



## IVZ-Newsletter Februar 2019

28.02.2019

Themen: 1) Ergänzungen zur IVZ-JMV  
2) Rechtliche Info für Arbeitgeber

### **1) IVZ-Mitgliederversammlung 28./29.03.2019 in Stuttgart**

Für alle, die sich noch nicht angemeldet haben, gibt es immer noch die Möglichkeit sich über den AnmeldeLink vom 21.01.2019 sich anzumelden. Eine Email an [info@ivz-ev.de](mailto:info@ivz-ev.de) ist auch ausreichend.

Das Dormero-Hotel ist zwischenzeitlich leider ausgebucht. In unmittelbarer Nähe sind diese Hotels: SI-Suites, A.C. Hotel, Neotel, Hotel Gloria. Diese müssen jedoch selbst gebucht werden, ein Anruf dort genügt...

Auch Bildungszeit für das Weiterbildungskonto gibt es für unsere Veranstaltung, ganze 3 Stunden und 45 Minuten. Die Gutschrift erhält jedes Mitglied, das sich in Stuttgart in die Teilnehmerliste einträgt und unterschreibt. Über diese Liste erfolgt die Gutschrift der Zeit auf dem Konto.

Anbei der Entwurf der Satzungsänderung, ergänzt um die Teile, die der DSGVO geschuldet sind. Über diesen wollen wir in Stuttgart abstimmen lassen.

Danke an alle, die sich bereits angemeldet haben! Über viele zusätzliche Anmeldungen freuen wir uns.

### **2) Rechtliche Info für Arbeitgeber**

Zum 1. Januar 2019 ist das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Kernelement des Gesetzes ist im Übrigen die Einführung einer so genannten Brückenteilzeit. Damit soll sichergestellt werden, dass diejenigen, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, nach der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können. Allerdings umfasst das Gesetz eine weitere Änderung, die Minijobber und ihre Arbeitgeber unbedingt kennen sollten. Sie betrifft die "Arbeit auf Abruf" und letztlich auch die geringfügigen Beschäftigten ohne schriftliche Arbeitsverträge.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nämlich 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, galt bislang eine Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Zudem hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

ABER: Seit dem 1. Januar 2019 gelten nicht mehr 10, sondern 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 TzBfG).

Das heißt: Existieren keine schriftlichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit, werden nun 20 Wochenstunden als vereinbart angesehen. Bei einem Mindestlohn von 9,19 EUR pro Stunde wären das 183,90 EUR Wochenlohn und - je nach Länge des Monats - rund 740 EUR Monatslohn. Damit ist die Minijobgrenze von 450 EUR locker überschritten. Das wird Arbeitgebern und zum Teil auch den Arbeitnehmern nicht gefallen.

Hinzuweisen ist diesbezüglich auch auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.9.2014 (5 AZR 1024/12), in dem es heißt: " Haben die Arbeitsvertragsparteien eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ..... gelten die zum Schutz des Arbeitnehmers gesetzlich fingierten Arbeitszeiten." Es wird insoweit auf § 12 Abs. 1 Satz 3 und Satz 4 TzBfG verwiesen, wonach bislang 10 und nun 20 Wochenstunden als vereinbart gelten.

STEUERRAT: Das Gesetz betrifft zwar in erster Linie das Arbeitsrecht. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich die Träger der Sozialversicherung darauf berufen werden und im Rahmen ihrer Prüfungen die Minijobs zu sozialversicherungspflichtigen Jobs "umwandeln" werden. Hohe Beitragsnachforderungen wären vorprogrammiert. Ob sie damit durchkommen werden, steht auf einem anderen Blatt, vor allem, wenn die tatsächliche Übung in der Vergangenheit eine andere war. Auf jeden Fall empfiehlt es sich, auch bei geringfügig Beschäftigten die wöchentlich zuerbringende Arbeitszeit schriftlich zu fixieren. Das reine Ausfüllen des Personalfragebogens reicht nicht aus.

Mit freundlichen Grüßen

**Der IVZ-Vorstand**