

Fachinformationen für Arbeitgeber 2021

gesundes
unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

Aktueller Stand

2021

Mehr News & Infos

aok.de/fk/corona-arbeitgeber

**Sozialversicherung
in der Coronakrise**

Impressum:

gesundes **unternehmen**

Sonderbroschüre Sozialversicherung in der Coronakrise

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH
Robert-Bosch-Str. 6, 50354 Hürth
Internet: cwh.de
Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Gestaltung:

CW Haarfeld

Stand:

8.7.2021

Titelbild:

Getty Images/FG Trade

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe gesundes **unternehmen** kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

Das bei der Herstellung der Broschüren der Reihe gesundes **unternehmen** verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Vorwort

Die Auswirkungen der Coronapandemie treffen die Wirtschaft nach wie vor hart. In vielen Unternehmen musste die Arbeit eingestellt oder Kurzarbeit angemeldet werden, in anderen fallen Mitarbeiter durch Krankheit oder Quarantäne aus. Durch fehlende Einnahmen geraten Betriebe in Liquiditätsschwierigkeiten. Die Politik steuert dagegen: Eine ganze Reihe von Sondergesetzen, Gesetzesänderungen und Verordnungen wurden erlassen, um die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie abzufedern. Die wichtigsten sozialversicherungs- und beitragsrechtlichen Informationen für Arbeitgeber in Zeiten der Coronakrise sind in dieser Fachbroschüre aus der Reihe **gesundes Unternehmen** kompakt und übersichtlich zusammengefasst.

Hierin finden Sie nützliche Informationen zu Themen wie Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren U1, Entschädigung bei Quarantäne und Kinderbetreuung bei Schul- und Kitaschließungen, Kurzarbeit bis hin zu den Auswirkungen der Coronakrise bei entsandten Arbeitnehmern und Grenzgängern, Beschäftigung von Aushilfen sowie die steuer- und beitragsrechtliche Bewertung von Beihilfen und Unterstützungen durch Arbeitgeber. Grundsätzliche Informationen zu den einzelnen Themen finden Sie unter aok.de/arbeitgeber - im Arbeitgeberportal Ihrer AOK.

Inhalt

1. Überblick	5	4. Aushilfsbeschäftigungen	21
2. Entgeltfortzahlung	6	4.1. Hinzuverdienstgrenze bei Altersrentnern	21
2.1. Entgeltfortzahlungsgesetz und Ausgleichsverfahren U1	6	4.2. Kurzfristige Beschäftigungen - Minijobs	21
2.2. Infektionsschutzgesetz und Quarantäne	8	4.3. Saisonkräfte	23
2.3. Entschädigung und Mutterschutz	9	5. Grenzgänger und Entsandte	24
2.4. Kinderbetreuung	9	6. Beihilfen und Unterstützungen durch den Arbeitgeber	25
3. Kurzarbeit	14	7. Stundung von Beiträgen	26
3.1. Erleichterungen für Arbeitgeber	14		
3.2. Höhe und Berechnung	15		
3.3. Kurzarbeit und Krankheit	16		
3.4. Kurzarbeit und Mutterschutz	18		
3.5. Antragsverfahren und Beiträge	18		

1. Überblick

Die Pandemie hat den beruflichen Alltag fest im Griff. Im Zusammenhang mit der Coronakrise stellen sich für viele Betriebe zahlreiche Fragen wie:

- › Was ist bei Arbeitsunfähigkeit und bei Quarantäne der Beschäftigten zu beachten?
- › Wann muss der Betrieb nach welcher Regelung Entgeltfortzahlung leisten?
- › Wie funktioniert die Erstattung und wer zahlt sie?
- › Was müssen Betriebe in Kurzarbeit bei den Sozialversicherungsbeiträgen beachten?
- › Welche Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld können steuer- und beitragsfrei gezahlt werden?
- › Was ist bei Kurzarbeit und Mutterschutz zu beachten?

Für Betriebe ist es besonders wichtig, alle relevanten Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Coronakrise zu kennen und anzuwenden. Mit dieser Sonderbroschüre der AOK aus der Reihe **gesundes Unternehmen** erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Themen aus dem Sozialversicherungs- und Beitragsrecht sowie dem angrenzenden Arbeitsrecht. Themenschwerpunkte sind Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, Kinderbetreuung und Kinderkrankentage, die Entgeltfortzahlung und Erstattung, Neuregelungen und wichtige Details bei Kurzarbeit, Klarstellungen für Entsendete und Grenzgänger sowie Beihilfen und Unterstützungen des Arbeitgebers und ihre steuer- und beitragsrechtliche Bewertung.

5



Kennen Sie schon
die anderen
Fachbroschüren?

Von „Beiträge“ über „Minijobs“ bis „Studenten und Praktikanten“ – die **AOK-Fachbroschüren** **gesundes Unternehmen** informieren Sie kostenfrei zu allen Themen der Sozialversicherung. Einfach bestellen oder downloaden unter:



[aok.de/fk/
broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)



2. Entgeltfortzahlung

Arbeitnehmer, die wegen einer Virusinfektion erkranken und arbeitsunfähig sind, erhalten zunächst Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) durch ihren Arbeitgeber. Anschließend zahlt die Krankenkasse bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern das Krankengeld. Handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der aufgrund einer Maßnahme des Gesundheitsamts (zum Beispiel Absonderung beziehungsweise Quarantäne) ausfällt, ohne arbeitsunfähig zu sein, zahlt der Arbeitgeber im Auftrag des Gesundheitsamts eine Entschädigung aus.

Gesetzlich krankenversicherte Eltern haben Anspruch auf Kinderkrankentage, wenn ein Kind zu Hause zu betreuen ist, weil die Kita oder die Schule geschlossen ist. Eine schwangere Frau

erhält Entgeltfortzahlung, wenn sie arbeitsunfähig ist, oder Mutterschutzlohn, wenn ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) ausgesprochen wird.

2.1. Entgeltfortzahlungsgesetz und Ausgleichsverfahren U1

Dauer und Höhe des Anspruchs

Der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung, wenn sich nach einer Infektion entsprechende Symptome zeigen, die von einem Arzt behandelt werden müssen und den Arbeitnehmer daran hindern, weiterhin seiner Beschäftigung nachzugehen. Das ist bei einem bloßen Verdachtsfall oder einer Absonderung (Quarantäne) noch nicht der Fall. Letztlich beurteilt ein Arzt, ob der Arbeitnehmer arbeitsunfähig

ist. Eindeutig ist die Situation, wenn der Erkrankte stationär in einem Krankenhaus behandelt wird. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für längstens sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 EFZG).



- › Zunächst ist davon auszugehen, dass es bei einer Viruserkrankung keine Vorerkrankungen gibt, die auf den Anspruch anzurechnen sind. Davon kann allerdings ausgegangen werden, wenn die Erkrankung aufgrund einer Infektion nicht ausgeheilt ist und es zu einem Rückfall kommt.
- › Eine selbst verschuldete Krankheit entbindet den Arbeitgeber von der Pflicht, Entgeltfortzahlung zu leisten. Ein Selbstverschulden ist auch bei einer Virusinfektion nicht ausgeschlossen (zum Beispiel bei der Teilnahme an einer Coronaparty oder einer Reise in ein Risikogebiet). Beweispflichtig ist der Arbeitgeber.

