

COVID-19 – Corona-Pandemie

Arbeits- und sozialschutzrechtliche Maßnahmen

Maßnahmen im landwirtschaftlichen Bereich (insb. Saisonarbeitskräfte)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie mit diesem Schreiben über arbeits- und sozialschutzrechtliche Maßnahmen informieren, die im Rahmen der Corona-Pandemie von der Bundesregierung auf den Weg gebracht wurden und für Sie als Arbeitgeber relevant sind.

Des Weiteren finden Sie Informationen zu Anstellungsverhältnissen (Kurzarbeit, Minijob, kurzfristige Beschäftigung) und zur aktuellen Situation der Einreise und Anstellung von Saisonarbeitskräften.

Nachfolgend finden Sie hilfreiche Tipps und Musterformulare und weiterführende Links zur Information.

Das Mandantenrunds Schreiben basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

**Dieses Dokument wird laufend aktualisiert.
Änderungen sind am linken Balken erkennbar.**

Stand:06.08.2020; 12:00 Uhr

Inhaltsverzeichnis

1. Konjunkturpaket (Arbeits-/Sozialrecht)	1
2. Beantragung von Kurzarbeitergeld.....	5
2.1. Regelungen zum Kurzarbeitergeld.....	5
2.2. Antragsverfahren von Kurzarbeitergeld.....	7
2.3. Checkliste: Unterlagen fürs Lohnbüro	10
3. Anstellung von Beschäftigten in Kurzarbeit	11
3.1. Minijob: keine Kurzarbeit möglich.....	11
3.2. Minijob neben Kurzarbeit	13
3.3. Kurzfristige Beschäftigung: keine Kurzarbeit möglich.....	14
3.4. Kurzfristige Beschäftigung neben Kurzarbeit	14
3.5. Kurzarbeit bei sonstigen Personengruppen (Azubis, Studenten usw.)	15
4. Beantragung der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	18
5. Beantragung der Reduzierung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge	21
6. Lohnsteuer im Rahmen der Corona-Krise.....	21
7. Sonderzahlung bis zu 1.500 Euro - Anerkennung für Beschäftigte.....	22
8. Sonderzahlung „Pflegebonus“ bis zu 500 Euro für Pflegekräfte	23
9. Entschädigungsanspruch bei Kinderbetreuung (Infektionsschutzgesetz)	24
10. Notbetreuung in Kindertagesstätten (Kitas).....	26
11. Entschädigungsanspruch bei Quarantäne (Infektionsschutzgesetz)	28
12. Sozialschutz-Pakete (Sozialschutz-Paket I und II)	31
12.1. Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I	31
12.2. Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung (Arbeitslosengeld II).....	31
12.3. Höherer Mindestlohn und mehr Urlaub für Pflegekräfte	32
12.4. Vorübergehende Anpassung beim Elterngeld	33
12.5. Erleichterter Zugang zum Kinderzuschlag (Notfall-KiZ)	34
12.6. Arbeitszeitflexibilisierung	36
12.7. Hinzuverdienst für Rentner/Alterssicherung für Landwirte gelockert.....	36
12.8. Kündigungsschutz für Landwirte.....	37
12.9. Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis möglich.....	37
13. Unbeschränkte Einreise für Saisonarbeitskräfte ab 16.06.2020	38

1. Konjunkturpaket (Arbeits-/Sozialrecht)

Folgende Punkte wurden im Rahmen des Konjunkturpakets der Bundesregierung aus arbeits- und sozialschutzrechtlicher Sicht auf den Weg gebracht:

„Sozialgarantie 2021“ Stabilisierung der Sozialversicherungsbeiträge bis 2021 bei maximal 40%

Durch die Corona-Pandemie steigen die Ausgaben in allen Zweigen der Sozialversicherung. Das Konjunkturpaket gibt eine „Sozialgarantie 2021“ ab, damit die Sozialversicherungsbeiträge bei maximal 40% stabilisiert werden. Weitergehende Finanzbedarfe sollen bis zum Jahr 2021 aus dem Bundeshaushalt gedeckt werden. Damit werden die Lohnnebenkosten für die Arbeitnehmer aber auch für die Arbeitgeber konstant gehalten. Derzeit liegt der Beitragssatz bei 38,65% zzgl. des von den Krankenkassen erhobenen individuellen Zusatzbeitrags.

Kurzarbeitergeld (siehe Pkt.2.)

Es ist geplant, im September 2020 eine verlässliche Regelung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ab dem 1. Januar 2021 vorzulegen.

Vereinfachter Zugang in die Grundsicherung (siehe Pkt.11.2.)

Der vereinfachte Zugang in die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) wird über die bisherige Geltungsdauer hinaus **bis zum 30. September 2020 verlängert**.

Einmaliger Kinderbonus von 300 Euro/Kind

Zusätzlich zu den finanziellen Hilfen für Sorgeberechtigte, die wegen der Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht arbeiten können (siehe Pkt. 9), und zum „Notfall-Kinderzuschlag“ (siehe Pkt.13.5) gibt es im Konjunkturpaket weitere Hilfen:

- **Für jedes kindergeldberechtigte Kind soll ein einmaliger Kinderbonus in Höhe von 300 Euro pro Kind gezahlt werden.** Der Kinderbonus wird für alle Kinder, für die im September 2020 ein Anspruch auf Kindergeld besteht, **in zwei Raten in Höhe von 150 Euro im September und im Oktober 2020 ausgezahlt**. In allen anderen Fällen, das heißt für Kinder, für die in einem anderen Monat im Jahr 2020 ein Kindergeldanspruch besteht, wird der Kinderbonus ebenfalls zeitnah, aber nicht zwingend im September und Oktober und nicht zwingend in zwei Raten gezahlt. Die weiteren Einzelheiten werden im Verwaltungswege entschieden.
- **Steuerlich wird der Bonus wie Kindergeld behandelt, d.h. er wird mit dem Kinderfreibetrag verrechnet (§ 31 Satz 4, 6 EStG).** Effektiv werden zusammenveranlagte Sorgeberechtigte mit einem zu versteuerndem Einkommen von etwa bis zu 90.000 Euro pro Jahr profitieren.
- Der Kinderbonus wird **nicht auf die Grundsicherung (Leistungen nach dem SGB) oder auf den Unterhaltsvorschuss angerechnet und beim Kinderzuschlag und dem Wohngeld nicht als Einkommen berücksichtigt**.
- Bei getrennten Eltern erhält der alleinerziehende Elternteil den Kinderbonus mit dem Kindergeld ausgezahlt. Der Barunterhaltspflichtige kann dann über das Unterhaltsrecht die Hälfte der Kinderbonuszahlungen von seiner Zahlung abziehen, wenn er Mindestunterhalt oder mehr leistet oder das Kind hälftig betreut. So profitieren beide Eltern vom Kinderbonus und Ungerechtigkeiten werden vermieden.

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/kabinett-beschliesst-kinderbonus-fuer-jedes-kind/156556>

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende angehoben

Auf Grund des höheren Betreuungsaufwand gerade für Alleinerziehende in Zeiten von Corona und den damit verursachten Aufwendungen wird befristet auf 2 Jahre der Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende **von derzeit 1.908 Euro auf 4.000 Euro für die Jahre 2020 und 2021 angehoben** und damit mehr als verdoppelt.

Die Berücksichtigung des erhöhten Freibetrags bei den ELStAM erfolgt nicht automatisch, sondern muss beim örtlich zuständigen Wohnsitzfinanzamt **beantragt** werden. Für dem VZ 2020 wird der zeitlich begrenzte Erhöhungsbetrag auf die verbleibenden Lohnzahlungszeiträume verteilt. Dadurch ist bereits für 2020 eine steuerliche Entlastung sichergestellt. Wird in diesem Jahr ein entsprechender Antrag gestellt, muss für 2021 kein weiterer Antrag gestellt werden (§39a Abs.1 Satz 2 EStG).

Wird kein Antrag auf Berücksichtigung bei den ELStAM gestellt, erfolgt die steuerliche Entlastung über die Einkommensteuerveranlagung.

Prämie für Ausbildungsbetriebe (KMU) von 2.000/3.000 Euro od. Förderung

Bestimmte Betriebe können im neuen Ausbildungsjahr staatliche Prämien oder Zuschüsse erhalten. Mit dem Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern" fördert die Bundesregierung Ausbildungsbetriebe, die trotz Corona-Krise ihr Ausbildungsniveau halten bzw. erweitern. Das Förderprogramm richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die von der Corona-Krise betroffen sind. Es hat folgende Ziele:

- Ausbildungsplätze erhalten (Ausbildungsprämie) bzw. zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen („Ausbildungsprämie plus“)
- Kurzarbeit für Auszubildende vermeiden (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung)
- Übernahme bei Insolvenzen fördern (Übernahmeprämie)

I. Ausbildungsprämie und „Ausbildungsprämie plus“

Antragsberechtigt sind:

- **KMU, die ihr Ausbildungsplatzangebot im Vergleich zu den drei Vorjahren nicht verringern**
Der Ausbildungsbetrieb, der **gleich viele Ausbildungsverträge** für das Ausbildungsjahr 2020 abschließt wie im Durchschnitt der Jahre 2017 bis 2019, erhält eine einmalige **Ausbildungsprämie** in Höhe von **2.000 Euro** für jeden 2020/2021 neu geschlossenen Ausbildungsvertrag.
- **KMU, die ihr Angebot an Ausbildungsplätzen sogar erhöhen**
Alternativ gibt es die „**Ausbildungsprämie plus**“ für **zusätzliche Ausbildungsverträge**. In diesem Fall beträgt der Zuschuss einmalig **3.000 Euro** pro zusätzlichem Ausbildungsvertrag.

Die Voraussetzungen sind:

- Als KMU gelten Unternehmen mit bis zu **249 Beschäftigten**. Dabei wird die Zahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten zum Stichtag 29. Februar 2020 zugrunde gelegt.
- **Der Betrieb muss erheblich von der Corona-Krise betroffen sein**. Folgende Kriterien gelten:
 - Die Beschäftigten haben in der ersten Jahreshälfte 2020 mindestens einen Monat in Kurzarbeit gearbeitet oder

- der Umsatz des Ausbildungsbetriebs ist im April und Mai 2020 im Vergleich zu April und Mai 2019 durchschnittlich um mindestens 60 Prozent eingebrochen. Wurde das Unternehmen nach April 2019 gegründet, gelten November und Dezember 2019 als Vergleichszeitraum.

- Die Ausbildung darf **frühestens am 1. August 2020 und spätestens am 15. Februar 2021** beginnen. Der Ausbildungsvertrag kann auch bereits früher abgeschlossen worden sein.
- Die Ausbildungsprämie wird nur ausgezahlt, wenn das Ausbildungsverhältnis über die Probezeit hinaus fortbesteht. Die Ausbildungsprämie wird **nach der erfolgreich abgeschlossenen Probezeit ausgezahlt**.

Antrag stellen bei Bundesagentur für Arbeit

Die entsprechenden **Antragsunterlagen** stehen auf der **Internetseite der Bundesagentur für Arbeit** zur Verfügung. Dort finden Sie Ausfüllhinweise sowie FAQs.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

Zusätzlich zum Antrag benötigen Sie eine **Bescheinigung der zuständigen Stelle** für den Ausbildungsberuf, meist sind das die Kammern, z.B. die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern. Bei anderen förderfähigen Berufen müssen Sie den Ausbildungsvertrag beilegen. Näheres dazu finden Sie im Antrag.

Außerdem müssen Sie eine **De-minimis-Erklärung** abgeben.

Diese Formulare senden Sie an Ihre zuständige Agentur für Arbeit.

II. Zuschuss zur Ausbildungsvergütung bei Vermeidung von Kurzarbeit

KMU, die aufgrund der Corona-Krise **Kurzarbeit** anzeigen, aber einen **Arbeitsausfall bei den Auszubildenden vermeiden**, können einen Zuschuss in Höhe von 75 Prozent der Brutto-Ausbildungsvergütung erhalten.

- Der Betrieb darf **seine Auszubildenden nicht in Kurzarbeit** schicken und muss auch bei deren **Auszubildern** außerhalb von Zeiten des Berufsschulunterrichts davon absehen
- Die Förderung wird für jeden Monat gezahlt, in dem der Betrieb einen **Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent** angezeigt hat.
- Wenn Ihr Unternehmen **Kurzarbeit anzeigt**, muss **gleichzeitig eine Anzeige** bei Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit erfolgen, dass die **Ausbildung fortgesetzt** wird. Hat Ihr Unternehmen bereits Kurzarbeit angezeigt, muss es dies unverzüglich nachholen.
Wichtig ist somit, dass Sie der Agentur anzeigen, dass die Ausbildung fortgesetzt wird, bevor Sie den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung beantragen!
- Diese Unterstützung ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.

III. Übernahmepremien für Aufnahme von Auszubildenden

Bildet Ihr Unternehmen **Auszubildende aus einem Betrieb** weiter aus, **der infolge der Corona-Krise insolvent ist**, können Sie die Übernahmepremie für sog. Insolvenzlehrlinge beantragen. Der aufnehmende Betrieb erhält die Übernahmepremie als einmaligen Zuschuss in Höhe von **3.000 Euro**. Die Prämie wird **nach der erfolgreich abgeschlossenen Probezeit** ausgezahlt. Diese Unterstützung ist befristet bis zum 30. Juni 2021.

