

# Corona-Pandemie – Auswirkungen auf die Sozialversicherung

## Inhalt

1. Kurzarbeitergeld - Zugang erleichtert.....	1
2. Kurzfristige Beschäftigung und Minijobs – Vorübergehende Erhöhung der Grenzen .....	2
3. Werkstudenten – Auslegung des Begriffs "vorlesungsfreie Zeit" .....	4
4. Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zur Arbeits- und Freistellungsphase.....	4
5. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen – erleichterte Bedingungen.....	5
6. Sonderzahlung für Beschäftigte – Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.....	5

Seit Wochen dreht sich alles um die Corona-Krise und die Auswirkungen auf alle Lebensbereiche: sowohl auf das Private als auch auf den Beruf. Daraus ergeben sich für Sie als Arbeitgeber viele Fragestellungen.

Die TK möchte Ihnen daher mit diesem Beratungsblatt **Suchnummer 2083370** die Änderungen kompakt als Zusammenfassung zur Verfügung stellen, um Ihnen möglichst viele Fragen zum Thema Corona zu beantworten.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de) und in den Webinar-Mitschnitten unter **Suchnummer 2032060**. Hier können Sie sich alle Webinare noch einmal ansehen, die wir zum Thema Corona-Krise bereits durchgeführt haben.

In diesem Beratungsblatt bekommen Sie z.B. Antworten auf diese Fragen:

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld – werden auch Sozialversicherungsbeiträge von der BA übernommen? Was darf man dazuverdienen? Können Arbeitgeber auf erleichterte Stundung von Beiträgen hoffen? Können Aushilfen jetzt länger kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei arbeiten? Was geschieht, wenn Minijobber nun Mehrarbeit leisten müssen und deswegen die Entgeltgrenze für Minijobs überschritten wird? Wird das Werkstudentenprivileg angesichts geschlossener Universitäten ausgeweitet? Was passiert beispielsweise mit Pflegerinnen und Pflegern, die in der jetzigen Notsituation in einer Freistellungsphase der Altersteilzeit arbeiten? Bleiben Sonderzahlungen der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei?

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Kurzarbeitergeld - Zugang erleichtert

Auf der Grundlage des "Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" vom 13. März 2020 hat die Bundesregierung den Zugang zum Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert. Rückwirkend zum 1. März 2020 und befristet bis voraussichtlich zum 31. Dezember 2021 regelt die Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020:

- Kurzarbeitergeld ist für jeden Betrieb möglich, auch für Beschäftigte in Zeitarbeit.
- Der Schwellenwert wird auf 10 % abgesenkt.

Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, sofern mindestens 10 % der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Bisher lag die Schwelle bei einem Drittel der Belegschaft.

Weitere Erleichterungen sind:

### Kein Aufbau von "Minusstunden" notwendig

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet. Das geltende Recht verlangt nämlich eigentlich, dass Betriebe, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit einsetzen müssen.

Durch die Aussetzung dieser Regelung werden Arbeitgeber von der Pflicht entbunden, Entgelt für eine Arbeitsleistung zu zahlen, die sie erst später abrufen können.

### Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden werden den Arbeitgebern zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet. Dies war bislang nicht möglich, vielmehr mussten Arbeitgeber bisher die Beiträge (und zwar sowohl den Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeitragsanteil) allein tragen und finanzieren.

Mit diesen Regelungen sollen Arbeitsplätze und die Liquidität der Unternehmen gesichert werden.

**Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs**

Das Kurzarbeitergeld wird regulär für eine Dauer von maximal 12 Monaten geleistet. Die Bezugsdauer wurde im März 2020 für Arbeitnehmer, deren Anspruch bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate verlängert. Diese Regelung galt bis zum 31. Dezember 2020.

Nun soll es eine verlängerte Bezugsdauer geben. Diese gilt für Betriebe, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt haben. Längstens soll das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2021 verlängert werden.

**Höhe des Kurzarbeitergeldes**

Das Kurzarbeitergeld orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes und beträgt 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Berücksichtigt werden Löhne und Gehälter nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung: monatlich 6.900 Euro brutto (West) bzw. 6.450 Euro (Ost). Kurzarbeitergeld ist nur für Arbeitnehmer möglich, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Es gilt also nicht für geringfügig Beschäftigte, weil diese in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind.