Beendetes Arbeitsverhältnis

Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit, endet damit auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 8 Abs. 2 EFZG. (**Beispiel 1**) Entgelt ist dagegen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus für längstens sechs Wochen fortzuzahlen, wenn der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt (§ 8 Abs. 1 EFZG). Entsprechend ist zu verfahren, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom

Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der auch zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich, gegebenenfalls auch vor dem Arztbesuch, anzuzeigen und nachzuweisen (§ 5 Abs. 1 EFZG). Dabei ist die voraussichtliche Dauer anzugeben. Ein Telefonat ist ausreichend. Spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die ärztliche Bescheinigung bereits vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an verlangen. Entgelt ist nicht zu zahlen, solange die ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Wird die Bescheinigung verspätet eingereicht, ist das Entgelt nachzuzahlen. Die Regelungen zu Anzeige, Nachweis und Leistungsverweigerung gelten auch für eine fortgesetzte Arbeitsunfähigkeit.

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Arbeitgeber mit nicht mehr als 30 Beschäftigten nehmen am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil (§ 3 AAG). Maximal 80 Prozent des fortgezahlten Entgelts und gegebenenfalls die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge werden erstattet (§ 1 Abs. 1 AAG). Die Höhe der Erstattung ist vom gewählten Umlage- und Erstattungssatz abhängig. Die Satzung der jeweiligen Krankenkasse kann verschiedene Umlage- und Erstattungssätze vorsehen, die jedoch einen Erstattungsbetrag von 40 Prozent nicht unterschreiten dürfen (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 AAG).

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer ist in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. April 2021 befristet beschäftigt. Er erkrankt am 15. April 2021 und ist seitdem bis auf Weiteres arbeitsunfähig.

Der Arbeitgeber leistet vom 15. April bis zum 30. April 2021 Entgeltfortzahlung.

2.2. Infektionsschutzgesetz und Quarantäne

Die Gesundheitsämter können verschiedene Schutzmaßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ergreifen, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu verhindern (§§ 28 ff. IfSG). Dazu gehört die häusliche Quarantäne. Betroffene Arbeitnehmer müssen dafür nicht zwangsläufig krank und behandlungsbedürftig sein. Es reicht vielmehr bereits der Kontakt zu einer ansteckungsverdächtigen Person, der Verdacht auf eine Infektion oder das Ausscheiden von Krankheitserregern, ohne selbst krank zu sein (BSG-Urteil vom 28. September 2010, B 1 KR 5/10). In der aktuellen Coronakrise setzen die Gesundheitsämter besonders auf die Quarantäne von Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen (§ 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG). Grundlage im konkreten Einzelfall ist ein Bescheid der zuständigen Behörde (Gesundheitsamt). Ein Arbeitnehmer ist während dieser Zeit nicht arbeitsunfähig und hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG oder Krankengeld von der Krankenkasse.

Homeoffice

Arbeitet der Arbeitnehmer während der Quarantäne im Homeoffice, bleibt sein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis erhalten.

Ist die Arbeitsleistung im Homeoffice nicht möglich, richtet sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (fünf bis zehn Tage) nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Dieser Anspruch ist allerdings vielfach durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag ausgeschlossen. Für Auszubildende richtet sich die Entgeltfortzahlung für längstens sechs Wochen nach § 19 Absatz 1 Nr. 2 Bstb. b Berufsbildungsgesetz (BBiG). Der Anspruch kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden, der Arbeitgeber ist also zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

In Betracht kommt zudem eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG in Höhe des Verdienstausfalls für längstens sechs Wochen (Nettoarbeitsentgelt). Das Verhältnis zwischen den Ansprüchen nach § 616 BGB und § 56 Abs. 1 IfSG ist bislang nicht vollständig geklärt. Die für die Entschädigung zuständigen Behörden, in vielen Bundesländern die Gesundheitsämter, gehen derzeit häufig davon aus, dass etwaige Ansprüche aus § 616 BGB vorrangig sind. Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber für längstens sechs Wochen ausgezahlt, der wiederum die Erstattung beim Gesundheitsamt beantragen kann. Sollte die Quarantäne länger dauern, wird die Entschädigung vom Beginn der 7. Woche an in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstausfalls von der zuständigen Behörde gezahlt; für einen vollen Monat maximal 2.016 Euro.

Die Entschädigungszahlungen nach § 56 Abs. 1 IfSG haben keine Auswirkung auf den versicherungsrechtlichen Status des Arbeitnehmers, das heißt, der Arbeitnehmer ist in dieser Zeit sozialversichert (§ 57 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 IfSG). Beschäftigte mit einem Gehalt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze bleiben krankenversicherungsfrei. Bemessungsgrundlage für die ersten sechs Wochen der Entschädigungszahlung ist das bisherige Bruttoarbeitsentgelt.

Die Beiträge zur Sozialversicherung, Umlage 1, Umlage 2 und Insolvenzgeldumlage berechnet der Arbeitgeber aus dem vollen entfallenen Bruttoarbeitsentgelt und trägt sie allein. Der Arbeitnehmer zahlt keinen Beitragsanteil. Die zuständige Behörde erstattet die Beiträge und Umlagen dem Arbeitgeber auf Antrag. Für die Dauer der Entschädigungszahlung sind SV-Tage anzusetzen. Das der Verdienstausfallentschädigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt ist auch bei der nächsten Entgeltmeldung mit zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt ab der 7. Woche der Entschädigungszahlung, in der sich

die Bemessungsgrundlage für die Beitrags- und Umlageberechnung auf 80 Prozent des der Entschädigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts reduziert.



AOK-Tipp

Eine Liste der zuständigen Behörden je nach Bundesland finden Sie auf dem Fachportal unter aok.de/fk/corona-arbeitgeber > „Arbeitsentgelt während einer Quarantäne“.

2.3. Entschädigung und Mutterschutz

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung zahlt die Krankenkasse Mutterschaftsgeld von höchstens 13 Euro kalendertäglich. Den Unterschied zum Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor Schutzfristbeginn gleicht der Arbeitgeber durch einen Zuschuss aus.

Das Arbeitsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft ist auch bei einem betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbot fortzuzahlen (Mutterschutzlohn nach §18 MuSchG). Ein betriebliches Beschäftigungsverbot kann sich unter anderem für schwangere Frauen ergeben, die Tätigkeiten mit Personenkontakt (wie im Gesundheitssektor) oder Tätigkeiten mit Publikumskontakt ausführen. Dabei sind Art und Häufigkeit der Kontakte zu berücksichtigen. Unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung oder eines Verdachtsfalls im Betrieb sollte in Absprache mit dem Betriebsarzt ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren Frauen im Betrieb erwogen werden.

2.4. Kinderbetreuung

Entgeltfortzahlung

Wird eine Kindertagesstätte, eine Schule oder eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten vorübergehend geschlossen, ist ein Kind gegebenenfalls im häuslichen Bereich zu betreuen. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt des Elternteils, das die Betreuung übernimmt, richtet sich nach § 616 BGB, falls der Anspruch nicht vertraglich ausgeschlossen ist. Die Dauer des Anspruchs nach § 616 BGB ist nicht gesetzlich geregelt. Arbeitsrechtsexperten gehen von einer Dauer zwischen fünf und zehn Tagen aus. Auszubildende erhalten weiter ihre Ausbildungsvergütung (§ 19 BbIG). Ansprüche auf Arbeitsentgelt oder Ausbildungsvergütung (einschließlich eines Arbeitszeitguthabens) sind vorrangig vor einer Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz beziehungsweise Kinderkrankentagen.

Anspruch auf Kinderkrankengeld für gesetzlich versicherte Eltern

Seit dem 5. Januar 2021 können gesetzlich versicherte Eltern Kinderkrankengeld erhalten, wenn sie wegen geschlossener Schulen und Kitas ihre Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, betreuen müssen, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit nicht vorhanden ist und sie deshalb ihrer Arbeit nicht nachgehen können. Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht auch, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes

- > Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- > die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder
- > der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- > das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

In der regulären Ferienzeit gilt der Anspruch nicht.



