



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

Info-Brief 16/2022

Arbeit auf Abruf – Vorsicht: besonders bei Minijobber!

Im Handel gängige Praxis: es werden Minijobs auf Abruf ausgeübt und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden. Für diese Beschäftigungen gelten besondere arbeitsrechtliche Regeln, die sich seit 2019 verschärft haben. Wir zeigen, was sich bei „Arbeit auf Abruf“ geändert hat, worauf Arbeitgeber sowie Minijobber unbedingt achten müssen.

Was ist „Arbeit auf Abruf“?

Man spricht von „Arbeit auf Abruf“ wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall zu erbringen hat. Diese Definition von „Arbeit auf Abruf“ findet sich im [Teilzeit- und Befristungsgesetz](#) (TzBfG). Da Minijobber arbeitsrechtlich als Teilzeitbeschäftigte gelten, haben sie grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt somit auch für „Arbeit auf Abruf“.

Was ist neu bei der wöchentlichen Arbeitszeit?

Wenn Arbeitgeber und Minijobber eine Vereinbarung für „Arbeit auf Abruf“ geschlossen haben, müssen gesetzlich festgelegte Vorgaben zur Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit beachtet werden.

Wird die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt zum Schutz der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Diese Regelung ist nicht neu. Die Grenze wurde aber zum 1. Januar 2019 durch den Gesetzgeber angehoben. Sie lag zuvor bei 10 Stunden.

Welche Auswirkungen auf Minijobs haben die neuen Regeln?

Vereinbaren Arbeitgeber und Minijobber keine konkrete Arbeitszeit, hat dies Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Da in diesen Fällen eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche gilt, ergibt sich schnell ein durchschnittlicher Monatsverdienst von mehr als 450 Euro. Es liegt somit kein 450-Euro-Minijob mehr vor. Dies gilt selbst dann, wenn nur der Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro pro Stunde gezahlt wird.

Worauf sollten Arbeitgeber achten?

Wenn die „Arbeit auf Abruf“ ein Minijob bleiben soll, müssen Arbeitgeber mit dem Minijobber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Wie eine rechtssichere Abruf-Vereinbarung aussehen muss, erfahren Sie zum Beispiel bei einem Anwalt für Arbeitsrecht und

von Ihrem Arbeitszeitberater Jochen Riedel

RCM Riedel Consulting + Managementservice