

# FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

## Sozialversicherung

### Neuerungen im Krankenkassenwahlrecht

#### **Folie 9: Zählt zum Statuswechsel auch, wenn ein Mitarbeiter Vollrentner wird, aber weiter im Unternehmen tätig ist?**

Aus meiner Sicht nicht, sofern es sich um den Renteneintritt aufgrund des Regelalters handelt, bleibt es bei der Krankenversicherungspflicht, jedoch wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung in der Krankenversicherung mit dem ermäßigten Beitragssatz abgerechnet, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

#### **Können gesetzliche Krankenkassen einen Aufnahmeantrag ablehnen?**

Grundsätzlich nicht, es gibt allerdings Gründe, die zur Folge haben, dass ein Wechsel in eine gesetzliche Krankenkasse ausgeschlossen ist. Da es hierzu viele unterschiedliche Fallkonstellationen gibt, rufen Sie gerne den TK-Service unter 0800 - 285 85 85 (gebührenfrei) an.

### Elektronische Mitgliedsbescheinigung

#### **Wohin wird die elektronische Rückmeldung der Krankenkasse geschickt? Wie erhält der Arbeitgeber die Meldung?**

Die Rückmeldung erfolgt über ein maschinelles Meldeverfahren. Auf Grundlage der Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung (GD 10) oder bei einem Krankenkassenwechsel (GD 11) sowie bei einer gleichzeitigen An- und Abmeldung (GD 40) reagiert die Krankenkasse mit einer elektronischen Rückmeldung. In der Rückmeldung ist angegeben, ob eine Mitgliedschaft besteht. Zudem wird ein Beginn-Datum angegeben.

#### **Erhalten wir eine Rückmeldung von der neuen Krankenkasse, bei welcher Krankenkasse der Mitarbeiter stattdessen zu melden ist?**

Nein, wenn die neue Krankenkasse mitteilt, dass das Beginn-Datum der Mitgliedschaft in der Zukunft liegt, dann ist die ursprünglich ab-

gegebene Meldung zu stornieren und zum Beginn-Datum nochmals neu zu erstellen. Sollte es sich um einen neuen Arbeitnehmer handeln und die Krankenkasse meldet zurück, dass der Arbeitnehmer kein Mitglied bei dieser Krankenkasse ist, dann muss mit dem Arbeitnehmer Kontakt aufgenommen werden und wenn der Arbeitnehmer Ihnen keine Krankenkasse mitteilt, dann melden Sie den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse an.

### Elektronische AU-Bescheinigung

#### **Wie erhält der Arbeitgeber die elektronische Rückmeldung, wenn die Personalabrechnung über einen Dienstleister erfolgt?**

In diesen Fällen sollte zeitnah (in 2021) in der Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Dienstleister ein Prozess definiert werden, dass die Information bezüglich AU tagesgenau dem Arbeitgeber mitgeteilt wird.

#### **Wie kann ich erfahren, ob es eine Vorerkrankung gibt, die ich anrechnen kann?**

Die Krankenkasse übermittelt die relevanten Vorerkrankungszeiten, sobald festgestellt wird, dass die Entgeltfortzahlung wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten ausläuft.

#### **Folie 16, 2. Stufe elektronische AU: Ist der elektronische Abruf der AU von der Krankenkasse an den Arbeitgeber via sv.net möglich?**

Ja, dies soll ebenfalls möglich sein.

#### **Folie 16/17: Wie soll es mit Bescheinigungen für Erkrankung Kind laufen, werden diese ebenfalls eingebunden?**

Bezüglich „Kind krank“ bleibt es beim Papierverfahren.

#### **Wird bei einem Krankenhausaufenthalt die Aufenthaltsbescheinigung auch elektronisch vom Krankenhaus an die Krankenkasse geschickt?**

Dies ist bisher noch unklar.