WICHTIG:

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Kinder erkrankt sind.

10

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld 2021 für gesetzlich Versicherte beträgt

- › 30 Tage pro Kind und Elternteil,
- › maximal 65 Tage pro Elternteil bei mehreren Kindern und
- › 60 Tage pro Kind für Alleinerziehende beziehungsweise
- › maximal 130 Tage bei mehreren Kindern für Alleinerziehende.

Auch wenn Arbeitgeber arbeitsvertraglich in aller Regel nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind, müssen sie ihren Arbeitnehmern für die Anspruchsdauer unbezahlte Freistellung gewähren.

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, steht dem Anspruch auf Kinderkrankengeld nicht entgegen. Bei tatsächlicher Arbeitsleistung im Homeoffice mit entsprechender Vergütung besteht allerdings kein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Eltern in geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijob): Geringfügig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld, da sie nicht krankenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Sie haben jedoch Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und gegebenenfalls einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Eltern in Kurzarbeit: Es besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld, der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ruht allerdings während der Dauer des Kinderkrankengelds.

Während der Elternzeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Ausnahme: Bei Ausübung einer zulässigen versicherungspflichtigen Beschäftigung (wöchentlich

bis 30 Stunden) während der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Kinderkrankengeld in Höhe des ausgefallenen Arbeitsentgelts aus der zulässigen Beschäftigung.

Die Antragstellung für das Kinderkrankengeld erfolgt bei der jeweils zuständigen Kasse, die die Vorlage einer Bescheinigung der Kita oder der Schule verlangen kann.

Während des Bezuges von Kinderkrankengeld wird die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung beitragsfrei fortgeführt. Bei Bezug von Kinderkrankengeld für einen kompletten Kalendermonat wird eine Unterbrechungsmeldung mit Grund der Abgabe „51“ zum Tag vor dem Bezug erforderlich.

Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Nicht gesetzlich versicherte oder beihilfeberechtigte Eltern haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld, aber auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sie durch die Schließung von Kitas oder Schulen aufgrund der Coronapandemie ihre Kinder betreuen müssen und hierdurch einen Verdienstausschlag erleiden. Die entsprechende Entschädigungsregelung in §56 Absatz 1a IfSG wurde mit der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag verknüpft. Der Deutsche Bundestag hat in seiner Sitzung vom 11. Juni 2021 weiterhin eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt, die somit vorerst bis zum 30. September 2021 fortbesteht.

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Entschädigung (Altersgrenze Kind, Schließung der Schule, Kita oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen beziehungsweise ein Betretungsverbot als alleinige Ursache des unvermeidbaren Verdienstausschlags, fehlende anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit) sind identisch mit denen beim Kinderkrankengeld.

Kein Entschädigungsanspruch besteht, wenn für die Betreuung des Kindes Arbeitszeitguthaben abgebaut wird oder bezahlte Freistellung nach gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Grundlagen besteht.

Wenn innerhalb der Ferien eine (Not-)Betreuung eingerichtet ist, besteht nur dann ein Entschädigungsanspruch, wenn ein Kind in Quarantäne muss und die Betreuung innerhalb der Ferien ohne die Quarantänemaßnahme auch in Anspruch genommen worden wäre.

Beschäftigte erhalten maximal zehn beziehungsweise 20 (Alleinerziehende) Wochen lang eine Entschädigung in Höhe von 67 Prozent ihres Verdienstausfalls. Der monatliche Entschädigungsbetrag ist bei 2.016 Euro gedeckelt (§ 56 Abs. 2 S. 3 und 4 IfSG). Der Anspruch besteht einmalig für jeden Elternteil unabhängig von der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Gesetzliche Feiertage und Wochenenden werden nicht auf die Höchstbezugsdauer angerechnet, da an diesen Tagen grundsätzlich keine Betreuung stattfindet. Durch Ferien ist der Anspruchszeitraum nur unterbrochen und beginnt danach nicht erneut.

Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung für die gesamte Anspruchsdauer im Auftrag der Entschädigungsbehörde aus, die ihm von der je nach Bundesland zuständigen Behörde erstattet wird (zum Beispiel Gesundheitsamt - § 56 Abs. 5 S. 2 und 3 IfSG).

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Aufgrund der Entschädigungsleistung nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht für privat krankenversicherte oder beihilfeberechtigte Arbeitnehmer die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung fort. Bemessungsgrundlage für die Beiträge (inklusive Umlage 1 bei Umlagepflicht, Umlage 2 und Insolvenzgeldumlage) sind 80 Prozent des der Entschädigung zugrunde

liegenden (Brutto-)Arbeitsentgelts (§ 57 Abs. 6 i. V. m. Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 IfSG). Der Arbeitgeber trägt diese allein, der sonst übliche Abzug von Arbeitnehmerbeitragsanteilen unterbleibt.

Die Entschädigungszahlung ist wie die Zahlung von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu behandeln. Deshalb sind für diesen Zeitraum Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen. Für die Entgeltmeldung ist das für die Beitragsbemessung zur Rentenversicherung zugrunde liegende Arbeitsentgelt (80 Prozent des regulären Arbeitsentgelts) zu berücksichtigen.

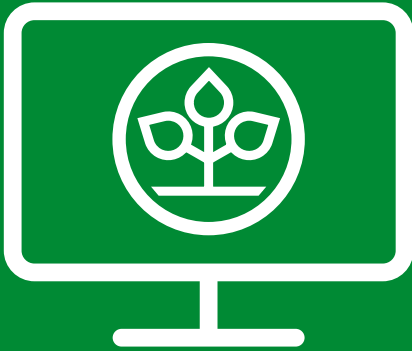
Im Entgeltabrechnungsprogramm sollten gesonderte Fehlzeiten beziehungsweise Lohnarten verwendet werden, damit die korrekten sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen eintreten. Fragen hierzu beantwortet der Ersteller des jeweiligen Entgeltabrechnungsprogramms.

Erstattung der Aufwendungen des Arbeitgebers

Der Antrag auf Erstattung des vom Arbeitgeber verauslagten Verdienstausfalls und der Beiträge zur Sozialversicherung (inklusive Umlagen) ist innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Ende des die Entschädigung auslösenden Sachverhalts (zum Beispiel vorübergehende Schließung, Untersagung des Betretens der Einrichtung) bei der zuständigen Entschädigungsbehörde des jeweiligen Bundeslandes zu stellen (§ 56 Abs. 11 S. 1 und § 57 Abs. 1 S. 4 IfSG). Eine Vorschusszahlung in voraussichtlicher Höhe des Erstattungsbetrags ist auf Antrag möglich (§ 56 Abs. 12 IfSG).



Für gesetzlich freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die eine Entschädigung nach dem IfSG in Anspruch nehmen, ist eine Beitragsreduzierung auf Antrag möglich.



Wenn Sie es
ganz genau
wissen wollen ...