**Aktuelle Anpassungen (Stand 14.05.2020):**

Wurde die Arbeitszeit um mehr als 50 % gekürzt, werden in den ersten 3 Monaten 60 % des entgangenen Nettolohns durch die BA ersetzt, 67 % für Haushalte mit Kindern. Ab dem 4. Monat steigt der Betrag bei kinderlosen Beschäftigten auf 70 %, bei Beschäftigten mit Kindern auf 77 %. Ab dem 7. Monat bei Kinderlosen auf 80 %, bei Eltern auf 87 %. Die Regelung gilt maximal bis zum 31. Dezember 2020. Um Nachteile für Eltern und werdende Eltern wegen der Corona-Krise zu vermeiden, soll das Kurzarbeitergeld ebenso wie das ALG I das Eltern-geld nicht reduzieren.

**Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit**

Die BA bittet Arbeitgeber, verstärkt die Online-Angebote zu nutzen. Sowohl die Anzeige als auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld können schnell, sicher und jederzeit online erfolgen. Außerdem finden Sie dort umfassende und anschauliche Informationen zum Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise sowie Hinweise zur Antragstellung. Mehr unter [arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit](https://arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit).

**Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit**

Das Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 ("Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2") enthält auch eine befristete Lockerung der Grenze für Hinzuverdienste während der Kurzarbeit.

Vom 1. April bis zum 31. Oktober 2020 werden Verdienste aus Nebentätigkeiten, die zusätzlich zum Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden und die zu systemrelevanten Branchen oder Berufen gehören, nicht oder nur teilweise auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Der Verdienst wird nur dann

angerechnet, wenn er zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem ggf. verbleibenden Verdienst aus der Hauptbeschäftigung den Betrag überschreitet, der ohne Arbeitsausfall in der Hauptbeschäftigung erzielt worden wäre. Dadurch wird ein Anreiz geschaffen, auf freiwilliger Basis vorübergehend in systemrelevanten Bereichen zu jobben, wie z.B. in der Landwirtschaft. Eine nicht abschließende Liste der systemrelevanten Bereiche finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter:

[bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html](https://bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html)

Nebenbeschäftigungen, die schon vor Beginn der Kurzarbeit aufgenommen wurden, haben keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld.

Rechenbeispiele zu den Hinzuverdienstmöglichkeiten hat das BMAS eingestellt unter [bmas.de](https://bmas.de) ([bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeiter-geld.html#faq866234](https://bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeiter-geld.html#faq866234)).

**2. Kurzfristige Beschäftigung und Minijobs – Vorübergehende Erhöhung der Grenzen****Erhöhung der Zeitgrenzen von März bis Oktober 2020**

Mit dem "Sozialschutz-Paket" hat der Gesetzgeber vorübergehend die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen erhöht. Dies gilt für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 (§ 115 SGB IV). An die Stelle von den 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen treten 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

**Beschäftigungen in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020**

Für eine ausschließlich in die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 fallende befristete Beschäftigung gelten die Zeitgrenzen von 5 Monaten bzw. 115 Arbeitstagen. Bei der Prüfung sind jedoch im Hinblick auf die Regelungen zur Zusammenrechnung auch eventuelle Vorbeschäftigungszeiten vor dem 1. März 2020 zu berücksichtigen.

Wenn Sie mehrere Beschäftigungen zusammenrechnen müssen, die nicht jeweils genau einen Monat oder mehrere ganze Monate umfassen, treten an die Stelle des Grenzwertes von 5 Monaten 115 Kalendertage.

Die Übergangsregelung ist zwar erst am 28. März 2020 in Kraft getreten, gilt aber rückwirkend ab dem 1. März 2020.

In Einzelfällen kann dies rückwirkend zur Versicherungsfreiheit ab 1. März 2020 führen.

**Beschäftigungen, die vor dem 1. März 2020 begonnen haben oder nach dem 31. Oktober enden**

Für die Bestimmung der zulässigen Zeitdauer (3 Monate bzw. 70 Arbeitstage oder 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage) ist das Recht anzuwenden, das zu dem

Zeitpunkt gilt, an dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung erfolgen muss - also zunächst bei der Aufnahme der Beschäftigung. Zum Zeitpunkt einer nachfolgenden Rechtsänderung ist eine neue Beurteilung aufgrund der geänderten Rechtslage – ggf. unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten – vorzunehmen.