### **Ist der Arbeitgeber verpflichtet die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform aufzubewahren oder reicht es eine Mail mit einem Scan oder Foto zu speichern?**

Die AU muss in Papierform beim AG abgegeben werden und kann dort digitalisiert werden. Für die Aufbewahrung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind keine festen Aufbewahrungsfristen vorgegeben. Als Empfehlung zur Bestimmung einer Regellöschfrist kann man jedoch die Aufbewahrungspflichten im Rahmen der Entgeltfortzahlung heranziehen. Laut dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung besteht ein Erstattungsanspruch bis zu **vier Jahre** nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem er entstanden ist. Somit können AU-Bescheinigungen nach fünf Jahren, nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem der Erstattungsanspruch entstanden ist, vernichtet werden, wenn der Vernichtung nicht andere Gesetze oder Vorschriften entgegenstehen.

### **Aktuelles zum Minijob**

#### **Folie 21: Gibt es bei einer flexiblen Arbeitszeitreglung nicht Probleme mit dem Mindestlohngesetz?**

Nein, nicht wenn die zusätzlichen Stunden binnen 12 Monaten als Freizeitausgleich genommen werden.

#### **Flexible Minijobber: Es muss aber jeden Monat 450 Euro gezahlt werden, und nicht einmal 900 Euro und im nächsten Monat 0 Euro?**

Grundsätzlich wäre dies ebenfalls möglich (im Jahr maximal 5.400 Euro).

#### **Beschäftigung von Minijobber: Die Vorgabe "Kein unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze von 5.400 Euro/3 Monate im Zeitjahr möglich!" gilt nur für Monatsgehalt, korrekt? Liegt ein Stundenlohn vor, ist eine Überschreitung weiterhin möglich?**

Korrekt, in diesem Fall wird keine „bezahlte Freistellung“ geplant, sondern im Fokus sind in diesem Fall die 5.400 Euro, das heißt, die Stunden werden direkt vergütet, jedoch im Jahr nicht mehr als 5.400 Euro.

#### **Ein Minijobber darf im Jahr max. 5.400 Euro verdienen. Wenn jemand beispielsweise nur 3 Monate im Jahr Minijobber ist, darf er dann trotzdem 5.400 Euro verdienen oder nur 3 x 450 Euro = 1.350 Euro?**

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar). Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 450 Euro nicht übersteigen (maximal 5.400 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

#### **Folie 21: Gilt der Jahresbetrag in Höhe von 5.400 Euro für ein Kalenderjahr oder ein Zeitjahr?**

Grundsätzlich Kalenderjahr, jedoch kann für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung eine erstmalige vorausschauende Betrachtung (Prognose kommende 12 Monate) erfolgen und dann durch zu Beginn des nächsten Kalenderjahres neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

### **Aktuelles zur betrieblichen Altersversorgung**

#### **Folie 25: Ist es richtig, dass die Zuschussverpflichtung durch den TVöD ausgeschlossen ist?**

Aus meiner Sicht, ja, nach § 19 BetrAVG.

#### **Folie 25: Müssen die Zuschüsse auch ab 2022 vom Arbeitgeber gezahlt werden, wenn bereits vor 2018 ein Arbeitgeberzuschuss gegeben wurde (Mischfinanzierung)?**

Wenn für alle Arbeitnehmer ein Zuschuss im Fall einer Entgeltumwandlung gezahlt wird, der mindestens 15 Prozent bzw. die Sozialversicherungsersparnis beträgt, ist kein weiterer Zuschuss (jede Vertragszusage wird individuell betrachtet) zu zahlen. Zu beachten ist, dass der Zuschuss seitens des Arbeitgebers mit der Sozialversicherungsersparnis verknüpft werden sollte.

**Folie 27: Müsstest nicht bei 100 Euro Beitrag 15 Euro Arbeitgeberzuschuss enthalten sein? Warum spart der Arbeitgeber bei der In-Sich-Berechnung Geld, und ist das vom Gesetzgeber so vorgesehen?**

Sofern es sich nicht um einen bestehenden Vertrag, sondern um eine Neuzusage handelt, dann gibt es die 100 Euro Versicherungssumme noch nicht, sondern dieser ist der gewünschte Einzahlbetrag, und der Arbeitgeber macht mit 15 Prozent vom Arbeitnehmeranteil mit, das heißt:

100 Euro/1,15 = 86,96 Euro Arbeitnehmeranteil  
zzgl. 15 Prozent von 86,96 Euro = 13,04 Euro als Arbeitgeberanteil, in Summe 100 Euro.

