

Coronavirus – Arbeitshilfe zum Umgang mit Minijobs während der Corona-Pandemie

In zahlreichen Betrieben werden auch geringfügig Beschäftigte, sog. Minijobber, eingesetzt. Dabei gibt es zwei Arten von Minijobs: zum einen geringfügig entlohnte Beschäftigte, also 450 Euro-Kräfte, zum anderen kurzfristig Beschäftigte. Aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit dieser Arbeitsverhältnisse gelten für geringfügig Beschäftigte Besonderheiten. Einige davon wurden anlässlich der Corona-Pandemie angepasst. Weitere Informationen finden sich auch auf der Homepage der Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de).

ANSPRECHPARTNER

Yvonne Fuchs
Tel. 0911/264441
y.fuchs@vdmb.de

Marcus Jülicher
Tel. 0911/264441
m.juelicher@vdmb.de

Kathrin Rohlf
Tel. 089/33036-125
k.rohlf@vdmb.de

Daniela Breu
Tel. 089/33036-132
d.breu@vdmb.de

I. Zeit- und Verdienstgrenzen

1. Zeitgrenze bei kurzfristig Beschäftigten

Grundsätzlich gilt: Kurzfristige Minijobs sind gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV von Anfang an auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt: Arbeitet der Minijobber mindestens fünf Tage pro Woche, beträgt der maximale Zeitraum **drei Monate**. Arbeitet der Minijobber regelmäßig weniger als fünf Tage wöchentlich, beträgt der Zeitraum **70 Arbeitstage**. Diese Zeiträume gelten für alle kurzfristigen Minijobs innerhalb eines Kalenderjahres; sowie für jahresübergreifende Beschäftigungen, die von vornherein auf drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet sind.

Abweichend von der Drei-Monats- bzw. 70-Arbeitstage-Grenze werden mit dem sogenannten „Sozialschutz-Paket“ vom 27. März 2020 **die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage angehoben.**

Ist der Beschäftigungszeitraum länger, handelt es sich nicht mehr um eine kurzfristige Beschäftigung. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt bereits ab dem Zeitpunkt nicht mehr vor, ab dem der Arbeitgeber absehen kann, dass die Zeitgrenzen überschritten werden.

Für die Sozialversicherungsfreiheit kommt es bei kurzfristigen Minijobs auf die Höhe des Verdienstes nicht an. Eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt (§ 115 SGB IV).

2. Verdienstgrenze bei 450-Euro-Minijobbern

Grundsätzlich gilt: Beschäftigte können gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sozialversicherungsfrei regelmäßig maximal 450 Euro monatlich verdienen. Dabei gilt eine jährliche Verdienstgrenze von 5.400 Euro (= 12*450 Euro), wenn der Minijobber ein Jahr lang durchgehend arbeitet. Bei Überschreitung dieser Verdienstgrenze liegt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und kein Minijob mehr vor. Erhält der Minijobber im Jahr maximal 5.400 Euro, darf sein Verdienst in einzelnen Monaten auch mehr als 450 Euro betragen.

Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger führt ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung; als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. **Grundsätzlich ist daher eine bis zu dreimalige Überschreitung der 450 Euro-Grenze in einem Zwölf-Monats-Zeitraum zulässig.** Ist dies gewährleistet, liegt weiterhin ein Minijob vor. Der Jahresverdienst darf in solchen Ausnahmefällen auch mehr als 5.400 Euro betragen.

Abweichend davon haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in einer Gemeinsamen Verlautbarung vom 30. März 2020 anlässlich der Corona-Pandemie klargestellt, dass analog zu den durch das Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 angehobenen Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung (vgl. dazu I. 1.) ein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 vorliegt, wenn innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres **maximal in fünf Kalendermonaten** ein nicht vorhersehbares Überschreiten vorliegt.

II. Minijobs und Kurzarbeit

Durch wegfallende Aufträge im Zuge der Corona-Pandemie haben viele Arbeitgeber Kurzarbeit in ihren Betrieben eingeführt. Dabei sind im Zusammenhang mit geringfügig Beschäftigten Besonderheiten zu berücksichtigen.

1. Kurzarbeit, aber kein Kurzarbeitergeld für Minijobber

Grundsätzlich kann Kurzarbeit auch mit geringfügig Beschäftigten vereinbart werden. Allerdings ist zu beachten, dass geringfügig Beschäftigte wegen der **fehlenden persönlichen Voraussetzungen** des § 98 Abs. 1 SGB III **kein Kurzarbeitergeld** (KuG) erhalten. **Anknüpfungspunkt ist dabei die fehlende Versicherungspflicht** der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV.

Grundsätzlich ist es aber möglich, geringfügig Beschäftigten in Kurzarbeit durch den Arbeitgeber einen gekürzten Lohn in Höhe eines fiktiven Kurzarbeitergeldes auszuzahlen, eine Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt jedoch nicht.

