



BVI-Rundschreiben 3/2019

17.05.2019

Arbeitsverträge

Haben Sie mit Ihren Mitarbeitern einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen? Wenn nicht, sollten Sie dies umgehend nachholen und Beachtung nachfolgender Gesichtspunkte.

I

Vorbemerkung

Es wird dringend empfohlen, für jeden Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Dazu sind Sie nach dem Gesetz verpflichtet.

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen muß ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden (NachwG).

II

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurde geändert. In § 12, Arbeit auf Abruf, ist folgende Vorschrift ergänzt worden:

1. Arbeitnehmer können vereinbaren, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muß eine bestimmte Dauer der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der Arbeitszeit nicht festgelegt ist, **gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart**. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens für drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

2. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitnehmer nur bis zu 25% der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der

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

III

Wichtiger Hinweis:

Wer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag (s. oben NachwG) hat, das dürfte insbesondere bei Arbeitgebern, die Arbeitnehmer im geringfügigen Umfang beschäftigen, nicht selten der Fall sein, muß bei einer Prüfung der Rentenversicherung davon ausgegangen werden, daß diese auf den fiktiven Lohn von 20 Stunden, ob er geleistet wurde oder nicht, Sozialversicherungsbeiträge nacherhebt.

Bei einem Arbeitsumfang von 20 Stunden liegt ein geringfügiges Arbeitsverhältnis nie vor. Darüber hinaus bestehen Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz, wenn bei einem fiktiven Lohn von 20 Stunden und den bezahlten Arbeitsstunden bei einer Unterschreitung der 20-stündigen Wochenarbeitszeit der Mindestlohn nicht eingehalten ist.

Ohne schriftlichen Arbeitsvertrag wird die Rentenversicherung oder der Zoll bei Teilzeitarbeitsverhältnissen unter 20 Stunden wöchentlich von wöchentlichen Arbeitszeiten von 20 Stunden bzw. monatlichen Arbeitszeiten von 86,67 Stunden ausgehen. Nach dem neuen EuGH-Urteil werden Arbeitgeber auch verpflichtet sein, die täglich anfallenden Arbeitszeiten zu dokumentieren.

Die jetzige Praxis, sich auf Arbeitspläne und quitierte Arbeitsstunden zu verlassen, an Stelle eines Arbeitsvertrages mit angegebener Arbeitszeit, dürfte für geringfügige Teilzeitarbeitsverhältnisse **tödlich** sein. Es empfiehlt sich eine Vertragsanpassung /Änderung vorzunehmen zum **01.01.2019**.

Nutzen Sie die aktualisierten Arbeitsverträge des BVI auf unserer Homepage?