

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Noch immer sind Schulen und Kitas coronabedingt geschlossen oder zumindest nicht im Normalbetrieb. Und so sind für viele Eltern Homeschooling und häusliche Kinderbetreuung zum Alltag geworden, oftmals neben der Homeoffice-tätigkeit. Eltern, die ihre Kinder coronabedingt zu Hause betreuen, haben nicht nur Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Sie können für diese Zeit sogar Kinderkrankengeld erhalten. Denn der Gesetzgeber hat für das Jahr 2021 eine Sonderregelung eingeführt. Was das genau bedeutet, lesen Sie in unserem ersten Artikel. Auch bei den finanziellen Hilfen für Unternehmen hat der Staat noch einmal aufgestockt. Unternehmen, deren monatlicher Umsatz nur noch die Hälfte oder weniger beträgt, können neben der Überbrückungshilfe III nun auch noch einen Eigenkapitalzuschuss erhalten. Unser zweiter Beitrag zeigt anhand eines Beispiels, wie der Eigenkapitalzuschuss ermittelt wird. Klarheit gibt es endlich bei Gutscheinen und Sachbezugskarten, die Mitarbeitern im Rahmen der 44-Euro-Sachbezugs-grenze gewährt werden. Hier hat sich das Bundesfinanzministerium zu einer Nichtbeanstandungsfrist bis Jahresende durchgerungen. Mehr dazu erfahren Sie in unserem letzten Beitrag.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Kinderkrankengeld wird auch bei Schulschließungen gezahlt **Bessere Unterstützung von Eltern bei coronabedingter Kinderbetreuung**

Wechselbetrieb an den Schulen, Quarantäne für ganze Schulklassen, eingeschränkte Kitabetreuung und damit verbunden Homeschooling und Kinderbetreuung zu Hause – das ist auch während der dritten Corona-Welle der Alltag vieler Eltern. In vielen Berufen ist eine Homeoffice-tätigkeit nicht möglich. Und auch wer im Homeoffice arbeiten kann, weiß, welchen Spagat es bedeutet, die Kinder daneben zu betreuen oder zu beschulen.

Eltern, die ihre Kinder coronabedingt zu Hause betreuen müssen, haben allerdings Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz oder auf Zahlung von Kinderkrankengeld. Hier hat der Gesetzgeber für das Jahr 2021 eine Sonderregelung eingeführt. Kinderkrankengeld wird nicht nur gezahlt, wenn das Kind krank ist, sondern auch, wenn Kitas und Schulen geschlossen sind oder die Betreuung eingeschränkt ist. Allerdings gibt es immer nur eine der beiden Entschädigungsleistungen, denn während des Bezugs von Kinderkrankengeld ruht für beide Elternteile der Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Lohnausfälle für bis zu 130 Tage mit Kinderkrankengeld ausgleichen

Kinderkrankengeld können alle gesetzlich krankenversicherten Eltern beanspruchen, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind unter zwölf Jahre alt ist. Bei Kindern, die eine Behinderung haben, besteht der Anspruch auch über das zwölfte Lebensjahr hinaus. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann. Wer privat krankenversichert ist, damit insbesondere auch viele Unternehmer und Selbständige, kann nur eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz beantragen. Ist ein Elternteil privat und der andere Elternteil gesetzlich versichert, ist ausschlaggebend, wo das Kind versichert ist. Nur wenn auch das Kind gesetzlich mitversichert ist, kann Kinderkrankengeld beansprucht werden.

Mit der am 23. April 2021 in Kraft getretenen Ergänzung des Infektionsschutzgesetzes wird der Anspruch auf Kinderkrankengeld für das Jahr 2021 noch einmal ausgeweitet. Er steigt von 20 Tagen pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 30 auf nun 60 Tage. Bei mehreren Kindern kann Kinderkrankengeld für maximal 65 Tage pro Elternteil beansprucht werden, von Alleinerziehenden für maximal 130 Tage. Kinderkrankengeld wird in Höhe von bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns gezahlt. Dabei ist in 2021 das tägliche Kinderkrankengeld auf 112,88 Euro begrenzt (70 % der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung, d. h. 70 % von 161,25 Euro).