2. Weiterbeschäftigung von Minijobbern trotz Kurzarbeit?

KuG wird nach § 95 i.V.m. § 96 SGB III nur gewährt, wenn ein **unvermeidbarer**, vorübergehender, erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.

In diesem Zusammenhang ist die Frage aufgeworfen worden, **ob eine Weiterbeschäftigung geringfügig Beschäftigter im Betrieb möglich ist, obwohl für andere, sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter Kurzarbeit** eingeführt werden soll. Die Weiterbeschäftigung geringfügig Beschäftigter könnte den Anspruch auf KuG für die übrigen Mitarbeiter des Betriebs gefährden, wenn aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit insoweit kein „unvermeidbarer“ Arbeitsausfall vorläge.

Sofern geringfügig Beschäftigte daher während der Kurzarbeit nicht eingesetzt werden dürften, könnte das u. U. deren Entlassungen zur Folge haben.

a) Informationen und Auskünfte der Bundesagentur für Arbeit

In den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum KuG wird auf die Frage nicht eingegangen. In einer aktuellen FAQ-Liste der BA heißt es auf die Frage

„Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?“:

„Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.“

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

Die Frage nach dem praktischen Umgang mit geringfügig Beschäftigten bleibt damit jedoch unbeantwortet.

aa) Auskünfte der Bundesagentur für Arbeit

Zwischenzeitlich liegen uns auch zwei diesbezügliche Auskünfte der BA in Baden-Württemberg und Bayern vor.

(1) Die BA in **Baden-Württemberg** hatte sich zu folgendem Sachverhalt positioniert:

Ein Unternehmen, das **Tageszeitungen** druckt und Beilagen einlegt, setzt zur **Abdeckung von Spitzen** neben Teilzeitkräften mehrere geringfügig Beschäftigte ein. Die geringfügig Beschäftigten sind unbefristet mit einem bestimmten Stundenkontingent beschäftigt und werden ausschließlich für die Abwicklung der Produktionen an je zwei produktionsstarken Tagen pro Woche benötigt. Diese Spitzenabdeckung kann ausschließlich über geringfügig Beschäftigte erfolgen, da an den restlichen Tagen weniger Köpfe zur Produktionsabwicklung benötigt werden. Das höhere Arbeitsvolumen fällt auch nur an diesen beiden produktionsstarken Tagen an und kann auch nicht zeitlich gestreckt auf mehrere Tage verteilt werden.

Nachdem die BA zunächst mitgeteilt hatte, dass während einer laufenden Kurzarbeit in der betroffenen Abteilung diese geringfügigen Mitarbeiter nicht zur Spitzenabdeckung eingesetzt werden dürfen, hat sie nach interner Rücksprache folgendes mitgeteilt:

„Das Volumen der Kurzarbeit wird vom Volumen des Auftragsmangels bestimmt, die Planung was Lage und Verteilung der Kurzarbeit auf die (alle) Arbeitnehmer angeht, bestimmt der Arbeitgeber. In diese Planung kann er auch geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmer mit einbeziehen.“

Konkret: Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld für die Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ist nicht der Abbau von geringfügigen Mitarbeitern. Diese können weiter entsprechend der Auftragslage beschäftigt werden.

Zudem hat die BA auch die Empfehlung ausgesprochen, das Arbeitsvolumen/die Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten zu reduzieren.

(2) Eine Auskunft der **BA in Bayern** fasst sich etwas kürzer:

„Geringfügig Beschäftigte können während der Kurzarbeit genauso beschäftigt werden oder nicht wie ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer. Auch wenn geringfügig Beschäftigte kein Kurzarbeitergeld bekommen. Wie die Arbeitnehmer (sozialversicherungspflichtig und Geringverdiener) während der Kurzarbeit eingeteilt werden bleibt allein dem Arbeitgeber überlassen.“

(Hinweis: Die Details des zu Grunde liegenden Sachverhalts sind uns hier nicht bekannt.)

bb) Bewertung

Maßstab der BA dürfte bei der Prüfung sein, dass der Einsatz geringfügig Beschäftigter nicht dazu führen darf, dass das Arbeitsvolumen sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer sinkt und diese deshalb Kurzarbeit verrichten müssen. Daher dürften die Entscheidungen der BA in den o.g. Sachverhalten wesentlich von den konkreten Umständen abhängig gewesen sein und sollten vor diesem Hintergrund nicht als pauschale Aussage zum Einsatz von geringfügig Beschäftigten angesehen werden.

Daher empfiehlt es sich, der jeweiligen BA, bei dem der Betrieb seinen Antrag auf Kurzarbeit einreicht, die Gegebenheiten im Betrieb ausführlich und nachvollziehbar darzulegen und zu begründen, warum der Einsatz geringfügig Beschäftigter neben der Anordnung von Kurzarbeit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erforderlich ist.

b) Alternative praktische Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben

Ist der weitere Einsatz der geringfügig Beschäftigten im Zusammenhang mit Kurzarbeit aus Gründen der Gesamtumstände im Betrieb nicht möglich oder sinnvoll, gibt es, wenn eine Kündigung vermieden werden soll, verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit Minijobbern. Zunächst ist zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung in anderen Abteilungen des Betriebes möglich ist. Ferner sollten ggf. bestehende Überstunden abgebaut und Resturlaubstage gewährt werden.

