Welche Besonderheiten müssen Sie beachten, wenn Sie Minijobber auf Abruf beschäftigen?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

in einigen Bereichen der Wirtschaft kann der Arbeitsanfall stark schwanken. So benötigt man z.B. im Sommer, wenn die Biergärten geöffnet sind und das Wetter schön ist, punktuell mehr Aushilfen in der Gastronomie als im Herbst. Diese Aushilfen üben ihre Tätigkeit oft als sog. Minijobber auf Abruf aus und sind nicht an feste Arbeitszeiten gebunden, sondern werden je nach Arbeitsanfall kurzfristig anfordert. Als Arbeitgeber müssen Sie aber aufpassen, da für diese Beschäftigten besondere Regeln gelten.

Insbesondere muss die wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart werden, denn sonst gelten automatisch 20 Wochenstunden als vereinbart und es kann für Sie richtig teuer werden: Gegebenenfalls müssen Sie sogar Stunden vergüten, die gar nicht geleistet wurden. Und aus dem geplanten Minijob, für den natürlich auch der Mindestlohn gilt, wird dann schnell eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Die Pauschalversteuerung in der Lohnsteuer und Sozialversicherung entfällt und die Nachzahlungen, die sich aus der Überschreitung der Minijob-Grenze ergeben, müssen Sie allein tragen.

|  |  |
| --- | --- |
|  | In unserer **Infografik auf der nächsten Seite** können Sie ersehen, welche Besonderheiten Sie als Arbeitgeber berücksichtigen müssen, wenn Sie Minijobber auf Abruf beschäftigen, und welche Sanktionen Ihnen im Fall einer Nichtbeachtung drohen. |

Mit freundlichen Grüßen