**Wenn ich für einen vor dem 31. Dezember 2018 bestehenden DV-Vertrag eines Mitarbeiters bereits einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss leiste, wie kann ich vermeiden, dass ich ab 2022 nochmals den verpflichtenden Zuschuss von 15 Prozent abführen muss? Gibt es eine Anrechnungsmöglichkeit für meinen freiwilligen Zuschuss?**

Wenn sichergestellt ist, dass mindestens 15 Prozent bzw. die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis als Arbeitgeberzuschuss gezahlt wird und eine Verknüpfung des Arbeitgeberanteils mit der Sozialversicherungsersparnis arbeitsrechtlich formuliert wird.

**Folie 30: Können sich die Versicherungen (entgegen der gesetzlichen Intension) gegen die Aufstockung von Altverträgen wehren?**

Ja, das ist möglich.

**Eine Arbeitnehmerin hat bei einem Arbeitgeber neu angefangen zu arbeiten. Es bestand bereits eine DV. Muss der Arbeitgeber dann auch schon die 15 Prozent Zuschuss zahlen oder erst ab 2022?**

Die überwiegende Rechtsauffassung ist in diesen Fällen, ob es sich hierbei um die Übernahme eines Vertrages oder um eine Übertragung handelt – im ersten Fall tritt der Arbeitgeber in einen bereits bestehenden Vertrag mit vollumfänglicher Haftung ein, im zweiten Fall der Übertragung kommt es hingegen zu einer Neuzusage mit einem Übertragungskapital, diese Verträge müssen bezuschusst werden, die erstgenannten nach überwiegender Rechtsauffassung (Rechtsprechung diesbezüglich fehlt bisher) nicht.

**Folie 31: Woher weiß ich, welche bAV-Verträge für den Förderbeitrag in Frage kommen? Muss hier eine spezielle Formulierung im bAV-Vertrag beinhaltet sein, oder kann ich grundsätzlich für alle bAV-Verträge den Förderbetrag von 30 Prozent bei der Lohnsteuer in Abzug bringen, wenn dieser unter 2.200 Euro bzw. ab 2020 2.575 Euro verdienen?**

Es bezieht sich auf kapitalgedeckte externe Durchführungswege, die als monatliche Rente und ungezillmert sein müssen. In diesen Fällen kontaktieren Sie direkt die Versicherung, dass ein förderfähige versicherungszusage gewünscht wird.

**Folie 25: Gilt die Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses durch den Arbeitgeber auch für pauschalversteuerte Altverträge?**

Grundsätzlich ab 01/2022 ja, es sei denn es handelt sich um arbeitnehmerfinanzierte Beiträge, die vom laufenden Entgelt eingespart werden, in diesen Fällen kommt es zu keiner SV-Ersparnis.

**Folie 25: Müssen bei zwei Verträgen auch beide ab 2022 bezuschusst werden oder reicht einer, wenn da schon über dem Grenzbetrag bezuschusst wird? Wenn ich übertreiben darf: z. B. Zuschuss von 400 Euro monatlich?**

Grundsätzlich muss lediglich die SV-Ersparnis als Zuschuss gezahlt werden, d.h. sofern ein Arbeitnehmer mehr als 4 % der BBG RV/AV einsparen sollte, führen die 4% übersteigenden Beträge zu keiner weiteren SV-Ersparnis.

**Folie 32: Kann der Förderbetrag von 30 % für alle bAV-Verträge beantragt werden oder gibt es hierfür bestimmte Voraussetzungen an den Vertrag? Falls ja, welche?**

Es muss sich um sogenannte kapitalgedeckte externe Durchführungswege mit einem ungezillmerten Tarif handeln. Und in der Leistungsphase ist lediglich eine monatliche Rentenzahlung möglich.