Das Besondere der Neuregelung besteht darin, dass Eltern das erweiterte pandemiebedingte Kinderkrankengeld auch beanspruchen können, wenn sie ihr gesundes Kind zu Haus betreuen müssen, weil die Schule, die Kita oder auch eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen pandemiebedingt geschlossen ist, die Präsenzbetreuung untersagt wurde oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in

Quarantäne sind. Der Anspruch besteht sogar, wenn die Eltern grundsätzlich auch im Homeoffice arbeiten könnten.

Hinweis: Eltern beantragen das Kinderkrankengeld bei ihren Krankenkassen und weisen (z. B. mit einer Bescheinigung der Kita oder Schule) nach, dass die Einrichtung geschlossen ist oder nicht besucht wird. Ist das Kind krank, muss wie bisher die ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes vorgelegt werden.

Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz möglich

Eltern, die ihre Kinder coronabedingt zu Hause betreuen müssen, können allerdings auch Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz beanspruchen. Gezahlt werden dabei jedoch nur 67 % des Netto-Verdienstaufschlags, maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat. Jeder erwerbstätige Elternteil kann unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder für maximal 10 Wochen Entschädigungsleistungen erhalten, Alleinerziehende für maximal 20 Wochen. Oftmals wird der Entschädigungsanspruch jedoch an den hohen Anforderungen scheitern.

Auch nach dem Infektionsschutzgesetz besteht der Entschädigungsanspruch bei der vorübergehenden Schließung von Schulen, Kitas, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, allerdings nur, wenn dies aufgrund einer behördlichen Anordnung aus Gründen des Infektionsschutzes erfolgt.

Eine Entschädigung kann dagegen nicht gezahlt werden, wenn die Arbeit von zu Hause aus zumutbar ist, Eltern anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeiten haben, ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule bestand oder Beschäftigte ihre anderweitigen Möglichkeiten der Freistellung noch nicht abgebaut haben, z. B. Überstunden. Auch wenn Kindereinrichtungen oder Schulen ohnehin während der durch Landesrecht festgelegten Schulferien geschlossen sind, gibt es keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Tipp: In der Regel wird das Kinderkrankengeld zu einem höheren finanziellen Ausgleich führen. Daher werden Eltern bei coronabedingter häuslicher Kinderbetreuung vorrangig das Kinderkrankengeld und nicht die Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz beantragen. Dies ist übrigens auch noch rückwirkend ab dem 5. Januar 2021 möglich. Dabei sollte allerdings auch beachtet werden, dass im Falle einer (späteren) Erkrankung des Kindes kein Anspruch mehr auf Kinderkrankengeld besteht, wenn die maximale Anspruchsdauer in 2021 durch coronabedingte Kinderbetreuung bereits aufgebraucht ist.

Umsatz halbiert – staatliche Förderung wird ausgeweitet

Unternehmen erhalten Eigenkapitalzuschuss neben der Überbrückungshilfe III

Für die aktuellen Lockdown-Monate werden Unternehmen mit Neustarthilfe oder Überbrückungshilfe III finanziell unterstützt. Im Rahmen der Überbrückungshilfe III erhalten Unternehmen einen Fixkostenzuschuss in Höhe von 40, 60 oder 100 Prozent der angefallenen Fixkosten. Die Höhe ist dabei vom Umsatzrückgang in jedem einzelnen Monat abhängig. Für Unternehmen, deren monatlicher Umsatz nur noch die Hälfte oder weniger beträgt, wird die staatliche Unterstützung nochmals ausgeweitet. Sie erhalten neben der Überbrückungshilfe auch noch einen Eigenkapitalzuschuss – so das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium der Wirtschaft und Energie in einer Pressemitteilung vom 1. April 2021.