Informieren Sie sich jetzt im **neuen Arbeitgeberportal**
der AOK zu Sozialversicherung und Betrieblicher
Gesundheitsförderung - schnell, umfassend und kostenfrei.

 aok.de/arbeitgeber

Verhältnis des Anspruchs auf Entschädigungsleistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG zum Anspruch auf Kinderkrankengeld

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld schließt einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz wegen Kinderbetreuung für beide Elternteile aus (§ 45 Abs. 2b SGB V). Ein paralleler Anspruch auf Leistungen ist dadurch ausgeschlossen. Dagegen werden Zeiten eines Leistungsbezugs nach § 56 Abs. 1a IfSG nicht auf den Anspruch auf Kinderkrankengeld angerechnet. Da es gesetzlich nicht geregelt ist, dass eine der beiden Leistungen vorrangig in Anspruch zu nehmen ist, können gesetzlich Versicherte, die einen Anspruch auf beide Leistungen haben, im Fall der pandemiebedingt erforderlichen Betreuung ihres Kindes frei wählen, welche der beiden Leistungen sie in Anspruch nehmen. Denkbar ist zum Beispiel bei gesetzlich Versicherten, deren Anspruch auf Kinderkrankentage ausgeschöpft ist, dass sie dann die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz in Anspruch nehmen. (Beispiel 2 »)

Beispiel 2

Eine gesetzlich krankenversicherte, alleinstehende Arbeitnehmerin arbeitet regelmäßig an fünf Tagen pro Woche (Montag bis Freitag) insgesamt 25 Stunden. Die Kindertagesstätte ihres vierjährigen Sohns war in folgenden Zeiträumen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, in denen die Arbeitnehmerin mangels anderweitiger Betreuung ihres Kindes der Arbeit unbezahlt fernblieb und einen entsprechenden Verdienstausschlag hatte:

- 11. Januar bis 29. Januar 2021 (drei Wochen beziehungsweise 15 Arbeitstage, davon eine Woche Abbau von Gleitzeitguthaben)
- 22. Februar bis 12. März 2021 (drei Wochen beziehungsweise 15 Arbeitstage)
- 19. April bis 14. Mai 2021 (19 Arbeitstage - 13. Mai = Feiertag)
- 25. Mai bis 11. Juni 2021 (14 Arbeitstage)

Während der Osterferien vom 29. März bis 9. April 2021 (8 Tage) musste der Sohn der Arbeitnehmerin in Quarantäne. Die Arbeitnehmerin hätte ohne die Quarantänemaßnahme die Betreuung auch in den Osterferien in Anspruch genommen.

Im Zeitraum vom 8. Februar bis 17. Februar 2021 (8 Arbeitstage) Erkrankung des Kindes.

Die Arbeitnehmerin hat grundsätzlich ein Wahlrecht zwischen der Inanspruchnahme des höheren Kinderkrankengeldes ihrer Krankenkasse und der geringeren Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Folgende Aufteilung ist denkbar:

- 11. Januar bis 29. Januar 2021 – während des Abbaus von Gleitzeitguthaben (1 Woche) ruht sowohl der Anspruch auf Kinderkrankengeld als auch auf Entschädigung nach dem IfSG. Anzurechnen sind somit 2 Wochen bzw. 10 Arbeitstage auf den Anspruch nach dem IfSG (Restanspruch: 18 Wochen/90 Arbeitstage).
 - 8. Februar bis 17. Februar 2021 (8 Arbeitstage) Anspruch auf Kinderkrankengeld wegen Erkrankung des Kindes (Restanspruch 60 Tage - 8 Tage = 52 Tage)
 - 22. Februar bis 12. März 2021 - Inanspruchnahme von drei Wochen bzw. 15 Tagen Kinderkrankengeld (Restanspruch: 37 Tage)
 - 29. März bis 9. April 2021 - Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht auch während der Quarantäne des Kindes, da die Arbeitnehmerin ohne die Quarantänemaßnahme die Notbetreuung auch in den Osterferien in Anspruch genommen hätte (8 Arbeitstage Kinderkrankengeld), Restanspruch: 29 Tage
 - 19. April bis 14. Mai 2021 - Inanspruchnahme von 19 Arbeitstagen Kinderkrankengeld, Restanspruch: 10 Tage
 - 25. Mai bis 11. Juni 2021 (14 Tage) - da die Arbeitnehmerin sich ihren Restanspruch von 10 Kinderkrankentagen aufsparen möchte, nimmt sie die Entschädigung nach dem IfSG in Anspruch (Restanspruch: 90 Tage - 14 Tage = 76 Arbeitstage)
-

3. Kurzarbeit

Mit Kurzarbeit können Betriebe den Verlust von erfahrenem Fachpersonal vermeiden. Als Ersatz für den Entgeltausfall gibt es das Kurzarbeitergeld. Dieses kann in der aktuellen Coronakrise eine wertvolle Hilfe sein. Arbeitgeber können deshalb bereits seit 1. März 2020 unter erleichterten Voraussetzungen Kurzarbeit anzeigen.

3.1. Erleichterungen für Arbeitgeber

Mit dem am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG vom 3.12.2020, BGBl. I 2020 Nr. 59, S. 2691 ff.) wurden einige Corona-Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld verlängert, wie die gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergelds je nach Bezugsdauer oder die modifizierte Hinzuverdienstregelung beim Bezug von Kurzarbeitergeld ab 1. Januar 2021. Darüber hinaus erfolgte eine Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung in Form der hälftigen Erstattung der Arbeitgeberanteile aus dem fiktiven Arbeitsentgelt bei Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitnehmer.

Ebenso hat die Bundesregierung die Zugangserleichterungen für die Kurzarbeit und die Öffnung des Kurzarbeitergelds für Leiharbeitnehmer noch einmal um weitere drei Monate verlängert. Die bis zum 31. Dezember 2021 befristeten Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld gelten nun auch für Betriebe, die **bis zum 30. September 2021** Kurzarbeit erstmals eingeführt haben oder nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten erneut einführen (Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung, in Kraft ab 23. Juni 2021). Folgende Maßnahmen erleichtern die Kurzarbeit in der Pandemie:

- › Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag vor der Pandemie bei 30 Prozent der Belegschaft.
- › Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergelds wird verzichtet. Das bisherige Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- › Auch Leiharbeitnehmer können nun Kurzarbeitergeld beziehen.
- › Verlängerung der vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit bis 30. September 2021. Vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Dezember 2021 werden die Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt noch zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit bis 30. September 2021 eingeführt wurde. Betriebe, die ab 1. Oktober 2021 erstmals oder nach einer dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit einführen, erhalten keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge mehr.
- › Bei Qualifizierung der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit und Einführung von Kurzarbeit vor dem 1. Oktober 2021 werden die Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt auch nach dem 30. September 2021 noch vollständig erstattet bis 31. Dezember 2021. Bei Einführung der Kurzarbeit nach dem 30. September 2021 erfolgt nur noch bei Qualifizierung der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit eine hälftige Erstattung der Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt (gilt bis 31. Juli 2023). Voraussetzungen sind, dass die Weiter-

bildung während der Kurzarbeit begonnen wird, Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind und die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert.



AOK-Tipp:

Für die hälftige Erstattung der Arbeitgeberanteile muss die Qualifizierung der Arbeitnehmer nicht mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls betragen.

Wird Kurzarbeit ab 1. Oktober 2021 erstmals eingeführt oder nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten wieder begonnen, gelten die erleichterten Zugangsvoraussetzungen nicht mehr bzw. Verleihbetriebe tragen das branchenübliche Risiko verleihefreier Zeiten wie vor der Einführung der pandemiebedingten Sonderregelungen wieder selbst.

Die Verlängerung der grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzten Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate (längstens bis zum 31. Dezember 2021), sofern der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, erfolgte durch die Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (2. KugBeV) vom 12. Oktober 2020, die am 31. Dezember 2021 außer Kraft tritt.

Voraussetzungen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld, wenn alle vier Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Es liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor.
2. Es sind bestimmte betriebliche Voraussetzungen erfüllt.
3. Es sind persönliche Voraussetzungen erfüllt.
4. Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.

Es sind alle Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten.

Nicht mitgezählt werden Auszubildende, Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmer in Elternzeit und Heimarbeiter.

