

# Corona-Pandemie – Auswirkungen auf die Sozialversicherung

## Inhalt

1. Kurzarbeitergeld – Zugang erleichtert.....	1
2. Werkstudenten – Auslegung des Begriffs "vorlesungsfreie Zeit" .....	3
3. Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zur Arbeits- und Freistellungsphase .....	3

Seit Monaten 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**, das Wichtigste 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** 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 Bundesagentur für Arbeit (BA) übernommen?
- Was darf man dazuverdienen?
- 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?

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 die "Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverordnung – KugV)" vom 25. März 2020 erlassen und damit den Zugang zum Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert. Rückwirkend zum 1. März 2020 und zunächst befristet bis zum 30. Juni 2021 ist damit geregelt worden:

- Öffnung der Kurzarbeit für Leiharbeitnehmer
- Absenkung des Schwellenwertes auf 10 %

Ein Betrieb kann somit Kurzarbeit anmelden, wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, sofern im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Ansonsten liegt der Schwellenwert 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 SV-Beiträge

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

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

### Was gilt seit dem 1. Januar 2021?

Mit der "Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" vom 21. Oktober 2020 sind die Zugangserleichterungen bis zum 31. Dezember

2021 verlängert worden. Bis zu demselben Datum wurde auch die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeitnehmer verlängert. Beides gilt jedoch nur für Betriebe bzw. Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit beginnen.

Die vollständige pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge während der Kurzarbeit ist bis zum 30. Juni 2021 verlängert worden. Danach sinkt befristet bis zum 31. Dezember 2021 die Erstattung auf 50 Prozent für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Betriebe, die mit der Kurzarbeit ab dem 1. Juli 2021 beginnen, erhalten also grundsätzlich keine Erstattung der SV-Beiträge mehr.

Werden die Beschäftigten allerdings während der Kurzarbeit qualifiziert (berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nach § 82 SGB III), können nach dem sogenannten "Arbeit-von-morgen-Gesetz" längstens bis zum 31. Juli 2023 50 Prozent der SV-Beiträge erstattet werden. Da die SV-Beiträge unabhängig davon, ob eine Qualifizierung durchgeführt wird, im Rahmen der pandemiebedingten Sonderregelungen bis zum 30. Juni 2021 weiter voll erstattet werden, entfalten die an die Qualifizierung geknüpften 50 Prozent bis dahin keine Wirkung. Ab dem 1. Juli 2021, wenn die generelle Erstattung der SV-Beiträge im Rahmen der pandemiebedingten Sonderregelungen auf 50 Prozent reduziert ist, kann den Betrieben die andere Hälfte der SV-Beiträge in Abhängigkeit davon erstattet werden, dass die Beschäftigten während der Kurzarbeit qualifiziert werden.

#### **Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs**

Das Kurzarbeitergeld wird regulär (§ 104 SGB III) für eine Dauer von maximal 12 Monaten geleistet. Mit der "Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – KugBeV)" vom 16. April 2020 ist die Bezugsdauer für Arbeitnehmer, deren Anspruch bis zum 31. Dezember 2019 entstanden ist, auf bis zu 21 Monate verlängert worden. Diese Regelung galt bis zum 31. Dezember 2020.

#### **Was gilt seit dem 1. Januar 2021?**

Mit der "Zweiten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 2. KugBeV)" vom 12. Oktober 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Folgende bestimmt: Die Bezugsdauer wird für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate verlängert – längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021.

#### **Höhe des Kurzarbeitergeldes**

Das Kurzarbeitergeld orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes und beträgt regulär 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Berücksichtigt werden Löhne und Gehälter nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung (2021): monatlich 7.100 Euro brutto (West) bzw.

6.700 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.

Mit dem "Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)" vom 20. Mai 2020 wurde abweichend von § 105 SGB III eine Sonderregelung über eine gestaffelte Höhe des Kurzarbeitergeldes geschaffen (zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020): Für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, werden ab dem vierten Bezugsmonat 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 87 Prozent der Nettoentgelddifferenz im Anspruchszeitraum gezahlt, sofern die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt.

Die übrigen Arbeitnehmer erhalten 70 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat bzw. 80 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind dabei Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen.

#### **Was gilt seit dem 1. Januar 2021?**

Die Sonderregelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat ist mit dem "Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)" vom 9. Dezember 2020 verlängert worden. Sie gilt längstens bis zum 31. Dezember 2021 für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

#### **Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit**

Sowohl die Anzeige als auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld können schnell, sicher und jederzeit online erfolgen. Außerdem stellt die BA auf ihrer Homepage umfassende und anschauliche Informationen zum Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise sowie Hinweise zur Antragstellung zur Verfügung: [arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit](https://arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit).

#### **Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten**

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") hat u. a. eine bis zum 31. Oktober 2020 befristete Lockerung der Grenze für Hinzuverdienste während der Kurzarbeit zum Inhalt, die zunächst auf systemrelevante Branchen und Berufe beschränkt war. Mit dem "Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)" vom 20. Mai 2020 wurde die Sonderregelung bis zum 31. Dezember 2020 verlängert und die Beschränkung auf systemrelevante Branchen und Berufe aufgehoben.

Demnach werden Verdienste aus Nebentätigkeiten, die zusätzlich zum Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen werden, nicht oder nur teilweise auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Der Neben-

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. Minijobs, also geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat, sind generell außen vor.

Auch 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://www.bmas.de)

### Was gilt seit dem 1. Januar 2021?

Mit dem "Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)" vom 9. Dezember 2020 sind die Hinzuverdienst-Sonderregelungen insoweit bis zum 31. Dezember 2021 verlängert worden, als dass nur noch Verdienste aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleiben.

## 2. 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 krank-, 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-Pandemie 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.

## 3. 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 Prozent steuer- und beitragsfrei aufstocken. Außerdem muss er auf der Basis von regelmäßig mindestens 80 Prozent 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-Pandemie Beschäftigte in der Arbeitsphase einer Altersteilzeitarbeit freistellen, handelt es sich nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung 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 sechs Wochen des Bezugs der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG. In dieser Zeit besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungs- und Beitragspflicht auf Basis des vereinbarten Arbeitsentgelts fort. Die Altersteilzeitbeschäftigung wird dann nicht unterbrochen, wenn zudem weiterhin das Wertguthaben aufgebaut, Aufstockungsbeträge sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden.

### **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 Beschäftigungen 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-Pandemie 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.