

Wichtig

Nach dem TzBfG sind Befristungen in vielen Fällen unzulässig, beispielsweise wenn kein ausreichender sachlicher Grund vorlag oder die Grenze von zwei Jahren für Befristungen ohne Sachgrund überschritten wurde. Diese Unwirksamkeit kann vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende mit einer Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf **vor der Arbeitsaufnahme** zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die arbeitsrechtliche Folge bei Verstößen gegen die Schriftform ist ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis.

Dauert ein Arbeitsverhältnis über ein Jahr an oder ist es durch eine Vereinbarung von vornherein auf jährliche Wiederholungen angelegt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor. Dies gilt auch, wenn pro Jahr an nur bis zu 70 Arbeitstagen gearbeitet wird.

Auch die anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind auf die kurzfristig Beschäftigten anwendbar; dies betrifft vor allem den zu gewährenden Mindestlohn von 9,60 €.

3 Übergangsbereich

Zum 01.07.2019 änderte sich die Regelung bezüglich sogenannter **Midi-Jobs**. Seit diesem Datum gelten Beschäftigungsverhältnisse im neuen „Übergangsbereich“ mit einem **regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 1.300 €** als Midi-Jobs.

Beispiel

Axel übt nebeneinander drei Beschäftigungen als Raumpfleger aus, jeweils bei verschiedenen Arbeitgebern. Daneben hat er keine Hauptbeschäftigung. In seinen drei Beschäftigungsverhältnissen erhält Axel jeweils ein Arbeitsentgelt von 200 € monatlich. Axels monatliches Arbeitsentgelt beläuft sich somit auf insgesamt 600 € und übersteigt die 450-€-Grenze. Die Minijob-Regelungen finden keine Anwendung; es handelt sich um ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich.

Hinweis

Bis zum 30.06.2019 einschließlich war anstelle des neuen Übergangsbereichs noch die alte Gleitzone von 450,01 € bis 850 € maßgeblich.

Bei der Ermittlung des maßgeblichen Entgelts werden **alle Einnahmen** berücksichtigt, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat (aus Tarifvertrag, betrieblich üblichen Zusatzleistungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag), unabhängig davon, ob diese gezahlt werden oder nicht.

Im Übergangsbereich unterliegen die Arbeitsentgelte grundsätzlich der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, jedoch sind die **Sozialversicherungsbeiträge** der Arbeitnehmer **im Übergangsbereich niedriger** als bei Beschäftigten mit einem Lohn

oberhalb der 1.300-€-Grenze. Die Arbeitgeberbeiträge verändern sich aber nicht, sondern hier muss der Arbeitgeber trotzdem den vollen Beitragsanteil tragen.

Hinweis

Dies gilt entsprechend auch für die alte Gleitzone.

Auf der Website der Deutschen Rentenversicherung Bund finden Sie einen Rechner, mit dem Sie die Höhe der jeweiligen **Abgabenanteile errechnen** können:

www.deutsche-rentenversicherung.de ⇒ Experten ⇒ Arbeitgeber & Steuerberater ⇒ Gleitzone/ Übergangsbereich ⇒ Gleitzone/rechner/ Übergangsbereichsrechner.

4 Sonderfall: Minijobs und Kurzarbeitergeld

Die Anordnung von Kurzarbeit ermöglicht es Unternehmen, sozialverträglich die Arbeitszeit der Belegschaft vorübergehend herabzusetzen und so zum Beispiel auf konjunkturelle Schwankungen und damit einhergehende Auftragsrückgänge zu reagieren. Hierdurch können betriebsbedingte Kündigungen verhindert werden. Im Zuge der Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld (KUG), das eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung darstellt. So können teilweise Entgelteinbußen aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit minimiert werden.

Minijobber können aufgrund ihrer Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung **kein KUG** beziehen. Allerdings ist es möglich, dass Arbeitnehmer, für die Kurzarbeit angeordnet wurde, neben ihrer Hauptbeschäftigung nun auch einen Minijob aufnehmen, um den Verdienstaufschlag aufgrund der Kurzarbeit auszugleichen. Hierbei ist aber zu beachten, dass sich der Verdienst aus dem Minijob auf die Berechnung des KUG auswirkt, da die Berechnungsgrundlage des KUG um die Höhe der Einnahmen aus dem Minijob gekürzt wird.

Hinweis

Weitere Informationen zur Berechnung des KUG finden Sie in unserem Merkblatt „Kurzarbeitergeld“. Sprechen Sie uns bei Bedarf gerne darauf an.

Im Rahmen der Corona-Krise wurde hier jedoch durch das „Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2“ eine **Ausnahme** geschaffen. Zunächst entfiel hiernach eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld, wenn der Minijob in einem systemrelevanten Bereich aufgenommen wurde. Zu den systemrelevanten Bereichen zählen zum Beispiel die Landwirtschaft oder die Gesundheitspflege. Diese Ausnahme wird jedoch **für alle Berufsgruppen** geöffnet. Bis zum **31.12.2021** können demnach Kurzarbeiter aller Berufe eine Neben-

beschäftigung aufnehmen, ohne dass sie auf das KUG angerechnet wird.

Voraussetzung für diese Ausnahmeregelung ist jedoch, dass der aus der Hauptbeschäftigung noch gezahlte Lohn, das KUG und der Verdienst aus dem Minijob in Summe das **ursprüngliche Bruttoeinkommen nicht übersteigen**. Ansonsten entfällt die Ausnahme und der Minijob wird auf das KUG angerechnet.

Ein Minijob, der schon vor Anordnung der Kurzarbeit bestand und fortgesetzt wird, wirkt sich hingegen nicht auf die Berechnung des KUG aus.

Hinweis

Die coronabedingten Regeln zum KUG sollen nach aktuellem Stand bis zum **31.03.2022 verlängert** werden. Über die weitere Entwicklung halten wir Sie auf dem Laufenden.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: November 2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.