Dok.-Nr.: 1008688

DATEV-Serviceinformation

Hintergrund

Letzte Aktualisierung: 17.03.2020

Relevant für:

LODAS classic LODAS comfort LODAS compact Lohn und Gehalt classic Lohn und Gehalt comfort Lohn und Gehalt compact

Auswirkungen des Covid-19 / Corona-Virus auf die Lohnabrechnungen

Inhaltsverzeichnis

- 1 Über dieses Dokument
- 2 Hintergrund
- 3 Weitere Informationen

1 Über dieses Dokument

In diesem Dokument erhalten Sie Informationen dazu, welche unterschiedlichen Rechtsgrundlagen es derzeit aufgrund der Pandemie bei der Lohnabrechnung geben kann. Es ist zu unterscheiden, welcher der folgenden Fälle vorliegt:

- Der Arbeitnehmer ist mit Corona infiziert
- Der Arbeitnehmer ist in behördlich angeordneter Quarantäne
- Der Arbeitnehmer ist in Quarantäne (nicht behördlich angeordnet)
- Der Arbeitgeber hat Kurzarbeit angemeldet

2 Hintergrund

Wichtig: DATEV kann keine Empfehlung geben, welcher der folgenden Sachverhalte beim Arbeitgeber oder beim Arbeitnehmer zutrifft. Wenden Sie sich zur Klärung dieser Fragen an einen Spezialisten im Bereich Arbeitsrecht.

Dokument 1008688 Seite 1 von 4

Eine Übersicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Corona-Virus finden Sie im Internet unter https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html.

Grundsätzlich können folgende Ansprüche entstehen:

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

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wenn sich der Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert hat, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) im Krankheitsfall für die Dauer von 6 Wochen.

Weitere Informationen finden Sie in folgenden Dokumenten:

- Entgeltfortzahlung Lexikon Lohn und Personal (Dok.-Nr. 5300244)
- Entgeltfortzahlung erfassen (Beispiele für LODAS) (Dok.-Nr. 5303243)
- Entgeltfortzahlung (Beispiele für Lohn und Gehalt) (Dok.-Nr. 5303244)

Wenn im Falle der Erkrankung die Gesundheitsbehörde ein Tätigkeitsverbot / Quarantäne verhängt hat, kann ein Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) bestehen. Klären Sie dies mit Ihrer Gesundheitsbehörde.

Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wenn der Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert ist oder sich in einer behördlich angeordneten Quarantäne befindet, kann der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz haben.

Die Entschädigung entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Entschädigung muss zunächst der Arbeitgeber zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ist gem. § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und muss in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden (§ 41b Abs. 1 Nr. 5 EStG).

Die Anträge finden Sie auf der jeweiligen Internetseite Ihrer zuständigen Gesundheitsbehörde. Den Antrag muss der Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit bei der zuständigen Behörde stellen.

Beachten Sie, dass die im Programm LODAS (Lohnart mit Steuer-/SV-Schlüssel 46) und Lohn und Gehalt (Lohnart 3600) vorhandenen Lohnarten nur dazu dienen, die Entschädigung auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Die beiden Lohnarten werden steuer- und SV-frei abgerechnet. Die Entschädigung nach dem IFSG ist jedoch SV-pflichtig. Der Arbeitgeber übernimmt in diesem Fall die SV-Beiträge für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann sich diese Beiträge von der Gesundheitsbehörde erstatten lassen.

Dokument 1008688 Seite 2 von 4



Hinweis

DATEV prüft gerade Lösungsmöglichkeiten. Wir informieren Sie in diesem Dokument laufend über den aktuellen Stand – siehe "Ausblick Programmlösungen" am Ende des Dokuments.

Beachten Sie hierzu auch das "Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 13./14.10.2009 - 7. Versicherungs- und beitragsrechtliche Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach § 56 IfSG bei Beschäftigungsverboten oder bei Absonderung".

Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB

Nach § 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer bezahlten Sonderurlaub zu gewähren, wenn er "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird".

Dieser Anspruch kann aber auch arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden.

