

INHALT

1. Einleitung
2. Was soll eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz bezwecken?
3. Wer hat Anspruch auf eine Entschädigung?
4. Was ist ein Tätigkeitsverbot?
5. Wann liegt eine Quarantäne vor?
6. Was fällt nicht unter ein Tätigkeitsverbot bzw. eine Quarantäne?
7. Fallen die allgemein verhängten Schließungsordnungen unter das IfSG?
8. Wie hoch ist die Entschädigung?
9. Wie wird der Verdienstausschlag bemessen?
 - 9.1 Arbeitnehmer
 - 9.2 In Heimarbeit Beschäftigte
 - 9.3 Selbstständige
10. Welche Beträge sind auf die Entschädigung anzurechnen?
11. Gibt es Besonderheiten bei einer massiven Existenzgefährdung?
12. Wie gestaltet sich der Verfahrensablauf?
 - 12.1 Arbeitnehmer
 - 12.2 Selbstständige
13. Wann ist die Entschädigung fällig?
14. Innerhalb welcher Frist sind die Anträge einzureichen?
15. Welche Unterlagen sind dem Antrag beizufügen?
 - 15.1 Arbeitnehmer
 - 15.2 Selbstständige
 - 15.3 Heimarbeiter
16. Ist der Antrag kostenpflichtig?
17. Welche Besonderheiten existieren hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge?
18. Welche Rolle spielt § 616 BGB?
19. Was passiert bei einer nachträglichen Erkrankung?
20. Was passiert bei Arbeitslosigkeit des Entschädigungsberechtigten?
21. Welche Entschädigungen stehen Eltern zu?
 - 21.1 Voraussetzungen
 - 21.2 Entschädigungshöhe
21. Muss die Entschädigung versteuert werden?
22. Unterliegt die Entschädigung dem Progressionsvorbehalt?
23. Welche Aufzeichnungspflichten ergeben sich?
24. Muss ein Ausweis in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung erfolgen?

25. Was ist hinsichtlich des Lohnsteuer-Jahresausgleiches zu beachten?

26. Fazit

1. EINLEITUNG

Deutschland und der Rest der Welt stehen momentan vor der Herausforderung das Coronavirus zu bekämpfen. Die Infektionszahlen steigen stetig an und die Unternehmer leiden schon jetzt unter den wirtschaftlichen Folgen. Werden Arbeitnehmer oder Selbstständige unter Quarantäne gestellt, kommt es zu einer weiteren Belastung. In diesem Merkblatt informieren wir Sie daher über mögliche Erstattungen bei einem Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz.

2. WAS SOLL EINE ENTSCHÄDIGUNG NACH DEM INFektionSSCHUTZGESETZ BEZWECKEN?

Grundsätzlich dient das Infektionsschutzgesetz dazu, eine Weiterverbreitung von übertragbaren Krankheiten zu verhindern und die Bevölkerung zu schützen. Dabei soll eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ähnlich wie dem Entgeltfortzahlungsgesetz betroffene Personen vor materieller Not schützen und einen entstandenen Verdienstausschlag kompensieren.

3. WER HAT ANSPRUCH AUF EINE ENTSCHÄDIGUNG?

Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz hat gem. § 56 Abs. 1 IfSG, wem als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird. Zudem fallen Personen unter eine Entschädigung, wenn Sie als Ausscheider bzw. Ansteckungsverdächtiger aufgrund einer behördlichen Aufforderung unter Quarantäne gestellt werden. Wichtig zu beachten ist hierbei, dass bei einer Person, die gleichzeitig erkrankt ist, vorrangig die Leistungen des Arbeitgebers und der Krankenversicherung greifen. Hier greift also das Entgeltfortzahlungsgesetz.

HINWEIS Bei einem Ausscheider handelt es sich um eine Person, die Krankheitserreger ausscheidet, ohne selbst krank oder krankheitsverdächtig zu sein. Dennoch stellt diese eine Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit dar.