IV. Geplant: Förderung temporärer Auftrags- und Verbundausbildung

KMU, die Auszubildende übernehmen, deren Unternehmen die Ausbildung pandemiebedingt Übergangsweise nicht fortsetzen können, werden besonders gefördert: Für die Übernahme einer sog. Auftrags- oder Verbundausbildung sollen Betriebe eine Prämie von 1.500 Euro erhalten. Überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder andere etablierte Ausbildungsdienstleister sollen mit 8.000 Euro unterstützt werden. Hier läuft die Befristung bis zum 30. Juni 2021. Diese Förderung wird erst in einer zweiten Förderrichtlinie umgesetzt.

Informationen zum Konjunkturpaket finden Sie unter:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile&v=8

2. Beantragung von Kurzarbeitergeld

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit (bei Schließung des Betriebes ist die sog. „Kurzarbeit Null“ möglich), mit der eine entsprechende Kürzung des Gehalts einhergeht.

Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn **10% der Beschäftigten** (statt bisher 1/3) einen Arbeitsausfall von mindestens 10 Prozent haben.

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Entgeltausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. **Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. zehn Prozent der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten.**

Befristet vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt worden.

2.1. Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld / Höhe des Kurzarbeitergeldes

- Die Bundesagentur für Arbeit **erstattet dem Arbeitgeber grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes des Arbeitnehmers (67 Prozent für Haushalte mit Kindern).**
- Für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für eine **um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit** beziehen, soll das Kurzarbeitergeld gestaffelt wie folgt steigen:
 - In den ersten drei Monaten des Bezugs gelten die bisherigen Kurzarbeitergeld-Sätze: 60 Prozent (67 Prozent für Haushalte mit Kindern)
 - **ab dem 4. Monat** des Bezugs auf **70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern)** und
 - **ab dem 7. Monat** des Bezuges auf **80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern)**
 - befristet bis längstens Ende 2020.

Der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist der März 2020. Der erhöhte Leistungssatz kann somit im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden.

- **Die Sozialversicherungsbeiträge werden voll** (statt bisher teilweise) von der Bundesagentur für Arbeit **erstattet.**
- **Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (Minusstunden)** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird befristet bis zum Jahresende **verzichtet.** Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens wird insbesondere nicht verlangt, soweit es
 - ausschließlich für eine gesetzlich mögliche Freistellung von der Arbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit bestimmt ist,
 - 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder
 - länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.
- **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Ob der **Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen** umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei beispielsweise 50 Prozent Arbeitsausfall bekommen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für 50 Prozent der Arbeitszeit ihren regulären Lohn und für die andere Hälfte ihrer Arbeitszeit 60 bzw. 67 Prozent des Lohns als Kurzarbeitergeld. Bei der „**Kurzarbeit null**“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Auf der Grundlage der von Ihnen übermittelten Arbeitszeiterfassung errechnet das Lohnbüro für Sie die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Die Berechnungen zum Kurzarbeitergeld im Rahmen der vom Steuerberater durchgeführten Lohnbuchführung fallen in den zulässigen Beratungsbereich des Steuerberaters.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes berechnet sich nach **dem pauschalierten Nettoentgeltausfall** im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).

Das ist der Unterschiedsbetrag (**die Nettoentgeltdifferenz**) zwischen

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

Das Kurzarbeiterentgelt wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen der Nettoentgeltdifferenz gewährt:

- **60% (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für Arbeitnehmer ohne Kind**
- **67% (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind**

Für die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz sind zwei Größen maßgeblich:

- **Soll-Entgelt** = das Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im jeweiligen Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind nicht zu berücksichtigen.
- **Ist-Entgelt**: = das im jeweiligen Kalendermonat erzielte Bruttoarbeitsentgelt zzgl. aller zustehenden Entgeltanteile (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit und Nebeneinkommen). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.

Das Soll-Entgelt und das Ist-Entgelt werden auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet.

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, indem das **gerundete Soll-Entgelt** und das **gerundete Ist-Entgelt** um **folgende pauschalierte Abzüge vermindert werden**:

- Sozialversicherungspauschale i.H. v. 20%
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes

Zur Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes stellt die Agentur für Arbeit eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes“ zur Verfügung.

Hier können bei dem jeweiligen **Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt)** die **pauschalieren monatlichen Nettoentgelte abgelesen werden** - unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 und der auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse – (sog. rechnerische Leistungssätze).

Die Differenz zwischen den abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat dem Arbeitnehmer zustehende Kurzarbeitergeld dar.

Die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

2.2. Antragsverfahren von Kurzarbeitergeld

Arbeitgeber können eine Erstattung des an den Arbeitnehmer verauslagten Kurzarbeitergeldes bei der zuständigen Arbeitsagentur in folgenden Schritten beantragen:

- **Anzeige über Arbeitsausfall**

Die Anzeige über Arbeitsausfall ist bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen.

Der Anzeige ist eine **Einverständniserklärung** des jeweiligen Arbeitnehmers (Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag) zur Kurzarbeit einzureichen. Eine entsprechende Vereinbarung können Sie bei Bedarf in unserer Steuerkanzlei als Mustervorlage abrufen.

- **Arbeitszeiterfassung durch Arbeitgeber**

Erforderlich ist eine **monatliche Aufstellung über die Arbeitszeiten der Beschäftigten (Stundenzettel)**. Vorlagen von der Agentur für Arbeit gibt es dafür nicht.

Eine entsprechende Excel-Tabelle sowie ggf. Erläuterungen zum Ausfüllen der Tabelle können Sie beim Lohnbüro Ihres Steuerberaters abrufen.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind an das Lohnbüro zu senden. Zu erfassen ist in Stunden, wann die/der Arbeitnehmer/in tatsächlich gearbeitet hat, wann Urlaub war, Überstunden abgebaut wurden, andere Fehlzeiten vorlagen und wann Kurzarbeit war.

Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein.

- Kurzarbeit soll durch den **Abbau von Überstundenguthaben (Freizeitausgleich)** vermieden werden. Ein Aufbau von Minusstunden ist aber nicht erforderlich.
- Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie verzichtet die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31.12.2020 darauf, den Einsatz von Erholungsurlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen zu verlangen. Das gilt allerdings nur für die Urlaubsansprüche für das laufende Kalenderjahr (2020). Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr (2019), sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. **Resturlaub aus dem Jahr 2019** muss somit vollständig abgebaut sein. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.
- **Feiertage** sind als volle vereinbarte Stunden einzutragen – ohne Berücksichtigung von Kurzarbeit.

- **Gehaltsauszahlung durch Arbeitgeber**

Nach der Lohnabrechnung durch das Lohnbüro müssen Sie als Arbeitgeber in Vorleistung gehen und das entsprechende Nettoentgelt (Kurzarbeitergeld bei „Kurzarbeit Null“; ansonsten Kurzarbeitergeld + verringertes Entgelt aufgrund tatsächlich geleisteter Arbeitszeit) an Ihre Mitarbeiter auszahlen.

- **Antrag auf Kurzarbeitergeld (Leistungsantrag)**

Nachdem Sie das Kurzarbeitergeld an Ihre Beschäftigten ausgezahlt und einen Bewilligungsbescheid durch die Agentur für Arbeit bekommen haben, können Sie als Arbeitgeber einen **Antrag auf Erstattung des verauslagten Kurzarbeitergeldes** (sog. Leistungsantrag) bei der Agentur für Arbeit stellen.

Der Erstattungsantrag ist **monatlich** jeweils für den von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer einzureichen und ist **fristgebunden**. Die Frist beträgt 3 Monate und beginnt mit Ablauf des betroffenen Monats.

Das Lohnbüro wird Ihnen hierfür den Leistungsantrag, in dem die Höhe des Kurzarbeitergeldes ausgewiesen ist, zukommen lassen.

Wir weisen Sie darauf hin, dass eine (arbeits-)rechtliche **Beratung im Rahmen der Antragstellung** (Anzeige über Arbeitsausfall und Leistungsantrag) **für den Steuerberater eine unerlaubte Rechtsberatung** darstellt, da hier keine steuerliche Beratung im Vordergrund steht, auf die sich die rechtliche Beratung als Nebentätigkeit beziehen würde.

Deshalb bitten wir Sie, sich ggf. bei auftretenden Rechtsfragen an einen für Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt zu wenden.

Kurzarbeit und Nebenbeschäftigung

Es ist zwischen folgenden zwei Fällen zu unterscheiden:

- Aufnahme der Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld
- Aufnahme der Nebenbeschäftigung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld

- **Aufnahme der Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld**

Wird die Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen, wird sie nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. **Es erfolgt damit keine Anrechnung auf das Ist-Entgelt.**

Dabei gilt keine vorherige Mindestdauer. Im Prinzip reicht es, wenn der Arbeitsvertrag für die Nebenbeschäftigung vor dem Beginn der Kurzarbeit abgeschlossen wurde. Sicherer ist es jedoch, den Nebenjob einen Tag vor dem Bezug des Kurzarbeitergeldes anzutreten.

Nebeneinkommen aus Land – und Forstwirtschaft (Nebenerwerbslandwirt) oder Gewerbe (z.B. PV-Anlage)

Hat ein Arbeitnehmer bei Beginn der Kurzarbeit bereits eine selbständige Tätigkeit als Nebenerwerbslandwirt ausgeübt oder ein Gewerbe (z.B. PV-Anlage) betrieben, so wird das Einkommen aus dieser Tätigkeit nicht dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

- **Aufnahme der Nebenbeschäftigung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld**

Für Arbeitnehmer in Kurzarbeit werden befristet vom 01.05.2020 bis zum 31.12.2020 die bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten mit einer Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe geöffnet. Bislang galt diese Regelung lediglich für eine Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Beruf.

Dabei wird der Zuverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, solange das Gesamteinkommen das ursprüngliche Einkommen aus der Haupttätigkeit nicht übersteigt.

Das Gesamteinkommen wird berechnet aus:

- dem Entgelt aus der Hauptbeschäftigung (das Resteinkommen des Hauptberufs),
- dem Kurzarbeitergeld und
- dem Hinzuverdienst durch die Nebentätigkeit.

Hintergrund:

Am 27.03.2020 wurde das **Sozialschutz-Paket** im Bundesgesetzblatt verkündet. Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommene Beschäftigungen in **systemrelevanten Branchen und Berufen** wurden befristet nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Demnach entfiel vom 1. April 2020 bis zum 31. Oktober 2020 die Anrechnung von Entgelt, sobald die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommene Beschäftigung in einem Bereich erfolgte, der "systemrelevant" war. Die Ausnahmeregelung galt nur bis zur Höhe des Lohns ohne Arbeitsausfall.

Der Bundesrat hat am 15. Mai 2020 dem Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) zugestimmt, das der Bundestag am 14. Mai 2020 beschlossen hatte. Das Sozialschutzpaket II enthält verbesserte Hinzuverdienstmöglichkeiten beim Kurzarbeitergeld. **Die Einschränkung auf systemrelevante Branchen und Berufe sowie die zeitliche Beschränkung bis zum 31. Oktober 2020 werden mit dem Sozialschutz-Paket II aufgehoben.**

Steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Der Bundesrat hat am 5. Juni 2020 dem Corona-Steuerhilfegesetz zugestimmt. Das Gesetz enthält eine befristete Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld. Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 steuerfrei gestellt.

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sind nach geltender Rechtslage steuerpflichtiger Arbeitslohn. Im Sozialversicherungsrecht rechnen die Zuschüsse bis zu 80 Prozent des letzten Nettogehalts nicht zum Arbeitsentgelt und sind daher beitragsfrei. **Auf Grund der in der Corona-Krise strukturell flächendeckenden Gewährung von Kurzarbeitergeld und zur Vermeidung von sozialen Härten soll eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vorübergehend steuerfrei gestellt werden.** Mit der Steuerbefreiung wird die vielfach in Tarifverträgen vereinbarte, aber auch auf Grund der Corona-Krise freiwillige Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber gefördert.

- **Die Steuerbefreiung ist dabei auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.1.2021 enden, geleistet werden.** Die Steuerbefreiung wird dadurch teilweise für rückwirkende Zeiträume eingeführt. Infolgedessen muss der bereits vorgenommene Lohnsteuerabzug, bei dem von einer Steuerpflicht entsprechender Zuschüsse auszugehen war, vom Arbeitgeber grundsätzlich korrigiert werden.
- Kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nicht mehr korrigieren, weil das Dienstverhältnis zwischenzeitlich beendet worden ist, muss die Korrektur bei der Veranlagung zur Einkommensteuer erfolgen. Zudem sind die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

2.3. Checkliste: Unterlagen fürs Lohnbüro

Checkliste: Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes bitte um Übersendung folgender Unterlagen an das Lohnbüro:

- **Dokumentation der Arbeitszeit (Stundenzettel)**
- **Kopie Anzeige auf Arbeitsausfall (mit Einverständniserklärung)**
- **Kopie Bewilligungsbescheid der Agentur für Arbeit**
- **Ggf. ausgefüllte Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitnehmers**
(bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einer nicht systemrelevanten Branche während Kurzarbeit, siehe hierzu unter Pkt. 2)
- **Ggf. Nachweis über Kindergeldbezug (Geburtsurkunde des Kindes)**

Wir möchten Sie in Kenntnis setzen, dass die Berechnung des Kurzarbeitergeldes durch das Lohnbüro zusätzlich durch den Steuerberater abgerechnet wird und zu vergüten ist.

Informationen zum Antragsverfahren finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

3. Anstellung von Beschäftigten in Kurzarbeit

Persönliche Voraussetzung für den Kurzarbeitergeldbezug ist, dass ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht, das nicht gekündigt oder aufgelöst ist. Auch befristet Beschäftigte können deshalb Kurzarbeitergeld erhalten.

3.1. Minijob: keine Kurzarbeit möglich

Im Rahmen des Minijobs ist **keine Kurzarbeit** im Sinne einer Arbeitszeitreduzierung bzw. „Kurzarbeit Null“ (Schließung des Betriebs) möglich, so dass der Arbeitgeber für seinen Minijobber kein Kurzarbeitergeld beantragen kann.

