

Auswirkungen des Coronavirus auf die Lohnabrechnung

30. März 2020

Mit der „Corona-Krise“ muss auch im Rahmen der Arbeitsorganisation und in der Lohnabrechnung umgegangen werden. Im ersten Teil des Informationsblatts werden die wichtigsten denkbaren Szenarien erläutert. Im zweiten Teil erfahren Sie, wie mit Hilfe von Kurzarbeit schwierige wirtschaftliche Situationen möglicherweise überbrückt werden können. Bei detaillierten Fragen wenden Sie sich gerne an uns.

Lohnzahlungen in besonderen Situationen

1. Aus Angst vor einer Ansteckung verweigert der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung

In der Lohnabrechnung ist das laufende steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt entsprechend des Arbeitsausfalls zu kürzen. Bleibt Ihr Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung seine Arbeitsleistung ganz oder teilweise schuldig, greift der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“.

2. Über den Arbeitnehmer wurde eine behördliche Quarantäne verhängt

Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, an Ihren Arbeitnehmer - längstens für 6 Wochen - Lohnfortzahlung gemäß dem Lohnausfallprinzip zu leisten. Diese erhalten Sie auf Antrag von der für Sie zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 2 und 5 IfSG). Welche in diesem Fall für Sie zuständig ist, können Sie der Homepage des Robert-Koch-Instituts (<https://tools.rki.de/PLZTool/>) entnehmen. Die Quarantäne ist vom örtlichen Gesundheitsamt über Ihren Arbeitnehmer zu verhängen. Hierüber hat Ihr Arbeitnehmer Ihnen einen Nachweis vorzulegen. Bitte beachten Sie, dass solch ein Erstattungsantrag binnen drei Monaten nach Beginn der Quarantäne gestellt werden muss. Bei Fragen zu den Erstattungsanträgen wenden Sie sich am besten an die Mitarbeiter/-innen der für Sie zuständigen Behörde.

3. Ihr Arbeitnehmer ist am Coronavirus erkrankt und arbeitsunfähig

Wird Ihr Arbeitnehmer aufgrund einer Infizierung mit dem Coronavirus arbeitsunfähig, sind Sie wie bei jeder anderen Erkrankung gemäß den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Sie müssen dem Arbeitnehmer weiterhin für maximal 6 Wochen das ihm zustehende Arbeitsentgelt bezahlen, das er für seine maßgebende regelmäßige Arbeitszeit erhalten würde (§§ 3 und 4 EntgFG). Ein Anspruch auf Erstattung der Lohnkosten im Krankheitsfall besteht nur im Rahmen der Regelungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) und in Höhe des von Ihnen gewählten Erstattungssatzes bei der Umlagekasse. Erfolgt die Lohnabrechnung durch uns, werden wir die Erstattungsanträge im Rahmen der Lohnabrechnung selbstverständlich für Sie automatisch bei der Umlagekasse einreichen.

4. Arbeitnehmer werden aufgrund notwendiger Kinderbetreuung an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert

In diesem Fall ist genau zu unterscheiden, aus welchem Grund der Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Arbeitsleistung aufgrund der Betreuung seines Kindes gehindert wird.

• Erkrankung des Kindes am Coronavirus

Eine Kürzung des Arbeitsentgelts für die Dauer des Fernbleibens Ihres Arbeitnehmers kann auch dann - wie bei jeder anderen Erkrankung eines Kindes auch - erfolgen, wenn das Kind selbst am Coronavirus erkrankt ist und der Arbeitnehmer über die Erkrankung seines Kindes ein ärztliches Attest vorlegt. Sie sind in diesem Fall zur Übermittlung einer Entgeltbescheinigung zur Berechnung des Kinderkrankengeldes verpflichtet. Haben Sie uns mit der Erstellung der Lohnabrechnung beauftragt, werden selbstverständlich wir dies im Rahmen der Entgeltabrechnung für Sie erledigen.

ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: atg@atg.de
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: atg@kf.atg.de

Augsburger Treuhand

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: atg@a.atg.de

ATG Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: atg@atg.de

Einer Kürzung des Arbeitsentgelts aufgrund der Erkrankung des Kindes könnte § 616 BGB entgegenstehen, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag kein Ausschluss der Lohnfortzahlung gemäß dieser Regelung vereinbart wurde. Ein Ausschluss dieser Regelung kann auch im Rahmen einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

• **Schließung der Betreuungseinrichtung des Kindes**

In diesem Fall sind Sie grundsätzlich nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet, sofern nicht ein Anspruch aus § 616 BGB besteht. Sie können sich aber über den Abbau von Urlaub und Überstunden individuell einigen. Am 28. März 2020 ist das Sozialschutz-Paket in Kraft getreten. Danach besteht unter engen Voraussetzungen bei fehlender Betreuung für Kinder bis zum 12. Lebensjahr ein Entschädigungsanspruch, soweit es keine anderen Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z. B. Abbau von Zeitguthaben, Empfang von Kurzarbeitergeld etc.). Einzelheiten finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/sozialschutz-paket.html).