4. WAS IST EIN TÄTIGKEITSVERBOT?

Sofern von einer Person eine Ansteckungsgefahr ausgeht, kann aufgrund einer behördlichen Anordnung ein Tätigkeitsverbot für bestimmte berufliche Tätigkeiten ausgesprochen werden. Ein solches greift hauptsächlich bei Personen, die beim Herstellen, Behandeln oder Inverkehrbringen von Lebensmitteln bzw. in Küchen/Einrichtungen von Gemeinschaftsverpflegungen arbeiten, § 31 IfSG.

5. WANN LIEGT EINE QUARANTÄNE VOR?

Bei einer Quarantäne werden zum Schutz der Gesellschaft ansteckende Personen bzw. Ansteckungsverdächtige von der übrigen Gesellschaft isoliert. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn eine Person Kontakt mit einer COVID-19 infizierten Person hatte. Während der Quarantäne darf sich die betroffene Person für eine bestimmte Zeit nicht frei bewegen und muss sich an einem festgelegten Ort aufhalten, § 30 IfSG.

6. WAS FÄLLT NICHT UNTER EIN TÄTIGKEITSVERBOT BZW. EINE QUARANTÄNE?

Es besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn

- ein Verdienstaussfall aufgrund von Absagen von Veranstaltungen entsteht,
- Betriebsschließungen vorgenommen werden und dadurch keine Einnahmen mehr generiert werden können, z. B. Fitnessstudios, Gaststätten, Schwimmbäder, etc.,
- eine freiwillige Quarantäne ohne behördliche Anordnung vorgenommen wird,
- eine anderweitig entlohnte Tätigkeit im Betrieb vorgenommen werden kann.

7. FALLEN DIE ALLGEMEIN VERHÄNGTEN SCHLIEßUNGSORDNUNGEN UNTER DAS IFSG?

Wie bereits erwähnt, kommt eine Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz immer dann zum Tragen, wenn eine behördliche Anordnung eines Tätigkeitsverbots bzw. einer Quarantäne vorliegt. Nunmehr kommt häufig die Frage auf, ob auch eine Entschädigung gezahlt wird, wenn Läden durch eine allgemein verhängte Schließungsordnung die Tätigkeit einstellen müssen. Nach § 28 IfSG können als notwendige Schutzmaßnahmen auch Veranstaltungen abgesagt werden oder sonstige Menschenansammlungen verboten werden. Damit dem Betroffenen eine Entschädigung zusteht, muss ein solcher Beschluss jedoch vom zuständigen Gesundheitsamt ausgesprochen werden. Momentan wurden die Schließungsanordnungen jedoch von der Regierung erwirkt. Da hier ein konkreter Verdachtsfall fehlt, greift das Infektionsschutzgesetz nicht.

Diese momentane Auffassung wird jedoch kritisiert und Sie sollten im Auge behalten, wie sich diese Rechtslage entwickelt. Die allgemein verhängten Schließungsordnungen unter das IfSG zu stellen, würde viele Betroffene massiv entlasten.

8. WIE HOCH IST DIE ENTSCHÄDIGUNG?

Bemessungsgrundlage für die Entschädigung ist der entstandene Verdienstaussfall. In den ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des tatsächlichen Verdienstaussfalls gewährt. Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe des zustehenden Krankengeldes gem. § 47 Abs. 1 SGB V gezahlt.

9. WIE WIRD DER VERDIENSTAUSFALL BEMESSEN?

Hinsichtlich der Bemessungsgrundlage für den Verdienstaussfall ist zwischen Arbeitnehmern, in Heimarbeit Beschäftigten und Selbstständigen zu unterscheiden.

9.1 Arbeitnehmer

Der Verdienstaussfall eines Arbeitnehmers berechnet sich nach dem Arbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV. Konkret ist dabei auf das Netto-Entgelt abzustellen, welches ggf. um bestimmte Beträge zu erhöhen ist. Der Verdienstaussfall ergibt sich gem. § 56 Abs. 3 IfSG wie folgt:

Abbildung 1: Berechnung Verdienstaussfall bei Arbeitnehmern I

	Arbeitsentgelt gem. § 16 SGB IV
./.	Steuern
./.	Beiträge Sozialversicherung
./.	Aufwendungen zur sozialen Sicherung
=	Netto-Arbeitsentgelt
+	Kurzarbeitergeld
+	Zuschuss-Wintergeld
=	Verdienstaussfall