Betriebliche Voraussetzungen

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist in allen Betrieben möglich, in denen mindestens ein Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellter, Auszubildender) sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Persönliche Voraussetzungen

Kurzarbeitergeld wird nur für diejenigen Arbeitnehmer gezahlt, die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb eine versicherungspflichtige Beschäftigung

- > fortsetzen oder
- > aus zwingenden Gründen aufnehmen oder
- > eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die sich an das Ende eines Berufsausbildungsverhältnisses anschließt.

Zudem darf das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

3.2. Höhe und Berechnung

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall (Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum). Arbeitnehmer in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Arbeitnehmer, die in der Kurzarbeit mindestens 50 Prozent weniger Arbeitsentgelt beziehen, erhalten ab dem vierten Monat des Kurzarbeitergeldbezugs 70 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts (mit Kind im Haushalt 77 Prozent). Ab dem siebten Monat wird das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (mit Kind im Haushalt 87 Prozent) erhöht. Die Maßnahme ist befristet bis 31. Dezember 2021, wenn der Anspruch auf Kurzarbeit

bis 31. März 2021 entstanden ist. Berücksichtigt werden Bezugszeiträume ab 1. März 2020.



Einen Kurzarbeitergeldrechner finden Sie unter ihre-vorsorge.de > **Rechner** > **Kurzarbeitergeldrechner**.

Die Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Soll- und Ist-Entgelt

Das Soll-Entgelt ist das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte. Das Ist-Entgelt hingegen ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum gesamte tatsächlich erzielte laufende beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt im Sinn der Arbeitslosenversicherung.

Hinzuverdienst während des Bezugs von Kurzarbeitergeld

Wenn die Nebenbeschäftigung schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, werden die Einkünfte hieraus nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Wird die Nebenbeschäftigung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird das daraus erzielte Entgelt grundsätzlich auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, da eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten (Ist-)Entgelts vorliegt.

Bis 31. Dezember 2021 wird nur noch das Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob bis 450 Euro) nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

3.3. Kurzarbeit und Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit hat ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Nach dem Entgeltausfallprinzip orientiert sich die Höhe der Entgeltfortzahlung stets an dem Entgeltanspruch, den der Arbeitnehmer ohne den krankheitsbedingten Arbeitsausfall gehabt hätte (§ 4 Abs. 1 EFZG).

Arbeitsunfähigkeit während Kurzarbeit

Erkranken Arbeitnehmer während des Bezugs von konjunkturellem Kurzarbeitergeld, haben sie Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die Ausfalltage beziehungsweise Ausfallstunden, solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Das Kurzarbeitergeld ist in der Höhe zu zahlen, in der der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit Kurzarbeitergeld beanspruchen könnte. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, erhält ein weiterhin arbeitsunfähiger Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse Krankengeld, das von diesem Zeitpunkt an auch den Anspruch auf Kurzarbeitergeld verdrängt. Bemessungszeitraum für die Berechnung des Krankengelds ist der Monat vor Beginn des tatsächlichen Bezugs von Kurzarbeitergeld.

Diese Regelung trifft zu, wenn die Arbeitsunfähigkeit während der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds eintritt. Maßgebend für die Differenzierung, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während des KUG-Anspruchszeitraums eintritt, ist nicht der individuelle KUG-Bezugszeitraum, sondern der allgemeine (betriebliche) KUG-Anspruchszeitraum. Zudem ist das Kalendermonatsprinzip zu beachten. Deshalb kann der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit vor dem ersten Ausfalltag wegen Kurzarbeit liegen. Wenn beispielsweise Kurzarbeit ab dem 22. März 2021 angemeldet wird und Arbeitsunfähigkeit ab dem 10. März 2021 besteht, gilt bereits der komplette März als betrieblicher Anspruchszeitraum des Kurzarbeitergelds. In diesem Fall tritt die Arbeitsunfähigkeit also **während** des KUG-Bezugszeitraums ein.

Tabelle: Arbeitsunfähigkeit und Geldleistungen

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit	Geldleistung/-en
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung Krankengeld für Ausfallstunden/Ausfalltage (in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds)
vor Beginn des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld (normale Berechnung)
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht	verminderte Entgeltfortzahlung jeweiliges Kurzarbeitergeld für Ausfallstunden/Ausfalltage
während des Kurzarbeitergeldgewährungszeitraums beziehungsweise des Monats, für den Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt wird kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Krankengeld (Berechnung aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor Eintritt des Arbeitsausfalls)



WICHTIG:

Achten Sie auf die korrekte Erfassung des Beginn-Datums KUG im Entgeltabrechnungsprogramm, um erheblichen Korrekturaufwand zu vermeiden!

Arbeitsunfähigkeit vor Kurzarbeit

Werden Arbeitnehmer arbeitsunfähig, bevor im Betrieb die Voraussetzungen für den Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld erfüllt sind, erhalten sie Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds, solange sie einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Das Krankengeld wird also neben dem verminderten Anspruch auf Entgeltfortzahlung gezahlt. Beiträge zur Sozialversicherung fallen aus dem Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds nicht an. Das auszuzahlende Krankengeld ist in der Höhe identisch mit dem Kurzarbeitergeld. Es erhöht nicht das Ist-Entgelt. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, das Krankengeld in Höhe des jeweiligen Kurzarbeitergelds zu errechnen und mit

der Entgeltabrechnung des Arbeitnehmers aus-zuzahlen. Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber das verauslagte Krankengeld auf Antrag. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, erhalten Arbeitnehmer bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit (reguläres) Krankengeld von ihrer jeweiligen Krankenkasse nach den allgemeinen Berechnungsvorschriften.



AOK-Tipp

Die gesetzlichen Krankenkassen haben eine einheitliche Abrechnungsliste für Erstattungsanträge von Arbeitgebern für gezahltes Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergelds eingeführt (Rundschreiben 2021/162 vom 26. Februar 2021). Download unter [aok.de/fk/sozialversicherung](https://www.aok.de/fk/sozialversicherung) > **Kurzarbeit** > **Kurzarbeit und Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft**

3.4. Kurzarbeit und Mutterschutz

Beschäftigungsverbote

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die sich im teilweisen oder vollständigen Beschäftigungsverbot befinden, erhalten grundsätzlich Mutterschutzlohn nach §18 Mutterschutzgesetz (MuSchG), unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverbot betrieblich (13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) oder ärztlich (§16 MuSchG) veranlasst wurde.

Bei einem zeitgleichen Vorliegen von Kurzarbeit und Beschäftigungsverboten vor und während der Schutzfristen nach §3 Abs. 1 und 2 MuSchG sind Mutterschaftsleistungen in voller Höhe zu erbringen. Es erfolgt keine Kürzung der Leistungen aufgrund der bestehenden Kurzarbeit. Dies gilt auch in Fällen, in denen die Kurzarbeit bereits während des Berechnungszeitraums für die Mutterschaftsleistungen nach §§18 bis 20 MuSchG (Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) vorliegt.



AOK-Tipp

Arbeitgeber haben bei Kurzarbeit Anspruch auf Erstattung des gezahlten Zuschusses zum Mutterschaftsgeld und des bei Beschäftigungsverboten gezahlten Mutterschutzlohns über das Umlageverfahren U2.

Bei einem zeitgleichen Vorliegen von Kurzarbeit und Beschäftigungsverboten vor und während der Schutzfristen nach §3 Abs. 1 und 2 MuSchG sind Mutterschaftsleistungen in voller Höhe zu erbringen. Es erfolgt keine Kürzung der Leistungen aufgrund der bestehenden Kurzarbeit. Dies gilt auch in Fällen, in denen die Kurzarbeit bereits während des Berechnungszeitraums für die Mutterschaftsleistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG (Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) vorliegt.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum für den Mutterschutzlohn während des Beschäftigungsverbots (letzte drei abgerechnete Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft) unter anderem infolge von Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdiensts außer Betracht (§ 21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG). (Beispiel 3 »)

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Während der Schutzfristen nach §3 Abs. 1 und 2 MuSchG erhält eine gesetzlich versicherte Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist somit ausgeschlossen. Eventuelle Entgeltminderungen durch Kurzarbeit im Berechnungszeitraum (letzte drei abgerechnete Kalendermonate vor Schutzfristbeginn) wirken sich weder auf das Mutterschaftsgeld noch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld aus (§21 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG).



