

Februar 2025

Arbeit auf Abruf: Stolperfallen bei Minijobs beachten

Wer Minijobberinnen und Minijobber auf Abruf beschäftigt, muss genau hinschauen, denn sonst kann der Minijob schnell zu einer versicherungspflichtigen Tätigkeit werden.

Minijobber und Teilzeitbeschäftigte werden häufig auf Abruf eingesetzt und haben keine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit. Um diese Beschäftigten zu schützen, sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz besondere Regelungen vor - mit Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Die Folge: Aus einem Minijob kann ungewollt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden.

Wann liegt "Arbeit auf Abruf" vor?

Bei der Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine Vereinbarung, nach der Beschäftigten ihre Arbeitsleistung

- je nach Arbeitsanfall erbringen und
- nach einseitiger Anweisung des Arbeitgebers.

Dabei müssen Arbeitgeber gesetzliche Vorgaben beachten. Die Bedingungen sind in § 12 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) geregelt. Die Bedingungen greifen in der Regel immer dann, wenn die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffene Absprache nicht arbeits- oder tarifvertraglich bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Fiktive wöchentliche Arbeitszeit bei fehlender Vereinbarung

Nach dem TzBfG gilt: In einer Abruf-Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt sein. Ist das nicht der Fall, gilt eine fiktive Wochenarbeitszeit als vereinbart, nämlich die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Aus dieser fiktiven Arbeitszeit werden Entgeltansprüche abgeleitet und müssen vergütet werden bzw. können von den Beschäftigten arbeitsrechtlich geltend gemacht werden.

Sozialversicherung orientiert sich am arbeitsrechtlichen Anspruch

Der Entgeltanspruch, der sich auf Basis der fiktiven Arbeitszeit ergibt, wird auch Phantomlohn genannt. Er muss für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob Arbeit in diesem Umfang tatsächlich geleistet oder vergütet wurde.

Wenn man also von der fiktiven Wochenarbeitszeit von 20 Stunden ausgeht (wenn es keine andere Vereinbarung gibt), entstehen allein aufgrund des Mindestlohns schnell monatliche Entgelte von mehr als 556 Euro. Diese Beschäftigten wären dann keine Minijobber mehr, sondern sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Maximale Arbeitszeit bei Minijobs

Minijob allgemein

Die Verdienstgrenze für Minijobs orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn. Steigt der Mindestlohn, wird auch die Minijobgrenze angehoben. Seit 1. Januar 2025 liegt der Mindestlohn bei 12,82 Euro. Die Minijobgrenze liegt bei 556 Euro pro Monat.

Auch wenn es bei Minijobs im Prinzip keine besondere Begrenzung der monatlichen Arbeitszeit gibt, ergibt sich aus dem Mindestlohn doch eine Obergrenze: Im Jahr 2025



Februar 2025

können Minijobber monatlich maximal 43,37 Stunden arbeiten (556 Euro : 12,82 Euro). Bei höheren Stundenlöhnen fällt die monatliche Arbeitszeit entsprechend geringer aus. Innerhalb dieses Rahmens darf die wöchentliche Arbeitszeit auch flexibel gestaltet sein, wie zum Beispiel bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden alle zwei Wochen.

Minijob auf Abruf: Mindest- und Höchstarbeitszeiten vereinbaren

Erfolgt die Arbeit auf Abruf, wird in der Regel eine Abrufvereinbarung geschlossen. Darin muss nach dem TzBfG eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt sein. Wird der Mindestlohn gezahlt, darf die Vereinbarung nur maximal 10 Stunden pro Woche vorsehen, damit die Beschäftigung geringfügig bleibt. Wer Minijobberinnen und Minijobber auf Abruf einsetzen möchte, sollte die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit schriftlich mit den Beschäftigten festlegen. Dabei sollten Sie eine wöchentliche Mindest- oder Höchstzeit vereinbaren. Allerdings müssen Sie darauf achten, dass die Mindestarbeitszeit nicht um mehr als 25 Prozent überschritten und die Höchstarbeitszeit nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten werden darf.

Betriebsprüfungen können zu Nachforderungen führen

Die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherung prüfen Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen zur Sozialversicherung nach der DEÜV.

Auch hier folgt der Betriebsprüfdienst natürlich der Regelung, dass sich die Sozialversicherung am arbeitsrechtlichen Anspruch orientiert.

Das kann in Einzelfällen dazu führen, dass eine ursprünglich als Minijob eingeschätzte Beschäftigung wegen Missachtung arbeitsrechtlicher Vorgaben nachträglich sozialversicherungspflichtig wird und der Arbeitgeber Beiträge nachzahlen muss.

Ausnahmen von den Regelungen für Arbeit auf Abruf

Anders sieht es aus, wenn kein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf finden keine Anwendung bei Rahmenvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte festlegen, dass keine Arbeitspflicht besteht und das Arbeitsverhältnis jeweils erst mit Angebot und Annahme eingegangen wird. In diesen Fällen handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes um kein Dauerarbeitsverhältnis und damit auch nicht um Arbeit auf Abruf (BAG-Urteil v. 15.02.2012, Az. 10 AZR 111/11).

Arbeit auf Abruf liegt auch nicht bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen vor, bei denen das monatliche Entgelt immer die gleiche Höhe hat und lediglich die Arbeitszeit schwankt.

[Arbeit auf Abruf: Stolperfallen bei Minijobs beachten | Die Techniker - Firmenkunden](#)



digi.tab

Herausgeber: Dachdecker-Verband Nordrhein, Graf-Recke-Str. 43, 40239 Düsseldorf
Tel.: 0211 – 91429-27, Fax.: 0211 – 69932688
Verantwortlich: Maximilian Schmitz
E-Mail : heck@ddv-nr.de

