

Corona-Pandemie – Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Inhalt

1. Kurzarbeitergeld – Zugang erleichtert..... 1
2. Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zur Arbeits- und Freistellungsphase..... 3

Seit 2020 dreht sich alles um die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf sämtliche Lebensbereiche - vom Privaten bis zum Beruflichen. Daraus ergeben sich auch für Sie als Arbeitgeber viele Fragestellungen.

Wir klären zum Beispiel diese Fragen:

- Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld, wer darf Kurzarbeit einführen und werden die Sozialversicherungsbeiträge von der Bundesagentur für Arbeit (BA) übernommen?
- Was darf man dazuverdienen?
- Was passiert mit älteren Pflegerinnen und Pflegern, die sich eigentlich bereits in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden und wegen der Pandemie wieder arbeiten?

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2083370 als PDF zum Download.

Weitere Informationen finden Sie auch in den Webinar-Mitschnitten unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032060: Hier können Sie sich alle Webinare noch einmal ansehen, die wir zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie bereits durchgeführt haben.

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 inzwischen mehrere Verordnungen erlassen und damit den Zugang zum Kurzarbeitergeld deutlich erleichtert.

Befristet bis zum 31. März 2022 ist zuletzt mit der "Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverlV)" geregelt worden:

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

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 Bruttogehalts betroffen sind. Ansonsten liegt der Schwellenwert bei einem Drittel der Belegschaft.

Durch das „Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen“ vom 23. März 2022 wurden diese Regelungen bis 30. Juni 2022 verlängert.

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.

Erstattung der SV-Beiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden wurden den Arbeitgebern zu 100 Prozent (bis 31. Dezember 2021) bzw. vom 1. Januar bis 31. März 2022 zu 50 Prozent von der BA in pauschalierter Form erstattet – unabhängig vom Zeitpunkt der Einführung des Kurzarbeitergeldes.

Ab 1. April 2022 ist eine pauschalierte Erstattung nicht mehr möglich. Lediglich bei der Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist eine Erstattung von 50 Prozent der SV-Beiträge möglich.

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

Was gilt seit dem 1. Januar 2022?

Mit der "Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverIV)" wurden die Zugangserleichterungen bis zum 31. März 2022 verlängert. Mit dem „Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen“ vom 23. März 2022 wurden diese Regelungen noch einmal bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

Die vollständige pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge während der Kurzarbeit ist hingegen zum 31. Dezember 2021 ausgelaufen. Danach sinkt befristet bis zum 31. März 2022 die Erstattung auf 50 Prozent.

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 31. Dezember 2021 voll erstattet worden sind, haben die an die Qualifizierung geknüpften 50 Prozent bis dahin keine Wirkung entfaltet.

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2022, 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.

Ab 1. April 2022 wird die Hälfte der SV-Beiträge lediglich bei einer Weiterbildung während der Kurzarbeit erstattet. Diese Regelung gilt befristet bis 30. Juni 2022.

Ab dem 1. Juli 2022 erfolgt also grundsätzlich keine Erstattung der SV-Beiträge mehr.

Dauer des Kurzarbeitergeldbezugs

Das Kurzarbeitergeld wird regulär (§ 104 SGB III) für eine Dauer von maximal 12 Monaten geleistet. Mit der "Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverIV)" ist die auf bis zu 24 Monate verlängerte Bezugsdauer für Arbeitnehmer, deren Anspruch bis zum 31. März 2021 entstanden ist, noch einmal bis zum 31. März 2022 verlängert worden.

Durch das „Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen“ vom 23. März 2022 wurde der Bezug von Kurzarbeitergeld für die Dauer bis zu 28 Monaten erweitert, längstens bis zum 30. Juni 2022, wenn der Anspruch bis zum 30. Juni 2021 entstanden ist.

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 (2022): monatlich 7.050 Euro brutto (West) bzw. 6.750 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.

Was gilt seit dem 1. Januar 2022?

Die Sonderregelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70/77 Prozent ab dem vierten Monat und 80/87 Prozent ab dem siebten Monat galt bis zum 31. Dezember 2021 für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden war. Bedingung: Im jeweiligen Bezugsmonat beträgt die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt mindestens 50 Prozent. Als Bezugsmonat gelten alle Monate ab März 2020, in denen der jeweilige Beschäftigte Kurzarbeitergeld bezogen hat. Beschäftigte, die erstmals ab April 2021 Kurzarbeitergeld erhalten haben, hatten danach keinen Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze.