Daraus folgt für eine befristete Beschäftigung

➡ **die vor dem 1. März 2020 beginnt:**  
Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Aufgrund der zum 1. März 2020 kraft Gesetzes eintretenden Änderung in den Verhältnissen ist eine neue Beurteilung vorzunehmen. Ab diesem Zeitpunkt liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist.

➡ **die nach dem 31. Oktober 2020 endet:**  
Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist. Zum 1. November 2020 tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, sodass ab diesem Zeitpunkt wieder die kürzere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Ab 1. November 2020 liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

**Beispiele:**  
Befristet beschäftigte Aushilfe, nicht berufsmäßig, keine Vorbeschäftigungszeiten, Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich.

Variante	Zeitraum	Kurzfristige Beschäftigung		Keine kurzfristige Beschäftigung	
		von	bis	von	bis
A	1.4. - 31.8.2020	1.4.	31.8.2020	-	-
B	1.2. - 30.6.2020	1.3.	30.6.2020	1.2.	29.2.2020
C	1.7. - 30.11.2020	1.7.	31.10.2020	1.11.	30.11.2020

### Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn das Arbeitsentgelt für den Beschäftigten nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dabei gehen die Sozialversicherungsträger bisher pauschalierend davon aus, dass Arbeitslose, Asylbewerber, Personen in Elternzeit oder Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung berufsmäßig ausüben.

Dagegen wird u.a. für Schüler, Studenten, Rentner, Hausmänner und Hausfrauen sowie Personen, die in einer Hauptbeschäftigung (auch während eines bezahlten Urlaubs) oder in einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit stehen, die Ausübung einer Beschäftigung nicht als berufsmäßig angesehen. Als in einer Hauptbeschäftigung stehend gelten dabei auch Beschäftigte in Kurzarbeit, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende oder Minijobber.

An diesen Festlegungen wird auch im Rahmen der Übergangsregelung festgehalten. Das bedeutet, dass eine bis zu 5 Monate andauernde Beschäftigung nicht allein zur Berufsmäßigkeit führt.

### Auswirkung der geänderten Zeitgrenzen auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs)

Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung gilt die geänderte Zeitgrenze von fünf Monaten (anstelle von 3 Monaten) ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnten Beschäftigten.

Als gelegentlich wird grundsätzlich ein Zeitraum bis zu 3 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres angesehen – zurückgerechnet ab dem jeweiligen Monat des Überschreitens.

Auch hier wird die Zeitgrenze erhöht, analog zu den kurzfristigen Beschäftigten: Im Zeitraum von März bis Oktober 2020 geht man von einer gelegentlichen Überschreitung der Arbeitsentgeltgrenze aus, wenn innerhalb des Zeitjahres, das für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bilden ist, an maximal 5 Kalendermonaten eine nicht vorhersehbare Überschreitung erfolgt. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt bei der Überschreitung keine Rolle.

Unvorhersehbar ist in der derzeitigen Corona-Krise beispielsweise Mehrarbeit, die sich ergibt, weil andere Arbeitnehmer wegen Krankheit, Quarantäne oder sonstiger Freistellung ausfallen oder wenn die Arbeitsaufwände höher sind als üblicherweise (z.B. Pflege oder Reinigung).

### Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltunterlagen für jeden Arbeitnehmer zu führen (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 8 BVV). Maßgebende Angaben für die Versicherungsfreiheit müssen in den Entgeltunterlagen aufgezeichnet werden. Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, müssen zu den Entgeltunterlagen hinzugefügt werden.

Dazu gehören im Zusammenhang mit den hier genannten Regelungen...

### bei kurzfristig Beschäftigten:

Nachweise und Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder den Status der Aushilfe (z.B. Hausfrau, Schüler, Student, Altersvollrentner, beschäftigungsloser Arbeitssuchender). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfehlen dafür die Verwendung eines Einstellungsfragebogens. Diesen finden Sie unter [minijob-zentrale.de](http://minijob-zentrale.de) im Service-Bereich unter dem Namen "Checkliste – Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte".

### bei geringfügig entlohnten Beschäftigten:

Nachweise und Erklärungen zum unvorhergesehenen gelegentlichen Überschreiten der Entgeltgrenze.

### Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erläutern die versicherungsrechtliche Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018. Die sich aus der Übergangsregelung ergebenden Auswirkungen werden in einer Verlautbarung vom 30. März 2020 beschrieben, die diese Richtlinien ergänzt.