Der Wintergeld-Zuschuss ist in der Höhe anzusetzen, die dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn dieser nicht von einem Tätigkeitsverbot bzw. einer Quarantäne betroffen wäre. Sofern dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit bzw. bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgeltes verbleibt, bemisst sich der Verdienstaussfall wie folgt:

Abbildung 2: Berechnung Verdienstaussfall bei Arbeitnehmern II

	Netto-Arbeitsentgelt (siehe oben)
./.	Netto-Arbeitsentgelt des Monats nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit/Absonderung folgenden Kalendermonats
=	Verdienstaussfall

9.2 In Heimarbeit Beschäftigte

Bei in Heimarbeit Beschäftigten handelt es sich nicht um Arbeitnehmer. Heimarbeiter sind Personen, die in einer selbst gewählten Arbeitsstätte im Auftrag von z. B. Gewerbetreibenden erwerbsmäßig tätig sind. Die erzielten Arbeitsergebnisse werden jedoch dem auftraggebenden Gewerbetreibenden überlassen. In Heimarbeit Beschäftigte sind nicht mit im Homeoffice tätigen Angestellten zu verwechseln, da Heimarbeiter keinen Weisungen unterworfen und nicht organisatorisch bei einem Arbeitgeber eingebunden sind. Der Verdienstaussfall ist bei Heimarbeitern daher gesondert zu berechnen. Dieser ergibt sich aus dem Durchschnitt des im letzten Jahr verdienten monatlichen Arbeitsentgeltes – vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit bzw. vor Absonderung.

9.3 Selbstständige

Bei Selbstständigen ist ein Zwölftel des Arbeitseinkommens gem. § 15 SGB IV zugrunde zu legen.

10. WELCHE BETRÄGE SIND AUF DIE ENTSCHÄDIGUNG ANZURECHNEN?

Auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz müssen gem. § 56 Abs. 8 IfSG folgende Beträge angerechnet werden:

- Zuschüsse des Arbeitgebers,
- Netto-Arbeitsentgelt/Arbeitseinkommen aus einer Tätigkeit, die als Ersatz für die verbotene Tätigkeit ausgeübt wird,
- entgangener Verdienst, wenn der Entschädigungsberechtigte böswillig eine andere mögliche Tätigkeit als die verbotene Tätigkeit unterlässt,
- ggf. Arbeitslosengeld.

11. GIBT ES BESONDERHEITEN BEI EINER MASSIVEN EXISTENZGEFÄHRDUNG?

Sofern durch die Maßnahmen eine Existenzgefährdung droht, können Selbstständige neben der „normalen“ Entschädigung gem. § 56 Abs. 4 IfSG einen „Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“ erhalten.

12. WIE GESTALTET SICH DER VERFAHRENS-ABLAUF?

12.1 Arbeitnehmer

Sobald einem Arbeitnehmer ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen oder dieser unter Quarantäne gestellt wird, ist der Arbeitgeber darüber umgehend zu informieren. In den ersten sechs Wochen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen. Steht dem Arbeitnehmer länger als sechs Wochen eine Entschädigung zu, ist ein formloser Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt einzureichen.

Der Arbeitgeber muss hier für die zuständige Behörde in Vorleistung gehen. Auf Antrag werden dem Arbeitgeber jedoch die gezahlten Entschädigungen erstattet, § 56 Abs. 5 IfSG.

Nach Antragstellung prüft das Gesundheitsamt den Antrag, fordert evtl. Unterlagen nach und erlässt einen schriftlichen Bescheid über die Bewilligung oder Ablehnung.

12.2 Selbstständige

Sofern Selbstständige einen Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz haben, müssen diese einen entsprechenden Antrag beim zuständigen Gesundheitsamt einreichen.

Die Entschädigung wird sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Selbstständigen bargeldlos auf das angegebene Konto ausbezahlt. Entsprechende Antragsformulare stehen online bei den jeweils zuständigen Behörden zur Verfügung.

