



Auswirkungen der *Corona-Krise* auf die Entgeltabrechnung

Vorwort

COVID-19 (besser bekannt als Coronavirus) stellt große Herausforderungen an das Arbeitsleben, das mittlerweile massiv betroffen ist. Im Folgenden informieren wir Sie über die Ihre Entgeltabrechnung betreffenden Auswirkungen und Umsetzungen in unserem Programm.

Wir bitten Sie aber zu beachten, dass wir, die HUP GmbH selbst, keine Spezialisten auf dem Gebiet Arbeitsrecht sind und Ihnen daher keine Empfehlungen und rechtsgültige Aussagen darüber erteilen können, welcher der folgenden Konstellationen / Ansprüche auf Ihr Unternehmen zutreffen. Sie müssen diese Fragen im Vorfeld selbst rechtlich klären.

Zur Umsetzung der Ansprüche in unserer Lohnsoftware – Ausblick

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir im Moment noch nicht zu allen aufgeführten Konstellationen sowie möglichen Abrechnungsfällen eine Lösung anbieten können. Wir arbeiten mit Hochdruck an der Klärung der noch offenen rechtlichen Fragen und einer entsprechenden Umsetzung und Aktualisierung dieser Anforderungen in unserem Lohnprogramm.

Die bisher umgesetzten Lösungen in unserer Programmlösung gelten unter dem Vorbehalt der Veröffentlichung der entsprechenden Rechtsverordnungen und befinden sich daher in permanenter Bewegung / Aktualisierung. Ihre Lohnabrechnungen können Sie mit einer Nachberechnung oder mit der Abrechnung des Folgemonats korrigieren, sobald die Programmlösungen umgesetzt sind und Ihnen zur Verfügung stehen.

Wir halten Sie über unsere Dokumentation, unserem Update-Brief sowie über unseren Mitteilungsdienst im Lohnprogramm auf dem Laufenden.

Wir geben unser bestes!

1 Arbeitsrechtliche Ansprüche

Das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) informiert auf folgender Seite über die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Corona – Virus: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>.

Prinzipiell wird zwischen folgenden Ansprüchen unterschieden:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 bis 109 SGB III
- Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB



1.1 Kurzarbeitergeld nach §§ 95 bis 109 SGB III

Für die Abrechnung der Kurzarbeit sowie die Erstellung der für die Arbeitsagentur erforderlichen Abrechnungsliste benötigen Sie das comet PA Erweiterungsmodul Kurzarbeit.

Bitte beachten Sie, dass es nach aktuellem Informationsstand im Zeitraum vom 01.03. bis zum 31.12.2020 nur eine Form von konjunkturellem Kurzarbeitergeld (mit SV-Erstattung) geben soll. Das heißt, es soll nicht parallel konjunkturelles Kurzarbeitergeld und Corona-Kurzarbeitergeld geben.

Auch soll für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe keine neue Anzeige von Kurzarbeit erforderlich sein, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der SV-Beiträge zu erhalten. In der Schlechtwetterzeit (März und Dezember 2020) gilt für Baubetriebe weiterhin das Saison-Kurzarbeitergeld.

1.1.1 Checkliste – Was ist zu tun bei Kurzarbeit?

1. Zunächst müssen Sie sich über die rechtlichen Grundlagen für Kurzarbeit in Ihrem Unternehmen informieren und klären, inwiefern Anspruch auf Kurzarbeitergeld Nach §§95 bis 109 SGB III besteht.

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass HUP keine arbeitsrechtliche Beurteilung durchführen kann.

2. Anschließend müssen Sie Ihre Arbeitsausfälle bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Dies kann online bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Es ist nicht möglich, die Beantragung durch Ihr Lohnprogramm durchzuführen.
3. Erstellen Sie Ihre Abrechnung mit den auf Sie zutreffenden Angaben zur Kurzarbeit. Unterstützung finden Sie hierfür in unserer Programmdokumentation. Diese finden Sie aus dem Lohnprogramm per F1 im Menü Kurzanleitungen / Modul Kurzarbeit.