Gestaffelter Eigenkapitalzuschuss zusätzlich zum Fixkostenzuschuss

Der Eigenkapitalzuschuss wird ab dem 3. Monat gewährt, in dem ein Umsatzrückgang von mindestens 50 Prozent gegenüber dem Vergleichsmonat zu verzeichnen ist. Er wird zusätzlich zur Überbrückungshilfe III gezahlt. Die Höhe des Eigenkapitalzuschusses ist gestaffelt und erhöht sich in drei Schritten

- 25 Prozent im dritten Monat
- 35 Prozent im vierten Monat
- 40 Prozent ab dem fünften und jedem weiteren Monat

Bemessungsgrundlage für den Eigenkapitalzuschuss bildet der Anteil der Überbrückungshilfe, der für die allgemeinen Fixkosten der Positionen 1 bis 11 des Fixkostenkatalogs gewährt wird, also insbesondere für Mieten, Zins- und Leasingaufwendungen, anteilige Abschreibung, notwendige Instandhaltungsaufwendungen, Versicherungen und Ausgaben für Strom, Wasser, Heizung, Reinigung sowie Grundsteuer. Damit gehört der Zuschussanteil, der für die weiteren Kostenpositionen, wie Baukosten zur Umsetzung der Hygienemaßnahmen oder Digitalisierungskosten oder auch für die branchespezifischen Fixkosten der Reisewirtschaft und des Einzelhandels gewährt wird, nicht dazu.

Beispiel:

Ein Unternehmen erleidet in den Monaten Januar und Februar einen Umsatzeinbruch von 90 Prozent, in den Monaten März und April 2021 beträgt der Umsatzeinbruch immer noch 75 bzw. 65 Prozent. Im Mai 2021 wird ein Umsatzrückgang von 50 Prozent und im Juni 2021 nur noch ein Umsatzrückgang von 35 Prozent erwartet. Das Unternehmen hat jeden Monat 10.000 Euro betriebliche Fixkosten aus Mietverpflichtungen, Zinsaufwendungen und Ausgaben für Elektrizität, Wasser und Heizung und beantragt dafür die Überbrückungshilfe III. Das Unternehmen erhält eine reguläre Förderung aus der Überbrückungshilfe III in Höhe von 46.000 Euro und zusätzlich einen Eigenkapitalzuschuss in Höhe von 7.000 Euro.

Übersicht:

Monat	Umsatzrückgang		Fixkosten 1 - 11	Überbrückungshilfe		Eigenkapitalzuschuss	
		≥ 50 %		Fördersatz		Fördersatz	
Januar 2021	90 %	1. Monat	10.000 €	100 %	10.000 €	0 %	0 €
Februar 2021	90 %	2. Monat	10.000 €	100 %	10.000 €	0 %	0 €
März 2021	75 %	3. Monat	10.000 €	100 %	10.000 €	25 %	2.500 €
April 2021	65 %	4. Monat	10.000 €	60 %	6.000 €	35 %	2.100 €
Mai 2021	50 %	5. Monat	10.000 €	60 %	6.000 €	40 %	2.400 €
Juni 2021	35 %		10.000 €	40 %	4.000 €	0 %	0 €
					46.000 €		7.000 €

Wie die Überbrückungshilfe ist auch der Eigenkapitalzuschuss im Rahmen der Gewinn- und Verlustrechnung steuerpflichtig.

Beantragung des Eigenkapitalzuschusses seit 20. April 2021 möglich

Für Unternehmen ist der zusätzliche Eigenkapitalzuschuss ein neuer Hoffnungsschimmer, ihr Unternehmen erfolgreich durch die Coronakrise zu manövrieren. Unternehmer, die bislang noch keinen Antrag auf Überbrückungshilfe III gestellt haben, können den neuen Eigenkapitalzuschuss seit 20. April 2021 zusammen mit ihrem Erstantrag auf Überbrückungshilfe III durch ihren Steuerberater stellen lassen. Inzwischen können auch bei bereits bestehenden Anträgen auf Überbrückungshilfe III Änderungsanträge auf Eigenkapitalzuschuss gestellt werden.