Das „Orientierungspapier Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ vom 3. Juni 2020 mit wertvollen Informationen für Arbeitgeber zum Verhältnis von Mutterschaftsleistungen und Kurzarbeit finden Sie unter: aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/jahrgang-2020

3.5. Antragsverfahren und Beiträge

Zuständigkeit und Anzeige

Die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk sich die Entgeltabrechnungsstelle des Arbeitgebers befindet (in aller Regel die Agentur für Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers), ist für die Entgegennahme der Anzeige über konjunkturelle Kurzarbeit und den Leistungsantrag für das Kurzarbeitergeld zuständig.

Die Schriftform ist erforderlich. Auch ein Telefax oder eine eingescannte sowie unterschriebene und per E-Mail übersandte Anzeige genügen, eben-

Beispiel 3

Betriebliches Beschäftigungsverbot einer Produktionshelferin ab 15. April 2021 aufgrund der ab diesem Zeitpunkt bekannten Schwangerschaft. In der Firma musste vom 1. Februar bis 31. März 2021 Kurzarbeit mit 50 Prozent angemeldet werden. Referenzzeitraum für die Berechnung des Mutterschutzlohns sind die Monate Januar bis März 2021.

Obwohl die Entgeltminderung durch Kurzarbeit in den Referenzzeitraum fällt, erhält die Produktionshelferin ab 15. April 2021 ihren Mutterschutzlohn ungekürzt, da Kurzarbeit im Referenzzeitraum nicht zulasten der Arbeitnehmerin geht.

Auch bei fortgesetzter Kurzarbeit des Arbeitgebers, zum Beispiel ab Mai 2021, erhält die Produktionshelferin weiterhin ihren ungekürzten Mutterschutzlohn.

Beispiel 4:

Ein Betrieb hat im März 2020 für den Zeitraum von März bis Dezember 2020 Kurzarbeit angezeigt; dieser Zeitraum wurde von der Agentur für Arbeit auch bewilligt. Ab August 2020 bis November 2020 wurde in dem Betrieb allerdings wieder voll gearbeitet.

Wird danach erneut Kurzarbeit nötig, muss die Kurzarbeit im gleichen Monat, in dem wieder kurzgearbeitet wird, erneut angezeigt werden. Die Unterbrechung löst jedoch keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer für die erhöhten Leistungssätze ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat aus.

so eine Online-Anzeige über „Meine eServices“ auf der Homepage der Agentur für Arbeit. Die Anzeige muss den Beginn der Kurzarbeit sowie den Betrieb beziehungsweise die Betriebsabteilung eindeutig identifizierbar enthalten.

Kurzarbeitergeld wird grundsätzlich frühestens vom Beginn des Kalendermonats an gewährt, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Da die rechtzeitige Anzeige des Arbeitsausfalls entscheidend für den Zahlungsbeginn des Kurzarbeitergelds ist, sollte die Anzeige über Kurzarbeit spätestens am letzten Tag des Monats, in dem sie erstmals eingetreten ist, bei der Agentur für Arbeit eingehen. Fristversäumnisse gehen zulasten des Betriebs.

Wird die Kurzarbeit für mehr als drei Monate unterbrochen, muss der Betrieb sie neu anzeigen. Dies gilt auch, wenn die Kurzarbeit ursprünglich für einen längeren Zeitraum bewilligt wurde. Die Voraussetzungen müssen dann neu nachgewiesen und fristgerecht innerhalb des ersten Monats angezeigt werden. In diesen Fällen beginnt auch die Bezugsdauer erneut. (Beispiel 4)

Zahlung, Antragstellung und Erstattung

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld für die jeweiligen Arbeitnehmer kostenlos errechnen und auszahlen. Er hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung nachzuweisen. Das verauslagte konjunkturelle Kurzarbeitergeld wird dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet.

Der Antrag für den jeweiligen Kalendermonat muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten (Fristbeginn mit Ablauf des beantragten Kalendermonats) bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden.



WICHTIG:

Wird nach einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten wieder Kurzarbeit erforderlich, ist der Arbeitsausfall erneut anzuzeigen.

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer (Steuerklasse 3, Kinderfreibetrag 1,0), sozialversicherungspflichtig, erzielt wegen Kurzarbeit seit Januar 2021 (Reduzierung Arbeitszeit um 50 %) nur noch ein Ist-Entgelt von 1.500 € (Soll-Entgelt 3.000 €). Aufgrund einer Betriebsvereinbarung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (KUG) bis zu seinem regulären Nettoentgelt (2.257 €).

	Januar bis März 2021	April bis Juni 2021	ab Juli 2021
KUG	706,07 €	811,46 €	916,84 €
Einkommen Kurzarbeit*	1.906,07 €	1.996,95 €	2.116,84 €
Zuschuss	350,93 €	245,54 €	140,16 €
Fiktiventgelt	1.200 €	1.200 €	1.200 €
Summe KUG und Zuschuss	1.057 €	1.057 €	1.057 €

Der Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

*Pauschalierter Nettolohn Kurzarbeit 1.200 € + KUG



Die entsprechenden Vordrucke können unter arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit heruntergeladen werden.

Meldungen und Beiträge zur Sozialversicherung

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort. Arbeitnehmer, die vor Beginn der Kurzarbeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren, bleiben dies auch während des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Meldepflichtiges Entgelt ist das Ist-Entgelt zuzüglich des Fiktiventgelts.

Zunächst werden aus dem Ist-Entgelt die Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Die Beitragsverteilung erfolgt paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Zusätzlich fallen aus dem sogenannten Fiktiventgelt (80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt) Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung an. Diese vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge werden dem Arbeitgeber bei Erfüllung der Voraussetzungen (vgl. unter 3.1) auf Antrag von der für ihn zuständigen Agentur für Arbeit erstattet.

Das Soll-Entgelt für die Ermittlung dieser fiktiven Bemessungsgrundlage wird bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt. Hiervon wird das Ist-Entgelt in Abzug gebracht. 80 Prozent aus der sich ergebenden Differenz (Unterschiedsbetrag) ergeben das Fiktiventgelt.

Die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage werden nur aus dem Ist-Entgelt berechnet. Das fiktive Arbeitsentgelt wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen.

Beiträge bei Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld

Ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld kann aufgrund von Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen beziehungsweise auf freiwilliger Basis gezahlt werden. Dieser ist beitragsfrei, soweit er zusammen mit dem jeweiligen Kurzarbeitergeld das Fiktiventgelt nicht übersteigt. (Beispiel 5)

Aufgrund des Corona-Steuerhilfegesetzes sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 steuerfrei, sofern diese zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt (Fiktiventgelt) nicht übersteigen.



4. Aushilfsbeschäftigungen

4.1. Hinzuverdienstgrenze bei Altersrentnern

Für Altersrentner, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben, gilt auch im Jahr 2021 eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze von 46.060 Euro. Altersrentner können bis zu diesem Betrag zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass diese gekürzt wird. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr. Die Hinzuverdienstgrenze für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beträgt unverändert 6.300 Euro.

