vereinbart angesehen.

Bei einem gesetzlich ebenfalls seit dem 1. Januar 2019 geltenden Mindestlohn von 9,19 € pro Stunde wären dies 183,80 € in der Woche und - je nach Länge des Monats - mindestens 735,20 € Monatslohn. Damit wäre die aktuell geltende Minijobgrenze von 450,00 € überschritten. Diese wird noch dadurch untermauert, dass das Bundesarbeitsgericht bereits mit Urteil vom 24. September 2014 festgestellt hatte, dass sofern die Arbeitsvertragsparteien eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt haben zum Schutz des Arbeitnehmers gesetzlich fingierte Arbeitszeiten gelten. Dies sind wiederum nunmehr die 20 Wochenstunden.

Aus dieser Problematik kann sich ergeben, dass sich die Träger der Sozialversicherung dazu berufen fühlen im Rahmen Ihrer Überprüfung die geringfügigen Beschäftigungen „umzuwandeln“.

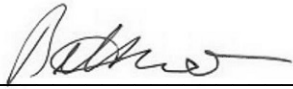
Dies hätte wiederum zur Folge, dass erhebliche Beitragsnachforderungen auf Ihre Firma zukämen.

Inwieweit diese tatsächlich erfolgt oder aber auch tatsächlich entsprechend umgesetzt werden kann, ist derzeit rechtlich noch nicht geklärt.

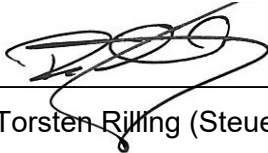
Wir sind allerdings der Ansicht, dass hier gehandelt werden sollte und zwar zumindest durch die Anpassung der entsprechenden Arbeitszeit in Schriftform.

Sofern Sie daher für sich auch hier ein Beratungsbedarf sehen, können Sie jederzeit gerne einen der Unterzeichner ansprechen.

Mit freundlichen Grüßen



Bettina Bettmer (Steuerberaterin)
SVB Steuerberatungsgesellschaft mbH



Torsten Rilling (Steuerberater)
SVB Steuerberatungsgesellschaft mbH



Hjalmar Schwedtmann (Rechtsanwalt)
Schwedtmann Rechtsanwalt-GmbH