**Bezüglich der In-Sich-Berechnung des 15% Zuschusses bei der BAV wurde ein BMF-Schreiben erwähnt. Können Sie das nochmal benennen?**

BMF RS zur betrieblichen Altersversorgung vom 6.12.2017 – der entsprechende Passus befindet sich in der Fußnote auf Seite 13.

**Können Sie noch einmal erläutern, wer für die Abführung der Krankenkassenbeiträge zuständig ist, wenn eine externe Versicherungsgesellschaft die Rente aus einer Pensionskasse direkt an den Rentner (früherer Arbeitnehmer) bezahlt?**

Der Versorgungsträger (in diesem Fall die Pensionskasse).

**Wie erfolgt die Berechnung bei einer DV bzgl. Arbeitgeber-Zuschuss, wenn dies nur einmalig mit dem 13. Gehalt im November passiert?**

Im Rahmen einer monatsgenauen Betrachtung, d.h. 15 % von der umgewandelten Summe (bspw. 15 % von 1.000 Euro), sofern eine Ersparnis (SV-Luft) in dieser Höhe vorliegt.

**Wo wird der Förderbetrag für Geringverdiener für die Absicherung im Alter beantragt?**

Dieser muss nicht beantragt werden, sondern wird intern über das Gehaltsabrechnungsprogramm mit der Lohnsteuer verrechnet. Erkennbar auf der Lohnsteueranmeldung – „abzüglich Förderbetrag nach § 100 EStG“.

**Sind die Rückmeldungen an die Zahlstellen betreffs der Freibeträge bereits erfolgt? Wir haben bisher von keiner Kasse eine Rückmeldung erhalten.**

Seit Oktober laufen die Rückrechnungen. Dies betrifft sie jedoch nur, falls Sie Mehrfachbezieher haben.

## Lohnsteuer

### Zweites Familienentlastungsgesetz

**Soli ab 2021: Sind als sonstige Bezüge diverse Einmalbezüge (z.B. Bonus, Weihnachtsgeld, etc.) gemeint, die der Nullzone unterliegen und es werden nur die laufenden Bezüge für die Betrachtung des Soli herangezogen?**

Für die Berechnung des Solidaritätsbeitrages wird auch für die Berechnung von sonstigen Bezügen nach der Jahreslohnsteuer die Nullzone berücksichtigt.

## Klimaschutzpaket

**Folie 42: Ich habe gehört, dass die Mobilitätsprämie beim Finanzamt beantragt werden muss - ist das richtig? Wie lange hat der Mitarbeiter dafür Zeit?**

Das ist korrekt – es gelten die normalen Fristen für die Einkommensteuer (31. Juli).

**Mobilitätsprämie auch für geringfügig Beschäftigte?**

Ja.

## Aktuelles zur 44-Euro-/60-Euro-Freigrenze

**Müssen Sachbezüge auf die Abrechnung? Ist dies Pflicht, und wenn ja, seit wann?**

Der Arbeitgeber muss alle Sachbezüge, auch ausgegebene Gutscheine, im Lohnkonto eintragen, und zwar auch dann, wenn sie in Anwendung der Freigrenze von monatlich 44 Euro steuerfrei bleiben. Zur Erleichterung dieser Aufzeichnungsverpflichtung wird es gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 LStDV zugelassen, dass Sachbezüge, die in Anwendung der monatlichen 44-Euro-Freigrenze steuerfrei bleiben, dann nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden müssen, wenn durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die Freigrenze von 44 Euro monatlich eingehalten wird. Diese Aufzeichnungserleichterung muss allerdings beim Betriebsstättenfinanzamt ausdrücklich beantragt werden.

**Folie 44: Kann der Arbeitgeber auch Gutscheine für das ganze Jahr einkaufen und diese monatlich an die Arbeitnehmer ausgeben, oder muss er die Gutscheine monatlich kaufen?**

Es gilt das Zuflussprinzip – monatlich nur einen Gutschein im Wert von maximal 44 Euro.

**Wie steht es z.B. mit Edenred-Gutscheinen und Amazon-Gutscheinen?**

Ich sehe diese Gutscheine persönlich sehr kritisch und würde auf diese verzichten, bis eine eindeutige Rechtslage vorliegt.