Arbeitnehmer ist in Quarantäne

Beachten Sie hier die Erläuterungen unter der Frage "Habe ich einen Anspruch auf mein Entgelt, wenn sich die behördliche Infektionsschutzmaßnahme gegen mich wendet?" auf der Seite des BMAS https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html.

Prüfen Sie, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die ersten 6 Wochen gemäß § 616 BGB hat oder ob der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) besteht.

Betreuungseinrichtung der Kinder ist geschlossen

Wenn die Betreuungseinrichtung des Kinds geschlossen hat, das Kind aber nicht selbst erkrankt ist, muss der Arbeitnehmer nach einer alternativen Betreuung für die Kinder suchen.

Alternativ können folgende Möglichkeiten geprüft werden:

- Kann der Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten?
- Kann der Arbeitnehmer Überstunden abbauen?
- Kann der Arbeitnehmer Urlaub nehmen?

Beachten Sie auch hier die Ausführungen des BMAS im Internet https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html.

Arbeitgeber meldet Kurzarbeit an

Mit dem "Arbeit-von-morgen-Gesetz" sollen befristete Verordnungsermächtigungen im SGB III und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu erleichtern und die Leistungen bei Kurzarbeit zu erweitern.

Das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld wurde bereits am 13.3. vom Bundesrat verabschiedet und am 14.3. veröffentlicht.

Dokument 1008688 Seite 3 von 4

Konkret sieht das neue Gesetz folgende Maßnahmen betreffend Kurzarbeitergeld vor:

- 1. Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, soll ein Betrieb Kurzarbeit anmelden können, wenn mindestens 10 % (bisher 30 %) der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (§ 109 Abs. 5 Nr. 1 SGB III).
- 2. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergelds soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können (§ 109 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).
 - Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und in das Minus gefahren werden.
- 3. Auch Leiharbeitnehmer können künftig Kurzarbeitergeld beziehen (§ 11a AÜG).
- 4. Die SV-Beiträge, die der Arbeitgeber aus dem fiktiven Entgelt alleine tragen muss, soll die Bundesagentur für Arbeit vollständig oder teilweise erstatten können (§ 109 Abs. 5 Nr. 3 SGB III).

Wir bereiten aktuell die Anpassung der Lohnabrechnungsprogramme vor. Einige Details müssen noch geklärt werden. Auch wurden die geänderten Kug-Formulare noch nicht veröffentlicht. Aus dem Grund können wir derzeit noch keinen Termin für die Service-Releases nennen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld.

Außerdem empfehlen wir Ihnen den Beitrag im DATEV magazin "Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld - Gewappnet für die Krise" – ein Interview mit Christian Beck, Fachanwalt für Arbeitsrecht und DATEV-Buchautor.

In Kürze wird das Dialogseminar online oder Lernvideo online zum Thema "Kurzarbeit statt Kündigung – in Krisenzeiten flexibel reagieren" für Lohn und Gehalt und für LODAS durchgeführt.

Weitere Informationen zur aktuellen Rechtslage in Sachen Kurzarbeitergeld finden Sie in folgenden Dokumenten:

- Kurzarbeitergeld Lexikon Lohn und Personal (Dok.-Nr. 5300352)
- Kurzarbeitergeld (Beispiele für LODAS) (Dok.-Nr. 5303311)
- Kurzarbeitergeld erfassen (Beispiele für Lohn und Gehalt) (Dok.-Nr. 5303312)

Ausblick Programmlösungen

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir im Moment und auch nicht zum nächsten Service-Release LODAS / Lohn und Gehalt am 20.03.2020 eine Lösung zu allen Konstellationen anbieten können.

DATEV arbeitet mit Hochdruck an der Klärung der rechtlichen Fragen und einer entsprechenden Umsetzung in den Lohnabrechnungsprogrammen. Die Abrechnungen werden mit einer Nachberechnung korrigiert werden können, wenn die Programmlösungen vorhanden sind.

3 Weitere Informationen

www.datev.de/corona

Copyright © DATEV eG

Dokument 1008688 Seite 4 von 4