

## Arbeit auf Abruf: Wichtige Regelungen für Minijobs

### **Definition von Arbeit auf Abruf**

Bei der Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung schwankend entsprechend dem Arbeitsanfall erbringen (p. 1). Die Zuweisung der Arbeitszeit erfolgt durch einseitige Anweisung des Arbeitgebers (§ 12 TzBfG).

**Wichtig:** Arbeitnehmer ohne vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit werden rechtlich automatisch wie Abrufmitarbeiter behandelt (p. 1).

---

### **Die Fristen-Falle: Fiktive wöchentliche Arbeitszeit**

Wenn Arbeitgeber mit einem Minijobber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder der Vertrag keine klare Aussage zur wöchentlichen Arbeitszeit trifft, greift eine gesetzliche Fiktion (p. 1):

- **Gesetzliche Fiktion:** Es wird automatisch eine Arbeitszeit von **20 Wochenstunden** unterstellt (§ 12 Abs. 1 TzBfG) (p. 1).

#### **Warum das den Minijob-Status sofort vernichtet:**

In der Sozialversicherung gilt das **Entstehungsprinzip (Anspruchsprinzip)** (p. 1). Es kommt nicht darauf an, wie viele Stunden der Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet hat, sondern auf wie viele Stunden er einen rechtlichen Anspruch hat (p. 1).

#### **Die aktuelle Beispielsrechnung verdeutlicht das Risiko:**

- **Mindestlohn:** 13,90 € pro Stunde
- **Fiktive Arbeitszeit:** 20 Stunden pro Woche (p. 1)
- **Berechnungsfaktor:** 4,33 Wochen pro Monat (p. 1) [1, 2]

Rechnung:  $13,90 \text{ €} \times 20 \text{ Std.} \times 4,33 = 1.203,74 \text{ €}$  monatlicher Anspruch Lohn

Da dieser Betrag die gesetzliche **Minijob-Grenze von 603 Euro** deutlich überschreitet, verliert das Beschäftigungsverhältnis rückwirkend den Status als Minijob. Es tritt sofort die **volle Sozialversicherungspflicht** für den Arbeitgeber ein (Nachzahlungsrisiko bei Betriebsprüfungen) (p. 1). Diesem Risiko kann man nicht durch nachträgliche Stundenaufzeichnungen entgehen (p. 1). [1, 2, 3, 5]

---

### **Zwingend notwendige Maßnahmen für Arbeitgeber**

1. **Schriftliche Arbeitsverträge fixieren:** Schließen Sie mit jedem geringfügig Beschäftigten zwingend einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab, der eine konkrete wöchentliche Arbeitszeit definiert (p. 1). Um die Minijob-Grenze von 603 Euro bei

einem Mindestlohn von 13,90 € exakt einzuhalten, darf die vereinbarte Arbeitszeit **maximal 43,38 Stunden im Monat** (ca. 10 Stunden pro Woche) betragen.

2. **Abrufgrenzen einhalten (Fluktuationsrahmen):**

- **Mindestarbeitszeit vereinbart:** Ist vertraglich eine wöchentliche Mindestarbeitszeit festgelegt, darf der Arbeitgeber maximal **25 % der Arbeitszeit zusätzlich** abrufen (§ 12 Abs. 2 TzBfG) (p. 1).
- **Höchstarbeitszeit vereinbart:** Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, müssen mindestens **80 % dieser Arbeitszeit** vergütet und abgerufen werden (der Arbeitgeber darf maximal 20 % weniger abrufen) (p. 1).

3. **Ankündigungsfrist beachten:** Der Arbeitseinsatz muss dem Mitarbeiter mindestens **4 Tage im Voraus** angekündigt werden. Andernfalls ist der Minijobber nicht verpflichtet, die Arbeit anzunehmen.

4. **Mindesteinsatzzeit pro Tag:** Wenn Sie den Mitarbeiter zur Arbeit abrufen, müssen Sie ihn für **mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden** am Tag beschäftigen und bezahlen. [2, 3, 6]

---

[1] <https://www.bundesregierung.de>

[2] <https://www.dgb.de>

[3] <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

[4] <https://www.tk.de>

[5] <https://www.minijob-zentrale.de>

[6] <https://iuslaboris.com>