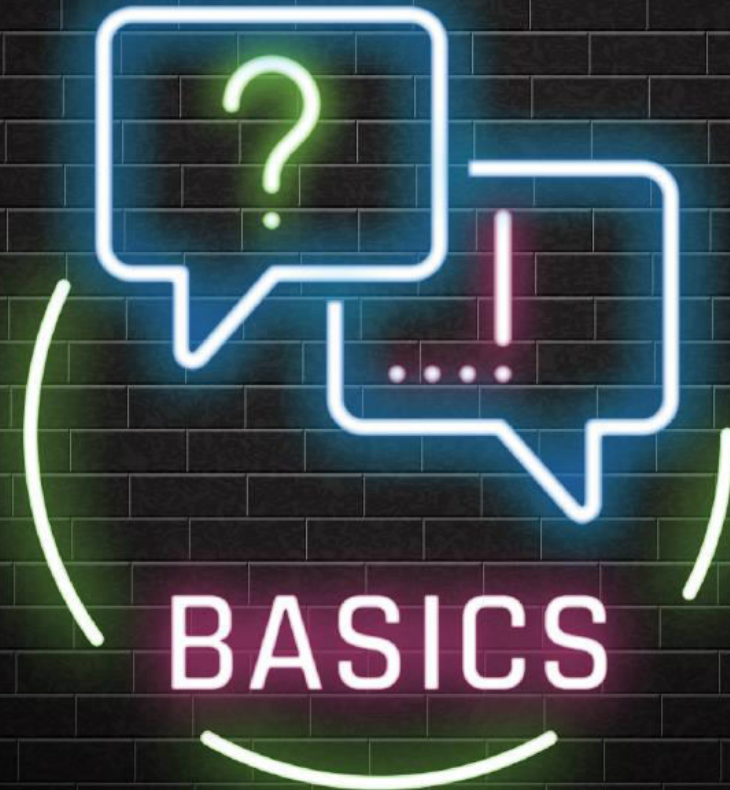


WISSEN
KOMPAKT

FLEXIBLE
ARBEITSZEIT

Arbeit auf Abruf



Für Personalverantwortliche
und Geschäftsleitungen

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Dieses Modell ist geeignet für Bereiche, in denen der Arbeitskräftebedarf unvorhergesehen stark schwanken kann, bspw. häufig im Gastgewerbe oder Gesundheits- und Sozialwesen.
- Die gesetzliche Grundlage bildet der §12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.
- Seit Jahreswechsel 2018/2019 beträgt die gesetzlich angenommene Mindeststundenzahl 20 Stunden in der Woche, statt der vorherigen 10 Stunden, wenn diese nicht abweichend geregelt ist.
- Ist eine Mindestarbeitszeit vereinbart, dann darf der Anteil abrufbaren Arbeit nicht mehr als 25 % von der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit abweichen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen 20 %.
- Die neu geltende 20-Stunden-Regel für geringfügig Beschäftigte führt zur Überschreitung der 450-Euro-Grenze und damit automatisch zur Sozialversicherungspflicht. Der Status des / der Minijobber*in kann nur erhalten bleiben, indem eine andere Mindest-/Höchststundenzahl vereinbart wird.
- Im Jahr 2015 gaben rund 1,9 Millionen abhängig Beschäftigte an, Arbeit auf Abruf zu verrichten (wobei nicht alle Befragten dies im Sinne der gesetzlichen Definition verstehen dürften). Die Berechnung basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels ([Schäfer 2017](#)).

MERKMALE UND VERBREITUNG



Tipp

Wollen Sie vermeiden, dass Sie Ihre geringfügig Beschäftigten, die bei Ihnen auf Abruf arbeiten, sozialversicherungspflichtig beschäftigen müssen, dann vereinbaren Sie mit Ihnen eine Mindest- und eine Höchststundenzahl.

