

Mandanteninformation Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld / Verlängerung der Regelungen KUG und weitere Neuregelungen (Stand 18.01.2021)

Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 15.01.2021 das Gesetz zur befristeten Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld beschlossen. Damit erhalten gesetzlich versicherte berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind ebenfalls gesetzlich versichert ist, im Jahr 2021 pro Kind und Elternteil 20 statt 10 Tage Kinderkrankengeld, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 45 Tage. Für Alleinerziehende gelten 40 statt 20 und bei mehreren Kindern maximal 90 Tage.

Selbstständige, Minijobber und privat Versicherte haben grundsätzlich keinen Anspruch.

Der Anspruch besteht nicht nur, wenn das Kind krank ist, sondern jetzt auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen oder Kindertageseinrichtungen geschlossen sind, die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kindertageseinrichtung eingeschränkt wurde und keine andere Person im Haushalt die Betreuung übernehmen kann (Fälle notwendiger Kinderbetreuung). Eltern von Kindern, die das 12. Lebensjahr bereits vollendet haben und deren Kinder nicht behindert und hilfebedürftig sind, haben keinen Anspruch.

Beantragt wird die Leistung bei der gesetzlichen Krankenkasse des Kindes nach Vorlage einer Bescheinigung der Betreuungseinrichtung oder Schule über die Nichtbetreuung des Kindes bzw. bei Erkrankung des Kindes durch eine Bescheinigung des Arztes.

Die Höhe des Kinderkrankgeldes beträgt in der Regel 90% des ausgefallenen Netto-Entgelts. Der Bezug von Kinderkrankengeld schließt den Bezug von Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz für beide Elternteile aus.

Diese neue Regelung gilt rückwirkend ab dem 5. Januar 2021.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in diesen Fällen der notwendigen Kinderbetreuung freistellen. Ob und wie lange das Arbeitsentgelt fortgezahlt werden muss, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag bzw. möglichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Verlängerung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Vereinfachter Zugang zum Kurzarbeitergeld:

Vor den Covid-19-Sonderregelungen war für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld u. a. Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen waren. Diese Drittel-Schwelle ist seit 01.03.2020 auf 10 % abgesenkt worden. Diese Absenkung bis zum 31.12.2021 verlängert. Sie gilt für Betriebe, die bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt haben. (Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung)

Verzicht auf den Aufbau negativer Zeitkontosalden:

Eine Voraussetzung für das Kurzarbeitergeld ist die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls. Eine solche Unvermeidbarkeit wurde vor der Pandemie nicht angenommen, wenn durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen der Arbeitsausfall ganz oder teilweise vermieden werden konnte.

Auf die Notwendigkeit zum Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten wurde seit dem 01.03.2020 verzichtet. Diese Regelung ist bis zum 31.12.2021 für solche Betriebe verlängert worden, die bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

Verlängerte Bezugsdauer:

Für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2020 entstanden ist, wird die Bezugsdauer auf 24 Monate erhöht, längstens bis zum 31.12.2021 (Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 12.10.2020).

Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen:

Mit der ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung wurde eine gestaffelte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge eingeführt. Hier galt seit dem 01.03.2020, dass die Beiträge zur Sozialversicherung im Rahmen der Kurzarbeit vollständig erstattet werden.

Nunmehr gilt:

- Für Arbeitsausfälle vom 01.01.2021 bis zum 30.06.2021 werden Arbeitgebern weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zahlen müssen, in voller Höhe erstattet.
- Für Arbeitsausfälle vom 01.07.2021 bis 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 % in pauschalierter Form erstattet. Voraussetzung ist hier, dass der Betrieb bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt hat.

Erhöhtes Kurzarbeitergeld

Aufgrund des Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie können Beschäftigte weiterhin vom erhöhten Kurzarbeitergeld (70 bzw. 77% ab dem 4. Monat, 80 bzw. 87% dem 7. Monat) profitieren. Die bis zum 31.12.2020 geltende Aufstockungsregelung zum Kurzarbeitergeld wurde bis zum 31.12.2021 verlängert.

Voraussetzungen sind, dass

- die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 % beträgt und
- der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis 31.03.2021 entstanden ist.

Berücksichtigt werden – wie bisher – Bezugsmonate seit dem 01.03.2020.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld:

Die zu Beginn der Pandemie eingeführte erhöhte Steuerfreiheit von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld nach § 3 Nr. 28a EStG ist durch das Jahressteuergesetz 2020 bis zum 31.12.2021 verlängert worden.

Hinzuverdienstregelung bei Minijobs:

Seit dem 28.03.2020 ist für Bezieher von Kurzarbeitergeld ein Hinzuverdienst erlaubt. Jetzt hat der Gesetzgeber zum 01.01.2021 die Regelung nochmal neu gefasst. Damit wird bis zum 31.12.2021 ein Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (Minijobs/450-EUR-Jobs) nicht dem Ist-Entgelt zugerechnet. D.h. ein Minijob führt nicht zu einer Reduktion des Kurzarbeitergeldes.

Anders sieht es mit dem Entgelt aus einer kurzfristigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Beschäftigung längstens 70 Arbeitstage oder drei Monate) aus.

Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogener Altersrente

Um den gestiegenen Bedarf an medizinischem Personal und die durch Erkrankungen oder Quarantäneverordnungen ausgelösten Personalengpässe in anderen Wirtschaftsbereichen auszugleichen und die Weiterarbeit bzw. Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern wurde die rentenbezogene Hinzuverdienstgrenze angehoben.

Die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten steigt 2021 von 44.590 EUR auf 46.060 EUR. Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zur Kürzung einer vorgezogenen Altersrente. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR pro Kalenderjahr.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für Neu- und Bestandsrentner. Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

Kostenübernahme für Corona-Test

Die Übernahme der Kosten von Covid-19-Tests (PCR- und Antikörper-Tests) durch den Arbeitgeber erfolgt aus Sicht der Finanzverwaltung aus einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Die Kostenübernahme stellt kein Arbeitslohn dar und ist damit steuer- und beitragsfrei möglich.

Verlängerung der Zahlungsfrist für Corona-Prämie:

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurde die Zahlungsfrist für die Corona-Sonderprämie nach § 3 Nr. 11a EStG bis zum 30.06.2021 verlängert.

Der Steuerfreibetrag von maximal 1.500 EUR bleibt jedoch unverändert. Das bedeutet: Die Fristverlängerung führt nicht dazu, dass im ersten Halbjahr 2021 nochmals ein Betrag von 1.500 EUR steuerfrei – zusätzlich zu einem bereits nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei gewährten Betrag von 1.500 EUR im Jahr 2020 – ausbezahlt werden kann. Lediglich der Zeitraum für die Gewährung des Betrags wurde gestreckt.

Wir unterstützen Sie gerne bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.