Anderweitige arbeitsvertragliche Möglichkeiten

Lösungen im Einzelfall können ggf. über folgende arbeitsrechtliche Instrumente gefunden werden: Arbeitszeitkonto, bezahlter/unbezahlter Urlaub, Ruhensvereinbarung des Arbeitsverhältnisses bzw. betriebsbedingte Änderungskündigung/ betriebsbedingte Kündigung.

- **Arbeitszeitkonto**

Wenn ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist, können Plusstunden genutzt und - je nach arbeitsvertraglicher bzw. tariflicher Regelung – ggf. auch Minusstunden aufgebaut werden. Jedoch ist zu beachten, dass dies keine (kurzfristige) Liquidität bringt.

- **Unbezahlter Urlaub**

Unbezahlter Urlaub bzw. eine unbezahlte Freistellung kommen grundsätzlich in Betracht. Dies erfordert jedoch eine **wirksame Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub gibt es nicht.

Je nach Dauer der unbezahlten Freistellung ist an den **Versicherungsschutz** in der gesetzlichen Krankenversicherung zu denken. Ist der Zeitraum des unbezahlten Urlaubs **nicht länger als ein Monat**, ergeben sich keine Auswirkungen auf den Versicherungsschutz.

Die Versicherungspflicht endet, wenn der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat dauert. Endet die Versicherungspflicht, hat der Arbeitgeber eine Abmeldung und nach Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung zu erstellen.

Für Monate, in denen ein Arbeitgeber den Minijobber bei unbezahlter Freistellung nicht beschäftigt, muss der Arbeitgeber auch keine Abgaben an die Minijob-Zentrale zahlen

- **Einvernehmliches Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Arbeitsvertraglich ist es möglich, Arbeitsverträge ruhend zu stellen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies arbeitsvertraglich vereinbaren. Ein entsprechendes Musterformular können Sie bei Bedarf in unserer Steuerkanzlei abrufen.

Dies bietet sich insbesondere bei den nunmehr vollständigen oder teilweisen Betriebsschließungen für Beschäftigte an, die die persönlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld nicht erfüllen. **Die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen für eine vereinbarte Zeit und werden danach wieder aufgenommen.**

Eine solche Lösung kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigung ersparen und Sinn machen, wenn Beschäftigte für eine vorübergehende Zeit in einem anderen Unternehmen arbeiten wollen, das Corona-bedingt gerade mit Personalengpässen zu kämpfen hat.

- **Betriebsbedingte Änderungskündigung/ betriebsbedingte Kündigung**

Ob und unter welchen Voraussetzungen eine betriebsbedingte Änderungskündigung – gerichtet auf eine Reduzierung der vertraglichen Stundenzahl – oder eine betriebsbedingte Kündigung möglich ist, ist im Einzelfall zu prüfen.

In kommt es dabei darauf an, ob das **Kündigungsschutzgesetz** anwendbar ist (Arbeitnehmer ist länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt, mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb vorhanden).

Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes setzt die Wirksamkeit einer **betriebsbedingten Kündigung** gem. § 1 Abs. 2 KSchG voraus, dass **dringende betriebliche Erfordernisse** vorliegen, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im betroffenen Betrieb dauerhaft nicht mehr möglich machen.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis kann aufgrund äußerer Faktoren wie Auftragsmangel oder Umsatzrückgang, aber auch aufgrund interner Gründe wie etwa Umstrukturierungen oder Organisationsänderungen vorliegen. Wichtig ist in beiden Fällen, dass zum Zeitpunkt der Kündigung feststeht, dass der Beschäftigungsbedarf dauerhaft entfällt.

Die Covid-19-Pandemie kann außerbetriebliche Gründe für einen dauerhaften Wegfall von Beschäftigung schaffen, wie beispielsweise eine drastisch verschlechterte Auftragslage. Allerdings muss der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess den **Nachweis** dafür erbringen, dass die Beschäftigung tatsächlich dauerhaft weggefallen ist. Gerade die Dauerhaftigkeit des Wegfalls dürfte derzeit im Einzelfall schwer zu begründen sein, da noch unklar ist, wie lange die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie andauern werden. Deswegen ist es für die Unternehmer zumindest derzeit noch schwierig, vorherzusagen, wie lange ihnen Aufträge wegbrechen oder Betriebs-schließungen aufrechterhalten bleiben.

In einem zweiten Schritt muss der Arbeitgeber vor einer betriebsbedingten Kündigung prüfen, ob **andere freie Arbeitsplätze im Betrieb** existieren, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglichen. Sind freie Arbeitsplätze im Betrieb vorhanden und könnte der Arbeitnehmer auf einem davon weiterbeschäftigt werden, so ist keine wirksame betriebsbedingte Kündigung möglich.

Bei dauerhaftem Wegfall von Arbeitsplätzen ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in anderen Bereichen gilt es, eine **Sozialauswahl** zu treffen. Die Sozialauswahl legt fest, nach welchen sozialen Kriterien die Mitarbeiter bestimmt werden, die von einer Kündigung betroffen sein könnten.

Die Vergleichbarkeit der in die soziale Auswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, es müssen also Vergleichsgruppen gebildet werden. Innerhalb der Vergleichsgruppen werden üblicherweise für **folgende Kriterien** Sozialpunkte vergeben: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten (verheiratet und/oder Kinder), Schwerbehinderung. In einem Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber vor Gericht die Gewichtung der Kriterien darlegen und auch beweisen können. Es ist ihm jedoch gestattet, einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausnehmen (etwa Arbeitnehmer, die aufgrund besonderer Kenntnisse oder Leistungen nicht zu ersetzen wären).

Besteht der **Betrieb aus mehr als 20 Beschäftigten** und ist beabsichtigt, **mehreren Arbeitnehmern gleichzeitig zu kündigen**, ist zu beachten, dass ist unter bestimmten Umständen noch vor Zustellung der Kündigungserklärungen eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten (§ 17 KSchG).

5-maliges Überschreiten der 450 – Euro-Grenze möglich

Wenn der Arbeitgeber seinen Minijobber aufgrund der aktuellen Corona-Krise häufiger einsetzt als ursprünglich vereinbart, kann dies zu Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 450 Euro führen.

Bislang war ein dreimaliges Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums möglich. **Für eine Übergangszeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 ist ein fünfmaliges Überschreiten der 450 Euro- Grenze möglich.**

Ein Minijob bleibt bestehen, sofern die **Verdienstgrenze gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten** wird. Die Ausbreitung der Corona-Pandemie und die damit einhergehenden wirtschaftlichen Auswirkungen sind als unvorhersehbares Ereignis zu bewerten. Gelegentlich bedeutet nunmehr: nicht mehr als 5 Kalendermonate.

Die Höhe des Verdienstes spielt bei der Überschreitung keine Rolle. Eine betragsmäßige Obergrenze für das fünfmalige Überschreiten gibt es nicht.

Verdient ein Minijobber in den Kalendermonaten März bis Oktober 2020 mehr als ursprünglich vorgesehen, ist zu prüfen, wie oft dies innerhalb des letzten Zeitjahres (12-Monats-Zeitraum) geschehen ist. Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Kalendermonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher. Wurde die Verdienstgrenze innerhalb des 12-Monats-Zeitraum maximal in 5 Kalendermonaten nicht vorhersehbar überschritten, liegt ein gelegentliches Überschreiten vor.

3.2. Minijob neben Kurzarbeit

Ein Minijob, der neben der Hauptbeschäftigung - die derzeit in Kurzarbeit ausgeübt wird - bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird, ist zulässig.

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung muss dem (Haupt-) Arbeitgeber angezeigt und die Höhe des erzielten Nebeneinkommens mitgeteilt werden.

- **Die Nebenbeschäftigung bestand schon vor Aufnahme der Kurzarbeit:**

Bei Arbeitnehmern, die bereits vor Aufnahme der Kurzarbeit einen Minijob ausgeübt haben und diesen lediglich fortsetzen, wenn für die Hauptbeschäftigung Kurzarbeit vereinbart wird, erfolgt keine Anrechnung des Minijob-Entgelts auf das Kurzarbeitergeld.

Eine Mindestbeschäftigungszeit im Minijob vor Beginn der Kurzarbeit ist hierbei nicht erforderlich.

- **Die Nebenbeschäftigung – insb. ein Minijob – wird während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen:**

- **Grundsatz: Kürzung des Kurzarbeitergeldes, d.h. Anrechnung des Minijob-Entgelts**

Bei Arbeitnehmern, die in ihrer Hauptbeschäftigung in Kurzarbeit gegangen sind und jetzt bei einem anderen Betrieb einen Minijob in einem nicht systemrelevanten Bereich neu aufnehmen, wird das Kurzarbeitergeld um den Verdienst aus dem Minijob angerechnet, d.h. gekürzt.

- **Bisherige Regelung aufgrund COVID-19 (Sozialschutz-Paket):
Erleichterung: Minijob in einem systemrelevanten Bereich, insb. Landwirtschaft:
Keine Kürzung des Kurzarbeitergeldes, d.h. keine Anrechnung des Minijob-Entgelts**

Wer in einem systemrelevanten Bereich während der Kurzarbeit einen Minijob aufgenommen hat, bei dem wurde der Minijobverdienst nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. **Die Landwirtschaft** wurde als **systemrelevante Branchen** anerkannt (**Minijob als Erntehelfer**). Als systemrelevant werden im Übrigen das Gesundheitswesen (Apotheke, Krankenhäuser), die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln (Lebensmittelgeschäfte), Ordnungs- und Sicherheitsbehörden

(Polizei), Transport und Personenverkehr, Energie und Wasserversorgung eingestuft. Diese Regelung galt vom 01.04.2020 an und sollte befristet bis 31.10.2020 gelten.

- **Ab 01.05.2020 geltende Regelung aufgrund COVID-19 (Sozialschutz-Paket II):**

Die Einschränkung auf systemrelevante Branchen und Berufe sowie die zeitliche Beschränkung bis zum 31. Oktober 2020 werden mit dem Sozialschutzpaket II aufgehoben. Die Regelung gilt nun für alle Berufe und dies in der Zeit vom 01.05.2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Der Zuverdienst aus dem Nebenjob wird somit nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Voraussetzung ist hierfür jedoch weiterhin, dass das Gesamteinkommen aus Nebenbeschäftigung, Kurzarbeitergeld und verringertem Arbeitsentgelt aus der Hauptbeschäftigung das ursprüngliche Einkommen aus der Hauptbeschäftigung nicht übersteigt.

Der Hauptarbeitgeber prüft die Grenze der Anrechnungsfreiheit des Nebenverdienstes. Hierfür ist dem Hauptarbeitgeber vom Arbeitnehmer zeitnah eine **Nebeneinkommensbescheinigung** vorzulegen.

Diese hat der Arbeitgeber dem Lohnbüro vorzulegen, so dass die Höhe des Kurzarbeitergeldes mit Rücksicht auf den im entsprechenden Monat angefallenen Arbeitsausfall und die Gesamteinkünfte des Beschäftigten berechnet werden kann.

Eine Nebeneinkommensbescheinigung ist abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/bescheinigung-nek_ba014840.pdf

3.3. Kurzfristige Beschäftigung: keine Kurzarbeit möglich

Eine kurzfristige Beschäftigung kann nicht in Kurzarbeit ausgeübt werden.

3.4. Kurzfristige Beschäftigung neben Kurzarbeit

Eine kurzfristige Beschäftigung kann jedoch neben einer Hauptbeschäftigung, die nunmehr in Kurzarbeit ausgeübt wird, aufgenommen werden.

Mitarbeiter dürfen vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 eine kurzfristige Beschäftigung für bis zu 115 Arbeitstage bzw. 5 Monate sozialversicherungsfrei ausüben. Bisher waren Zeitgrenzen von 70 Tagen bzw. 3 Monaten möglich.

- Einen Mustervertrag für einen neu zu schließenden Vertrag über eine kurzfristige Beschäftigung (115 Arbeitstage- bzw. 5-Monats-Zeitraum) können Sie bei Bedarf in unserer Steuerkanzlei abrufen.
- Ein Altvertrag (70 Arbeitstage bzw. 3-Monats-Zeitraum) ist im beiderseitigen Einvernehmen entsprechend der neu festgelegten Zeitgrenzen vertraglich abzuändern.
- Das Kriterium der Berufsmäßigkeit ist weiterhin zu beachten.
- **Die Regelung gilt befristet bis zum 31. Oktober 2020. Folgende Konstellationen sind denkbar:**

- **Beschäftigung zwischen dem 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020**

Eine Beschäftigung, die ausschließlich in diesem Zeitraum ausgeübt wird und auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist, ist kurzfristig.

○ Beschäftigungsbeginn vor dem 1. März 2020

Eine Beschäftigung, die vor dem 1. März 2020 begonnen hat und darüber hinaus andauert, ist von Beginn an kurzfristig, wenn sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist.

Ab dem 1. März 2020 ist eine längere Zeitdauer für kurzfristige Minijobs maßgebend. Die Beschäftigung ist daher ab diesem Zeitpunkt neu zu beurteilen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab diesem Zeitpunkt vor, wenn die Beschäftigung unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens 5 Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist.

○ Beschäftigung über den 31. Oktober 2020 hinaus

Eine Beschäftigung, die vor dem 31. Oktober 2020 beginnt, ist von Beginn an kurzfristig, wenn sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist.