4.2. Kurzfristige Beschäftigungen - Minijobs

Auch in diesem Jahr gilt von März bis Oktober 2021 eine längere Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen von vier statt drei Monaten beziehungsweise 102 statt 70 Arbeitstagen. Das soll vor allem den Aufenthalt von Saisonarbeitern erleichtern, ist aber nicht auf die Landwirtschaft beschränkt. Durch die Ausweitung des zeitlichen Rahmens für kurzfristige Beschäftigung soll die Wirtschaft entlastet werden, da Betriebe kurzfristig Beschäftigte, die in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind, länger im Betrieb halten können.

Diese Regelung ist am 1. Juni 2021 in Kraft getreten und sieht eine Bestandsschutzregelung vor: die Ausweitung der Zeitgrenzen gilt nicht für vor dem 1. Juni aufgenommene Beschäftigungen, die nach der bisherigen Regelung (drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage) nicht kurzfristig sind. Damit soll verhindert werden, dass durch die Neuregelung in bestehenden Sozialversicherungsschutz eingegriffen wird.



Wichtig:

Eine kurzfristige Beschäftigung zeichnet sich dadurch aus, dass sie von vornherein befristet und von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Juni 2021 bereits kurzfristig beschäftigt waren, können länger beschäftigt werden. Entscheidend ist in diesem Fall, dass vor Inkrafttreten der Übergangsregelung am 1. Juni 2021 die reguläre Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen eingehalten wurde. Danach können sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten in der Zeit vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 längstens bis zur Dauer von vier Monaten beziehungsweise 102 Arbeitstagen kurzfristig beschäftigt bleiben. (Beispiel 6)

Beispiel 6

Eine Hausfrau nimmt am 1. April 2021 eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.300 Euro (20 bis 22 Arbeitstage pro Monat) auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30. Juni 2021 befristet. Vorbeschäftigungszeiten liegen nicht vor.

Die am 1. April 2021 aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und daher versicherungsfrei in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die am 1. April 2021 (vor Inkrafttreten der Übergangsregelung am 1. Juni 2021) geltende Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen von längstens drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen nicht überschritten und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Fortsetzung: Der Arbeitgeber und die Aushilfsverkäuferin vereinbaren Ende Juni 2021, die Beschäftigung unter denselben Bedingungen bis zum 31. Juli 2021 zu verlängern.

Die Beschäftigung ist weiterhin bis zum 31. Juli 2021 kurzfristig und daher versicherungsfrei. Mit Inkrafttreten der Übergangsregelung am 1. Juni ist eine Änderung in den Verhältnissen eingetreten. Nach Inkrafttreten der Übergangsregelung wird die (in der Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2021 zulässige) Zeitdauer von vier Monaten beziehungsweise 102 Arbeitstagen seit Beginn der Beschäftigung am 1. April 2021 ebenfalls nicht überschritten.

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Die geänderte Zeitgrenze von vier anstelle von drei Monaten gilt von März bis Oktober 2021 ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen: Minijobber dürfen in vier Monaten jeweils mehr als 450 Euro innerhalb eines Jahreszeitraums verdienen, wenn das Überschreiten der Minijobgrenze unvorhersehbar erfolgt (zum Beispiel Krankheitsvertretung). Versicherungspflicht tritt in diesem Fall nicht ein. Zum Nachweis ist eine Dokumentation in den Entgeltunterlagen unbedingt erforderlich.

4.3. Saisonkräfte

Wird für die Saisonarbeiter keine A1-Bescheinigung vorgelegt, gilt ausschließlich das deutsche Sozialversicherungsrecht.

Folgende Regeln gelten:

- › Saisonarbeitskräfte können als kurzfristig Beschäftigte für insgesamt vier Monate oder 102 Arbeitstage (gilt von März bis Oktober 2021) sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.
- › Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt, wie das bei Saisonarbeitskräften aus dem Ausland meist der Fall ist.
- › Auch in 2021 wurde die Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf 46.060 Euro angehoben.
- › Für Bezieher von Kurzarbeitergeld, die zum Beispiel bei der Ernte aushelfen wollen, bleibt nur die Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob bis monatlich 450 Euro) anrechnungsfrei. Eine kurzfristige Beschäftigung wird auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- › Der Einsatz geflüchteter Menschen (Asylbewerber und Geduldete) als Saisonarbeiter ist abhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Für die Arbeitsaufnahme benötigen

sie grundsätzlich eine Genehmigung der Ausländerbehörde sowie gegebenenfalls eine Zustimmung der Agentur für Arbeit.

Üben Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland in ihrem Heimatland eine Beschäftigung oder eine ähnliche selbstständige Erwerbstätigkeit (zum Beispiel als Landwirt) aus, gelten während der Beschäftigung in Deutschland ausschließlich die Rechtsvorschriften des Heimatlandes. In diesem Fall muss die Bescheinigung "A1" vorgelegt werden, die zum Nachweis für eine Betriebsprüfung zu den Entgeltunterlagen genommen werden sollte (Kopie genügt). Der deutsche Arbeitgeber muss in diesem Fall gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge nach den Rechtsvorschriften des Heimatlandes entrichten.



Die Minijob-Zentrale hält Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit ausländischer Saisonarbeitskräfte zum Beispiel aus Bulgarien, Rumänien, der Ukraine oder Georgien in verschiedenen Sprachen bereit unter [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de) > **Suche** > **Saisonarbeiter**

5. Grenzgänger und Entsandte

Eine Schließung der Grenzen zur Eindämmung des Coronavirus, wie sie in den vergangenen Monaten vorübergehend verhängt wurde, betrifft Grenzgänger und Entsandte unmittelbar.

Grenzgänger

Für Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht. Daran ändert sich nichts, wenn sie vorübergehend ihre Tätigkeit ganz oder teilweise von zu Hause verrichten. Sollte es von den Behörden des Wohnmitgliedstaats gefordert werden, ist die Ausstellung einer A1-Bescheinigung möglich.

Für Personen, die normalerweise in einem EU-Mitgliedstaat tätig sind, zurzeit aber ihre Arbeit in ihrem Heimatort in Deutschland erledigen, gilt umgekehrt dasselbe. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben für die Zeit der Coronakrise weiterhin gültig.

In mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige

Für Personen, die unabhängig von der aktuellen Situation auch ansonsten gewöhnlich in mehreren Staaten erwerbstätig sind und für die das anwendbare Recht festgelegt wurde, ergibt sich durch eine vorübergehende andere Verteilung der Arbeitszeit beziehungsweise des Arbeitsortes keine Änderung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben auch für diese Zeit gültig.

Entsandte

Wird eine geplante Entsendung ins EU-Ausland nicht angetreten, eine Entsendung unterbrochen oder vorzeitig beendet, ist eine Information des Arbeitgebers an die gesetzliche Krankenversicherung nicht erforderlich, wenn

- › die Unterbrechung voraussichtlich nicht länger als zwei Monate dauert und
- › das Ende des Auslandseinsatzes sich insgesamt nicht nach hinten verschiebt.

Die A1-Bescheinigungen bleiben weiter gültig.

Verschiebt sich das Ende der Entsendung nach hinten und beträgt der Unterbrechungszeitraum mehr als zwei Monate, ist in der Regel für den Verlängerungszeitraum eine neue Entsendebescheinigung zu beantragen. Ist dagegen eine Fortsetzung der Entsendung nicht geplant, ist vom Arbeitgeber der Abbruch des Auslandseinsatzes anzuzeigen.

Diese Regeln gelten auch für Personen, für die Ausnahmevereinbarungen getroffen wurden.