**Folie 44: Darf der Arbeitnehmer über die Lohnabrechnung z. B. Arbeitsschuhe erstatten, wenn der Arbeitnehmer, der die Schuhe besorgt hat, dem Arbeitgeber die Rechnung dafür vorlegt? Oder zählt das dann auch als Barlohn?**

Das kommt darauf an, ob es sich hierbei um Schuhe handelt, die im Rahmen des Arbeitsschutzes vorgeschrieben sind – in diesem Fall handelt es sich nicht um Arbeitslohn

**Gilt das auch für einen Zuschuss zu einer privaten Kranken-Zusatzversicherung? Diese haben wir auch im Rahmen der 44 Euro Grenze gezahlt.**

Die 44-Euro-Grenze kann für eine Zusatzkrankenversicherung genutzt werden, sofern der Arbeitgeber mit der Versicherung den Vertrag schließt.

### Aktuelles zur Elektromobilität

**Folie 42, Entfernungspauschale: Ist eine Neuberechnung aller PKW-Nutzungen erforderlich, wenn Entfernung Wohnung – erste Tätigkeitsstätte mehr als 20 km beträgt?**

Nein, das ist nicht erforderlich.

**Wenn ein Mitarbeiter im November erstmals einen Dienstwagen erhalten hat und im November und Dezember 2020 nur fünf bis sechs Tage zur Firma fährt, kann ich für die beiden Monate die 0,002 % Regelung anwenden?**

Ja, in diesem Fall ist es möglich.

**Firmenwarenversteuerung 2020-2021: Kann für einen Teil der Kollegen die Versteuerung Wohnung-Arbeitsstätte noch im Dezember rückwirkend von der 0,03%igen Versteuerung auf die 0,002%ige Versteuerung korrigiert werden? Können dann die Monate 12/2019 bis 11/2020 berücksichtigt werden? Gilt die Versteuerung auch für Vorstände?**

Möglich wäre es, mit einer tagesgenauen Dokumentation rückwirkend ab 01/2020 bis 12/2020 von 0,03% auf 0,002% umzustellen – allerdings lediglich steuer- und nicht sozialversicherungsrechtlich.

**Thema Firmenwagen: Kann der Arbeitgeber das Laden des privaten PKWs an einer dienstlichen Ladestation untersagen? Oder muss er die Ladestationen zur Verfügung stellen?**

Selbstverständlich kann dies untersagt werden, dies ist eine rein arbeitsrechtliche Entscheidung.

**Wie genau ist es steuerlich zu behandeln, wenn der Arbeitnehmer kostenfrei Strom laden kann mit seinem privaten Elektroauto? Und wie, wenn ich ihm die Ladungen vom Gehalt abziehen möchte?**

Hierbei handelt es sich um eine rein arbeitsrechtliche Entscheidung des Arbeitgebers – steuerrechtlich ist dies bis 12/2030 nicht relevant.

**Bisher war die Tankkarte beim Diesel-Kfz, mit der der Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers tanken darf, in der Privatnutzungspauschale enthalten. Wenn ich Sie richtig verstehe ist bei den E-Autos nur das Tanken beim Arbeitgeber kostenfrei und ohne Lohnsteuer. Wird das Auto daheim oder an der Tankstelle aufgeladen soll eine Kostenübernahme für den Strom zu Lohnsteuer führen?**

Nein, selbstverständlich ist auch das elektrische Aufladen des Firmenwagens in der 1% Versteuerung enthalten.

**Wie errechnet man den geldwerten Vorteil bei einem Mietwagen, der nur für 4-6 Wochen gemietet wurde?**

Wurde einem Arbeitnehmer ein Mietwagen überlassen (Sixt, Europcar, o.ä.), so muss 1 % bzw. 0,03 Euro vom Bruttolistenpreis bei Erstzulassung dieses Fahrzeuges für volle Kalendermonate angesetzt werden.

### Corona-Paket

**Corona-Bonus: Ist die Verlängerung bereits offiziell, oder denkt man darüber nach?**

Es ist noch nicht ganz offiziell, dies soll mit dem Jahressteuergesetz 2020 verabschiedet werden.