Zum 1. November 2020 läuft die Übergangsvorschrift aus, so dass ab diesem Zeitpunkt wieder die kürzere Zeitdauer maßgebend ist. Die Beschäftigung ist daher ab diesem Zeitpunkt neu zu beurteilen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt ab diesem Zeitpunkt nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

3.5. Kurzarbeit bei sonstigen Personengruppen (Azubis, Studenten usw.)

Auszubildende

Auszubildende sind nicht von vornherein vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Der Ausbildungsbetrieb ist jedoch **verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.**

Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Einvernehmliche, zeitlich begrenzte Durchführung von Homeoffice mit Lernprojekten und Selbstlernanteilen
- Durchführung von digitalen Ausbildungsveranstaltungen

Ziel aller Maßnahmen muss es sein, dass die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich zu Ende führen und die Abschlussprüfung absolvieren können.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen, insbesondere, wenn der Ausbildungsbetrieb über eine gewisse Zeit vollständig zum Erliegen kommt (sog. „Kurzarbeit Null“). Wichtig: Bei einer vorübergehenden Betriebschließung bleibt der Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten bestehen.

Ist Kurzarbeit unumgänglich, ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu beachten. Auszubildende haben nach dem Berufsbildungsgesetz einen **Anspruch auf volle Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen** (§19 BBiG): Gem. § 19 BBiG ist Auszubildenden die Vergütung auch zu zahlen, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt. Abweichend von der gesetzlichen Mindestdauer können Ausbildungs- und Tarifverträge längere Fristen vorsehen. Im Anschluss daran kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Auch bei **Ausbildern** sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da das Unternehmen gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Als eine Alternativlösung kommt in Betracht, das Arbeitsverhältnis in eine Teilzeitberufsausbildung zu ändern. Dies bedarf jedoch einer gemeinsamen Entscheidung von Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an den zuständigen IHK-Ausbildungsberater.

Informationen hierzu finden Sie unter den FAQs auf der Homepage der IHK München und Oberbayern:

<https://www.ihk-muenchen.de/de/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildung/Coronavirus-was-ist-mit-meiner-Pruefung/>

Kurzarbeitergeld kann außerdem ohne weiteres für Auszubildende gezahlt werden, die **nach Abschluss ihrer Berufsausbildung** eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen.

Sachsen und Thüringen gewähren Ausbildungszuschuss

- **Sachsen**

Die Sächsische Landesregierung hat am 21. April 2020 eine Förderrichtlinie verabschiedet, nach der den Ausbildungsbetrieben, die durch die Corona-Krise von Kurzarbeit betroffen sind und nicht mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen, ein einmaliger Ausbildungszuschuss gewährt wird. Ziel der Richtlinie zum Ausbildungszuschuss ist es, die Fortführung der Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten und Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Der einmalige Zuschuss wird in Höhe des individuellen Ausbildungsentgeltes für sechs Wochen bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld gewährt. Begünstigt werden zudem Arbeitsverhältnisse in Berufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO), für die Kurzarbeit bereits bewilligt worden ist.

Die Förderanträge können ab Montag, 27. April, bei den zuständigen Stellen (z.B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer oder Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie) **eingereicht werden.** Von dort werden sie nach Bestätigung des Arbeitsverhältnisses an die Bewilligungsbehörde (Landesdirektion Sachsen) zur Bearbeitung weitergeleitet. Der Antrag ist bis spätestens 30. Juni 2020 einzureichen.

Die zuständige Stelle hat das Arbeitsverhältnis, für das die Förderung beantragt wird, zu bestätigen. Der einfache Verwendungsnachweis ist zugelassen. Er besteht aus einem **Nachweis über die Zahlung der Arbeitsvergütung** an den Auszubildenden und einer **Erklärung über die zuletzt gezahlte reguläre Arbeitsvergütung** des Ausbildungsbetriebes an den Auszubildenden.

Diese Informationen finden Sie unter:

<https://medienservice.sachsen.de/medien/news/235556>

- **Thüringen**

Das Thüringer Wirtschaftsministerium gewährt **einen Ausbildungszuschuss, über den Betriebe 80 Prozent der Ausbildungsvergütung zurückbekommen können**, die sie an die Lehrlinge in ihrem Unternehmen nach behördlich angeordneter Schließung gezahlt haben. **Diese Hilfe ist beschränkt auf den Zeitraum jener sechs Wochen**, bis die Kurzarbeiterregelung der Bundesagentur für Arbeit greift.

Der Ausbildungszuschuss wird über die Industrie- und Handelskammern (IHK) bzw. die Handwerkskammern (HWK) ausgereicht, die auch die Prüfung der Fördervoraussetzungen (Vorhandensein des Ausbildungsvertrags, coronabedingte teilweise oder vollständige Betriebschließung auf behördliche Anordnung, Nachweis der Zahlungen an den Azubi) übernehmen. **Die Auszahlung der Förderung erfolgt nachlaufend ab Mai.**

Diese Informationen finden Sie unter:

<https://wirtschaft.thueringen.de/ministerium/presseservice/detailseite/covid-19-wirtschaftsministerium-legt-ausbildungszuschuss-fuer-unternehmen-mit-lehrlingen-auf/>

Rentner

Arbeitnehmer, die Regelaltersrente bzw. eine Erwerbsminderungsrente beziehen, sind vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Das folgt letztlich daraus, dass dieser Personenkreis keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung leistet.

GmbH-Geschäftsführer

GmbH-Geschäftsführer sind nur zu Kurzarbeitergeld berechtigt, wenn sie den Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers haben. Sind sie Selbständige, greift das Kurzarbeitergeld nicht. Das ist z.B. häufig bei Gesellschafter-Geschäftsführern der Fall.

Studenten, Werkstudenten und Praktikanten

Studierende, die an einer Hochschule immatrikuliert sind und in der Hauptsache ihr Studium betreiben und eine Beschäftigung ausüben, haben **keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld**. Sie gehören zum versicherungsfreien Personenkreis in der Arbeitslosenversicherung, auch wenn sie neben Ihrem Studium eine, ggf. ansonsten sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Auch **Praktikanten** und **Werkstudenten** haben somit grds. keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Ein Werkstudent (= Student, der an einer Hochschule immatrikuliert ist und während des Studiums nebenbei bis zu 20 Stunden pro Woche arbeitet) ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, wenn die sog. 20-Std.-Grenze eingehalten wird (**Werkstudentenprivileg**). Während der vorlesungsfreien Zeit darf die Grenze von 20 Stunden überschritten werden. In Bayern hat das Sommersemester am 20.04.2020 begonnen und dauert bis 07.08.2020 (derzeit digitale Lehre).

Aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie vertreten die Krankenkassen die Auffassung, dass **die Zeit des eingestellten Universitäts- und Hochschulbetriebs als vorlesungsfreie Zeit anzusehen** ist. **Studenten haben somit die Möglichkeit, im Rahmen des Werkstudentenprivilegs in dieser Zeit auch eine Tätigkeit mit mehr als 20 Stunden wöchentlich auszuüben**. Ein schriftlicher Nachweis über den konkreten Schließungszeitraum sollte in den Entgeltunterlagen geführt werden und dem Lohnbüro übermittelt werden. Davon unberücksichtigt bleibt die 26-Stunden-Regelung (= 20-Std.-Grenze darf an nicht mehr als 26 Wochen im Jahr überschritten werden).

Übersicht	Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld (= Kug) möglich?
Minijobber	Nein Aber: Minijob neben Kug möglich (bitte beachten, ob Minijob vor oder während des Kug-Bezugs aufgenommen wurde, ggf. Anrechnung)
Kurzfristig Beschäftigte	Nein Aber: Erleichterung bei Zeitgrenzen: 115 Arbeitstage / 5 Monate, v. 01.03. – 31.10.2020
Auszubildende	Ja, aber erst nach 6-wöchiger Lohnfortzahlung und wenn alle anderen zumutbaren Maßnahmen ergriffen wurden
Rentner	Nein
Student, Werkstudent	Nein Aber: Erleichterung bei Werkstudenten: 20-Std-Grenze gilt nicht während vorlesungsfreier Zeit aufgrund Corona-Pandemie
Sozialversicherungsfreie GmbH-Geschäftsführer	Nein

4. Beantragung der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

- **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen**

Für die Beitragsmonate März bis Mai 2020 konnte aufgrund der Corona-Krise von Arbeitgebern folgendes vereinfachtes Stundungsverfahren genutzt werden.

Die Sozialversicherungsbeiträge für das aus einer Beschäftigung erzielte Entgelt sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig.

Werden Beiträge nicht bis zu den jeweils zu berücksichtigenden Fälligkeitsterminen gezahlt, sind grundsätzlich **Säumniszuschläge für jeden angefangenen Monat der Säumnis** zu zahlen. Diese werden allein durch Zeitablauf fällig. Die zuständigen Krankenkassen erheben die Säumniszuschläge automatisch, wenn der rückständige Betrag über 100 Euro liegt.

Auf Antrag des Arbeitgebers bei der jeweiligen Krankenkasse wurden die fälligen Sozialversicherungsbeiträge zinslos gestundet. Die erleichterte Stundung galt für die Monate März und April 2020.

Voraussetzung für den erleichterten Stundungszugang war, dass die sofortige Einziehung der Beiträge ohne die Stundung trotz vorrangiger Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, Fördermitteln und/oder Krediten mit **erheblichen Härten** für den Arbeitgeber verbunden wäre.

Dies war in geeigneter Weise darzulegen. An den Nachweis sind den aktuellen Verhältnissen angemessene Anforderungen zu stellen. Eine **glaubhafte Erklärung des Arbeitgebers**, dass er erheblichen finanziellen Schaden durch die Pandemie, beispielsweise in Form von erheblichen Umsatzeinbußen, erlitten hat, war in aller Regel ausreichend.

Eine Stundung der Beiträge zu den erleichterten Bedingungen war jedoch grundsätzlich nur dann möglich, wenn **alle anderen Maßnahmen** aus den verschiedenen Hilfspaketen und Unterstützungsmaßnahmen der Bundesregierung **ausgeschöpft** sind. Von der Stundung waren gleichwohl auch die Beiträge bei **Bezug von Kurzarbeitergeld** nicht ausgenommen. **Eine Stundung war in diesen Fällen nur bis zur Gewährung des Kurzarbeitergeldes möglich.**

Quelle: Pressemitteilung des GKV-Spitzenverbandes v. 25.03.2020

https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1003392.jsp

Ab Juni Regelverfahren mit Erleichterungen

Es ist davon auszugehen, dass zahlreiche Arbeitgeber auch über den geregelten Stundungszeitraum bis zum Fälligkeitstag Juni hinaus wirtschaftlich nicht in der Lage sein werden, die gestundete Summe sowie die neu fällig werdenden GSV-Beiträge vollständig zu bezahlen. Insoweit sind bereits jetzt Rahmenbedingungen geschaffen worden, in welcher Art und Weise ab dem Fälligkeitstag Juni (26. Juni 2020) Beiträge gestundet werden können.

Stundungsvereinbarungen, die Einzugsstellen mit Arbeitgebern für die Zeit ab dem Fälligkeitstag Juni abschließen, werden sich wieder stärker am bisherigen Regelprozess orientieren. Jedoch ist Folgendes zu beachten:

Stundungsvoraussetzungen werden weiterhin als erfüllt angesehen

Die Voraussetzungen für eine Stundungsbewilligung sind, dass die sofortige Einziehung der Beiträge mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre und der Beitragsanspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Im Hinblick auf die besondere Situation der von der Corona-Pandemie betroffenen Arbeitgeber werden beide Voraussetzungen unterstellt. **Dies gilt zunächst für alle Anträge bis zum 30. September 2020.**

Entfallen von Stundungszinsen an Voraussetzungen geknüpft

Um in der besonderen Situation das Regelverfahren mit Augenmaß anzuwenden, wird von Stundungszinsen weiterhin Abstand genommen. Voraussetzung ist ab Juni allerdings, dass der Arbeitgeber einer angemessenen Ratenzahlung der bereits gestundeten Beiträge zustimmt. Ist dies nicht der Fall, greift der Stundungszins von 0,5 Prozent pro Monat.

Entfallen von Sicherheitsleistungen abhängig vom bisherigen Zahlungsverhalten

Neben der Verzinsung der gestundeten Beiträge sieht das Regelverfahren vor, dass eine Stundung grundsätzlich nur gegen Sicherheitsleistungen (z. B. Bankbürgschaft) erfolgen soll. Hiervon kann die Einzugsstelle absehen, sofern der Arbeitgeber bisher seine Beiträge pünktlich und vollständig gezahlt hat. **Wichtig:** Bei dieser Voraussetzung stellen die Einzugsstellen auf den Zeitpunkt vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (März 2020) ab.

Prinzip der Nachrangigkeit entfällt ab Juni

Bislang waren die (vereinfachten) Stundungsmaßnahmen nur zu gewähren, sofern der Arbeitgeber gegenüber der Einzugsstelle dokumentierte, dass zur Verbesserung der wirtschaftlichen Gesamtlage des Unternehmens zunächst die bereitgestellten Bundeshilfsmittel (**Kurzarbeitergeld**, Zuschüsse, Darlehen) in Anspruch genommen wurden. Nur, wenn trotz dieser Hilfsmittel eine ernsthafte Zahlungsschwierigkeit bestand, wurde dem Stundungsantrag zugestimmt. Insoweit

war die Stundung eine nachrangige Maßnahme. Mit der Rückkehr in das Regelverfahren ist dies nicht mehr zwingend erforderlich für den Abschluss einer (weiteren) Stundungsvereinbarung.

