

**Themen, welche Sie als Arbeitgeber in Zeiten der Corona-Krise beschäftigen:**  
**(Stand: 08.04.2020)**

**1.) Abmilderung der finanziell nachteiligen Auswirkungen der Corona-Krise für Ihre Arbeitnehmer/innen durch Zahlung eines Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (KUG):**

Sie als Arbeitgeber können das Kurzarbeitergeld (60% bzw. 67% vom Netto-Gehalt) mit einem Zuschuss sozialversicherungsfrei bis auf 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts aufstocken. Der Zuschuss ist lediglich lohnsteuerpflichtig. Darüber hinausgehende Aufstockungen sind voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

D.h. Sie als Arbeitgeber zahlen die genannte Aufstockung bis auf 80%, ohne dass Arbeitgeber-Anteile zur Sozialversicherung anfallen.

Bsp.:     - Arbeitsausfall wg. Kurzarbeit:    100%  
          - mtl. Nettoentgelt (vorher):    2.000 €

d.h.       - mtl. Kurzarbeitergeld (netto): 1.200 € (Arbeitnehmer ohne Kind)  
            (Erstattung KUG und AG-Anteil zur SV insgesamt durch Agentur für Arbeit)  
          - **AG-Zuschuss zum KUG (20%): 400 €**  
            (für den AN lohnsteuerabzugspflichtig, aber insgesamt sozialversicherungsfrei)

**→ Belastung für Sie als Arbeitgeber lediglich in Höhe von 400 €!!**

**2.) Anerkennung besonderer und unverzichtbarer Leistungen vieler Arbeitnehmer/-innen in der Corona-Krise durch steuer- und sozialversicherungsfreie Sonderzahlung/Prämie an Beschäftigte:**

Das Bundesministerium für Finanzen hat am 03.04.2020 eine Gesetzesänderung dahingehend angekündigt, dass gegenüber jedem Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2020 eine **Sonderleistung/Prämie** bis zu einem Betrag in Höhe von **1.500,-€ steuer- und sozialversicherungsfrei** ausgezahlt werden kann.

Diese Sonderzahlung ist insbesondere als Anerkennung für unverzichtbare Leistungen in Zeiten der Corona-Krise gedacht.

Diese Sonderzahlung soll auch als Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden können (auch zusätzlich zur o.g. Aufstockung des KUG).

Die Möglichkeit der steuer- und sozialversicherungsfreien Sonderzahlung/Prämie gilt für alle Branchen, und ist nicht auf systemrelevante Berufsgruppen beschränkt.

Auch nahe Angehörige und angestellte Gesellschafter-Geschäftsführer sollen eine solche Sonderzahlung bekommen können.

Die Einführung der Prämie wurde angekündigt, eine konkrete gesetzliche Regelung liegt jedoch noch nicht vor und bleibt abzuwarten.

**Aufstockung des KUG-Satzes von 60% auf 67%** bei **Steuerklasse V** durch Berücksichtigung eines kindergeldberechtigten Kindes:

**Das Kurzarbeitergeld beträgt bei:**

**Arbeitnehmern (ohne Kind):** 60% d. bisherigen Nettogehalts

**Arbeitnehmern (mit Kind):** 67% d. bisherigen Nettogehalts

Die Steuerklasse V berücksichtigt keinen Kinderfreibetrag in den Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Hier ist die Berücksichtigung eines kindergeldberechtigten Kindes zur Bemessung des KUG-Satzes mit 67% im Rahmen der Gehalts-Abrechnung durch Nachweis mittels Kindergeldbescheid möglich.

Bitte reichen Sie uns ggfs. geeignete Nachweisunterlagen zum berücksichtigungsfähigen Kind mit den Lohnunterlagen des Abrechnungsmonats ein.

Hinweis: Die Bemessung des Kurzarbeitergeldes (KUG) richtet sich nach dem Nettogehalt des Vormonats. Das Nettogehalt ist abhängig von der gewählten Steuerklasse und der Berücksichtigung der Kinderfreibeträge.

**3.) Erstattung von Gehaltszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) wg. Corona-Quarantäne:**

a. Befindet sich ein Beschäftigter aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne,

d.h. ist **der Beschäftigte selbst an Corona erkrankt**, einer seiner Haushaltsangehörigen an Corona erkrankt, besteht ein Verdachtsfall, kommt er aus einem Risikogebiet ... d.h. ist dem Beschäftigten in jedem Fall eine persönliche Anordnung von häuslicher Quarantäne durch das Gesundheitsamt zugegangen, besteht zunächst die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung.