### 3. Werkstudenten – Auslegung des Begriffs "vorlesungsfreie Zeit"

Ordentliche Studierende sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts im Rahmen des sogenannten Werkstudentenprivilegs kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht. Also wenn die Zeit und die Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigungszeit 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet.

Auf die 20-Wochenstunden-Grenze kommt es hingegen u.a. nicht an, wenn die Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien ausgeübt wird. Wird in dieser Zeit eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, ist trotzdem davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Dies gilt auch für eine Beschäftigung, die während des Semesters an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird.

Als vorlesungsfreie Zeit gelten in diesem Zusammenhang auch die Semesterferien, die aufgrund der Corona-Krise über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet bzw. verlängert werden.

Die sogenannte 26-Wochen-Regelung gilt jedoch weiterhin: Auch die krisenbedingt verlängerten Semesterferien ändern nichts daran, dass das Werkstudentenprivileg verlorengeht, wenn Beschäftigungszeiten mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) insgesamt mehr als 26 Wochen pro Jahr betragen.

In der Rentenversicherung gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

### 4. Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zur Arbeits- und Freistellungsphase

#### Freistellung in der Arbeitsphase

Im Rahmen der Altersteilzeitarbeit muss die Arbeitszeit auf die Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert werden, die die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht überschreiten darf. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber das dafür zu gewährende Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % steuer- und beitragsfrei aufstocken. Außerdem muss er auf der Basis von regelmäßig mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zahlen.

Die Arbeitszeit ist für die gesamte Altersteilzeitarbeit einzuhalten. Im Blockmodell wird regelmäßig die Arbeitszeit in der Arbeitsphase in Vollzeit erbracht, an die sich die Freistellungsphase bis zum Ende der Altersteilzeitbeschäftigung anschließt.

#### Betriebliche Gründe

Eine vorübergehende Freistellung, während der das Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen fortgezahlt werden, gilt als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit. Vorübergehende Freistellungen liegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und wenn sie unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss jedoch weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der vorübergehende betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zumutbar ist.

Der einseitige Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung darf nur vorübergehend sein. Die zeitlichen Grenzen ergeben sich aus dem betriebsbedingten Anlass, sodass es für die Frage der vorübergehenden Natur der Freistellung auf den konkreten Einzelfall ankommt.

Sofern Arbeitgeber wegen der besonderen aktuellen Situation in der Corona-Krise Beschäftigte in der Arbeitsphase einer Altersteilzeitarbeit freistellen, handelt es sich nach Auffassung der Sozialversicherungsträger um vorübergehende Freistellungen, die wie betriebsbedingte Freistellungen zu bewerten sind. Damit führen sie für den Arbeitnehmer bei einer Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, der Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne.

#### Quarantäne

Dies gilt auch bei einer Freistellung aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne für Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige (§ 30 Abs. 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz - IfSG) in den ersten 6 Wochen des Bezugs der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG. In dieser Zeit besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungs- und Beitragspflicht auf Basis des vereinbarten Arbeitsentgelts fort (§ 56 Abs. 2 und 3 i. V. m. § 57 Abs. 1 und 2 IfSG). Die Altersteilzeitbeschäftigung wird dann nicht unterbrochen, wenn zudem weiterhin das Wertguthaben aufgebaut, Aufstockungsbeträge sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Die melde- und beitragsrechtliche Abwicklung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser muss das Arbeitsentgelt als Verdienstausfallentschädigung für die Entschädigungsbehörde nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG fortzahlen und kann die Beitragsabwicklung nach § 57 Abs. 1 Satz 3 IfSG sowie die Meldungen für die Zeit der zu entschädigenden Freistellungszeiten übernehmen.

Die Altersteilzeitbeschäftigung muss somit in dieser Zeit abrechnungs- und meldetechnisch nicht unterbrochen werden.

Die Aufwendungen kann sich der Arbeitgeber im Rahmen des § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG von der Entschädigungsbehörde erstatten lassen.

### Arbeit in der Freistellungsphase

Ausnahmsweise besteht die Altersteilzeitarbeit weiterhin, auch wenn in der Freistellungsphase eine unvorhersehbare vorübergehende geringfügige Arbeit durchgeführt wird. Dies gilt, sofern dadurch der Charakter der Altersteilzeitarbeit – der durch die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit bestimmt ist – nicht verändert wird.

Die Beurteilung muss abhängig vom konkreten Einzelfall und regelmäßig in Abstimmung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger erfolgen.

