**Minijobs in der Corona-Krise - Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber?**

Viele Unternehmen haben in der Zwischenzeit aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeit mit ihren Arbeitnehmern vereinbart und Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragt. Minijobber sind hingegen vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Was es bei Minijobs deshalb zu beachten gilt, haben wir Ihnen im Folgenden zusammengefasst.

# Lohnanspruch besteht fort

Grundsätzlich hat der geringfügig Beschäftigte, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, Anspruch auf eine Vergütung, wenn der Arbeitgeber ihn nicht mehr einsetzen kann, der Minijobber aber arbeitsbereit und arbeitsfähig wäre (Betriebsrisikolehre). Dies gilt sowohl bei teilweisem Arbeitsausfall, als auch bei vollständiger Schließung des Betriebs.

Der Arbeitgeber kann also nicht ohne eine Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer die Lohnzahlung einseitig einstellen. Einerseits könnte der Minijobber den ausbleibenden Arbeitslohn einklagen, andererseits würden im Rahmen einer Rentenversicherungsprüfung dennoch Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden. Hinzu könnten auch noch strafrechtliche Konsequenzen wegen der Nichtzahlung von Sozialversicherungsabgaben drohen.

Für Fälle, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, z. B. bei Betriebsschließungen aufgrund von Allgemeinverfügungen, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

# Vertragliche Regelung treffen

Falls Sie daher bei Minijobbern kürzere Arbeitszeiten und daher Gehaltskürzungen oder gar eine Kürzung der Arbeitszeit auf null vornehmen möchten, müssen Sie eine schriftliche Regelung mit jedem Minijobber treffen.

Dazu gibt es mehrere Möglichkeiten. Die beste Lösung für Sie und Ihre Arbeitnehmer lässt sich nur im Einzelfall feststellen. Eine Möglichkeit bestünde darin, dass mit dem Arbeitnehmer im Rahmen eines (ggf. befristeten) Änderungsvertrags die Arbeitszeit und damit das Entgelt herabgesetzt wird. Alternativ könnte auch eine Abrede über das vorübergehende Pausieren des Arbeitsverhältnisses, z. B. in Form von unbezahltem Urlaub, getroffen werden. Des Weiteren wäre auch, abhängig vom jeweiligen Einzelfall, eine ordentliche Kündigung denkbar. Da jede Variante Vor- und Nachteile bietet, empfiehlt es sich rechtsanwaltliche Beratung einzuholen.

# Fazit

Arbeitgeber können bei ihren Minijobbern nicht einseitig Gehalt und Arbeitszeit reduzieren. Treffen Sie daher bei Bedarf schriftliche Vereinbarungen mit Ihren geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, die eine Reduzierung von Arbeitszeit und Lohn ermöglichen.

Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns gern an. Wir unterstützen Sie in Zusammenarbeit mit unseren Rechtsanwälten bei Ihren Fragen.

ECOVIS Steuerberatungsgesellschaft

Straße

PLZ Ort

Telefon