Da der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt, ist er grundsätzlich verpflichtet, den Minijobbern, die er nicht mehr beschäftigen kann, den vereinbarten Lohn weiterzuzahlen. Bei Arbeit auf Abruf erfolgt die Bezahlung auf Grundlage der vereinbarten Mindestarbeitszeit.

Alternativ kann eine Ruhens-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und geringfügig Beschäftigten abgeschlossen werden. Dies kann vor allem für Betriebe, die zahlreiche Zusteller beschäftigen, die derzeit mangels zuzustellender Artikel nicht eingesetzt werden können, sinnvoll sein.

III. Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Kurzarbeit

Grundsätzlich gilt: Nach § 106 Abs. 3 SGB III erhöht ein Entgelt, das ein Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger erzielt, das bei der Berechnung von KuG zu berücksichtigende Ist-Entgelt. Dies führt dazu, dass weniger KuG ausgezahlt wird.

Mit dem „Sozialschutz-Paket“ vom 27. März 2020 wurde eine davon **abweichende Regelung** beschlossen: Nach § 421 c SGB III wird in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober 2020 Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen **Beschäftigung in systemrelevanten Branchen und Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet**, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt (Freibetrag). Die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigungen sind versicherungsfrei zur Arbeitsförderung.

Dadurch soll ein Anreiz geschaffen werden, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie z. B. der Landwirtschaft, aufzunehmen.

Wichtig: Laut Weisung der BA vom 30. März 2020 zu den wegen der Corona-Pandemie beschlossenen Ausnahmeregelungen beim Kurzarbeitergeld <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146387.pdf> erhöhen **450 Euro-Minijobs** in systemrelevanten Branchen und Berufen das Ist-Entgelt nicht und bleiben daher **grundsätzlich anrechnungsfrei**. Für einen Arbeitgeber entsteht demnach kein bürokratischer Mehraufwand, wenn er seinen Beschäftigten in Kurzarbeit gestattet, einen zusätzlichen Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufzunehmen. Sollte ein Beschäftigter eine Nebentätigkeit mit höherem Umfang als einen Minijob aufnehmen wollen, sollten Arbeitgeber darauf achten, dass das zusätzliche Einkommen den Freibetrag nicht übersteigt. Ansonsten ist ein deutlicher Mehraufwand bei der Berechnung und Auszahlung des KUG zu erwarten.

Nach der Gesetzesbegründung zählen zu den systemrelevanten Bereichen die Ordnungs- und Sicherheitsbehörden, Energie- und Wasserversorger, der Transport- und Personenverkehr aber auch die Aufrechterhaltung von Kommunikationswegen. Besondere Bedeutung haben zudem das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken aber auch die Land- und Ernährungswirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln. Einen Maßstab für die Zuordnung von **Tätigkeiten zu systemrelevanten Branchen** und

Berufen bietet die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-Gesetz). Dieser Maßstab ist laut den Weisungen der BA vom 30. März 2020 im Zweifel weit auszulegen.

Zum Teil wurden durch Verordnungen (z. B. Verordnung zur Abweichung vom Arbeitszeitgesetz) oder landesrechtliche Regelungen auch andere Branchen und Tätigkeiten (z. B. Herstellung von Transport- oder Verpackungsmaterialien) als systemrelevant eingestuft.

Die Weisung der BA vom 30. März 2020 führt als Beispiele für systemrelevante Branchen oder Berufe auf:

- medizinische Versorgung, ambulant und stationär, auch Krankentransporte
- Versorgung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Lebensmitteln, Verbrauchsmaterialien
- Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten und Geräten
- Versorgung mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln
- Labordiagnostik
- Apotheken
- Güterverkehr z. B. für die Verteilung von Lebensmitteln an den Groß- und Einzelhandel
- Lebensmittelhandel, z. B. Verkauf oder Auffüllen von Regalen
- Lebensmittelherstellung, auch Landwirtschaft
- Lieferdienste zur Verteilung von Lebensmitteln

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. In Zweifelsfällen, ob eine von einem in Kurzarbeit befindlichen Arbeitnehmer aufgenommene Tätigkeit als systemrelevant gilt, sollte Rücksprache mit der BA gehalten werden.

Hinweis: Am 22. April 2020 hat der Koalitionsausschuss u. a. beschlossen, dass für Arbeitnehmer in Kurzarbeit ab dem 1. Mai bis 31. Dezember 2020 die bereits bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe geöffnet werden sollen (<https://www.cdu.de/corona/ergebnis-koalitionsausschuss>). Über die weitere Entwicklung und den Verlauf werden wir informieren.