13. WANN IST DIE ENTSCHÄDIGUNG FÄLLIG?

Die Entschädigung orientiert sich bei Arbeitnehmern an der bisherigen Fälligkeit des erzielten Arbeitsentgeltes. Bei allen anderen Entschädigungsberechtigten wird die Entschädigung zum jeweils ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat gewährt.

14. INNERHALB WELCHER FRIST SIND DIE ANTRÄGE EINZUREICHEN?

Sowohl der Antrag des Arbeitgebers auf Erstattung der verauslagten Entschädigungen als auch die Anträge von selbstständigen Entschädigungsberechtigten sind innerhalb einer bestimmten Frist bei der zuständigen Behörde einzureichen:

- bei Tätigkeitsverbot: innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit,

- bei Quarantäne: innerhalb von drei Monaten nach Ende der Absonderung.

15. WELCHE UNTERLAGEN SIND DEM ANTRAG BEIZUFÜGEN?

Gem. § 56 Abs. 11 IfSG sind dem Antrag auf Entschädigung folgende Unterlagen beizulegen:

15.1 Arbeitnehmer

- Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgelts, das nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Krankheitsfall für die Zeit des Tätigkeitsverbotes bzw. der Absonderung zu zahlen ist. Sofern ein Durchschnittslohn die Grundlage bilden soll, sind die Gehaltsmitteilungen des betreffenden Monats inkl. der drei vorherigen Monate einzureichen,
- Nachweis über die abzuziehenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (einzeln aufgeschlüsselt),
- Nachweis über die Höhe ggf. gewährter Zuschüsse,
- Bestätigung des Arbeitgebers, dass ggf. keine Zuschüsse gewährt wurden,
- Bestätigung, dass während des Tätigkeitsverbotes bzw. während der Absonderung nicht gleichzeitig eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit bestand,
- Behördliche Anweisung über das Tätigkeitsverbot bzw. über die Quarantäne,
- ggf. Auszug aus dem Tarifvertrag über die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung.

15.2 Selbstständige

- Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten nachgewiesenen Arbeitseinkommens,
- Nachweis über die abzuziehenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (einzeln aufgeschlüsselt),
- Bestätigung, dass während des Tätigkeitsverbotes bzw. während der Absonderung nicht gleichzeitig eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit bestand.

15.3 Heimarbeiter

- Nachweis über die Höhe des im maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit bzw. Absonderung,
- Nachweis über die abzuziehenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (einzeln aufgeschlüsselt),
- Nachweis über die Höhe ggf. gewährter Zuschüsse,
- Bestätigung, dass ggf. keine Zuschüsse gewährt wurden,
- Bestätigung, dass während des Tätigkeitsverbotes bzw. während der Absonderung nicht gleichzeitig eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit bestand.

Sofern Antragsteller grundsätzlich eine Ersatztätigkeit ausüben dürfen, sind dem Antrag ggf. noch weitere Unterlagen beizufügen:

- Bescheinigung über das erzielte Einkommen durch die ausgeübte Ersatztätigkeit im Antragszeitraum,
- Bescheinigung des Arbeitsamtes, dass keine zumutbare Ersatztätigkeit gefunden werden konnte und das Arbeitslosengeld nicht aufgrund einer Arbeitsverweigerung versagt wurde,
- Bestätigung des Arbeitgebers, dass keine Ersatztätigkeit im Betrieb möglich war.

16. IST DER ANTRAG KOSTENPFLICHTIG?

Die Anträge auf eine Entschädigung bei Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen keinen Kosten oder Gebühren.

17. WELCHE BESONDERHEITEN EXISTIEREN HINSICHTLICH DER SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE?

Besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, bleibt eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen. Die Besonderheit besteht darin, dass das entschädigungspflichtige Land die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung vollständig allein zu tragen hat, § 57 Abs. 1 IfSG. Sofern ein Arbeitgeber die Entschädigung für die Behörde verauslagt, hat er auch die Beiträge zunächst vorzuschießen. Auch hier ist auf Antrag eine Erstattung der Beiträge durch die zuständige Behörde möglich.