5. Sie als Arbeitgeber schließen aufgrund eines (begründeten) Verdachtsfalles Ihren Betrieb oder Betriebsteile

Die Lohnabrechnung wird ohne Änderung bis auf Weiteres fortgeführt. Treffen Sie als Unternehmen aus Präventionsgründen, aufgrund eines konkreten Verdachtsfalls oder wegen eines tatsächlichen Infektionsfalls die Entscheidung, den Geschäftsbetrieb teilweise oder vollumfänglich einzustellen, sind Sie aufgrund dessen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt hat, zur Lohnfortzahlung gemäß des Lohnausfallprinzips verpflichtet. Gleiches gilt, wenn Sie aufgrund von fehlenden Lieferungen oder rückläufiger Kundenaufträge zur Reduzierung der Arbeitszeit oder vorübergehender Schließung Ihres Betriebes oder von Betriebsteilen gezwungen werden.

Kurzarbeit zur Überbrückung wirtschaftlicher Schwierigkeiten

Sind Sie zu Betriebsschließungen oder zumindest zur Einschränkung Ihrer betrieblichen Tätigkeit gezwungen, führt dies zu Umsatzeinbußen mit entsprechend nachteiligen wirtschaftlichen Folgen. Um den wirtschaftlichen Schaden des Unternehmens etwas abzumildern, kann unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt werden, um bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall die Personalkapazitäten zu reduzieren, ohne dass es Kündigungen bedarf. Vorteil ist, dass die Arbeitnehmer als Ausgleich für das entfallende oder zumindest gekürzte Gehalt Kurzarbeitergeld (Kug) erhalten können.

1. Kurzarbeitergeld im Allgemeinen

Die allgemeinen Regelungen zur Gewährung von Kug finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>). Selbstverständlich können Sie sich mit Fragen aber auch an uns wenden.

2. Sonderregeln zum erleichterten Bezug von Kurzarbeitergeld aufgrund des Coronavirus ab 1. März 2020

Die Bundesregierung hat nachstehende Sonderregelungen beschlossen, die rückwirkend ab 01.01.2020 in Kraft treten.

- Senkung der Zugangsschwelle zum Kug auf 10% der Belegschaft mit Arbeitsausfall (bisher muss 1/3 der Belegschaft von einem Arbeitsausfall betroffen sein)
- Der Aufbau von Negativsalden bei Zeitkonten wird vollständig oder teilweise außer Kraft gesetzt
- Übernahme der vollen oder teilweisen Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit
- Kurzarbeit wird im Bereich der Leiharbeit zugelassen
- Geltungsdauer voraussichtlich bis Ende 2021

3. Höhe des Kurzarbeitergeldes

Ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit hat grundsätzlich Anspruch auf 60% der so genannten Nettoentgeltdifferenz als Kug. Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld einen Anspruch auf den erhöhten Leistungssatz erfüllen, erhalten dagegen 67% der Nettoentgeltdifferenz als Kug. Die Voraussetzungen sind erfüllt, wenn entweder der Arbeitnehmer selbst oder dessen Ehegatte/Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG hat, unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist und nicht dauernd getrennt lebt. Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Sowohl das Soll- als auch das Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. Danach ist das pauschalierte Nettoentgelt zu ermitteln, indem sowohl die gerundeten Soll- als auch Ist-Entgelte um

- 21% Sozialversicherungspauschale
 - Lohnsteuer gem. Lohnsteuerklasse und
 - Solidaritätszuschlag
- gekürzt werden.

Zur Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes stellt die Bundesagentur für Arbeit eine Berechnungshilfe zur Verfügung. Diese „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf).

4. Auswirkungen des Kurzarbeitergeldes in der Einkommensteuererklärung

Das Kurzarbeitergeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt und ist in Zeile 15 in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Der Progressionsvorbehalt führt dazu, dass der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung einreichen muss (§§ 32b, 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG). Ein Lohnsteuer-Jahresausgleich ist für die Arbeitnehmer mit Kurzarbeitergeld unzulässig. Dies gilt auch für den so genannten permanenten Jahresausgleich.