

„Phantomlohn“ durch Arbeitszeitfiktion bei Mini-Jobs u. a. zum 1. Januar 2019 - Neuerung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Durch das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ wurde im Teilzeit- und Befristungsgesetz die Arbeitszeitfiktion von 10 Stunden auf 20 Stunden für die sogenannte Arbeit auf Abruf erhöht. Insbesondere bei den sogenannten Mini-Jobs führt diese Anhebung zu Problemen. Werden keine eindeutigen Regelungen zur wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen, gilt seit dem 1. Januar 2019 als gesetzliche Vermutung eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (geregelt in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG) und führt damit zu dem bekannten Phänomen des „Phantomlohns“. Auch wenn kein Entgelt für diese Arbeitszeit entrichtet wurde, werden hierfür Beiträge fällig. Schlussendlich hätte der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts.

In dem Jahresarbeitsgespräch der Bundessteuerberaterkammer mit dem Betriebsprüfungsamt der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) am 12. März 2019 haben deren Vertreter bestätigt, dass bei fehlender Regelung zur Arbeitszeit die 20 Stunden seit dem 1. Januar 2019 auch für Mini-Jobs - aber auch für andere Beschäftigungen - gelten. Infolge dessen werden gerade die Mini-Jobs dann wegen des gesetzlichen Mindestlohns in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragspflichtig. Die Prüfer werden diese Neuregelung bei künftigen Betriebsprüfungen anwenden. Um nicht Gefahr zu laufen, Beiträge, aber auch Arbeitsentgelt nachzuentrichten, sollten unter Beachtung des Rechtsdienstleistungsgesetzes die Stundenangaben in den Verträgen bzw. die Unterlagen nach dem Nachweisgesetz konkretisiert werden. Zu beachten sind dabei die arbeitsrechtlichen Vorgaben und Grenzen des § 12 TzBfG. Dies gilt insbesondere für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Ist eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen (siehe dazu auch mit Hinweisen zu der in § 12 Abs. 4 TzBfG neu geregelten Entgeltfortzahlung, Eckert, Blick ins Arbeitsrecht, DStR 2019, S. 519).