

01.03.2019

Infoschreiben – aktuelles zum Lohn – Abrufarbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten und Nachweispflichten

fast jedes Jahr kommen Änderungen im Bereich Lohn auf Sie und uns zu.
Damit wir die Lohnabrechnungen korrekt erstellen können, benötigen wir Ihre Unterstützung.

Im Bereich der sog. Abrufarbeitsverhältnissen, d. h. bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, deren wöchentliche Arbeitszeit variiert oder bisher nicht festgelegt war kommt es zu folgender Gesetzesänderung:

§ 12 Abs. 1 TzBfG: Bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf ist eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Welches Problem kann hier auftreten? Phantomlohnproblem!!

Beispiel: Wird ein Minijobber ohne Arbeitszeitregelung zum aktuellen Mindestlohn eingestellt und beschäftigt, kann im Rahmen einer Prüfung der DRV die wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden unterstellt werden.

20 Stunden wöchentlich x 13 : 3 = 86,7 Stunden pro Monat x 9,19€ Mindestlohn = 796,77€ Bruttolohn
Somit kann aus einem Minijob **fiktiv** ein Sozialversicherungspflichtiger Job werden. Dies bedeutet für Sie, dass im Bereich der Sozialversicherung und der Lohnsteuer eine **erhebliche Nachzahlung** auf Sie zukommen könnte.

Bitte unterschätzen Sie diese Probleme nicht und halten Sie sich an die gesetzlichen Bestimmungen. Die Festlegung und Aufzeichnung der Arbeitszeit ist unter anderem auch durch das Nachweisgesetz verpflichtend.

§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG: der Arbeitgeber hat... schriftlich niederzulegen: vereinbarte Arbeitszeit

Die **10 Punkte des § 2 Abs. 1 NachwG** (siehe Anhang) sollten Sie **zwingend** einhalten. Mit dem letzten Rundschreiben hatten Sie die **Personalfragebögen zur Ausfüllung** erhalten. Wenn uns diese **vollständig ausgefüllt vorliegen, haben Sie alle relevanten Kriterien erfüllt.** Bitte beachten sie die Regelungen auch in Ihren Arbeitsverträgen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und 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 und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen 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 drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/_2.html