Hintergrund – Sozialversicherungsbeitrag: Entstehung der Säumniszuschläge

Ohne Berücksichtigung des Grunds für die verspätete oder unterbliebene Zahlung der Beiträge werden die Säumniszuschläge allein durch Zeitablauf fällig. Die zuständige Krankenkasse muss diese erheben, wenn die Beiträge auch nur mit eintägiger Verspätung gezahlt werden. So lautet zumindest der Grundsatz zur Beitragsfälligkeit.

Hinweis: Lediglich wenn der rückständige Beitrag unter 100 Euro liegt, ist der Säumniszuschlag nicht zu erheben. Auch hier gibt es eine Einschränkung: Der Säumniszuschlag wird nur dann nicht erhoben, wenn er von der Krankenkasse gesondert schriftlich anzufordern wäre. Rückstände aus Vormonaten führen oft zu höheren Beträgen als 100 Euro. Für diesen Fall würden die neuen Säumniszuschläge von der Kasse also nicht gesondert, sondern zusammen mit der "Altschuld" erhoben werden.

- **Sozialversicherungsprüfungen**

Sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfungen sind seit dem 16.03.2020 ausgesetzt.

- **Zahlungserleichterungen durch die SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)**

Die SVLFG gewährt aufgrund der aktuellen Corona-Krisensituation Zahlungserleichterungen für die Beiträge der Alters-, Kranken-, und Pflegekassen und der Berufsgenossenschaft. Befindet sich ein Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten, sind ab sofort folgende Hilfsmaßnahmen möglich:

- **Stundung auf schriftlichen Antrag** im Einzelfall mit kurzer Begründung. Dabei werden die Anforderungen auf ein Minimum beschränkt. Auf die grundsätzlich erforderliche Verzinsung wird verzichtet.
- **Mahnungen und Vollstreckungen werden zunächst bis Ende Juni 2020 ausgesetzt.**
- Werden Beitragsfälligkeiten nicht eingehalten, fallen auch ohne Mahnung Säumniszuschläge in Höhe von einem Prozent pro Monat an. Auf diese Säumniszuschläge wird zunächst bis Ende Juni verzichtet.

Vor einer Stundung sind **vorrangig Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen des Bundes und der Länder zu nutzen**, denn es muss bedacht werden, dass die finanzielle Leistungsfähigkeit der SVLFG auch von der Zahlung der Beiträge abhängig ist.

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.svlfg.de/corona-beitragsstundung>

5. Beantragung der Reduzierung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

Freiwillige Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse haben die Möglichkeit, einen Antrag auf (vorübergehende) Reduzierung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bei ihrer Krankenkasse zu stellen, wenn sie vorübergehend aufgrund der Corona-Pandemie geringere bzw. keine Einkünfte erzielen. Dies ist insbesondere aktuell im Hotel- und Gaststättengewerbe der Fall.

- In dem **Antrag** sind die **Monate** zu benennen, für die eine Beitragsreduzierung eintreten soll sowie die **Höhe der aktuellen monatlichen Einnahmen**.
- Werden derzeit überhaupt keine Einkünfte erzielt, wird das Krankenkassenmitglied auf den **Mindestbeitrag** gesetzt. Der Mindestbeitrag wird aus einem monatlichen Einkommen von 1.061,67 Euro berechnet.
- **Ein entsprechendes Antragsformular können Sie bei Bedarf in unserer Steuerkanzlei abrufen.**

6. Lohnsteuer im Rahmen der Corona-Krise

Keine Stundung der Lohnsteuer

Eine Stundung der Lohnsteuer (mit Ausnahme der pauschalierten Lohnsteuer) ist rechtlich nicht möglich (vgl. § 222 Satz 3 und 4 AO). Allenfalls käme gemäß § 258 AO ein Antrag auf Aufschub der Vollstreckung in Betracht.

Fristverlängerung für Lohnsteueranmeldung in Bayern und Nordrhein-Westfalen

In den Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen sind auf Antrag **Fristverlängerungen für die Lohnsteueranmeldung um bis zu 2 Monate möglich**. Arbeitgebern können nunmehr die Fristen zur Abgabe monatlicher oder vierteljährlicher Lohnsteuer-Anmeldungen während der Corona-Krise im Einzelfall auf Antrag verlängert werden, soweit sie selbst oder der mit der Lohnbuchhaltung und Lohnsteuer-Anmeldung Beauftragte nachweislich unverschuldet daran gehindert sind, die Lohnsteuer-Anmeldungen pünktlich zu übermitteln. Die Fristverlängerung darf maximal 2 Monate betragen.

Ob weitere Bundesländer dem folgen werden, ist noch offen.

Informationen hierzu finden Sie unter:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Weitere_Steuerthemen/Abgabenordnung/2020-04-23-verlaengerung-der-erklaerungsfrist-fuer-ierteljaehrliche-und-monatliche-lohnsteueranmeldungen-waehrend-der-corona-krise.html?cms_pk_kwd=23.04.2020_Verl%C3%A4ngerung+der+Erkl%C3%A4rungsfrist+f%C3%BCr+iertelj%C3%A4hrliche+und+monatliche+Lohnsteueranmeldungen+w%C3%A4hrend+der+Corona-Krise+&cms_pk_campaign=Newsletter-23.04.2020

Lohnsteuer und Kurzarbeitergeld

Beim Bezug von Kurzarbeitergeld ist die Lohnsteuer automatisch anzupassen. Nur der steuerpflichtige Arbeitslohn unterliegt der Lohnsteuer. Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung, die steuerfrei ist und sich nur im Einkommensteuerveranlagungsverfahren bei der Ermittlung des Steuersatzes auswirkt.

7. Sonderzahlung bis zu 1.500 Euro - Anerkennung für Beschäftigte

In der Corona-Krise werden Sonderzahlungen für Beschäftigte bis zu einem Betrag von 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gestellt.

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten nun Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem **Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren**

- **Sonderzahlung im Zeitraum zwischen dem 1.März 2020 und dem 31.Dezember 2020**

Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Eine Vereinbarung über Sonderzahlungen, die vor dem 1. März 2020 ohne einen Bezug zur Corona-Krise getroffen wurde, kann nicht nachträglich in eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise umgewandelt werden. Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt 1. März 2020, da nur ab diesem Zeitpunkt die Veranlassung in der Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise liegen kann.

Der vor dem 1. März 2020 vereinbarte Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld kann nicht in eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung umgewandelt werden.

Sonderzahlung im Zusammenhang mit der Corona-Krise für alle Beschäftigten

In allen Fällen ist es erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen **zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise** handelt.

Das Bundesfinanzministerium hat den steuerfreien Corona- Bonus nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt. Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen können an alle Beschäftigten bis zu einem Betrag von 1.500 Euro geleistet werden. Das gilt unabhängig vom Umfang der Beschäftigung (**Teilzeitbeschäftigte**) und davon, ob und in welchem Umfang Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die Gewährung einer solchen Beihilfe ist auch an **geringfügig entlohnte Beschäftigte** möglich.

- **Sonderzahlung in Zusammenhang mit Kurzarbeitergeld**

Beihilfen bis zu 1.500 Euro können auch dann steuerfrei gezahlt werden, wenn (ggf. ausschließlich) Kurzarbeitergeld im selben Lohnzahlungszeitraum bzw. in einem vorangegangenen Lohnzahlungszeitraum seit 1. März 2020 gezahlt wurde.

- **Voraussetzungen:**

- Die Beihilfen und Unterstützungen müssen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden. Die Steuerbefreiung ist damit insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen. Zusätzlicher Arbeitslohn liegt nach Auffassung des BFH vor, wenn dieser verwendungs- bzw. zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Eine Entgeltumwandlung ist demnach ausgeschlossen.
- Es handelt sich bei den 1.500 Euro um einen steuerlichen **Freibetrag**. Arbeitgebern steht es frei, auch höhere Sonderzahlungen zu leisten. Beihilfen und Unterstützungen können unter Einhaltung der Voraussetzungen jedoch nur bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei bleiben. Darüber hinaus gehende Zahlungen sind grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.
- Der Betrag von insgesamt bis zu 1.500 Euro kann **pro Dienstverhältnis** ausgeschöpft werden.
- Möglich ist sowohl eine **Einmalzahlung** als auch eine **über mehrere Monate betragsmäßig aufgeteilte Leistung**.

- Unter den Mitarbeitern ist der arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Es ist unzulässig, Arbeitnehmer willkürlich oder aus sachfremden Erwägungen heraus gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage zu benachteiligen.

- **Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten des Arbeitgebers**

Die steuerfreien Leistungen sind im **Lohnkonto** aufzuzeichnen, sodass sie für den Lohnsteuer-Außenprüfer als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.

Die steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise ist **nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung des Kalenderjahres 2020 auszuweisen** und muss auch **nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden**.

- **Beitragsfreiheit der Sonderzahlung**

Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch **in der Sozialversicherung beitragsfrei**. Steuerfreie Einnahmen gehören grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsfreiheit ergibt sich damit automatisch aufgrund der Steuerfreiheit.

Auch bei Minijobbern gehören die steuerfreien Beihilfen oder Unterstützungen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. **Informationen hierzu finden Sie unter:**

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2020/04/2020-04-03-GPM-Bonuszahlungen.html?cms_pk_kwd=03.04.2020_Sonderzahlungen+jetzt+steuerfrei&cms_pk_campaign=Newsletter-03.04.2020

FAQs vom Bundesfinanzministerium finden Sie unter:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?blob=publicationFile&v=21

8. Sonderzahlung „Pflegebonus“ bis zu 500 Euro für Pflegekräfte

Bei dem Bayerischen Corona-Pflegebonus handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Freistaates Bayern für professionell Pflegenden in Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken, in stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen sowie ambulanten Pflegediensten. Auch Rettungssanitäter, Rettungsassistenten und Notfallsanitäter sind Begünstigte.

Auch Arbeitnehmerinnen in Elternzeit und Mutterschutz haben einen Anspruch auf den Bonus.

Die Tätigkeit muss mindestens seit dem 07.04.2020 bestehen.

Der Bonus ist wie folgt gestaffelt:

- **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis 25 Stunden oder in der Ausbildung: 300 Euro**
- **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mehr als 25 Stunden: 500 Euro.**

Der Antrag ist online zu stellen. Folgende Nachweise sind zu erbringen:

- Kopie Ihres Personalausweises
- Arbeitgeberbescheinigung

Den Antrag auf den Bayerischen Corona-Pflegebonus finden Sie unter:

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/rzsued/stmgp/stmgp/corona_pflegebonus/index

9. Entschädigungsanspruch bei Kinderbetreuung (Infektionsschutzgesetz)

Zur Eindämmung der gegenwärtigen Corona-Pandemie besteht ein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas, wenn erwerbstätig Sorgeberechtigte wegen behördlich angeordneter Schließung von Schulen oder Kitas zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen und nicht arbeiten können. Der Entschädigungsanspruch wurde in das Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1a IfSG) aufgenommen.

Was sind die Voraussetzungen für den Entschädigungsanspruch?

- Die Entschädigung ist möglich bei Kindern, die das **zwölfte Lebensjahr** noch nicht vollendet haben oder **behindert** und auf Hilfe angewiesen sind.
- Voraussetzung ist, dass die Betroffenen **keine anderweitige zumutbare Betreuung** - z.B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen (siehe hierzu Punkt 8) - realisieren können. Risikogruppen wie z.B. die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.
- Arbeit von Zuhause im sog. **Homeoffice** wird dagegen als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ geregelt, so dass Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen sind. Das Bayerische Sozialministerium sieht keine zumutbare Betreuung, wenn z.B. mehrere (kleine) Kinder oder ein stark forderndes (z.B. behindertes) Kind neben einer Vollzeittätigkeit in Homeoffice zu betreuen wären.
- Ein Verdienstaufschlag besteht ferner nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben, wie etwa der **Abbau von Zeitguthaben oder Überstunden**. Deshalb müssen zunächst die auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Zeitguthaben oder Überstunden abgebaut werden, soweit dies zumutbar ist.
- Auch gehen **Ansprüche auf Kurzarbeitergeld** dem Entschädigungsanspruch grundsätzlich vor. Deshalb haben Eltern, die in Kurzarbeit arbeiten, kein Recht auf Entschädigung, in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben.
- Die Regelung **gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre** – insbesondere also nicht in der Zeit der Osterferien (Bayern: 06.04.2020 – 18.04.2020) und Pfingstferien (Bayern: 02.06.-13.06.2020).
- Die Pflicht, den **Erholungsurlaub** zu verbrauchen, beschränkt sich auf den Urlaub aus dem Vorjahr, sowie den bereits vorab verplanten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- und Schulschließung genommen werden sollte. Arbeitnehmer können jedoch nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Wie hoch ist der Entschädigungsanspruch?

Die Entschädigung beträgt **67% des Nettoeinkommens** und wird auf einen **monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro** begrenzt.

Die bisherige Höchstdauer des Entschädigungsanspruches wird für jeden Sorgeberechtigten von bisher sechs auf zehn Wochen, bei Alleinerziehenden auf bis zu zwanzig Wochen verlängert.

Die Regelung ist **befristet** bis Ende des Jahres 2020.

Wie und wo ist der Antrag zu stellen?

Der Arbeitgeber übernimmt zunächst die Auszahlung der Entschädigung an den Arbeitnehmer, kann aber einen Erstattungsantrag bei der zuständigen Landesbehörde stellen.

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/entschaedigungsanspruch.html#de>.

