



NEWS SOZIALVERSICHERUNG

E-MAIL NEWSLETTER
AUSGABE 1 | 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Änderungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) haben sich versicherungsrechtliche Konsequenzen für „Minijobber auf Abruf“ ergeben.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Sofern die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt kraft Gesetzes eine fiktive wöchentliche Arbeitszeit als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG).

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018 (BGBl. I S. 2384) ist die bisher kraft Gesetz als vereinbart geltende wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden zum **01.01.2019 auf 20 Stunden** erhöht worden.

Der auf Basis dieser fiktiven Wochenarbeitszeit bestehende Entgeltanspruch des Arbeitnehmers ist nach dem für die Entstehung von Beitragsansprüchen in der Sozialversicherung geltenden Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip (§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV) für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob in

Liegt eine schriftliche Vereinbarung demnach nicht vor, wird für die Beurteilung inwieweit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gegeben ist, eine wöchentliche Stundenzahl von 20 angenommen mit der Folge, dass sich unter Berücksichtigung des Mindestlohns von 9,19 € pro Stunde ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 € ergibt und Sozialversicherungspflicht eintritt, wie folgende Berechnung zeigt:

20 Stunden /Woche x 9,19 € (aktueller MiLo) x 4,33 (Wochenfaktor) = 795,85 € /Monat

Auch Stundenaufzeichnungen mit einer deutlich geringeren Arbeitszeit als 20 Wochenstunden kann der entstehenden Sozialversicherungspflicht nicht entgangen werden.

Empfehlung:

Schließen Sie als Arbeitgeber mit geringfügig entlohnten Beschäftigten Arbeitsverträge ab, die eine tatsächliche Wochenarbeitszeit beinhalten. Nur auf diese Weise können Sie der Annahme von 20 Wochenarbeitsstunden entgehen.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, sofern für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart ist, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der

diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde. Angesichts der Erhöhung der Wochenstundengrenze werden - selbst unter Zugrundelegung lediglich des Mindestlohns - die Grenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in der Regel überschritten. Somit können Arbeitnehmer mit entsprechenden Abrufarbeitsverhältnissen ohne Festlegung der Arbeitszeit nicht (mehr) geringfügig entlohnt beschäftigt sein (Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 21.03.2019).

Was bedeutet dies für Sie? Sofern Sie mit Ihrem Arbeitnehmer keine schriftliche Vereinbarung über die wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit abgeschlossen haben, greift damit auch hier die gesetzliche Fiktion des „Entstehungsprinzips“ und es besteht ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von 20 Stunden.

Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Ergänzende Informationen zum Thema „Minijob“ stellen wir Ihnen gerne [hier](#) zur Verfügung.

In diesem Zusammenhang ergeben sich wieder neue Fragen. Sprechen Sie uns gerne an, wir beraten Sie gerne umfassend und praxisnah.

Freundliche Grüße



Melanie Guttmann



Die Autorin

Frau Guttmann ist seit über 25 Jahren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung tätig. Nach der Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 1995 bei der damaligen AOK Hochsauerland und dem berufsbegleitendem Studium zum Diplom Krankenkassen Betriebswirt im Jahr 2000, war Frau Guttmann ausschließlich im Beitragsrecht zur Sozialversicherung tätig.

Darüber hinaus war Frau Guttmann für die BKK Deutsche Bank AG sowie bei einer der Big Four Gesellschaften tätig. Seit Oktober 2019 leitet Frau Guttmann bei der Dornbach GmbH die Abteilung Sozialversicherung. Mit der Ausbildung als Rentenberaterin im Jahr 2017, hat Frau Guttmann die Zulassung zur prozessualen Vertretung vor Sozial- und Landesgerichten erlangt.

Melanie Guttmann

Beraterin Sozialrecht, Rentenberaterin

Die Rechtsberatung umfasst darüber hinaus die betriebliche und berufsständische Versorgung, das soziale Entschädigungsrecht, das Schwerbehindertenrecht sowie den Versorgungsausgleich.

Frau Guttmann ist ferner als Dozentin für Personalkaufleute tätig.

Ihre Spezialisierung

Versicherungs- und Beitragsrecht / Internationales Sozialversicherungsrecht / Rentenrecht

Kontakt

DORNBACH GmbH, Koblenz
Fon +49 (0) 261 94 31 - 106
Fax +49 (0) 261 94 31 - 360
Mail mguttmann@dornbach.de



DORNBACH ist eine überregional tätige Unternehmensgruppe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung.

National sind wir mit mehreren Standorten deutschlandweit vertreten. Darüber hinaus stehen uns im Ausland Kooperationspartner zur Seite. Wir betreuen vorwiegend mittelständische Unternehmen aus verschiedenen Branchen, Unternehmen der öffentlichen Hand sowie gemeinnützige Einrichtungen.



Der "Newsletter International" ist ein Newsletter der DORNBACH-Gruppe.
Die Angaben zu den einzelnen Gesellschaften finden Sie hier:

[IMPRESSUM](#)



Herausgeber: DORNBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft,
Anton-Jordan-Straße 1, 56070 Koblenz, Telefon +49 (0) 261 94 31-438, E-Mail: sozialversicherung@dornbach.de

Wir informieren unsere Mandanten per Mail über aktuelle Neuigkeiten im Dienstleistungsbereich.
Wenn Sie diese Informationen künftig nicht mehr beziehen möchten, **klicken Sie bitte hier**.

Copyright 2019 DORNBACH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Newsletter wird nicht richtig angezeigt? **Bitte hier klicken**.