6. Beihilfen und Unterstützungen durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März 2020 bis 31. März 2022 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen nach §3 Nr. 11a EStG zuwenden. Voraussetzung ist, dass die Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet und im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Aufgrund der Steuerfreiheit besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Steuer- und beitragsfreie Zuschüsse und Beihilfen bis zu 1.500 Euro können in allen Branchen und allen Berufen gezahlt werden - nicht nur in den sogenannten systemrelevanten Bereichen. Der Umfang der Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit oder Minijobber) spielt keine Rolle. Die Steuerfreistellung bis 1.500 Euro gilt insgesamt für sämtliche Zuwendungen und somit auch für die Coronaprämie an Pflegekräfte, für Aufstockungsbeträge dieser Prämie durch die Bundesländer (§150a Abs. 1 und 9 SGB XI) sowie für etwaige weitere Zuwendungen aus Landesmitteln. **(Beispiel 7)**

Übrigens: Fördermöglichkeiten für Betriebe und Selbstständige

Kleine Unternehmen, Selbstständige und Start-ups bekommen als Soforthilfe Zuschüsse, die nicht zurückgezahlt werden müssen. Außerdem wird der Zugang zur Grundsicherung erleichtert. Steuerliche Erleichterungen unterstützen alle von der Coronapandemie Betroffenen. Für große Unternehmen stehen unbegrenzte Liquiditätshilfen zur Verfügung. Nähere Informationen zu den einzelnen Fördermöglichkeiten finden Sie auf den Seiten der Bundesregierung unter:

[bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de) > Informationen für Unternehmen und Selbstständige

25

Beispiel 7

Ein geringfügig Beschäftigter mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450 € erhält von seinem Arbeitgeber im April 2021 wegen der Coronapandemie eine einmalige Beihilfe von 600 €.

Die Beihilfe ist in voller Höhe steuer- und beitragsfrei. Der Minijobstatus bleibt erhalten.

7. Stundung von Beiträgen

Das vereinfachte Stundungsverfahren für Unternehmen, die von der Coronakrise betroffen waren, konnte letztmalig für die Beiträge des Monats Juni 2021 in Anspruch genommen werden. Zur weiteren Entlastung betroffener Unternehmen wurde für die Beitragsmonate Juli bis einschließlich September 2021 eine Übergangsregelung geschaffen, nach der Stundungszinsen unter bestimmten Umständen nicht anfallen (Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes 2021/461 vom 30.06.2021). Für Stundungsanträge, die bis zum 30. September 2021 bei der AOK eingehen, gilt Folgendes:

- › Stundungszinsen werden nicht berechnet, sofern der Arbeitgeber einer angemessenen Ratenzahlungsvereinbarung bereits gestundeter Beiträge zustimmt und dieser Vereinbarung entsprechend nachkommt.
- › Auf die Erhebung eines Stundungszinses wird ebenfalls verzichtet, wenn laufende Beitragsverpflichtungen im Zuge gegebenenfalls ergänzender Stundungsvereinbarungen durch angemessene Teilzahlungen erfüllt werden.
- › Einer Sicherheitsleistung bedarf es für diese Fortführungen der Stundungen nicht.

Die beschriebene Übergangsregelung gilt auch für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber im sogenannten Firmenzahlungsverfahren abgeführt werden.

Zu empfehlen ist in jedem Fall, mit Ihrer AOK vor Ort Kontakt aufzunehmen, um weitere Einzelheiten, wie den Stundungszeitraum, zu klären.

Außerhalb dieser Übergangsregelung kann die AOK mit Arbeitgebern, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, Stundungsvereinbarungen abschließen und unbürokratisch helfen. Voraussetzung dafür ist: Die sofortige Einziehung wäre mit

erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden. Das ist der Fall, wenn sich der Arbeitgeber aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder bei einer sofortigen Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge in diese geraten würde.

Der Beitragsanspruch wird durch die Stundung nicht gefährdet. Das heißt, es wird damit gerechnet, dass der finanzielle Engpass nur vorübergehend ist.

In aller Regel wird gleichzeitig ein Zahlungsplan vereinbart, der auf eine Zahlung in Raten beziehungsweise auf Teilzahlungen im Zuge weiterer Stundungen von laufenden Beitragsverpflichtungen ausgerichtet wird.

Die jeweilige Krankenkasse als Einzugsstelle für sämtliche Sozialversicherungsbeiträge vereinbart mit dem Arbeitgeber im Einzelfall den Stundungszeitraum. Wenn der Ratenplan nicht eingehalten wird, wird die Stundung beendet.

Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten sollten sich umgehend rechtzeitig vor Fälligkeit der Beiträge an die jeweils zuständigen Krankenkassen ihrer Arbeitnehmer wenden und mit jeder eine Stundungsvereinbarung treffen. Ansonsten werden bei ausstehenden Beitragszahlungen Säumniszuschläge in Höhe von 1 Prozent der rückständigen Beiträge monatlich berechnet.

Die Stundung wird nur gegen eine gesetzlich festgelegte Verzinsung gewährt. Die Erhebung eines Stundungszinses liegt nicht im Ermessen der Krankenkasse als Einzugsstelle. Der Zinssatz ist allerdings nur halb so hoch wie die Säumniszuschläge und beträgt für jeden angefangenen Monat der Stundung 0,5 Prozent des auf volle 50 Euro nach unten abgerundeten Stundungsbetrags.

Die Stundung soll in der Regel gegen eine Sicherheitsleistung gewährt werden. Davon kann in Ausnahmefällen abgesehen werden.

Auf die Sicherheitsleistung kann verzichtet werden, wenn die Gefährdung des Beitragsanspruchs ausgeschlossen erscheint (beispielsweise bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern) oder der gestundete Beitragsanspruch das Zweifache der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt (diese Grenze liegt 2021 bei 6.580 Euro), Beitragsverpflichtungen in der Vergangenheit vom Arbeitgeber regelmäßig eingehalten wurden.

Wird dem Antrag des Arbeitgebers auf Stundung von Beitragsansprüchen entsprochen, gelten damit auch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber im sogenannten Firmenzahlverfahren abgeführt werden, gleichermaßen als gestundet.

Der freiwillig versicherte Arbeitnehmer bleibt dabei Beitragsschuldner. Kommt es dazu, dass der Arbeitgeber nicht mehr zahlt, geht die Beitragsforderung für Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung auf den Versicherten über.

Nach Empfehlung des GKV-Spitzenverbands besteht eine Nachzahlungspflicht des Versicherten nur für Beitragsmonate, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt, keine Beiträge einbehalten und keine Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber abgeführt wurden.

Zur Vermeidung doppelter Beitragsbelastung kann es sinnvoll sein, frühzeitig auf das Selbstzahlverfahren umzustellen. Dabei zahlt der Arbeitgeber den Beitragszuschuss an den Beschäftigten aus. Der freiwillig versicherte Arbeitnehmer überweist den kompletten Beitrag an seine Krankenkasse.

Über diese Änderung sollte der Arbeitgeber seine freiwillig versicherten Arbeitnehmer und ihre Krankenkassen rechtzeitig informieren.



Interaktiv lernen mit unseren Online-Trainings

Lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo mit unseren kostenfreien Online-Trainings zu den Themen **Betriebliche Altersversorgung, Übergangsbereich, Fachkräfteeinwanderung, Basiswissen Sozialversicherung** - und ganz neu das Online-Training zum neuen **Krankenkassenwahlrecht**.

aok.de/fk/online-trainings



Online-Service für Arbeitgeber
**Immer aktuell informiert
zur Coronapandemie**

Ob Beitragsstundungen, Kurzarbeit, Arbeitsentgelt während Quarantäne oder Kinderkrankentage – hier erfahren Betriebe alles zu sozialversicherungsrelevanten Themen rund um die Coronakrise.

Gesundheit in besten Händen

aok.de/fk/corona-arbeitgeber