Der Antrag ist bei der jeweiligen Landesbehörde zu stellen. Allgemeine Informationen finden Sie:

- **Für Oberbayern:**
https://www.regierung.oberbayern.bayern.de/aufgaben/37198/40425/leistung/leistung_53462/index.html
- **Für Schwaben:**
<https://www.regierung.schwaben.bayern.de/Coronavirus.php>
- **Für Niederbayern**
https://www.regierung.niederbayern.bayern.de/aufgabenbereiche/5g/rechtsfragen/entschaedigung_kinderbetreuung/index.php
- **Für Mittelfranken:**
https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/aufg_abt/abt1/aktuelles/corona_taetigkeitsverbot.html
- **Für Unterfranken:**
https://www.regierung.unterfranken.bayern.de/aufgaben/177673/177700/leistung/leistung_62637/index.html
- **Für Oberfranken:**
https://www.regierung.oberfranken.bayern.de/gesundheit_verbraucherschutz/gesundheit/infektionskrankheiten.php
- **Für die Oberpfalz:**
https://www.regierung.oberpfalz.bayern.de/presse/aktuelle_meldungen/informationen_arbeit/

Für Bayern können Sie den Online-Antrag ab sofort stellen. Den Antrag sowie weiterführende Dokumente (z.B. Vordruck „keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ finden Sie unter dem jeweiligen Link.

- **Für Sachsen:**
https://www.lds.sachsen.de/soziales/?ID=16304&art_param=854

Antragsformular für Arbeitgeber: https://fs.egov.sachsen.de/formserv/findform?shortname=sms_lds_AGA_Eltern&formtecid=2&areashortname=142

Antragsformular für Selbständige: https://fs.egov.sachsen.de/formserv/findform?shortname=sms_lds_AGA_selbst&formtecid=2&areashortname=142

Das Bundesland Sachsen empfiehlt ausdrücklich, den Antrag auf Entschädigung erst nach Ablauf der verordneten Schließzeit der Schule oder Kita zu stellen.

- **Für Thüringen:**
<https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/wirtschaft/infrastrukturfoerderung/corona/index.aspx>

Antragsformular für Arbeitgeber: https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/500/corona/antrag_entschaedigung_ifsg_kinderbetreuung_ag.pdf

Antragsformular für Selbständige: https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/500/corona/antrag_entschaedigung_ifsg_kinderbetreuung_selbstandige.pdf

10. Notbetreuung in Kindertagesstätten (Kitas)

Das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege hat in Abstimmung mit dem Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales die **Betreuungsverbote** für gebäudebezogene Kindertageseinrichtungen **bis einschließlich 30. Juni 2020 verlängert**. Jedoch wird ab dem 15. Juni 2020 die Notbetreuung in diesen Kindertageseinrichtungen auf folgende Gruppen ausgeweitet.

Sofern es das Infektionsgeschehen zulässt, sollen ab dem 1. Juli 2020 alle Kinder wieder regulär in ihrer Kindertageseinrichtung betreut werden können.

Kinder, die zum Schuljahr 2021/2022 schulpflichtig werden

Kinder, die zum Schuljahr 2021/2022 schulpflichtig werden, dürfen **ab 15. Juni 2020** ihre Kita wieder besuchen.

Das sind die Kinder,

- die bis zum 30. September 2021 sechs Jahre alt werden,
- deren Erziehungsberechtigte bereits einmal den Beginn der Schulpflicht verschoben haben oder
- die bereits einmal von der Aufnahme in die Grundschule zurückgestellt wurden.

Zum 25. Mai 2020 wurde bereits den Vorschulkindern die Möglichkeit zum Kita-Besuch gegeben. Nun folgt der nächstjüngere Jahrgang.

Krippenkinder, die am Übergang zum Kindergarten stehen

Die Krippenkinder, die am Übergang zum Kindergarten stehen, werden ab 15. Juni 2020 ebenfalls zur Notbetreuung zugelassen.

Das sind zum einen – unabhängig von der Einrichtungsform – **alle Zweijährigen**.

Zum anderen sind es **die Dreijährigen, die den Übergang in einen Kindergarten bzw. eine Kindergartengruppe (ggf. innerhalb derselben Einrichtung) noch vor sich haben.**

In reinen Kinderkrippen können demnach regelmäßig alle Kinder ab dem 2. Geburtstag wieder betreut werden. In altersgemischten Einrichtungen können neben den 2-jährigen Kindern die 3-jährigen Kinder betreut werden.

Aktuell geltende Regelungen für Kindertageseinrichtungen

Eine Notbetreuung wird angeboten, wenn

- ein Erziehungsberechtigter in einem Bereich der kritischen Infrastruktur (insb. Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge, der Pflege, der Lebensmittelversorgung (von der Produktion bis zum Verkauf), des Personen- und Güterverkehrs, der Medien, der Banken und Sparkassen, zentrale Stellen von Justiz und Verwaltung sowie die Schulen) tätig und aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten in dieser Tätigkeit an einer Betreuung seines Kindes gehindert ist oder
- eine **Alleinerziehende oder ein Alleinerziehender erwerbstätig** ist und aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten in dieser Tätigkeit an einer Betreuung seines Kindes gehindert ist oder
- an einer staatlichen, staatlich anerkannten oder kirchlichen Hochschule **immatrikuliert** ist oder an einer Einrichtung studiert, die Studiengänge durchführt, und aufgrund des Studiums an einer Betreuung des Kindes gehindert ist
- **zu ihrer bzw. seiner Berufsausbildung mit oder ohne Arbeitsentgelt beschäftigt** ist und aufgrund dieser Tätigkeit an einer Betreuung des Kindes gehindert ist

- **beide Erziehungsberechtigte erwerbstätig** und aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten in den jeweiligen Tätigkeiten an einer Betreuung des Kindes gehindert sind und einer dieser Erziehungsberechtigten aufgrund beruflich veranlasster Auswärtstätigkeiten regelmäßig den überwiegenden Teil der Woche nicht im gemeinsamen Haushalt übernachten kann

Voraussetzung der Notbetreuung ist, dass das Kind **nicht durch eine andere im gemeinsamen Haushalt lebende volljährige Person betreut werden kann**. Insbesondere kann das Kind aufgenommen werden,

- wenn der Partner aufgrund eigener Erwerbstätigkeit die Kinderbetreuung nicht übernehmen kann,
- wenn der Partner zwar zuhause ist, aber bspw. aufgrund einer schweren Erkrankung die Betreuung nicht übernehmen kann.
- Auch volljährige Geschwister können die Betreuung übernehmen, wenn sie zur Verfügung stehen.

Voraussetzung der Notbetreuung ist weiter, dass das Kind

- **keine Krankheitssymptome aufweist**, dabei geht es nicht nur um Symptome einer Erkrankung an COVID-19, sondern um Krankheiten jeglicher Art. Kranke Kinder gehören nicht in eine Kindertageseinrichtung, dies gilt in normalen Zeiten und erst recht in Zeiten der Corona-Pandemie.
- **nicht in Kontakt zu mit dem Coronavirus infizierten Personen steht** bzw. seit dem Kontakt mit infizierten Personen 14 Tage vergangen sind und das Kind keine Krankheitssymptome aufweist, und keiner sonstigen Quarantänemaßnahme unterliegt.

Bzgl. Notbetreuung und Home-Office gilt Folgendes: entscheidend für die Notwendigkeit einer Notbetreuung ist, dass die Tätigkeit im Homeoffice ohne Kinderbetreuung nicht erbracht werden kann.

Kinder, die vom Betretungsverbot ausgenommen sind und Notbetreuung in Anspruch nehmen, werden in der Kindertageseinrichtung betreut, die sie gewöhnlich besuchen.

Um die Notfallbetreuung in Anspruch zu nehmen, sollte rechtzeitig mit der Kindertageseinrichtung Kontakt aufgenommen werden. Am ersten Tag, an dem die Notbetreuung in Anspruch genommen wird, ist das **Formular „Erklärung zur Berechtigung einer Notbetreuung“** mit zu der Einrichtung zu bringen.

Das entsprechende Formular und diese Informationen finden Sie unter:

<https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-kindertagesbetreuung.php#Notbetreuung>

11. Entschädigungsanspruch bei Quarantäne (Infektionsschutzgesetz)

Derzeit wird häufig durch die Gesundheitsämter eine Quarantäne/ Absonderung oder ein Tätigkeitsverbot für **einzelne** ansteckungsverdächtige **Personen** angeordnet. Personen, die eine solche **amtliche Anordnung** erhalten haben, müssen zu Hause bleiben und erleiden – sofern sie nicht zu Hause tätig sein können – einen Verdienstausschlag. Für den Verdienstausschlag besteht für betroffene **Arbeitnehmer** und betroffene **selbständige Unternehmer** ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Welche Voraussetzungen müssen für den Entschädigungsanspruch erfüllt sein?

- Die Quarantäne/ das Tätigkeitsverbot wurde für die betroffene Person amtlich angeordnet.
- Die Person hat einen Verdienstausschlag erlitten.
- Die Person, für welche die Entschädigung beantragt wird, darf nicht
 - krankheitsbedingt (z.B. wegen Infektion mit COVID-19) arbeitsunfähig sein (Bei Erkrankung während der Quarantäne ist auch eine AU-Bescheinigung erforderlich)
 - während der Quarantäne/ Absonderung anderweitig tätig sein (z.B. Home-Office)
- Es ist arbeitsrechtlich nicht abschließend geklärt, in welchen Fällen die Behörde die Erstattung an die Arbeitgeber unter Berufung auf § 616 BGB verweigern kann.¹

Wie hoch ist die Entschädigung und wie wird sie ausgezahlt?

- Die Höhe richtet sich bei Arbeitnehmern nach dem Bruttoarbeitsentgelt und bei Selbständigen nach dem letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Jahreseinkommen.
- Für die ersten 6 Wochen wird zu 100% entschädigt, falls die Quarantäne 14 Tage dauert, wird dieser Zeitraum entschädigt. Nach Ablauf der 6 Wochen reduziert sich die Entschädigung auf die Höhe des Krankengeldes.
- Für entschädigungsberechtigte Arbeitnehmer ist zunächst der Arbeitgeber vorleistungspflichtig und muss bis zur Dauer von 6 Wochen dem Arbeitnehmer seinen Verdienst (Nettolohn) zahlen. Der Arbeitgeber kann dann bei der Behörde die Erstattung beantragen. In diesem Zeitraum bestehen Renten- und Krankenversicherungspflichten fort, auch hier ist eine Erstattung für den Arbeitgeber möglich.²
- Nach 6 Wochen muss der Arbeitnehmer selbst bei der Behörde den Antrag stellen.
- Ansprüche auf Kurzarbeitergeld gehen dem Entschädigungsanspruch nach dem IfSG vor.
- Selbständige erhalten von Anfang an die Entschädigung des Verdienstausschlages direkt von der Behörde. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Sozialversicherungsbeiträge (§ 57 IfSG) und Aufwendungserstattungen (§ 58 IfSG) bezahlt werden.

Wann und wie und wo muss der Antrag gestellt werden?

- innerhalb von zwölf Monaten nach Einstellung der Tätigkeit³
- auf dem amtlichen Formular
Die schriftliche Bestätigung/Kopie der Anordnung der häuslichen Isolation/Quarantäne und Unterlagen zum Verdienst sind beizufügen.
- Zuständig sind in Bayern die entsprechenden Regierungssitze, je nach Sitz der Betriebsstätte. Im Regelfall ist dort das Sachgebiet Gesundheit und Verbraucherschutz (55.2) zuständig. In Sachsen und Thüringen gibt es jeweils nur eine zuständige Stelle.

Der Antrag ist bei der jeweiligen Landesbehörde zu stellen:

¹ Die Dauer der amtlichen Anordnung beträgt i.d.R. 14 Tage, was nach den vorliegenden Erkenntnissen eine nicht nur unerhebliche Zeitdauer i.S.d. § 616 BGB ist; § 616 BGB kann zudem durch Individual- oder Tarifvertrag ausgeschlossen sein, so dass es hier auf den Einzelfall ankommt.