**Folie 57: Sind je 1.500 Euro möglich in 2020 (Dezember) und 2021 (Januar)?**

Nein, hierbei handelt es sich lediglich um eine Nutzungsverlängerung bis zum 31. Dezember 2021.

**Corona-Beihilfe: Gilt dies auch für Mitarbeiter in 100 Prozent KUG?**

Ja zumindest ist dies die überwiegende Rechtsauffassung.

**Corona-Prämie: Kann die Prämie auch am Mitarbeiter gezahlt werden, die in vollständiger Unterbrechung wegen Krankengeldbezug sind, aber bis Juli 2020 gearbeitet haben?**

Ja, zumindest ist dies die überwiegende Rechtsauffassung.

**Bekommt der Arbeitgeber eine Mitteilung über die Quarantäne des Arbeitnehmers?**

Ja, dies muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilen, der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber mitzuteilen, aus welchen Gründen er der Arbeit fernbleibt.

**Folie 57: Muss ich für den Corona-Zuschuss einen Zusatz zum Arbeitsvertrag für jeden Mitarbeiter erstellen, oder reicht gegebenenfalls auch eine schriftliche Liste, die zu den Lohnunterlagen genommen wird?**

Es sollte grundsätzlich arbeitsrechtlich nachweisbar sein, dass es sich um eine Zahlung zur Abmilderung der Corona Situation handelt.

**Ist die Corona-Prämie pfändbar oder unpfändbar?**

Nach überwiegender Rechtsauffassung ist diese pfändbar, mit der Möglichkeit eines Pfändungsfreistellungsantrag.

**Kann die Corona-Prämie als Abfindung gezahlt werden?**

Ja, sofern die Abfindung nicht vor März 2020 vereinbart wurde.

**Kann Minijobbern die Corona-Prämie zusätzlich zum normalen monatlichen Entgelt bezahlt werden?**

Ja, das ist möglich.

**Ist die Corona-Prämie auch für Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungsfrei möglich?**

Ja, das ist möglich.

**Kann man den steuerfreien Corona Zuschuss auch verwenden, um den Mitarbeitern ein größeres Weihnachtsgeschenk zukommen zu lassen? Also nicht als Einmalzahlung, sondern wirklich als Geschenk.**

Ja.

**Kann dieser Zuschuss zusätzlich zu der Corona-Beihilfe von Bund und Ländern für Pflegekräfte genutzt werden?**

Lediglich im Rahmen von 1.500 Euro - d.h., sofern die Zahlung vom Bund (1.000 Euro für VZ-Kräfte) vom Land nicht aufgestockt wurde, wären noch weitere 500 Euro steuer- und sv-frei.

**Wird der Zuschuss bei Teilzeitkräften anteilig des Arbeitsumfang berechnet?**

Hierbei handelt es sich um eine arbeitsrechtliche interne Entscheidung – aus steuer- und sv-rechtlicher Sicht ist dies nicht notwendig.

**Absonderung: Viele Ärzte stellen für die Absonderung eine AU-Bescheinigung aus. Kann ich diese ignorieren und über das IfSG die Entschädigung geltend machen?**

Nein, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, dann muss für den Arbeitnehmer Lohnfortzahlung gezahlt werden.

**Quarantäne/Absonderung mit Entgeltausfall: Was ist, wenn der Mitarbeiter nur teilweise Home-Office machen konnte? Der Erstattungsantrag enthält keinen teilweisen Arbeitsausfall.**

In diesem Fall wird lediglich für den Teil der Arbeitsleistung, die nicht im Home-Office erbracht werden kann, die Erstattungsleistung beantragt.

**Folie 65: Gilt das auch für freiwillig Versicherte? Gibt es dann die volle Erstattung für die Sozialversicherungsbeiträge?**

Ja, das gilt auch in diesem Fall.

**Entschädigung Quarantäne/Absonderung: Wenn § 616 BGB nicht ausgeschlossen ist, wie viele Tage muss der Arbeitgeber leisten bzw. was ist eine nicht erhebliche Zeit? Ist der Rest der Zeit erstattungsfähig nach § 56 IfSG?**

Die überwiegende Rechtsauffassung ist, dass der § 616 BGB überhaupt nicht greift.

