

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/26cc9d7)

zur Ausgabe 2/2020 teil.
Es erwarten Sie zwei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.
<https://www.umfrageonline.com/s/26cc9d7>

Corona	2
Auswirkungen in der Sozialversicherung	
... Kurzarbeitergeld	4
Zugang erleichtert	
... Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	8
Erleichterte Bedingungen	
... Kurzfristige Beschäftigungen	10
Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen	
... Werkstudenten	14
Auslegung des Begriffs „vorlesungsfreie Zeit“	
... Altersteilzeit	15
Erweiterte Auslegungen zu Arbeits- und Freistellungsphase	
... Sonderzahlung für Beschäftigte	18
Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit	
... Hinzuverdienst bei Altersrenten	19
Höhere Grenzbeträge	



Corona – Auswirkungen in der Sozialversicherung

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 16.4.2020

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.


Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Seit Wochen dreht sich alles um Corona. Es hat alle Lebensbereiche ergriffen, das gilt gleichermaßen für das Private wie den Beruf. Es gibt auch eine Reihe von Fragestellungen, die sich aus Anlass der Pandemie für Beschäftigte und Arbeitgeber ergeben. Summa summarum hat sich daher entschlossen, die Ausgabe 2/2020 ganz unter das Thema Corona zu stellen und zu diesen Fragestellungen Antworten zu geben:

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld – werden auch Sozialversicherungsbeiträge von der BA übernommen? Was darf man dazu verdienen? Können die Arbeitgeber auf erleichterte Stundung von Beiträgen hoffen? Können Aushilfen, beispielsweise bei der Spargelernte, 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? Dürfen Rentner jetzt mehr dazu verdienen?

Nicht zuletzt stellt sich die Frage, ob unter den gegenwärtigen Bedingungen überhaupt noch Betriebsprüfungen stattfinden können. Viele Betriebe kämpfen derzeit um ihr wirtschaftliches Überleben, andere können sich vor Aufträgen nicht retten. Fast alles ist derzeit wichtiger als Betriebsprüfungen. Dazu kommt die Sorge um die Gesundheit der im Betrieb Tätigen, seien es Beschäftigte oder der Arbeitgeber selbst. Die Rentenversicherungsträger haben daher sowohl aus Sorge um die Gesundheit der Arbeitgeber/Steuerberater und deren Beschäftigten sowie der Prüferinnen und Prüfer als auch mit Rücksicht auf die betrieblichen Situationen beschlossen, ab dem 16. März 2020 Prüfungen bei den Arbeitgebern und Steuerberatern in deren Räumlichkeiten nicht mehr durchzuführen. Rund 200 Mitarbeitende der Prüfdienste unterstützen die BA bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes.



Soweit derzeit noch Prüfungshandlungen stattfinden, geschieht dies auf elektronischem Wege (insbesondere mit der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung) oder durch Übersendung von Unterlagen. Die Fristen zur Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen von Anhörungen zu beabsichtigten Bescheiden über durchgeführte Prüfungen sind erweitert worden, um auch auf diese Weise für die Arbeitgeber etwas Entlastung zu schaffen.

Wann und wie die Prüfungen vor Ort wieder aufgenommen werden, ist noch ungewiss. Gewiss ist aber, dass irgendwann wieder Normalität eintreten muss. Dazu gehören dann auch wieder Betriebsprüfungen. Arbeitgeber und Steuerberater dürfen aber versichert sein, dass die Prüferinnen und Prüfer mit der nötigen Sensibilität auf sie zukommen werden.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen
für die Gesundheit
Die Herausgeber

Kurzarbeitergeld – Zugang erleichtert

Erleichterter Zugang


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 zum 31. Dezember 2020 regelt die Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020:

- Kurzarbeitergeld ist für jeden Betrieb möglich, auch für Beschäftigte in Zeitarbeit
- Absenkung des Schwellenwerts auf 10 %
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.
- Kein Aufbau von „Minusstunden“ notwendig
Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet. Das geltende Recht verlangt, 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 BA erstattet. Dies war bislang nicht möglich, vielmehr mussten die Arbeitgeber bislang die Beiträge (sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeitragsanteil) allein tragen und finanzieren.

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

Dauer und Höhe

Das Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall für eine Dauer von – unverändert – längstens zwölf Monaten geleistet. Es 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 zu einer Höhe von monatlich 6.900 Euro brutto (West) bzw. 6.450 Euro (Ost) (BBG). Kurzarbeitergeld ist nur für Arbeitnehmer möglich, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind, also nicht für geringfügig Beschäftigte, weil diese versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind.