Wir stellen für Sie im Rahmen der Gehalts-Abrechnung einen **Antrag auf Erstattung von 100% der Lohnfortzahlung nach dem IfSG**. Bitte reichen Sie uns die persönliche Anordnung durch das Gesundheitsamt ggü. dem Beschäftigten mit den Lohnunterlagen des Abrechnungsmonats ein.

b. Ordnen Sie als Arbeitgeber selber die häusliche Quarantäne an oder schließen Sie Ihren Betrieb aufgrund behördlicher Allgemeinverfügung,

besteht weiterhin die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung. Eine Erstattung durch das IfSG ist nicht zu erwarten. Gegebenenfalls kommen die Anmeldung von Kurzarbeit und der Antrag auf Kurzarbeitergeld (KUG) für Sie in Frage.

c. Bleibt der Beschäftigte auf eigenen Wunsch zu Hause,

kann der Beschäftigte lediglich Überstunden oder Urlaub abbauen. Ggfs. nimmt der Beschäftigte unbezahlten Urlaub.

- d. Der Beschäftigte kann wegen erforderlicher Kinderbetreuung seiner Berufstätigkeit nicht nachkommen:

Das IfSG wurde dahingehend ergänzt, dass es mit Wirkung zum 30.03.2020 unter folgenden Voraussetzungen einen **Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschlag aufgrund der Kinderbetreuung** für Arbeitnehmer vorsieht:

- Betreuung von Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahr
- Keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit (hier ist eine schriftliche Ablehnung der Notfallbetreuung der regulären Betreuungsanstalt/Schule/KITA/Kindergarten ratsam)
- Keine Möglichkeit, bezahlt der Tätigkeit fernzubleiben (Abbau von Zeitguthaben/Überstunden/Urlaub)
- Schule/Kindergarten nicht ohnehin wegen Ferien geschlossen ist (bitte Ferien/bewegliche Ferientage/Schulschließungstage nachweisen lassen)

Das IfSG sieht für solche Fälle eine **Entschädigung von max. 67% des Nettoeinkommens für bis zu sechs Wochen (max. 2.016 €)** vor. Diese ist ebenfalls zunächst von Ihnen als Arbeitgeber auszuführen und wird dann von der zuständigen Stelle erstattet. Bitte informieren Sie uns für die Antragstellung zum jeweiligen Abrechnungsmonat.

#### 4.) **Kostenersatz für Arbeitnehmer/innen im Home-Office:**

Da die Arbeit im Home-Office regelmäßig mit einem Mehraufwand für den Arbeitnehmer verbunden ist, können Sie als Arbeitgeber diesen Mehraufwand wie folgt erstatten:

- a. Auslagenersatz bei Telefon- und Handynutzung:

Sofern der Arbeitnehmer die beruflich entstandenen Telefonkosten im Einzelnen nachweisen kann, können Sie ihm diesen Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

Alternativ kann ohne Nachweis pauschal 20% des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 Euro pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden.

- b. Zuschuss für Internetnutzung:

Als Arbeitgeber können Sie Ihren Arbeitnehmer Zuschüsse für die Internetnutzung zahlen, unabhängig davon ob eine private oder berufliche Internetnutzung erfolgt. Die Auszahlung unterliegt für die Lohnsteuer einer pauschalen Versteuerung von 25%, welche der Arbeitgeber zu übernehmen hat. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

Die Pauschalversteuerung ist bis zu einem monatlichen Betrag von 50 € möglich, vorausgesetzt dass dem Arbeitnehmer auch tatsächlich Kosten in dieser Höhe entstehen.

Als Nachweis zum Lohnkonto hat der Arbeitnehmer auf dem als Anlage beigefügten Vordruck zu bestätigen, dass eine Internetnutzung erfolgt und regelmäßige monatliche Kosten in entsprechender Höhe anfallen.

c. Einrichtung Home-Office durch den Arbeitgeber:

Stellen Sie als Arbeitgeber den Arbeitnehmer die erforderliche Hardware (PC, Monitor, Laptop, Drucker, Telefon etc.) zu Verfügung, stellt diese keine lohn- oder sozialversicherungsrechtliche Vorteilsgewährung dar.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitgeber Eigentümer dieser Gegenstände ist und diese dem Arbeitnehmer lediglich zur Nutzung überlassen werden.