**Erfolgt die Entschädigungsberechnung auf Grundlage von Kalendertagen oder tatsächlichen Arbeitstagen?**

Auf Grundlage von Kalendertagen (die Zeit der Absonderung).

**Wenn eine Erstattung bei Quarantäne vom Landesamt abgelehnt wird, muss man dann die Erstattungsabrechnung im Lohn wieder rückgängig machen?**

Ja und die Ziffer „15“ auf der Lohnsteuerbescheinigung ist zu korrigieren.

**Im Quarantäneantrag wird bei der Anspruchsberechtigung u.a. abgefragt, ob ein Anspruch auf LFZ nach § 616 BGB bestand - können Sie dazu eine Erklärung geben, ob man dort ja oder nein ankreuzt und welche Konsequenzen das für die Erstattung hat?**

Die überwiegende Rechtsauffassung ist, dass der § 616 BGB überhaupt nicht greift.

**Habe ich das richtig verstanden, dass wenn eine Krankheit während der angeordneten Quarantäne entsteht, die Krankmeldung zählt und nicht weiterhin die Quarantäne?**

Korrekt, besteht Arbeitsunfähigkeit während der Quarantäne, dann ist vom Arbeitgeber Lohnfortzahlung zu leisten.

### Lohnfortzahlung

**Wer trägt die Lohnfortzahlung (in welcher Form), wenn ich als Elternteil zuhause bleiben muss, weil mein Kind in Quarantäne geschickt wird von der Schule/Kindergarten und es keine Möglichkeit auf Homeoffice (bzw. nicht zu 100 Prozent aufgrund der Kinderbetreuung) gibt?**

Hierbei handelt es sich um Erstattungsleistungen nach § 56 1a IfSG.

**Verliert der Grenzgänger seine Grenzgänger-Eigenschaften, wenn er mehrere Monate im Home-Office arbeitet?**

Dies hängt von dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen ab. Mit den Benelux-Ländern, Frankreich, Schweiz sind Sonderregelungen formuliert, dass die durch Corona entstandenen Home-Office-Tage als „nicht schädliche Tage“ bewertet werden, d.h. am Steuerrecht „Wohnsitzland“ würde sich nichts ändern. Diese Regelung gilt jedoch nicht für alle „Grenzländer“, folglich sollte in jedem Fall genau geprüft werden.

**Gibt es einen Erstattungsanspruch für den Arbeitgeber für die bezahlten Quarantäne-Tage nach berufsbedingter Rückkehr aus einem Risikogebiet?**

Nein, sofern es berufsbedingt ist (zwingend notwendige Dienstreise) trägt der Arbeitgeber allein das Lohnrisiko.

**Der Mitarbeiter war während der Quarantäne leider mit Corona erkrankt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde nachträglich vom Arzt erstellt, aber von der Krankenkasse aufgrund der Nachträglichkeit nicht anerkannt. Was passiert nun? Sollen wir einen Quarantäneantrag stellen?**

Aus meiner Sicht besteht mit Beginn der AU Lohnfortzahlung und es besteht kein Anspruch auf eine Verdienstausfallentschädigung.

**Greift für Minijobber auch §56 IFSG?**

Ja.

**Ich habe einen Studenten in Quarantäne. Rechne ich ihn auch mit der fiktiven Lohnart ab und stelle den Antrag auf Entschädigungszahlung?**

Ja, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

**Besteht ein Erstattungsanspruch zur Betreuung eines Kindes, für das Quarantäne angeordnet wurde?**

Ja, lediglich nur in Höhe von 67 %, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn keine andere (zumutbare) Person die Betreuung übernehmen kann.

**Ein Arbeitnehmer hat zuerst einen AU-Schein abgegeben, danach eine Bescheinigung für Quarantäne, gilt Quarantäne oder AU?**

Es gilt AU.

