

Neue Regelungen/Hilfen im Rahmen der Corona-Krise

Teil 1

Entschädigung für Arbeitnehmer/innen bei Arbeitsausfall wegen Kinderbetreuung

Mit Wirkung vom 30.03.2020 tritt eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes in Kraft.

Diese sieht eine Entschädigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Selbständigen in Geld vor, wenn sie nicht arbeiten können, weil sie ihre Kinder selbst zuhause betreuen müssen, weil Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung vorübergehend geschlossen sind oder ihr Betreten vorübergehend verboten ist.

Anspruchsberechtigt sind Sie als Sorgeberechtigte bzw. Pflegertern, wenn Sie das Kind in Vollzeitpflege in Ihren Haushalt aufgenommen haben.

Einen Anspruch auf Entschädigung haben Sie bis 31.12.2020, wenn Sie Kinder unter 12 Jahren oder Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind, betreuen müssen und Sie keine anderweitig zumutbare Betreuungsmöglichkeit nutzen können. Dies kann z.B. die Notbetreuung in Kita oder Schule oder die Beaufsichtigung durch den anderen Elternteil/Verwandte sein. Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sind Personen, die wegen ihres Alters oder bestehender Vorerkrankungen zu einer Risikogruppe gehören, z.B. die Großeltern.

Weitere Voraussetzung für einen Anspruch auf Entschädigung ist, dass Sie keine andere Möglichkeit haben, um einen Verdienstausschlag zu vermeiden. Bekommen Sie Entgelt auf Grundlage anderer Vorschriften, gehen diese vor. Haben Sie z.B. noch Zeitguthaben, müssen

Sie dieses zuerst abbauen. Können Sie im Homeoffice arbeiten, müssen Sie dies nutzen.

Auch muss allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zum Verdienstausschlag führen.

Der Anspruch besteht **nicht**, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht auch dann nicht, soweit Ihre Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist. Denn während dieser Zeit, in der Sie nicht arbeiten müssen, können Sie ihre Kinder selbst betreuen.

Die Entschädigung beträgt **67 Prozent** des Verdienstausschlags, maximal aber 2.016 Euro pro Monat. Sie wird maximal für sechs Wochen gezahlt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten das Geld vom Arbeitgeber. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen gegenüber der zuständigen Regierung, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber darlegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können.

Leider liegt das dafür notwendige Formular noch nicht vor. Sobald dieses verfügbar ist, stellen wir es Ihnen auf unserer Homepage umgehend zur Verfügung

Quelle: <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/finanzielle-hilfen-corona.php>

Homeoffice und Datenschutz

Um eine rechtskonforme Verarbeitung von personenbezogenen Daten im „Home-Office“ zu gewährleisten, sind allgemeine Richtlinien zur richtigen Verhaltensweise notwendig.

Daher sollten Sie ihre Mitarbeiter zur Einhaltung gewisser Grundregeln verpflichten, um ihrer Rechenschaftspflicht nachzukommen!

Eine entsprechende Vereinbarung stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Sprechen Sie uns an.

Nebenjob bei Kurzarbeit

Für den Zeitraum vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 gilt eine Corona-Sonderregelung:

Wenn Sie während der Kurzarbeit einen **Nebenjob in einem systemrelevanten Bereich** aufnehmen, wird das Entgelt **nicht** auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, soweit insgesamt kein Gesamteinkommen erzielt wird, das **das Einkommen des Hauptberufs vor der Kurzarbeit übersteigt**.

Zum **systemrelevanten Bereich** gehören z.B. Krankenhäuser, Apotheken, die Versorgung mit Lebensmitteln, Ordnungs- und Sicherheitsbehörden, Energie- und Wasserversorger, der Transport- und Personenverkehr.

Soweit die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit ausgeübt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen. Der Hinzuverdienst wird also **nicht** auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Quelle: <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/finanzielle-hilfen-corona.php>

Kindergeldzuschlag Notfall-KiZ

Mit dem Kinderzuschlag (KiZ) steht Familien mit kleinem Einkommen eine Unterstützung in Höhe von maximal 185 Euro pro Monat und

Kind zu, zusätzlich zum Kindergeld. Ob ein Einkommen klein ist beziehungsweise für die Familie ausreicht, hängt von vielen Faktoren ab, zum Beispiel: Wie viele Eltern und Kinder leben in der Familie, wie alt sind die Kinder, wie hoch sind die Wohnkosten?

Als kleines Einkommen gilt beispielsweise für eine Paarfamilie mit zwei Kindern und Wohnkosten von 700 Euro ein Familieneinkommen von circa 1.600 bis circa 3.300 Euro gemeinsames Bruttoeinkommen (ungefähr 1.300 bis 2.400 Euro Nettoeinkommen). Bei höheren Wohnkosten kommen auch höhere Werte in Betracht. Liegt das Familieneinkommen in diesem Bereich, besteht sehr wahrscheinlich ein Anspruch auf Kinderzuschlag.

Berechnungsgrundlage war bislang das durchschnittliche Einkommen der vergangenen sechs Monate.

Im Rahmen der Corona-Krise wird der Kinderzuschlag nun zu einem Notfall-KiZ angepasst. Er soll zügig helfen, wenn Familien jetzt Einkommenseinbrüche erleiden und plötzlich nur noch ein kleines Einkommen erzielen. Dafür werden folgende Regelungen getroffen:

- Bei Anträgen auf Kinderzuschlag, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. September 2020 gestellt werden, wird das **Einkommen** der Eltern nicht anhand der letzten sechs Monate, sondern nur anhand des letzten **Monats vor Antragstellung** geprüft. Für Anträge im April ist also das Einkommen aus März relevant, für Anträge im Mai das von April. So kann besser auf kurzfristige Einkommenseinbußen reagiert werden.
- Außerdem müssen Eltern **keine Angaben mehr zum Vermögen** machen, wenn sie kein erhebliches Vermögen haben. Die Regelung erleichtert die Beantragung. Der Kinderzuschlag kann dadurch höher ausfallen. An den Einkommensbereichen ändert sich jedoch nichts.

Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/kinderzuschlag/notfall-kiz>

KfZ-Nutzung

Sollte für Ihre Mitarbeiter bereits Kurzarbeit angeordnet worden sein, kommt weiterhin die 1%-Regelung hinsichtlich der KfZ-Nutzung zur Anwendung. Danach wird vom reduzierten Nettolohn (Kurzarbeitergeld) der volle Abzug vorgenommen.

Soweit Ihr Mitarbeiter das Fahrzeug auf Grund veränderter Umstände nicht mehr benötigt, wäre die Rückgabe des Fahrzeuges am sinnvollsten. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass selbst bei einer nur einmaligen Nutzung des Pkw's die 1%-Regelung in vollem Umfang zum Tragen kommt. Die tatsächliche Nutzungsdauer ist dabei irrelevant.

Um eine weitere finanzielle Belastung für den Arbeitnehmer zu vermeiden, bietet sich entweder die Rückgabe des Fahrzeuges oder die Untersagung von privat veranlassten Fahrten an. Für beide Varianten bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Im letzteren Fall müsste als Nachweis der rein betrieblichen Nutzung zusätzlich ein Fahrtenbuch geführt werden.

Eine entsprechende Vereinbarung stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Sprechen Sie uns an.

Ihr Kanzleiteam Kutz & Prem!