Als unvorhersehbar wird dabei nur ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass angesehen, z.B. wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll, der in Altersteilzeitarbeit beschäftigt ist.

Wann von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hängt vom Einzelfall ab und ist zum Beispiel abhängig von der Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung sowie der Dauer und dem Umfang der Mehrarbeit.

Die Regelungen zu geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigten sind hierbei nicht maßgeblich. Eine Dauerarbeitsleistung bzw. die Wiederaufnahme der Beschäftigung in vollem Umfang würde dem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung jedenfalls regelmäßig entgegenstehen.

Aufgrund der Corona-Krise und der aktuellen Situation im Gesundheitswesen halten es die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für gerechtfertigt, bei einer Wiederaufnahme der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Gesundheitsberufen (insbesondere bei Krankenhauspersonal) oder vergleichbaren Beschäftigungen pauschal davon auszugehen, dass die Altersteilzeitbeschäftigung während der Arbeit in der Freistellungsphase fortbesteht.

Dabei wird zuerst das Arbeitsentgelt der Freistellungsphase inklusive Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 SGB VI zur Beitragsberechnung in der Rentenversicherung herangezogen. Erst danach berücksichtigt man das aufgrund der Arbeitsleistung tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt.

## 5. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen – erleichterte Bedingungen

Die Krankenkasse als Einzugsstelle darf Beitragsansprüche stunden, wenn das Einziehen der Beiträge mit erheblichen Härten für den Zahlungspflichtigen verbunden wäre und wenn der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. So regelt es das Vierte Sozialgesetzbuch (SGB IV).

In der Notlage, in der sich viele Betriebe derzeit befinden, müssen sie sicherlich in vielen Fällen – trotz der beschlossenen Hilfsmaßnahmen – auf die Stundung zurückgreifen, um ihr Überleben zu sichern.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich daher aus Anlass der aktuellen Pandemie auf erleichterte Bedingungen für die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen verständigt. Insbesondere wird auf eine Verzinsung verzichtet.

Auf Antrag können unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Arbeitgebern die Beiträge für die Ist-Monate März 2020 bis Mai 2020 gestundet werden.

**Wichtig:** Ab dem Beitragsmonat Juni ist eine vereinbarte Stundung leider nicht mehr möglich. Können Sie ihre Beiträge weiterhin nicht zahlen, besteht jedoch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die Möglichkeit einer Ratenzahlung. Wird die Ratenzahlung rechtzeitig vor Fälligkeit der Beiträge beantragt, werden bei pünktlicher Zahlung der vereinbarten Raten und der laufenden Monatsbeiträge weiterhin keine Zinsen erhoben. Diese Regelung gilt nur für Anträge, die bis einschließlich 30.09.2020 gestellt werden.

Der GKV-Spitzenverband hat auf seiner Homepage Fragen und Antworten zur Stundungsmöglichkeit veröffentlicht: [gkv-spitzenverband.de](http://gkv-spitzenverband.de). Die wichtigsten Punkte sind nachfolgend stichwortartig aufgeführt:

Die Stundung muss bei jeder Einzugsstelle für den jeweils geschuldeten Betrag beantragt werden. Der GKV-Spitzenverband nimmt Anträge nicht entgegen.

- Den Antrag (**Suchnummer 2080984**) stellt der Arbeitgeber oder eine von ihm autorisierte Person (z.B. Anwalt, Steuerberater).
- Der Antrag sollte unterschrieben sein und kann in Textform an die Krankenkasse geschickt werden.
- Es sind weder Stundungszinsen noch Säumniszuschläge (der Beitrag ist nicht fällig geworden) zu zahlen.
- Vorrangig sollen die in dem mittlerweile verabschiedeten Gesetzespaket angebotenen Hilfsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.
- Zur Glaubhaftmachung der erheblichen Betroffenheit reicht eine Erklärung des Arbeitgebers auf dem Antragsformular aus.

## 6. Sonderzahlung für Beschäftigte – Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

In der Corona-Krise werden Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren.

Das gilt für Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt.

Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Mit der Steuer- und Beitragsfreiheit der Sonderzahlungen wird die besondere und unverzichtbare Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt. (Pressemitteilung des Bundesfinanzministeriums vom 3. April 2020.

Arbeitgeberseitig gezahlte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Regelung (BMF-Schreiben vom 9. April 2020, GZ IV C 5 - S 2342/20/10009 :001).