Online-Angebote der BA

Die BA bittet Arbeitgeber, verstärkt ihre Online-Angebote zu nutzen. Sowohl die Anzeige als auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld können schnell, sicher und jederzeit online erfolgen. Unter www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/ finden sich umfassende und anschauliche Informationen zum Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise und Hinweise zur Antragstellung.

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 während des Bezugs von Kurzarbeitergeld in systemrelevanten Branchen oder Berufen aufgenommen werden, nur insoweit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, als die Summe von ggf. verbleibendem Verdienst aus der Hauptbeschäftigung, ergänzenden Verdienst aus einer neu aufgenommenen Nebenbeschäftigung und aus dem Kurzarbeitergeld den Betrag des Verdienstes überschreitet, der ohne Arbeitsausfall in der Hauptbeschäftigung erzielt worden wäre.

Dadurch wird ein Anreiz geschaffen, auf freiwilliger Basis vorübergehend Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen, wie z. B. der Landwirtschaft, aufzunehmen.



Eine nicht abschließende Listung der systemrelevanten Bereiche findet sich unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html.

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


Rechenbeispiele zu den Hinzuverdienstmöglichkeiten hat das BMAS unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html#faq866234 eingestellt.

Altersteilzeit

Kurzarbeit steht dem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung nicht entgegen. Wird für das wegen der Kurzarbeit ausfallende Arbeitsentgelt Kurzarbeitergeld gewährt, ist der beitragsrechtlichen Behandlung der Altersteilzeitarbeit weiterhin das Arbeitsentgelt zu Grunde legen, das ohne Kurzarbeit für die Altersteilzeitbeschäftigung zu zahlen gewesen wäre. Während der Kurzarbeit sind daher neben den Beiträgen für das Arbeitsentgelt für die Kurzarbeit und 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts die Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in unveränderter Höhe weiter zu zahlen.

Sofern das für die Kurzarbeit in der Arbeitsphase erzielte Arbeitsentgelt nicht ausreicht, um das Altersteilzeitwertguthaben für die Freistellungsphase weiterhin planmäßig aufzubauen, muss das fehlende Wertguthaben nachgearbeitet werden oder durch den Arbeitgeber aufgestockt werden.

Besteht bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeit, wirkt sich die durch die Kurzarbeit reduzierte Arbeitszeit nicht auf die der Altersteilzeitbeschäftigung zu Grunde zu legende wöchentliche Arbeitszeit aus. In diesen Fällen ist vielmehr die zuletzt vor der Kurzarbeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für die Ermittlung der der Altersteilzeitbeschäftigung zu Grunde zu legende Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend. Soweit dabei die vorherige wöchentliche Arbeitszeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht übersteigen darf, bleiben Zeiten der Kurzarbeit in



diesem 24 Monatszeitraum für die Ermittlung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls unberücksichtigt.

Mehr zum Thema „Altersteilzeit“ auch im Artikel „Altersteilzeit – Freistellung in der Arbeitsphase/Arbeit in der Freistellungsphase“ in diesem Heft.

Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen – erleichterte Bedingungen

Die Krankenkasse als Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge darf Beitragsansprüche stunden, wenn die Einziehung mit erheblichen Härten für den Zahlungspflichtigen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. So regelt es das Vierte Buch Sozialgesetzbuch. In der Notlage, in der sich viele Betriebe derzeit befinden, wird sicherlich in vielen Fällen – trotz der beschlossenen Hilfsmaßnahmen – auch auf die Stundung zurückgegriffen werden müssen, um vorübergehend das Überleben der Betriebe zu sichern.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich daher aus Anlass der durch den Coronavirus ausgelösten 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 bereits fällig gewordenen oder noch fällig werdenden Beiträge für die Ist-Monate März 2020 und April 2020 gestundet werden. Ab dem Ist-Monat Mai 2020 ist die Stundung unter den „normalen“ Bedingungen möglich, also wieder gegen angemessene Verzinsung. Der Stundungszinssatz beträgt 0,5 % je angefangenen Monat.