**Wenn ich aufgrund eines positiven Testergebnisses eine Quarantäneanordnung vom Gesundheitsamt habe, aber keine zusätzliche AU und der Mitarbeiter auch keine Symptome hat, kann ich dann eine Entschädigungsleistung abrechnen?**

Ja, wenn die Arbeitsleistung nicht im Homeoffice erbracht werden kann.

### Kurzarbeitergeld-Paket

**KUG-Zuschuss: Wie erfolgt der KUG-Zuschuss bei den Erhöhungen ab dem vierten (70/77 Prozent) bzw. siebten Monat (80/87 Prozent) bei Arbeitnehmern, welche über der Beitragsbemessungsgrenze von 6.900 Euro liegen, d.h. das eigentliche Brutto bei z.B. 7.200 Euro liegt (Arbeitnehmer haben 50 Prozent Arbeitsausfall)? Haben diese hierauf ebenfalls Anspruch?**

Ja, unter Berücksichtigung der Kappung.

**Folie 76: Wie ist es, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt, entfällt dann KUG oder kann für den Zeitraum nach Eingang der Kündigung KUG gezahlt werden?**

Im gekündigten Arbeitsverhältnis kann kein KUG mehr gezahlt werden.

**Frage: Was passiert mit den Sozialversicherungsbeiträgen, wenn der KUG-Antrag rückwirkend abgelehnt wird?**

Diese müssen rückwirkend korrigiert werden.

**Was ist, wenn bei 10 % der Beschäftigten jeder genau 10 % Arbeitsausfall hat, ist dann die KUG Voraussetzung noch erfüllt (also 10 % und mehr) oder wirklich nur MEHR als 10 %?**

Mindestens 10%.

**Muss die Verlängerung angezeigt/beantragt werden oder verlängert sich bestehende Kurzarbeit automatisch?**

Die Verlängerung muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

**Folie 80: Sollentgelt - wie ist hier bei Entgeltumwandlungen für E-Bike oder bAV vorzugehen? Ist das hier das Sollentgelt und das Ist-Entgelt um den umgewandelten Betrag zu erhöhen? Falls nicht wäre das Ist-Entgelt ja bei KUG 0 im Minus?**

Bei KUG-Null kann keine Barlohnumwandlung mehr vorgenommen werden – eine bAV sollte dann beitragsfrei gestellt werden und auch für die BLU „E-Bike“ müsste eine arbeitsrechtliche Lösung gefunden werden.

**Wie sieht es beim KUG Zuschuss aus, wenn das Soll-Gehalt des Arbeitnehmers über der Beitragsbemessungsgrenze liegt?**

Sofern noch ein Kurzarbeitergeld gezahlt wird (Kappung der BBG), kann auch ein steuer- und sv-freier Zuschuss zum KUG gezahlt werden.

**Folie 97: Der Arbeitnehmer erhält während KUG ein Beschäftigungsverbot. Wie wird es berechnet, und wer erstattet es dem Arbeitgeber?**

Die überwiegende Rechtsauffassung ist in diesem Zusammenhang, dass KUG sich nicht negativ auf den Beschäftigungsverbot auswirkt.

**Ist der Mitarbeiter verpflichtet, bei Bezug von KUG eine Steuererklärung abzugeben (Progressionsvorbehalt)?**

Ja; er wird ansonsten aufgefordert eine abzugeben.

**Wie sieht es mit Minijobbern aus?**

Für Minijobber kann kein KUG beansprucht werden.

**Gilt der anrechnungsfreie Hinzuverdienst bei KUG auch für kurzfristige Beschäftigungen?**

Das kommt auf die Höhe des Nettoentgelts aus dieser Beschäftigung an. Überschreitet der Arbeitnehmer in KUG mit dem Netto aus der kurzfristigen Beschäftigung nicht sein 100% Netto aus seiner sozialversicherungspflichtigen Erstbeschäftigung, dann bleibt der Hinzuverdienst anrechnungsfrei. Allerdings gilt diese Regelung nur noch bis zum 31.12.2020. Ab 01/2021 bleiben nur noch Minijobs, die mit Beginn von KUG aufgenommen wurden, bis zum 31.12.2021 anrechnungsfrei.