Wird eine Person unter Quarantäne gestellt, besteht ebenfalls die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung fort. Auch hier kommt allein das entschädigungspflichtige Land für die Beiträge auf.

18. WELCHE ROLLE SPIELT § 616 BGB?

Nach § 616 BGB verliert ein Arbeitnehmer nicht dadurch seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er seiner Arbeit

- durch einen in seiner Person liegenden Grund,
- für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit,
- ohne Verschulden

nicht nachkommen kann. Sofern kein Tarifvertrag greift, kommt § 616 BGB automatisch zur Anwendung. Es wird daher geprüft, ob der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aufkommen muss. Ggf. kommt dann eine Entschädigung nach § 56 IfSG erst zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer längere Zeit aufgrund eines Tätigkeitsverbotes bzw. einer Quarantäne arbeitsunfähig ist.

19. WAS PASSIERT BEI EINER NACHTRÄGLICHEN ERKRANKUNG?

Sofern ein mit einem Tätigkeitsverbot bzw. unter Quarantäne gestellter Betroffener nachträglich erkrankt, bleibt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG bestehen. Betroffene verlieren also nicht den einmal gewährten Entschädigungsanspruch, § 56 Abs. 7 IfSG. Das Land zahlt die Entschädigung weiter an den Anspruchsberechtigten aus. Mögliche Ansprüche auf Lohnfortzahlung bzw. Krankengeld, die sich aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ergeben, gehen hierbei auf das entschädigungspflichtige Land über. Dies gilt sowohl bei gesetzlichen als auch privaten Versicherungsverhältnissen.

20. WAS PASSIERT BEI ARBEITSLOSIGKEIT DES ENTSCHÄDIGUNGSBERECHTIGTEN?

Wird ein Entschädigungsberechtigter während der maßgeblichen Zeit arbeitslos, geht der Anspruch auf Entschädigung auf die Bundesagentur für Arbeit über, § 56 Abs. 9 IfSG. Dies gilt immer dann, wenn ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz parallel zu einem Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Kurzarbeitergeld besteht.

21. WELCHE ENTSCHÄDIGUNGEN STEHEN ELTERN ZU?

Um die Ausbreitung der Pandemie zu verhindern, wurden Schulen und Kindertagesstätten vorübergehend geschlossen. Viele Eltern müssen ihre Kinder nunmehr selbst betreuen und erleiden häufig Verdienstaufschläge. Zur Kompensation dieser Aufschläge, wurde die sog. „Eltern-Entschädigung“ eingeführt. Diese ermöglicht

eine Art Lohnfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz. Die Regelung gilt ab dem 30.03.2020 und soll bis Ende 2020 bestehen bleiben.

21.1 Voraussetzungen

Die Entschädigung steht allen erwerbstätigen Sorgeberechtigten zu, deren Kinder

- das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
- behindert und auf Hilfe angewiesen sind.

Der Anspruch besteht auch für Selbstständige sowie Pflegeeltern, die ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII in den Haushalt aufgenommen haben.

Anzumerken ist, dass ein Anspruch nur dann in Betracht kommt, wenn keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist z.B. in den Notbetreuungen für bestimmte Berufe zu sehen.

Weiterhin besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung, wenn

- die Möglichkeit auf Home-Office eingeräumt wird,
- Zeitguthaben in Anspruch genommen werden kann,
- ein Bezug von Kurzarbeitergeld, alternativem Lohnersatz, Kinderkrankengeld oder Entgeltfortzahlung besteht,
- eine Betriebsschließung vorliegt (z.B. Betriebsferien),
- die Betreuungseinrichtung in den Ferien/an Feiertagen sowie so geschlossen wäre.¹

HINWEIS Bevor ein Anspruch besteht, müssen zuerst angesparte Zeitguthaben aufgebraucht werden. Hinsichtlich des gesetzlichen Erholungsurlaubs sollen nur solche Tage relevant sein, die aus dem Vorjahr resultieren bzw. die ohnehin für Ferienzeiträume verplant worden sind. Der Einsatz des gesamten Jahresurlaubes kommt hingegen nicht in Betracht.¹

21.2 Entschädigungshöhe

Die „Eltern-Entschädigung“ wird i.H.v. 67 % des Netto-Verdienstaufschlags gewährt. Der Höchstbetrag ist dabei monatlich auf 2.016 € begrenzt. Die Entschädigung wird für einen Zeitraum von 6 Wochen bezahlt.

