

LKP Corona-Spezial

Nr. 8 - 28.05.2020: „Corona Sonderzahlung“ / Entschädigung nach IfSG

... noch einmal die „Corona Sonderzahlung“

Anfang April wurde die befristete Einführung einer steuer- und sozialversicherungsfreien „Corona Sonderzahlung“ beschlossen. Diese Sonderzahlung soll unabhängig vom Arbeitslohn ausschließlich einen Belohnungscharakter haben („100-prozentigen Einsatz in dieser Zeit wollen wir 100-prozentig belohnen“ – Bundesfinanzminister Olaf Scholz).

Aufgrund widersprüchlicher Presseinformationen sowie vor allem auch aufgrund des hohen finanziellen Risikos für den Arbeitgeber im Falle einer nachträglich bei einer Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsprüfung festgestellten Fehlverwendung, möchten wir nochmals auf die Voraussetzungen sowie einige Fragestellungen gesondert eingehen:

Demnach sind **Sonderzahlungen** an Arbeitnehmer

- **zwischen dem 01.03. und dem 31.12.2020**
- **bis zu einem Gesamtbetrag von 1.500,00 €**
- **als Geldzahlung oder als Sachleistung**
- **steuer- und sozialversicherungsfrei,**
- **sofern diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bezahlt werden.**

Von besonderer Bedeutung ist dabei das Kriterium, dass die „Corona Sonderzahlung“ zusätzlich (d.h. außerordentliche Belohnung) zum Arbeitslohn gewährt wird.

Aufgrund dieser Anforderung kann die „Corona-Sonderzahlung“ weder zur Abgeltung von Überstunden, Urlaubstagen oder sonstigen Lohnbestandteilen eingesetzt werden.

Auch der Einsatz der „Corona-Sonderzahlung“ zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes wurde in den Lohnsteuerrichtlinien, entgegen zunächst gegenteiliger eigener Presseveröffentlichungen des Bundesfinanzministeriums, ausdrücklich (!) ausgeschlossen.

Die „Corona Sonderzahlung“ soll den persönlichen Einsatz der Beschäftigten belohnen. Auf diese Belohnung gibt es seitens der Beschäftigten weder einen Anspruch, noch besteht für den Arbeitgeber ein „Gleichbehandlungsgebot“. Es liegt somit einzig im Ermessen des Arbeitgebers, welchen Beschäftigten und in welcher Höhe er eine „Corona-Sonderzahlung“ zukommen lässt.

Die Begünstigungen der „Corona Sonderzahlung“ sind unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit des Beschäftigten (keine systemrelevante Tätigkeit notwendig!) und unmittelbar arbeitgeberbezogen. Sie können auch bei Minijob-Arbeitsverhältnissen gewährt werden. Aus diesem Grund können Beschäftigte mit mehreren Arbeitsverhältnissen in jedem Arbeitsverhältnis von ihrem Arbeitgeber mit einer begünstigten „Corona Sonderzahlung“ bedacht werden.

Die Anerkennung als „Corona Sonderzahlung“ hängt auch von Förmlichkeiten im Rahmen der LOHN-Abrechnung ab.

Corona Sonderzahlung in der LOHN-Abrechnung

Die Gewährung muss zwingend in der LOHN-Abrechnung berücksichtigt und im Lohnkonto ausgewiesen werden. **Bitte teilen Sie uns diese Daten zeitnah mit!**

Entschädigungen nach §§ 56 Abs. 1, 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Wurden von den Gesundheitsbehörden gegenüber **Arbeitnehmern Quarantäne oder Tätigkeitsverbote** ausgesprochen, **ohne** dass die Arbeitnehmer **selbst erkrankt** waren, so steht dem Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1 IfSG für die ersten sechs Wochen der Lohnfortzahlung ein Entschädigungsanspruch zu.

Entsprechendes gilt nach § 56 Abs. 1a IfSG, wenn Eltern wegen einer behördlich angeordneten Schul- oder Kitaschließung (nicht Allgemeinverfügung!) nicht arbeiten konnten.

Der Entschädigungsantrag ist innerhalb von drei Monaten digital geltend zu machen. Zu diesem Zweck wurde vor wenigen Tagen das zentrale „Entschädigungsantragsportal“ bundesweit unter

<https://ifsg-online.de>

freigeschaltet.

IfSG-Entschädigungen in der LOHN-Abrechnung

Der Entschädigungsanspruch muss über die LOHN-Abrechnung berechnet und im Lohnkonto ausgewiesen werden. **Bitte teilen Sie uns diese Daten zeitnah mit!**