Der GKV-Spitzenverband hat auf seiner Homepage Fragen und Antworten zu der Stundung unter erleichterten Bedingungen veröffentlicht (www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/2020-04-03_FAQ_Beitraege_Corona_Stundung.pdf und www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/grundprinzipien_1/finanzierung/beitragsbemessung/20200325_Hintergrund_Beitragsstundung.pdf).

Die wichtigsten Punkte sind nachfolgend stichwortartig aufgeführt:

- Die Stundung muss bei jeder Einzugsstelle für den jeweils geschuldeten Betrag beantragt werden. Der GKV-Spitzen-



verband nimmt Anträge nicht entgegen.

- Den Antrag stellt der Arbeitgeber oder eine von ihm autorisierte Person (z. B. Anwalt, Steuerberater).
- Der Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden.
- Die Beiträge können bis zum Fälligkeitstag im Monat Mai 2020, das ist der 27. Mai 2020, erleichtert gestundet 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. Die erleichterte Stundung ist deshalb nachrangig und auch zeitlich begrenzt.
- Zur Glaubhaftmachung der erheblichen Betroffenheit reicht eine Erklärung des Arbeitgebers aus.

Eine Stundung ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass bei einem bestehenden Lastschriftverfahren bereits Beiträge zum Fälligkeitstag abgebucht wurden. Nach Absprache mit der Einzugsstelle können Beiträge zurückgezahlt werden.

Kurzfristige Beschäftigungen – Vorübergehende Erhöhung der Zeitgrenzen

Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen werden sozialversicherungsfrei ausgeübt. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres sind zusammenzurechnen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

Erhöhung der Zeitgrenzen von März bis Oktober 2020

Mit dem „Sozialschutz-Paket“ hat der Gesetzgeber im Rahmen einer Übergangsregelung die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung übergangsweise für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 erhöht (§ 115 SGB IV). An die Stelle von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen treten fünf 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 fünf 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. Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen, die nicht jeweils genau einen Monat oder mehrere Monate umfassen, treten an die Stelle des Grenzwertes von fünf Monaten 150 Kalendertage.

Die Übergangsregelung ist erst am 28. März 2020 in Kraft getreten, gilt aber bereits 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 (drei Monate bzw.

70 Arbeitstage oder fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) ist das Recht anzuwenden, das zu dem Zeitpunkt gilt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu erfolgen hat, also zunächst bei Aufnahme der jeweiligen 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 drei 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 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist.

→ ... die nach dem 31. Oktober 2020 endet:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab Beginn vor, wenn sie auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist. Zum 1. November 2020 tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, so dass 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 drei 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 unbezahlten Urlaubs eine Beschäftigung berufsmäßig ausüben. Hingegen wird u. a. für Schüler, Studenten, Rentner, Hausmänner und Hausfrauen sowie Personen, die in einer Hauptbeschäftigung (auch während bezahlten Urlaubs) oder einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit stehen, die Ausübung einer Beschäftigung nicht als berufsmäßig angesehen. Als in einer Hauptbeschäftigung stehend gelten dabei in generalisierender Betrachtungsweise auch Beschäftigte in Kurzarbeit, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Minijobber. An diesen Festlegungen wird auch im Rahmen der Übergangsregelung festgehalten. Das bedeutet, dass nicht allein aufgrund der bis zu fünf Monate möglichen Dauerbeschäftigung von einer berufsmäßigen Ausübung der Beschäftigung ausgegangen wird.

Auswirkung der geänderten Zeitgrenzen auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs)

Die höheren Zeitgrenzen bei der kurzfristigen Beschäftigung wirken sich auch auf die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Minijobs) aus. Bei dieser Beschäftigungsform ist ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze trotz Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 Euro unschädlich für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich wird grundsätzlich ein Zeitraum bis zu drei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres – zurückgerechnet ab dem jeweiligen Monat des Überschreitens – angesehen.

Analog zur Erhöhung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung wird ein gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze für die Kalendermonate März bis Oktober 2020 angenommen, wenn innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres maximal in fünf Kalendermonaten ein nicht vorhersehbares Überschreiten vorliegt. 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 aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder sonstiger Freistellung ausfallen oder Arbeitsaufwände (z. B. Pflege oder Reinigung) höher sind als üblicherweise.

Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltunterlagen für jeden Arbeitnehmer zu führen (§ 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 8 BVV). Die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben sind in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören im Zusammenhang mit den hier genannten Regelungen

- bei kurzfristig Beschäftigten:
Nachweise und Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder den Status (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Altersvollrentner, beschäftigungsloser Arbeitsuchender) der Aushilfe. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung empfehlen hier die Verwendung eines Einstellungsfragebogens. Diesen finden Sie unter www.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 diese Richtlinien ergänzenden Verlautbarung vom 30. März 2020 beschrieben (www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rundschreiben/01_ag_rundschreiben_versicherung/Verlautbarung_VoruebergehendeErhoehung_kurzfr_Beschaeftigte.pdf?blob=publicationFile&v=1).

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 sog. Werkstudentenprivilegs kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht, also Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist nach der Rechtsprechung des 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 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.

Auch die krisenbedingt verlängerten Semesterferien ändern nichts daran, dass das Werkstudentenprivileg verlorengeht, wenn sich Beschäftigungen bzw. Beschäftigungszeiten mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe eines Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen.

In der Rentenversicherung gilt das Werkstudentenprivileg nicht.

Altersteilzeit – Erweiterte Auslegungen zu Arbeits- und Freistellungsphase

Freistellung in der Arbeitsphase

Im Rahmen der Altersteilzeitarbeit ist die Arbeitszeit auf die Hälfte der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate nicht überschreiten darf, zu reduzieren. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das dafür zu gewährende Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % steuer- und beitragsfrei aufzustocken sowie auf Basis von regelmäßig mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu 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 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen wird als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit angesehen. Vorübergehende Freistellungen liegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und 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 die Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen. Dabei darf nur ein vorübergehender einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung gegeben sein, dessen zeitliche Grenzen sich aus dem betriebsbedingten Anlass ergeben, so dass 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 im Ergebnis zumindest wie betriebsbedingte Freistellungen zu bewerten sind, die für den Arbeitnehmer bei einer Weiterzahlung des Arbeitsentgelts, der Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne führen.

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 Verdienstaufschädigung 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 hat das Arbeitsentgelt als Verdienstaufschädigung für die Entschädigungsbehörde nach [§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG](#) fortzuzahlen 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 steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine unvorhersehbare vorübergehende geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase nicht entgegen, sofern dadurch der Charakter der Altersteilzeitarbeit, der durch die Halbierung der vorherigen Arbeitszeit bestimmt ist, nicht verändert wird. Die Beurteilung hat in Abhängigkeit vom konkreten Einzelfall und regelmäßig in Abstimmung mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu 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 in Alters-



teilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll. Wann von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, beurteilt sich im Einzelfall, z. B. in Abhängigkeit von der Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung sowie der Dauer und dem Umfang der Mehrarbeit. Die Regelungen zu geringfügig entlohten 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-Krise und der aktuellen Situation im Gesundheitswesen halten es die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken für gerechtfertigt, bei einer Wiederaufnahme der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Gesundheitsberufen oder vergleichbaren Beschäftigungen pauschalierend von einem Fortbestand der Altersteilzeitbeschäftigung während der Arbeit insbesondere von Krankenhauspersonal in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit auszugehen.

Dabei sind beitragsrechtlich vor der Verbeitragung der für die Arbeit in der Freistellungsphase zu beanspruchenden Vergütung zur gesetzlichen Rentenversicherung vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu ermitteln, also die fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen nach [§ 163 Abs. 5 SGB VI](#) zu verbeitragen.

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. Erfasst werden 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.

Die Information stammt aus einer [Pressemittelung des BMF](#) vom 3. April 2020.

Das BMF hat im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder für Beihilfen und Unterstützungen während der Corona-Krise dazu festgelegt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach [§ 3 Nummer 11 EStG](#) steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren können. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender



Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt. 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](#)).

Die Steuerfreiheit führt über [§ 1 SvEV](#) zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Hinzuverdienst bei Altersrenten – höhere Grenzbeträge

Durch die Corona-Krise besteht derzeit ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal. Aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen kann es zu Personalengpässen aufgrund von Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen kommen. Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern, hat die Bundesregierung die im jeweiligen Kalenderjahr geltende Hinzuverdienstgrenze für das Jahr 2020 von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zu einer Kürzung einer vorgezogenen Altersrente.

Ab dem Jahr 2021 gilt dann wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

Die Neuregelung ist Teil des Sozialschutz-Pakets der Bundesregierung vom 27. März 2020 und gilt rückwirkend zum 1. Januar 2020.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen gilt für Neu- und Bestandsrentnerinnen und -rentner. Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.