Bei Arbeitnehmern erfolgt die Auszahlung durch den Arbeitgeber, dem die Beträge auf Antrag von der zuständigen Behörde wieder erstattet werden können.

Selbstständige reichen den Antrag auf Entschädigung selbst bei der zuständigen Behörde ein.

22. MUSS DIE ENTSCHÄDIGUNG VERSTEUERT WERDEN?

Eine Entschädigungsleistung nach dem Infektionsschutzgesetz ist gem. § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und unterliegt damit nicht der Besteuerung.

¹ <https://www.dgb.de/themen/++co++2334fcd-7023-11ea-8667-52540088cada>

23. UNTERLIEGT DIE ENTSCHÄDIGUNG DEM PROGRESSIONSVORBEHALT?

Die Entschädigungsleistungen sind zwar grundsätzlich steuerfrei, allerdings fallen diese gem. § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Bu. e) EStG unter den Progressionsvorbehalt. Somit liegt zwar keine direkte Besteuerung der Entschädigung vor, aber die Entschädigung führt zu einer Erhöhung des anzuwendenden Steuersatzes. Im Rahmen des sog. Progressionsvorbehaltes wird der anzuwendende Steuersatz auf das zu versteuernde Einkommen inkl. der Progressionseinkünfte berechnet. Der erhöhte Steuersatz wird anschließend allerdings nur auf das zu versteuernde Einkommen exklusive der Progressionseinkünfte angewandt und somit die Steuerlast berechnet.

24. WELCHE AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN ERGEBEN SICH?

Gem. § 41 Abs. 1 Satz 1 EStG hat der Arbeitgeber bei Lohnsteuerabzügen bestimmte Aufzeichnungspflichten zu beachten. Dazu zählt die Führung eines Lohnkontos für jeden Arbeitnehmer und für jedes Kalenderjahr. Nach § 41 Abs. 1 Satz 4 EStG sind in dem Lohnkonto auch Entschädigungen für den Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz einzutragen.

25. MUSS EIN AUSWEIS IN DER ELEKTRONISCHEN LOHNSTEUERBESCHEINIGUNG ERFOLGEN?

Am Ende eines Kalenderjahres ist vom Arbeitgeber das Lohnkonto des Arbeitnehmers abzuschließen und bestimmte Angaben im Rahmen der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an die zuständige Finanzbehörde zu übermitteln. Gem. § 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 EStG sind auch Angaben über erhaltene Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz zu übermitteln.

26. WAS IST HINSICHTLICH DES LOHNSTEUER-JAHRESAUSGLEICHES ZU BEACHTEN?

Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Arbeitgeber dazu berechtigt bzw. verpflichtet, für unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer, die lediglich im Rahmen eines Dienstverhältnisses tätig waren, einen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchzuführen. Dadurch wird dem Arbeitnehmer schnell und unkompliziert ggf. zu viel einbehaltene Lohnsteuer erstattet. Ein solcher Lohnsteuer-Jahresausgleich ist allerdings u. a. dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer eine Entschädigung für Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten hat, § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG. Arbeitnehmer können sich in einem solchen Fall zu viel einbehaltene Einkommensteuer lediglich über die Abgabe einer Einkommensteuererklärung wiederholen. Gem. § 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG wird bei entschädigungsberechtigten Arbeitnehmern i. d. R. eine Pflicht zur Abgabe der Einkommensteuererklärung bestehen.

27. FAZIT

Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz stellen eine Erleichterung sowohl für Arbeitnehmer als auch Selbstständige dar. Die Prüfung, ob ein Antrag Aussicht auf Erfolg hat, sollte daher in jedem Fall vorgenommen werden. Mit den online zur Verfügung gestellten Antragsformularen der zuständigen Behörde, sollte der Antrag schnell und unkompliziert auszufüllen sein.