

## FAQ zum Webinar "Änderungen zum Jahreswechsel 2020/2021" - hier: Corona-Pandemie

### 1. Corona-Bonus: Ist die Verlängerung bereits offiziell oder denkt man darüber nach?

Es ist noch nicht ganz offiziell. Dies soll mit dem Jahressteuergesetz 2020 verabschiedet werden.

### 2. Sind je 1.500 Euro möglich in 2020 (Dezember) und 2021 (Januar)?

Nein, hierbei handelt es sich lediglich um eine Nutzungsverlängerung bis zum 31. Dezember 2021.

### 3. Corona-Beihilfe: Gilt dies auch für Mitarbeiter in 100 Prozent KUG?

Ja, zumindest ist dies die überwiegende Rechtsauffassung.

### 4. Corona-Prämie: Kann die Prämie auch am Mitarbeiter gezahlt werden, die in vollständiger Unterbrechung wegen Krankengeldbezug sind, aber bis Juli 2020 gearbeitet haben?

Ja, zumindest ist dies die überwiegende Rechtsauffassung.

### 5. Bekommt der Arbeitgeber eine Mitteilung über die Quarantäne des Arbeitnehmers?

Ja, dies muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber mitzuteilen, aus welchen Gründen er der Arbeit fernbleibt.

### 6. Muss ich für den Corona-Zuschuss einen Zusatz zum Arbeitsvertrag für jeden Mitarbeiter erstellen, oder reicht gegebenenfalls auch eine schriftliche Liste, die zu den Lohnunterlagen genommen wird?

Es sollte grundsätzlich arbeitsrechtlich nachweisbar sein, dass es sich um eine Zahlung zur Abmilderung der Corona-Situation handelt.

### 7. Ist die Corona-Prämie pfändbar oder unpfändbar?

Nach überwiegender Rechtsauffassung ist diese pfändbar, mit der Möglichkeit eines Pfändungsfreistellungsantrags.

### 8. Kann die Corona-Prämie als Abfindung gezahlt werden?

Ja, sofern die Abfindung nicht vor März 2020 vereinbart wurde.

### 9. Kann Minijobbern die Corona-Prämie zusätzlich zum normalen monatlichen Entgelt bezahlt werden?

Ja, das ist möglich.

### 10. Ist die Corona-Prämie auch für Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungsfrei möglich?

Ja, das ist möglich.

### 11. Absonderung: Viele Ärzte stellen für die Absonderung eine AU-Bescheinigung aus. Kann ich diese ignorieren und über das IfSG die Entschädigung geltend machen?

Nein, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, dann muss für den Arbeitnehmer Lohnfortzahlung gezahlt werden.

### 12. Quarantäne/Absonderung mit Entgeltausfall: Was ist, wenn der Mitarbeiter nur teilweise Home-Office machen konnte? Der Erstattungsantrag enthält keinen teilweisen Arbeitsausfall.

In diesem Fall wird lediglich für den Teil der Arbeitsleistung, die nicht im Home-Office erbracht werden kann, die Erstattungsleistung beantragt.

**13. Gilt das auch für freiwillig Versicherte? Gibt es dann die volle Erstattung für die Sozialversicherungsbeiträge?**

Ja, das gilt auch in diesem Fall.

**14. Entschädigung Quarantäne/Absonderung: Wenn § 616 BGB nicht ausgeschlossen ist, wie viele Tage muss der Arbeitgeber leisten bzw. was ist eine nicht erhebliche Zeit? Ist der Rest der Zeit erstattungsfähig nach § 56 IfSG?**

Die überwiegende Rechtsauffassung ist, dass der § 616 BGB überhaupt nicht greift.

**15. Wer trägt die Lohnfortzahlung (in welcher Form), wenn ich als Elternteil zuhause bleiben muss, weil mein Kind in Quarantäne geschickt wird von der Schule/Kindergarten und es keine Möglichkeit auf Homeoffice (bzw. nicht zu 100 Prozent aufgrund der Kinderbetreuung) gibt?**

Hierbei handelt es sich um Erstattungsleistungen nach § 56 1a IfSG.

**16. Gibt es schon Erkenntnisse, ob die Corona-Prämie im neuen Jahr auch noch Bestand hat?**

Nein, die Coronaprämie muss in diesem Jahr ausgezahlt werden. Aktuell ist uns nicht bekannt, dass im nächsten Jahr auch eine Coronaprämie gezahlt werden kann. Hier müssen wir die weitere Entwicklung abwarten.

**17. Wird der Zuschuss bei Teilzeitkräften anteilig des Arbeitsumfang berechnet?**

Hierbei handelt es sich um eine arbeitsrechtliche interne Entscheidung - aus steuer- und sv-rechtlicher Sicht ist dies nicht notwendig.

**18. Der Mitarbeiter war während der Quarantäne leider mit Corona erkrankt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde nachträglich vom Arzt erstellt, aber von der Krankenkasse aufgrund der Nachträglichkeit nicht anerkannt. Was passiert nun? Sollen wir einen Quarantäneantrag stellen?**

Aus meiner Sicht besteht mit Beginn der AU Lohnfortzahlung und es besteht kein Anspruch auf eine Verdienstaufschüttung.

**19. Greift für Minijobber auch §56 IfSG?**

Ja.

**20. Ich habe einen Studenten in Quarantäne. Rechne ich ihn auch mit der fiktiven Lohnart ab und stelle den Antrag auf Entschädigungszahlung?**

Ja, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

**21. Besteht ein Erstattungsanspruch zur Betreuung eines Kindes, für das Quarantäne angeordnet wurde?**

Ja, lediglich nur in Höhe von 67 %, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und wenn keine andere (zumutbare) Person die Betreuung übernehmen kann.

**22. Ein Arbeitnehmer hat zuerst einen AU-Schein abgegeben, danach eine Bescheinigung für Quarantäne, gilt Quarantäne oder AU?**

Es gilt AU.

**23. Wenn ich aufgrund eines positiven Testergebnisses eine Quarantäneanordnung vom Gesundheitsamt habe, aber keine zusätzliche AU und der Mitarbeiter auch keine Symptome hat, kann ich dann eine Entschädigungsleistung abrechnen?**

Ja, wenn die Arbeitsleistung nicht im Homeoffice erbracht werden kann.

**24. Wird es eine Regelung geben, wenn ein freiwillig Versicherter aufgrund von Corona 2020 unter der JAEG fällt? Oder rutscht dieser dann automatisch in die Pflichtversicherung?**

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist unschädlich für die Beurteilung der JAEG.

**25. Wurde einem Mitarbeiter während seines Urlaubs eine Quarantäne behördlich angeordnet und er hat keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für diesen Zeitraum, hat er also keinen Anspruch darauf, die Urlaubstage erstattet zu bekommen – richtig?**

Korrekt.

**26. Quarantäne-Notnagel: Was ist mit Feiertagen innerhalb der Quarantäne? Wird dafür eine Entschädigung gezahlt? Denn ohne Quarantäne hätte der Mitarbeiter für den Feiertag gemäß LFZG einen Vergütungsanspruch.**

A: Für den Feiertag gibt es kein IfSG.



**27. Wie verhält es sich wenn der Arbeitnehmer zuerst krank mit Anspruch auf Lohnfortzahlung ist und dann eine behördlich angeordnete Quarantäne dazu kommt. Verbleibt es bei der Lohnfortzahlung oder wird ab dem Datum der Absonderung eine Entschädigung nach dem IfSG gezahlt?**

Es bleibt bei der Lohnfortzahlung.