² Siehe dazu auch Rundschreiben des GKV Spitzenverbandes vom 2.4.2020

³ Die Frist wurde von drei auf zwölf Monate verlängert (Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19.5.2020)

- **Für Oberbayern:**
https://www.regierung.oberbayern.bayern.de/aufgaben/37198/40425/leistung/leistung_53462/index.html
- **Für Schwaben:**
<https://www.regierung.schwaben.bayern.de/Coronavirus.php>
- **Für Niederbayern:**
https://www.regierung.niederbayern.bayern.de/aufgabenbereiche/5g/rechtsfragen/entschaedigung_ifsg/index.php
- **Für Mittelfranken:**
https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/aufg_abt/abt1/aktuelles/corona_taetigkeitsverbot.html
- **Für Unterfranken:**
https://www.regierung.unterfranken.bayern.de/aufgaben/177673/177700/leistung/leistung_53462/index.html
- **Für Oberfranken:**
https://www.regierung.oberfranken.bayern.de/gesundheit_verbraucherschutz/gesundheit/infektionskrankheiten.php
- **Für die Oberpfalz:**
https://www.regierung.oberpfalz.bayern.de/aufgaben/60671/60707/leistung/leistung_53462/index.html

Für sämtliche Regierungsbezirke in Bayern gibt es folgendes Antragsformular:

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rof/b5/55.2/rof_55.2-029/index?caller=550524285674

- **Für Sachsen:**
https://www.lds.sachsen.de/soziales/?ID=15508&art_param=854
- **Antragsformular für Arbeitgeber:** https://fs.egov.sachsen.de/formserv/findform?shortname=LDS_03700&formtecid=2&areashortname=142
- **Antragsformular für Selbständige:** https://fs.egov.sachsen.de/formserv/findform?shortname=LDS_03701&formtecid=2&areashortname=142
- **Für Thüringen:**
<https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/wirtschaft/infrastrukturfoerderung/corona/index.aspx>
- **Antragsformular für Arbeitgeber:** https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/500/corona/antrag_entschadigung_ag_ifsg.pdf
- **Antragsformular für Selbständige:** https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/500/corona/antrag_entschadigung_selbstandige_ifsg.pdf

Oberfranken		Mittelfranken	
Hausanschrift: Regierung von Oberfranken Ludwigstraße 20 D-95444 Bayreuth	Postanschrift: Regierung von Oberfranken Postfach 11 01 65 D-95420 Bayreuth	Hausanschrift: Regierung von Mittelfranken, Promenade 27, 91522 Ansbach	Postanschrift: Regierung von Mittelfranken, Postfach 606, 91511 Ansbach
poststelle@reg-ofr.bayern.de		poststelle@reg-mfr.bayern.de	
Unterfranken			
Hausanschrift: Regierung von Unterfranken Peterplatz 9 97070 Würzburg	Postanschrift: Regierung von Unterfranken Postfach 6349 97013 Würzburg		
poststelle@reg-ufr.bayern.de			
Niederbayern		Oberbayern	
Hausanschrift: (Ämtergebäude) Regierung von Niederbayern Gestütsstraße 10 84028 Landshut	Postanschrift: Regierung von Niederbayern Postfach 84023 Landshut	Hausanschrift: Regierung von Oberbayern Maximilianstraße 39 80538 München	Postanschrift: Regierung von Oberbayern 80534 München
poststelle@reg-nb.bayern.de		poststelle@reg-ob.bayern.de	
Oberpfalz		Schwaben	
Hausanschrift: Regierung der Oberpfalz Emmeramsplatz 8 93047 Regensburg	Postanschrift: Regierung der Oberpfalz 93039 Regensburg	Hausanschrift: Regierung von Schwaben Fronhof 10, 86152 Augsburg	Postanschrift: Regierung von Schwaben 86145 Augsburg
poststelle@reg-opf.bayern.de		poststelle@reg-schw.bayern.de	

•

12. Sozialschutz-Pakete (Sozialschutz-Paket I und II)

Im Rahmen der finanziellen Unterstützungsmaßnahmen hat die Bundesregierung Sozialschutz-Pakete (Sozialschutz-Paket I und II) auf den Weg gebracht, die folgende Maßnahmen beinhalten.

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Sozialschutz-Paket/sozialschutz-paket.html>

12.1. Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I

- Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I soll verlängert werden - und zwar einmalig **um drei Monate für diejenigen, deren Anspruch zwischen dem 01. Mai und 31. Dezember 2020 enden würde.**

Die Verlängerung um 3 Monate gilt befristet für alle, deren Anspruch auf die Leistung in diesem Jahr noch ausläuft. Betroffene Kundinnen und Kunden werden von ihrer zuständigen Arbeitsagentur per Schreiben über die Verlängerung informiert und müssen selbst nichts unternehmen. Das Arbeitslosengeld erhalten sie **automatisch** 3 Monate länger.

- Wer arbeitslos wird, bekommt bisher 12 Monate lang Arbeitslosengeld, das gilt für Arbeitnehmer bis 50 Jahre - vorausgesetzt, sie waren zuvor 24 Monate oder länger versicherungspflichtig. **Für Arbeitslose ab 50 Jahren** steigt die Bezugsdauer in mehreren Schritten auf bis zu 24 Monate an. Voraussetzung: Sie waren 48 Monate oder länger versicherungspflichtig.

Die Höhe des Arbeitslosengelds liegt bei 60 Prozent des letzten Netto-Entgelts, bei Arbeitslosen mit Kindern sind es 67 Prozent.

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/zweites-sozialschutz-paket-arbeitslosengeld-wird-laenger-gezahlt>

12.2. Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung (Arbeitslosengeld II)

Grundsicherung durch Arbeitslosengeld II/Hartz IV können folgende Personen beantragen:

- Die Grundsicherung steht **Solo-Selbständigen, Freiberuflern und Unternehmern** offen, wenn sie in finanzieller Not sind, weil sie einen Großteil Ihrer Aufträge verloren haben
- **Wer Kurzarbeitergeld erhält, aber damit seinen Lebensunterhalt oder den seiner Familie nicht decken kann**, kann Grundsicherung als ergänzende Leistung erhalten
- Personen, die bereits Grundsicherung beziehen und deren Bezug in der Zeit vom 31.03.2020 bis 30.08.2020 endet, wird automatisch die Grundsicherung weitergezahlt – auch ohne einen Weiterbewilligungsantrag.

Was sind die Vorteile?

Grundsicherung umfasst zunächst einmal den **Regelbedarf für den persönlichen Lebensbedarf**. Eine erwachsene alleinstehende Person erhält aktuell **432 Euro**. Kinder erhalten je nach Alter einen Regelbedarf von 250 Euro bis 354 Euro. Außerdem hängt der Regelbedarf davon ab, ob noch ein (hilfsbedürftiger) Partner im Haushalt lebt.

Außerdem können die **Mietkosten** (Nettomiete, Nebenkosten, Heizkosten) übernommen werden.

Wenn der Bewilligungszeitraum der Grundsicherung zwischen dem 01.03.2020 und dem 30.06.2020 liegt, gibt es folgende Vorteile:

- **Befristete Aussetzung der Berücksichtigung von Vermögen**
Dies bedeutet, dass für die ersten 6 Monate die Vermögensprüfung entfällt, wenn erklärt wird, dass kein erhebliches Vermögen vorhanden ist
- **Befristete Anerkennung der tatsächlichen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung als angemessen**
Die Ausgaben für Wohnung und Heizung werden in tatsächlicher Höhe anerkannt. Das bedeutet: niemand, der in dem o.g. Zeitraum einen Antrag auf Grundsicherung stellt, muss deshalb umziehen.
- **Kinderzuschlag** als Alternative zur Grundsicherung erhält, wessen Einkommen zwar für ihn selbst, nicht aber für seine Familie reicht (s.u.).

Was sind die Voraussetzungen?

Grundsicherung kann jede hilfsbedürftige Person beantragen, die zu wenige oder keine Mittel hat, um den Lebensunterhalt für sich (und die eigene Familie) sicherzustellen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Person arbeitslos ist oder einer Beschäftigung nachgeht. Voraussetzungen:

- Alter zwischen 15 und 65 bzw. Regelaltersgrenze
- Gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland
- Erwerbsfähigkeit: als erwerbsfähig gilt, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten.

Wie wird Grundsicherung beantragt?

Der Antrag auf Grundsicherung ist abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-algii_ba015207.pdf

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/cmsportal/marketing/corona-grundsicherung/>

12.3. Höherer Mindestlohn und mehr Urlaub für Pflegekräfte

Für Pflegehilfskräfte werden ab 1. Mai 2020 die Mindestlöhne in vier Schritten bis zum 1. April 2022 auf im Osten und im Westen einheitliche 12,55 Euro pro Stunde steigen. Bereits ab dem 1. September 2021 wird es keine regional unterschiedlichen Pflegemindestlöhne mehr geben.

Die Pflegekommission hat darüber hinaus zum ersten Mal einen **Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte** festgelegt:

- Für **qualifizierte Hilfskräfte** mit einer **einjährigen Ausbildung** wird ab 1. April 2021 ein Mindestlohn von 12,50 Euro (im Westen) beziehungsweise 12,20 Euro (im Osten) gelten. Ab 1. April 2022 sind es dann in Ost und West 13,20 Euro.
- **Pflegefachkräfte** mit **dreijähriger Ausbildung** werden ab dem 1. Juli 2021 bundesweit mindestens 15 Euro erhalten, ab dem 1. April 2022 soll der Mindestlohn 15,40 Euro betragen.

Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch wird es für alle Beschäftigte in der Pflege **weitere bezahlte Urlaubstage** geben: bei Beschäftigten mit einer Fünf-Tage-Woche für das Jahr 2020 fünf Tage. Für die Jahre 2021 und 2022 wird der Anspruch auf jeweils sechs zusätzliche Tage steigen.

Diese Informationen finden Sie unter:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/meseberg/verbesserungen-im-pflegeberuf-1745564>

Übersicht:

- **Erstmals branchenweit verbindliche Mindestlöhne nach Tätigkeit und Qualifikation**
- **Die Mindestlöhne steigen bis 1. April 2022 bundesweit auf 12,55 Euro für Hilfskräfte ohne Ausbildung und auf 13,20 Euro für qualifizierte Hilfskräfte auf 15,40 Euro für Pflegefachkräfte**
- **Bezahlter Mehrurlaub von 5 Tagen in 2020 und 6 Tagen ab 2021**

12.4. Vorübergehende Anpassung beim Elterngeld

Damit Eltern durch Arbeitszeitänderungen in der Corona-Pandemie keine Nachteile entstehen, hat die Bundesregierung die Elterngeld-Regelungen vorübergehend angepasst:

Wer hat Anspruch auf Elterngeld?

Elterngeld steht allen Eltern nach der Geburt ihres Kindes zu. Es soll das Einkommen des Elternteils, der sich um die Betreuung des neugeborenen Kindes kümmert, ersetzen und so die Familie finanziell unterstützen. Elterngeld gibt es auch für Eltern, die vor der Geburt gar kein Einkommen hatten.

Was ist das Ziel der zeitlich befristeten Neuregelungen?

Ziel ist es, die Situation von Eltern aufzufangen, die die Voraussetzungen für den Elterngeldbezug anlässlich der Corona-Pandemie nicht mehr einhalten können. Die Elterngeldregelungen sollen für betroffene Familien zeitlich befristet angepasst werden, um sie in der aktuellen Lebenslage weiterhin effektiv mit dem Elterngeld unterstützen zu können.

Was hat sich konkret geändert?

- **Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I reduzieren das Elterngeld nicht** und haben bei einem weiteren Kind auch keinen negativen Einfluss auf die Höhe des Elterngeldes. Familien und werdende Eltern, die infolge der Corona-Maßnahmen Einkommensverluste verzeichnen, sollen keinen Nachteil haben.
Eltern, die in sogenannten systemrelevanten Berufen arbeiten, wie beispielsweise in der Landwirtschaft, der Pflege oder der Medizin, können ihre Elterngeldmonate aufschieben. Das heißt: **Ist es ihnen nicht möglich, ihre Elterngeldmonate zwischen dem 1. März und 31. Dezember 2020 zu nehmen, können sie diese geltend machen, wenn die Situation gemeistert ist, spätestens zum Juni 2021.**
- Der **Partnerschaftsbonus bleibt bestehen**, auch wenn ein Elternteil infolge der aktuellen Situation mehr oder weniger arbeitet als geplant. Der Bonus ist eine zusätzliche Leistung, die an Mütter und Väter ausgezahlt wird, die beide in Teilzeit arbeiten und sich gemeinsam um die Kindererziehung kümmern.

Wo kann man Elterngeld beantragen?

Elterngeld beantragt man nach der Geburt des Kindes. Den Antrag dafür stellt man bei der zuständigen Elterngeldstelle. Alternativ erhält man das Formular auch bei vielen Gemeinde-Verwaltungen, bei den meisten Krankenkassen und in Krankenhäusern mit Geburten-Station. Welche Stelle für Sie zuständig ist, erfahren Sie unter:

<https://familienportal.de/action/familienportal/125008/action/suche>

Informationen hierzu finden Sie unter:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/bund-passt-elterngeld-an-1745848>

12.5. Erleichterter Zugang zum Kinderzuschlag (Notfall-KiZ)

Was ist der Kinderzuschlag?

Der Kinderzuschlag ist eine zusätzliche finanzielle Unterstützung für erwerbstätige Eltern, die genug für sich selbst verdienen, aber bei denen es nicht oder nur knapp reicht, um auch für den gesamten Bedarf der Familie aufzukommen.

Der Kinderzuschlag beträgt bis zu 185 Euro monatlich je Kind und deckt zusammen mit dem Kindergeld den Bedarf eines Kindes. Wer den Kinderzuschlag erhält, hat außerdem **Anspruch auf Leistungen für Bildung und Teilhabe und ist von Kitagebühren befreit.**

Um Familien mit kleinen Einkommen zu unterstützen, hat das Bundesfamilienministerium deshalb einen Notfall-KiZ gestartet. Er soll zügig helfen, wenn Familien jetzt Einkommenseinbrüche erleiden und plötzlich nur noch ein kleines Einkommen erzielen. Alle Regelungen zum Notfall-KiZ sind für den Zeitraum vom 1. April bis 30. September 2020 vorgesehen.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Der Kinderzuschlag ist eine Leistung für Familien mit kleinem Einkommen, d.h. für Familien, bei denen sich aktuell das Einkommen durch Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld oder geringere Einnahmen reduziert. **Den Kinderzuschlag können Eltern nur bekommen, wenn sie genug für sich selbst verdienen, aber das Einkommen nicht oder nur knapp für ihre gesamte Familie reicht.**

Was sind die Vorteile des Notfall-KiZ?

- Die **Prüfung des Kinderzuschlags** soll ausnahmsweise auf das **Einkommen im letzten Monat vor Antragstellung** bezogen werden.

Für den Notfall-KiZ wird der Berechnungszeitraum deutlich verkürzt. Familien, die ab dem 1. April einen Antrag auf den KiZ stellen, müssen nicht mehr das Einkommen der letzten sechs Monate nachweisen, sondern nur das des letzten Monats vor der Antragstellung. Es kann sich also lohnen, nach dem 1. April einen Antrag auf Notfall-KiZ zu stellen, wenn es bereits im März zu nicht unerheblichen Verdienstaufschlägen gekommen ist.

- Zudem erfolgt eine **befristete Aussetzung der Berücksichtigung des Vermögens**. Dies heißt, Eltern müssen keine Angaben mehr zum Vermögen machen, wenn sie kein erhebliches Vermögen haben. Die Regelung erleichtert die Beantragung. Der Kinderzuschlag kann dadurch höher ausfallen.
- Überdies wird eine **einmalige Verlängerung für sog. Bestandsfälle** eingeführt.