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ (vgl. § 421c Abs. 2 SGB III) ist der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze zum einen für die Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden war, bis zum 31. März 2022 verlängert worden. Zum anderen hat man den Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze für den Zeitraum von Januar 2022 bis März 2022 auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.

Diese Regelung wird durch das „Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen“ vom 23. März 2022 bis zum 30. Juni 2022 fortgesetzt und der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze für Januar 2022 bis Juni 2022 unter den selben Voraussetzungen ausgeweitet.

Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Sowohl die Anzeige als auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld können online erfolgen.

Seit dem 1. Juli 2021 besteht für die Betriebe außerdem die Möglichkeit, die Antragsdaten zum Kurzarbeitergeld datenschutzkonform aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen heraus elektronisch zu übermitteln (sogenanntes KEA-Verfahren, wobei KEA für "Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen" steht).

Außerdem stellt die BA auf ihrer Homepage umfassende und anschauliche Informationen zum Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise sowie Hinweise zur Antragstellung zur Verfügung unter arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit.

Hinzuverdienstmöglichkeiten

Erzielen Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen (§ 106 Abs. 3 SGB III). Nebenbeschäftigungen, die schon vor Beginn der Kurzarbeit aufgenommen wurden, haben also keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld.

Was gilt seit dem 1. Januar 2022?

Die eigentlich nur bis zum 31. Dezember 2021 bestehende Corona-Sonderregelung, wonach Verdienste aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei geblieben sind, ist mit dem „Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ ebenfalls noch einmal verlängert worden. Solche Minijobs führen auch bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 zu keiner Erhöhung des Ist-Entgeltes (§ 421c Abs. 1 SGB III). Erst vom 1. Juli 2022 an kommt es in diesen Fällen also wieder zu einer Reduzierung des Kurzarbeitergeldes.

Versäumen der Antragsfrist auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes

Sofern Sie als Arbeitgeber die dreimonatige Frist für die Antragstellung nach § 325 Absatz 3 SGB III versäumen, liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vor.

Wenn keine besonderen Vergütungsregelungen oder eine Nettovergütungspflicht vereinbart wurden, sind Zahlungen von Arbeitgebern in diesen Fällen in Höhe des geleisteten Kurzarbeitergeldes als (Brutto-)Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Auf diese Leistungen sind – neben sonstigen Bezügen – Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen zu leisten. Die Beitragsbemessung nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen gemäß § 232a Absatz 2 SGB V, § 57 Absatz 1 Satz 1 SGB XI und § 163 Absatz 6 SGB VI greift in diesen Fällen nicht.

Die Beiträge sind entsprechend durch Sie als Arbeitgeber neu festzusetzen.

Freiwillige Rückzahlung von Kurzarbeitergeld

In Fällen, in denen Sie als Arbeitgeber rechtmäßig ausgezahltes Kurzarbeitergeld nach wirksamer Leistungsbescheiderteilung freiwillig zurückzahlen, bleibt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erhalten.

Es ergeben sich insofern keine Änderungen an der vorgenommenen Beitragsberechnung sowie an den Versicherungsverhältnissen der Arbeitnehmer.

Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Sofern die Agentur für Arbeit vorläufig bewilligtes Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber nach § 328 Absatz 3 und 4 SGB III zurückfordert, wird das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht mehr rückwirkend angepasst. Dies gilt entsprechend für neben dem Kurzarbeitergeld geleistete beitragsfreie Aufstockungsbeträge.

Eine rückwirkende Anpassung der versicherungs- und beitragsrechtlichen Behandlung ist nur vorzunehmen, wenn aufgrund der Rückforderung anstelle des Bezugs von Kurzarbeitergeld rückwirkend ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit tritt. Arbeitsrechtlich ist noch nicht geklärt, ob durch die Rückforderung des Kurzarbeitergeldes tatsächlich wieder ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit entsteht. Insofern ist noch nicht absehbar, inwieweit diese Regelung in der Praxis tatsächlich Relevanz entfaltet.

2. 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 Regelarbeitsentgeltes 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 Ausscheidende 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 Altersteil-

zeitbeschäftigung 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.