

Aktuelle Informationen zur Aufstockung vom Kurzarbeitergeld und
zur „Corona-Sonderzahlung“
(Stand: 08.06.2020)

In der aktuellen Zeit ist es nicht leicht, den Überblick über die im Rahmen der „Corona-Krise“ eingeführten Regelungen zu behalten. Fast täglich gibt es neue Gesetze oder Klarstellungen zu den bisherigen Regelungen.

Damit Sie als Arbeitgeber stets auf dem aktuellen Stand sind, haben wir nachfolgend einige aktuelle Informationen für Sie als Arbeitgeber zusammengefasst:

A. Kurzarbeitergeld:

Der Gesetzgeber hat mit dem Sozialschutz-Paket II folgende Anpassungen hinsichtlich des Kurzarbeitergeldes im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie beschlossen:

1.) Stufenweise Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ab dem 4. bzw. 7 Monat:

Derzeit erhalten Arbeitnehmer in Kurzarbeit ca. 60%, Arbeitnehmer mit Kindern ca. 67%, der Netto-Entgeltdifferenz als Kurzarbeitergeld für die Zeiten des Arbeitsausfalls ausgezahlt.

Der Gesetzgeber hat nun – **begrenzt bis zum 31.12.2020** – die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes beschlossen:

- ⇒ Ab dem **4. Monat** des Bezugs auf **70% bzw. 77%** für Arbeitnehmer mit Kindern
- ⇒ Ab dem **7. Monat** des Bezugs auf **80% bzw. 87%** für Arbeitnehmer mit Kindern

Voraussetzung ist, dass der **Entgeltsausfall** durch Kurzarbeit in diesem Monat **mindestens 50%** beträgt (Bezugsgröße ist die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt, diese muss mindestens 50% betragen).

Hinweis:

Auch wenn der Entgeltsausfall in den Monaten März-Mai beispielsweise bei lediglich 30% lag, sind die Voraussetzung für das erhöhte Kurzarbeitergeld erfüllt, sofern ab dem 4. bzw. 7 Monat ein Entgeltsausfall von min. 50% vorliegt.

Hinweis zur freiwilligen Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber:

*Eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber ist möglich; wird aber nicht durch das Arbeitsamt erstattet. Die freiwillige Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80% des bisherigen Nettogehalts ist **lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**.*

2.) Öffnung der Hinzuverdienstgrenze für alle Berufsgruppen

Bisher war die Möglichkeit eines Hinzuverdienstes während der Kurzarbeit, ohne dass eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt, auf die Berufsgruppen Pflege, Lebensmitteleinzelhandel und Landwirtschaft begrenzt.

Ab dem 1. Mai wurde der Hinzuverdienst ohne Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld für **alle Berufsgruppen** geöffnet. Auch diese Maßnahme ist begrenzt bis zum 31.12.2020.

⇒ Ein Hinzuverdienst ohne Anrechnung ist jedoch nur **bis zur Höhe des bisherigen Nettoeinkommens** möglich.

Hinweis für den Arbeitnehmer:

Das Kurzarbeitergeld ist zwar grundsätzlich steuerfrei, unterliegt jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt. Somit wird es zwar nicht direkt versteuert, hat aber Auswirkung auf die Höhe des Steuersatzes.

⇒ *Aus diesem Grund müssen Arbeitnehmer, welche Kurzarbeitergeld von mehr als 410 € beziehen, für das Jahr 2020 zwingend eine Einkommensteuererklärung abgeben. Dabei könnte es dann zu geringen Steuererstattungen oder gar zu Steuernachzahlungen kommen.*

B. „Corona-Sonderzahlung“ :

Die ersten Ausführungen der Bundesregierung zur **steuer- und sozialversicherungsfreien** „Corona-Sonderzahlung“ bis zu **1.500 €** p.a. waren sehr zurückhaltend. Daraus ergab sich lediglich, dass eine Sonderzahlung nur **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** möglich ist. Eine Umwandlung von steuerpflichtigen in steuerfreien Lohn ist also ausgeschlossen.

