Arbeit auf Abruf

*Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.03.2019, Nr. 4*

|  |
| --- |
| **Erhöhung der fiktiven wöchentlichen Arbeitszeit bei Abrufarbeitsverhältnissen**  Nach dem TzBfG kann eine Vereinbarung darüber getroffen werden, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat.  In dieser Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Ansonsten gilt kraft Gesetzes eine fiktive wöchentliche Arbeitszeit als vereinbart. Diese fiktive wöchentliche Arbeitszeit wurde zum 01.01.2019 von zehn auf zwanzig Stunden erhöht (Gesetz zur Weiterbildung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018).  Der auf Basis dieser fiktiven Wochenarbeitszeit bestehende Entgeltanspruch des Arbeitnehmers ist nach dem für die Entstehung vom Beitragsansprüchen in der Sozialversicherung geltenden Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen.  Dies erfolgt unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde. Aufgrund der Erhöhung der Wochenstundengrenze werden die Grenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV in der Regel überschnitten, was bedeutet, dass die entsprechenden Arbeitnehmer ohne Festlegung der Arbeitszeit nicht geringfügig entlohnt beschäftigt sein können.  **Rechtsfolgen:**   * Minijobs werden zu sozialversicherungspflichtigen Jobs mit erheblichen Nachforderungen * Ggf. kann ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorliegen. * Lohnnachforderungen der Arbeitnehmer bis zu drei Jahre * Stundenlohnvereinbarung im Personalbogen kann betroffen sein.   **Handlungsbedarf bei Arbeitgebern:**   * Die Arbeitszeit der Minijobber muss vertraglich fixiert sein, eine Absprache über den Stundenlohn reicht nicht mehr aus. Bei gleichbleibender Lohnzahlung liegt keine Arbeit auf Abruf vor und die Flexibilität kann mit schriftlichen vereinbarten Arbeitszeitkonten erhöht werden. * Bei der Anpassung der Verträge ist zu beachten, dass der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen darf, wenn eine Mindestarbeitszeit vereinbart wurde. Wurde eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf nur bis zu 20 % weniger abgerufen werden. |

Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

*EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Rs. C-55/18*

|  |
| --- |
| Mit dem Urteil des EuGH, tritt die Verpflichtung der Arbeitgeber ein, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem jeder Arbeitnehmer seine tägliche Arbeitszeit messen kann“. Dieses Urteil hat massive Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht, da es bislang keine gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der täglichen, effektiven Arbeitszeit gab. |

Urlaubsrückstellung

*BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15*

|  |
| --- |
| Bislang waren Arbeitnehmer selbst dafür verantwortlich, ihren Urlaubsanspruch geltend zu machen. Seit November 2018 muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter aktiv zum Abbau der Urlaubstage auffordern.  Gem. § 7 Abs. 1 S.1 BurlG legt der Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, die zeitliche Lage des Urlaubs fest. Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BurlG kann der Urlaub in der Regel verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraumes erlischt.  Es wird also dazu geraten, die Mitarbeiter schriftlich aufzufordern, die restlichen Urlaubstage bis zu einem Stichtag zu verplanen und für den Fall, dass der Arbeitnehmer dem nicht nachkommt, könnte der Urlaubsanspruch verfallen. |