Wenn Sie keine Mindeststundenzahl vereinbaren, gilt seit Januar 2019 die Regelung, dass 20 statt bisher zehn Stunden fest vereinbart sind. Und damit kommen Ihre Beschäftigten über die 450-Euro-Grenze.

Sollte Ihnen die Flexibilität nicht ausreichen, dass nach der neuen Regelung jeweils höchstens 20 Prozent weniger oder 25 Prozent mehr als die vereinbarte Arbeitszeit pro Woche abgerufen werden darf, dann müssten Sie vielleicht doch mit einem Arbeitszeitkonto arbeiten und die Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Gerade bei größeren Schwankungen können Arbeitszeitkonten sehr hilfreich sein.

VORTEILE



Aus Betriebssicht	Aus Beschäftigtensicht
<ul style="list-style-type: none">• Höchst flexibler Personaleinsatz möglich. Genügend Personal ist in Hochphasen vorhanden und bei Auftragsflauten ist nicht zu viel Personal vorhanden.• Kostenersparnis: Es müssen keine „Leerzeiten“ gezahlt werden, es fallen weniger Überstundenzuschläge an, geringere Einstellungs- und Einarbeitungskosten.• Schwankungen gehen nicht mit höheren Personalkosten einher.	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigte erhalten spätestens vier Tage vorher Bescheid, wann ihr Einsatz geplant ist.• Beschäftigte erhalten auf jeden Fall den Lohn für die verarbeitete Mindestarbeitszeit. In manchen „guten“ Monaten kommt ein großes Plus dazu, wenn viel zu tun ist.

NACHTEILE



Aus Betriebssicht

- Betriebe müssen den Beschäftigten eine Mindestzahl an Stunden pro Woche anbieten. Daher kann es doch zu Personalkosten bei „Leerzeiten“ kommen.
- Nach der neuen Regelung seit dem 1.1.2019 haben geringfügig Beschäftigte kaum noch Flexibilität. Sie kommen aufgrund der 20-Stunden-Regel über die 450-Euro-Grenze, sodass Sozialversicherungspflicht besteht.

Aus Beschäftigtensicht

- Nur der Lohn für die Mindestarbeitszeit ist sicher, darüber hinaus hängt es vom betrieblichen Bedarf ab, ob Zusatzstunden möglich sind.
- Die Schwankungsbreite der Stunden, die abgerufen werden dürfen, ist seit dem 1.1.2019 stark eingeschränkt worden: Es dürfen höchstens 20 % weniger oder 25 % mehr als die vereinbarte Arbeitszeit pro Woche abgerufen werden.

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Die Studie des IAB von Eva Hank und Jens Stegmaier untersucht die Verbreitung von Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten:

Hank, Eva; Stegmaier, Jens (2018): Wenn die Arbeit ruft. Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, in: IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg, in: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1418.pdf>

In seinem Kurzbericht gibt Holger Schäfer, Arbeitsmarktexperte beim IW, einen Überblick über wichtige Aspekte dieses Arbeitszeitmodells:

Schäfer, Holger (2017): Arbeit auf Abruf, IW-Kurzbericht, Nr. 39, Köln, in: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/337269/IW_Kurzbericht_2017_39_Arbeit_auf_Abruf.pdf

Rechtsgrundlage:

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), §12 Arbeit auf Abruf, in: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/12.html>

Minijob-Zentrale, Arbeit auf Abruf. Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen sollten, in: https://www.minijobzentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/04_arbeitsrecht/11_Arbeit_auf_Abruf/node.html

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu flexiblen Arbeitszeiten:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)



[Empfehlungen für Teams](#)



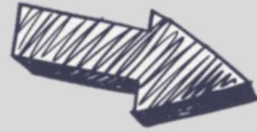
[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

Darüber hinaus zahlreiche Beispiele guter Praxis und Wissen kompakt zu weiteren Arbeitszeitmodellen.

IMPRESSUM



Förderer und Partner



[Lesen Sie mehr ab Seite 36...](#)



Autorenteam:

Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Hammermann,
Oliver Stettes, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com