Was sind die Voraussetzungen?

Der Kinderzuschlag wird für jedes unverheiratete Kind bis 25 Jahre gezahlt, wenn Sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- das Kind lebt in dem **eigenen Haushalt und es wird Kindergeld bezogen**.
- Das Einkommen darf eine gewisse **Mindestgrenze** nicht unterschreiten. Diese Mindestgrenze liegt **bei 900 Euro brutto für Paare und 600 Euro brutto für Alleinerziehende**.
- Der Antragsteller hat für sich selbst genug Einkommen und **zusammen mit dem Kinderzuschlag, dem Kindergeld und dem eventuell zustehenden Wohngeld kann er den Bedarf der Familie decken**.
- Das Einkommen, das auf den Kinderzuschlag angerechnet wird, ist nicht so hoch, dass sich der Kinderzuschlag auf null reduziert.
- Gelten soll die Regelung befristet bis zum 30. September 2020.
- Der Kinderzuschlag wird für jedes Kind **einzel**n berechnet. Bezogen werden können monatlich höchstens **185 Euro** pro Kind. Bei mehreren Kindern wird ein Gesamtbetrag ausgezahlt. Er wird in der Regel an die Person überwiesen, die auch das Kindergeld erhält.
- Kindergeld und Kinderzuschlag werden **am selben Tag** ausgezahlt.

Seit dem 1. Januar 2020 können Sie den Kinderzuschlag auch erhalten, wenn Sie mit Ihrem Erwerbseinkommen, dem Kinderzuschlag und dem Wohngeld nicht mehr als 100 Euro unter dem SGB II-Anspruch bleiben.

Die bisher geltende Höchstehinkommensgrenze ist zum 1. Januar 2020 entfallen, sodass Sie Kinderzuschlag auch bei etwas höherem Einkommen beziehen können.

Den Antrag stellen Sie online auf der Internetseite der Familienkasse. Mit dem KiZ-Lotsen der Familienkasse kann geprüft werden, ob voraussichtlich ein Anspruch besteht.

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kiz-lotse>

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/kiz/ui/start>

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/kinderzuschlag/kinderzuschlag-und-leistungen-fuer-bildung-und-teilhabe>

12.6. Arbeitszeitflexibilisierung

Durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung werden für bestimmte Tätigkeiten bis zum 30. Juni 2020 **Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften** zugelassen in Bezug auf die Höchstarbeitszeiten, die Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen.

Die Ausnahmen müssen wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.

Insbesondere für die **Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft** sind folgende Punkte relevant.

- Die **werktägliche Arbeitszeit** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann auf **bis zu zwölf Stunden verlängert** werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Wie im Arbeitszeitgesetz üblich, muss innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf acht Stunden werktäglich (48 Stunden wöchentlich) erfolgen.
- Die **tägliche Ruhezeit** darf um bis **zu zwei Stunden verkürzt** werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen **auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können**. Der Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung kann innerhalb von acht Wochen gewährt werden, er muss spätestens bis zum Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020 gewährt worden sein.

Diese Informationen finden Sie unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung-fragen-und-antworten.pdf;jsessionid=9DCB6DB4CDBB7032810A360CF4AA59A0?_blob=publication-File&v=3

12.7. Hinzuverdienst für Rentner/Alterssicherung für Landwirte gelockert

Die Wiederarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt wird durch das Sozialschutzpaket erleichtert.

Das geltende Recht sieht Beschränkungen vor, wenn neben der Rente hinzuverdient wird.

Für das Jahr 2020 werden die Verdienstgrenzen für vorgezogene Altersrentner von bisher 6.300 Euro auf nunmehr 44.590 Euro angehoben. Rentnerinnen und Rentner dürfen somit bis zu 44.590 Euro hinzuverdienen, ohne dass ihre Altersrente gekürzt wird. Für Rentner werden die somit Hinzuverdienstgrenzen angehoben.

In der Alterssicherung der Landwirte werden diese Hinzuverdienstgrenzen sogar komplett aufgehoben.

Ab 2021 gelten wieder die ursprünglichen Grenzen. Die Erhöhung der Verdienstgrenzen gilt nicht für die Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten.

12.8. Kündigungsschutz für Landwirte

Landwirten, die aufgrund der Corona-Krise Schwierigkeiten haben, ihre Pacht zu bedienen, darf bis zum 30. Juni 2020 nicht einseitig gekündigt werden.

12.9. Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis möglich

Arbeitnehmerüberlassung in der Corona-Krise ist nun ohne Erlaubnis der Arbeitsagentur möglich. Das streng auszulegende Kriterium „nur gelegentlich“ steht dem nun nicht mehr entgegen.

Diese Informationen finden Sie unter:

<https://www.profi.de/aktuell/aktuelle-meldungen/corona-paket-der-bundesregierung-wichtige-hilfen-fuer-die-landwirtschaft-12007642.html>

13. Unbeschränkte Einreise für Saisonarbeitskräfte ab 16.06.2020

Einreise auf dem Luft- und Landweg wieder möglich

Ab dem 16. Juni 2020 dürfen Saisonarbeitskräfte aus den EU-Staaten und den assoziierten Schengen-Staaten wieder ohne Beschränkungen nach Deutschland einreisen.

Wegen der entfallenden Einreisebeschränkungen ist die Einreise von Saisonarbeitskräften nun wieder auf dem Luft- und Landweg möglich.

Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern können im Rahmen der geltenden Einreisebestimmungen kommen.

Neufassung des Konzeptionspapiers: weiterhin Hygiene-Vorgaben

Die aufgrund des Corona-Infektionsgeschehens am 25. März 2020 verhängten Einreisebeschränkungen für ausländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft hatten dazu geführt, dass die notwendigen Arbeitskräfte für die Aussaat, Pflanzarbeiten, Pflege sowie Ernte nicht mehr zur Verfügung standen. Am 2. April 2020 haben BMI und BMEL deshalb ein gemeinsames Konzeptpapier erarbeitet. Die Anzahl ausländischer Saisonarbeitskräfte, die in den Monaten April und Mai 2020 einreisen konnten, wurde auf 80.000 Personen beschränkt.

Da der Bedarf an Saisonarbeitskräften für die Landwirtschaft über den Mai hinaus bestand, wurde das Konzeptpapier bis zum 15. Juni 2020 fortgeschrieben und das bisher noch nicht vollständig ausgeschöpfte Kontingent von insgesamt 80.000 ausländischen Saisonarbeitskräften aufrechterhalten.

Landwirtschaftsministerin Julia Klöckner hat nun am 10. Juni 2020 im Kabinett eine **Neufassung des Konzeptpapiers** vorgestellt.

Mit Blick auf den ab 16. Juni 2020 zu erwartenden Wegfall der Beschränkungen bei der Einreise und das aktuelle Infektionsgeschehen wird das Konzeptpapier vom 16. Juni bis 31. Dezember 2020 wie folgt neu gefasst und folgende Maßnahmen getroffen.

I. Einreise

Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten und den assoziierten Schengen-Staaten können sowohl auf dem Landweg als auch mit dem Flugzeug ohne die bisherigen Beschränkungen nach Deutschland einreisen. Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten können im Rahmen der geltenden Einreisebestimmungen einreisen.

II. Besondere arbeitsorganisatorische (Hygiene-) Maßnahmen für landwirtschaftliche Betriebe:

Das geänderte Infektionsgeschehen und die gelockerten Quarantäneregelungen erfordern Anpassungen der im Konzeptpapier vom 2. April 2020 vorgesehenen Maßnahmen. Die landwirtschaftlichen Arbeitgeber haben dafür Sorge zu tragen, dass in den Betrieben und Unterkünften ein Gesundheitsschutz entsprechend der durch die Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) konkretisierten **Arbeitsschutz-Regeln** nach dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sichergestellt wird.

Maßgeblich ist die jeweils aktuelle Fassung. Dies umfasst unter anderem folgende spezielle Infektionsschutzmaßnahmen bei der Arbeitsgestaltung, bei den Sanitärräumen, spezielle Infektionsschutzmaßnahmen für die in der Landwirtschaft Beschäftigten und deren Unterbringung:

- Es gilt der **Grundsatz: Zusammen Arbeiten Zusammen Wohnen**.
- Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die Beschäftigten untereinander **so wenig wie möglich in Kontakt** kommen und die notwendigen Abstände eingehalten werden können. **Die Einteilung in feste Teams** von Anfang an hilft, das Ausbreitungsrisiko zu minimieren. Die Einteilung von Beschäftigten aus der Umgebung in andere Teams als Beschäftigte, die auf dem Betrieb untergebracht sind, verringert das Ausbreitungsrisiko ebenfalls.
- Auch bei allen arbeitsbezogenen Kontakten sollen, soweit wie irgendwie möglich, **Sicherheitsabstände von mindestens 1,5 m** eingehalten werden. In jedem Fall müssen diese Abstände zwischen den verschiedenen Teams vor Ort eingehalten werden.
- Werden Bereiche in den Unterkünften von **mehreren Teams** gemeinsam genutzt, z.B. Sanitärräume, Küchen, soll durch organisatorische Maßnahmen geregelt werden, dass Kontakte der einzelnen Beschäftigtengruppen untereinander unterbleiben. Geeignet sind beispielsweise organisatorische Maßnahmen, bei denen die einzelnen Teams zu im Voraus festgelegten unterschiedlichen Zeiten die jeweiligen Bereiche nutzen. Ansonsten müssen die Sicherheitsabstände von mind. 1,5 m eingehalten werden.
- **Im Falle einer Erkrankung ist das gesamte Team sofort zu isolieren.** Erkrankte Mitarbeiter sind von den anderen getrennt unterzubringen. Die Erkrankung ist dem örtlichen Gesundheitsamt zu melden, wobei der Arbeitgeber die relevanten Informationen bereithält. Die landwirtschaftlichen Betriebe sollten auf die Expertise der SVLFG als zuständige Berufsgenossenschaft zurückgreifen. Dazu stehen deren Beratungsangebote zur Verfügung, siehe <https://www.svlfg.de/corona-saisonarbeit>.

III. Zusammenarbeit mit den vor Ort zuständigen Behörden

- **Der Arbeitgeber zeigt die Arbeitsaufnahme** seiner Saisonarbeitskräfte vor ihrem Beginn bei der örtlichen Gesundheitsbehörde und der Arbeitsschutzbehörde **an**.
- Die Betriebe haben Vorkehrungen für eine Nachverfolgbarkeit von tätigkeitsbedingten Kontakten im Erkrankungsfall gemäß den jeweiligen regionalen Bestimmungen zu treffen. Neben der Meldung der Saisonarbeitskräfte an die Sozialversicherung sollen die Arbeitgeber in einer **gesonderten Liste folgende Daten vorhalten**:
 - Name, Heimatadresse und (Mobil-)Telefonnummer der Saisonarbeitskraft.
 - Datum der Ein- und Abreise; bei Abreise der Saisonarbeitskraft ist die Angabe des Reiseziels und ggf. der Adresse erforderlich (Rückkehr in die Heimat oder zu einem anderen Ort, z.B. neuen Arbeitgeber).
 - Angabe, wer in welchen Teams mit wem zusammenarbeitet bzw. wer in der gleichen Unterkunft untergebracht ist.
 - Der Arbeitgeber hat die Angaben der Saisonarbeitskraft vier Wochen nach Abreise der Saisonarbeitskraft zu vernichten.
 - Mit der Unterschrift auf der Liste erklärt die Saisonarbeitskraft zugleich ihr Einverständnis zur Datenerhebung und-verarbeitung.
 - Im Infektionsfall legt der Arbeitgeber diese Liste dem örtlichen Gesundheitsamt vor.
- Die örtlich zuständigen Behörden (z.B. Gesundheitsämter, Arbeitsschutzbehörden) sind für die Überwachung und Durchsetzung der Einhaltung der vorgegebenen Regelungen verantwortlich.

IV. Weitere Aufgaben der Arbeitgeber

Den Arbeitgebern wird darüber hinaus empfohlen, jeweils in einer für die Saisonarbeitskraft verständlichen Sprache,

- Der Saisonarbeitskraft vor Einreise in die Bundesrepublik Deutschland den Arbeitsvertrag sowie einen Vertrag über die vom Arbeitnehmer zu tragenden Nebenkosten (Transport, Unterkunft, Verpflegung) zur Unterzeichnung zu übermitteln,
- der Saisonarbeitskraft vor Einreise Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen einschließlich Hygienevorschriften zu übermitteln,
- die Saisonarbeitskräfte über entsprechende Beratungsangebote für Saisonarbeitskräfte (Faire-Mobilität; Europäischer Verein für Wanderarbeitnehmer) zu informieren und
- ihren Lohnunterlagen einen Nachweis beifügen, dass für die Saisonarbeitnehmer eine (gesetzliche oder private) Krankenversicherung besteht, die Krankenversicherungsschutz für alle medizinisch notwendigen Leistungen bietet.

V. Geltungsdauer

Die vorgenannten Regelungen gelten vom 16. Juni bis einschließlich 31. Dezember 2020. Aktuelle Änderungen des Pandemiegeschehens führen zu einer vorzeitigen Beendigung oder Anpassungen der Regelungen.

Das neugefasste Konzeptpapier „Saisonarbeiter in der Landwirtschaft im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ finden Sie unter:

https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/konzept-saisonarbeitskraefte-corona-200610.pdf;jsessionid=C02848C01E6EA71995E32235030B96AF.inter-net2841?_blob=publicationFile&v=3