Die Sonderzahlung muss **zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise** eingesetzt werden. Somit können auch nur solche Überstunden steuer- und sozialversicherungsfrei vergütet werden, die während der Corona-Krise entstanden sind.

Insbesondere wurden nun folgende Punkte klarstellend geregelt:

1.) Vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

Es sollte eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen, dass es sich bei der Sonderzahlung um

- steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise (z.B. Belastung durch Mehrarbeit, finanzielle Belastung durch Kurzarbeit etc.) handelt **und**
- die Voraussetzungen des BMF-Schreibens vom 09.04.2020 eingehalten werden.

⇒ **Verwenden Sie den Vordruck „Vereinbarung über Corona-Sonderzahlung“**

2.) Corona-Sonderzahlung in Verbindung mit Kurzarbeitergeld

Entgegen der bisherigen Auffassung ist es nun auch möglich, diese Sonderzahlung für Zeiträumen mit Kurzarbeit auszusahlen. Hierbei würde es sich um eine Abmilderung der zusätzlichen finanziellen Belastung im Rahmen der Corona-Krise handeln.

Es handelt sich dann nicht um einen Zuschuss bzw. eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes.

⇒ Als Nachweis ist eine **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich, welche die **unter 1.) aufgeführten Voraussetzungen beinhaltet** und darauf hinweist, dass es sich eben **nicht um einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld** handelt.

3.) Umwandlung von bislang üblichen Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld)

Wenn **keine Vereinbarung** über eine übliche Sonderzahlung getroffen wurde, ist die Auszahlung als **steuer- und beitragsfreie Corona-Sonderzahlung** grundsätzlich möglich.

Sollte die Sonderzahlung jedoch bereits **vor dem 01.03.2020** mit dem Arbeitnehmer **vereinbart** worden sein, kann diese nicht als Corona-Sonderzahlung deklariert werden.

Problem:

Nach dem Grundsatz der sog. „betrieblichen Übung“ kann eine Vereinbarung vor dem 01.03.2020 unterstellt werden, wenn auch in den vergangenen Jahren diese Leistungen regelmäßig gezahlt wurden und der Arbeitnehmer auch im aktuellen Jahr auf eine Zahlung vertrauen kann.

⇒ **Von der Auszahlung von solchen üblichen Sonderzahlungen über die Corona-Soforthilfe raten wir deshalb ab!**

4.) Corona-Sonderzahlung an GmbH-Geschäftsführer

Vom Grunde her ist die steuer- und beitragsfreie Auszahlung der Sonderzahlung bis zu 1.500 € auch für **beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer** möglich. Hier sind jedoch erhöhte Anforderungen an den Nachweis zu erbringen. Es muss sich tatsächlich um Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handeln. Im Rahmen der Fremdüblichkeit ist abzuwägen, ob auch ohne die beherrschende Stellung eine Zahlung erfolgt wäre.

⇒ Bei fehlender Fremdüblichkeit besteht das **Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung!**

5.) Corona-Sonderzahlung an nahe Angehörige

Auch bei der Zahlung an nahe Angehörige ist zu beachten, dass die Zahlung **nach fremdüblichen Grundsätzen** erfolgt. Die Fremdüblichkeit kann sich z.B. daraus ergeben, dass auch andere Mitarbeiter die Sonderzahlung erhalten.

⇒ Eine Fremdüblichkeit wäre beispielsweise eindeutig **zu verneinen**, wenn der Angehörige als sog. **Minijobber und als einziger Mitarbeiter** eine Sonderzahlung von **1.500 €** erhält.

Sollten Sie Fragen zu den aufgeführten Themen haben, helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter.

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Unternehmen weiterhin alles Gute!

Ihre Steuerberatungsgesellschaft

Lehnen & Partner mbB