Hinweis: Mit der aktuellen Programmversion erfolgt bereits die Ausweisung der SV-Erstattungsbeträge auf der neuen Abrechnungsliste *KUG 2020*. Diese Liste gilt unter dem Vorbehalt der Veröffentlichung der entsprechenden Rechtsverordnung und unterliegt damit stetiger Aktualisierungen.

4. Den über das Lohnprogramm erstellte Kurzarbeiter – Antrag inklusive der zugehörigen Liste müssen Sie bei der Agentur für Arbeit einreichen.

Hinweis: Unter dem Vorbehalt der Veröffentlichung der entsprechenden Rechtsverordnung steht Ihnen mit der aktuellen Programmversion bereits eine angepasste Abrechnungsliste für die Arbeitsagentur zur Verfügung. Diese müssen Sie innerhalb 3 Monate nach Ablauf des Monats, in dem Sie mit der Kurzarbeit begonnen haben, einreichen.



Die Liste erstellen Sie im Lohnprogramm unter dem Menüpunkt *Listen / Monatslisten / Kurzarbeit*

- Bitte passen Sie nach Installation unserer Software-Updates die Märzabrechnung über eine Korrekturrechnung / Wiederabrechnung entsprechend der erfolgten Programmaktualisierungen an. Alternativ können Sie die Märzabrechnung über eine Nachberechnung des Monats März mit der Aprilabrechnung korrigieren

1.2 Entgeltfortzahlung und Zahlung von Entschädigungen

Für die Zahlung von Entschädigungen und Entgeltfortzahlungen im Rahmen von Beschäftigungsverbot nach §56 IfSG benötigen Sie das entsprechende Erweiterungsmodul in unserem Lohnprogramm.

Achtung: Die Umsetzung dieser Anforderungen befindet sich derzeit in Bearbeitung. Wir rechnen damit, Ihnen die erste Version dieses Moduls in Kürze zur Verfügung zu stellen. Bitte beachten Sie hierzu die im Vorwort aufgeführten Informationen *zur Umsetzung der Ansprüche in unserer Lohnsoftware!*

1.2.1 Entschädigungszahlungen nach §56 IfSG

Nach Infizierung eines Beschäftigten mit dem CoVid-19 Virus oder einer behördlich angeordneten Quarantäne kann Anspruch auf Entschädigung nach §56 IfSG bestehen.

- Die Höhe und Dauer der Zahlung entspricht der normalen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- Der Arbeitgeber muss die Entschädigung zahlen und bekommt diese auf Antrag von der zuständigen Arbeitsagentur zurück (§56 Abs. 5 IfSG).
- Die Entschädigung nach IfSG ist steuerfrei und in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben (§41 Abs. 1 Nr. 5 EStG). Den Antrag finden Sie auf den Internetseiten der Gesundheitsbehörden.

Achtung:

- Sie müssen den Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der Beschäftigung bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden.
- Die Entschädigung nach IfSG ist SV-pflichtig. Die SV-Beiträge für den Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber übernehmen. Diese Beträge kann er sich von der zuständigen Gesundheitsbehörde erstatten lassen.
- Auf der Lohnsteuerbescheinigung Ihrer Beschäftigten wird die Entschädigung als SV- und steuerfrei ausgewiesen.



1.2.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- Im Krankheitsfalls besteht für die Dauer von 6 Wochen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).
- Sofern im Falle einer Erkrankung von Seiten der Gesundheitsbehörde ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne verhängt wird, kann ein Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG bestehen. Dieses müssten Sie bitte mit der zuständigen Gesundheitsbehörde abstimmen.

1.3 Entgeltfortzahlung nach §616 BGB

Wenn sich einer Ihrer Arbeitnehmer in Quarantäne befindet oder aufgrund fehlender Kinderbetreuung seiner Tätigkeit nicht nachgehen kann, prüfen Sie bitte oder lassen Sie bitte prüfen, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die ersten 6 Wochen gemäß §616 BGB oder auf Entschädigung nach §56 IfSG besteht.