**Endlich Klarheit bei der Frage „Sachbezug oder doch Geldleistung?“
Finanzverwaltung gewährt Billigkeitsregelung bis Ende 2021**

Um ihre Mitarbeiter zu motivieren, gewähren viele Unternehmer zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezüge. Besonders beliebt ist dabei, die sogenannte 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge zu nutzen, oftmals, um dem Mitarbeiter Gutscheine oder Geldkarten zu übergeben. Doch die Grenze zwischen einem tatsächlichen Sachbezug und einer „verdeckten“ Geldleistung wurde immer fließender und so war es nur eine Frage der Zeit, dass der Gesetzgeber eingriff. Bereits zum 1. Januar 2020 wurden die Möglichkeiten, die 44-Euro-Grenze zu nutzen, eingeschränkt.

Durch die Neuregelung werden zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, sogenannte „Geldsurrogate“ und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, nicht mehr als Sachbezüge anerkannt. Sie zählen seitdem als Geld. Bestimmte Gutscheine und Geldkarten sollen davon jedoch weiterhin ausgenommen sein, sofern diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Doch was bedeutet das konkret?

Vom Arbeitgeber selbst erstellte Warengutscheine oder Kostenerstattungen für die vom Arbeitnehmer eingereichten privaten Rechnungen über Warenbezüge werden nicht mehr als Sachbezüge anerkannt. Die Sachbezugsfreigrenze ist hierfür nicht mehr anwendbar, sodass die Vorteile auch bis zu monatlich 44 Euro nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden können.

Gutscheine, die Unternehmer von anderen Unternehmern erwerben, um sie ihren Mitarbeitern für private Zwecke zu überlassen, können aber unter bestimmten Bedingungen weiterhin als Sachbezüge anerkannt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass sie der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, sie (wie bisher) monatlich 44 Euro nicht übersteigen und eine Barauszahlung des Gutscheinwertes ausgeschlossen ist. Solche Gutscheine können beispielsweise bezahlte

Einkaufsgutscheine eines Kaufhauses oder Baumarktes, eine 10er-Karte für das örtliche Fitnessstudio o. Ä. sein.

Für Geld- bzw. Guthabekarten von Prepaid-Anbietern gestaltet sich das Ganze hingegen wesentlich schwieriger. Denn hier hat der Gesetzgeber die Regelung eingefügt, dass diese den Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstenaufsichtsgesetz (ZAG) entsprechen müssen. Insbesondere für Sachbezugskarten wie Spendit & Co. war zunächst noch unklar, ob diese weiterhin als Sachbezug anerkannt werden können. Eine große Unsicherheit für Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern solche Sachbezugskarten mit monatlich 44 Euro gewähren und diese in der Lohnabrechnung als steuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug behandeln. Denn als Arbeitgeber haften sie für nicht korrekt einbehaltene und abgeführte Lohnsteuern und Sozialabgaben. Eine große Unsicherheit und Herausforderung aber auch für die Kartenanbieter. Diese standen daher in engem Austausch mit dem Bundesfinanzministerium (BMF), um ihre Karten an die neuen Regelungen anzupassen. Angestrebt wurde eine Nichtbeanstandungsregelung für 2020 und 2021.

Und es gibt gute Nachrichten: Das BMF hat diese Nichtbeanstandungsregelung mit Schreiben vom 13. April 2021 bestätigt. Das bedeutet, dass Sachbezugskarten wie Spendit & Co. auch noch im Jahr 2021 als steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezüge anerkannt werden, auch wenn sie den Anforderungen des ZAG noch nicht gerecht werden.

Entwarnung nur bis Ende 2021

Die Kartenanbieter haben nun bis Ende des Jahres ihre Karten und Geschäftsmodelle so anzupassen, dass Arbeitnehmern auch ab 2022 weiterhin steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezüge in Form von Sachbezugskarten gewährt werden können. Die Finanzverwaltung erläutert mit einer Vielzahl von Beispielen, was sie anerkennt und was nicht.

Ob die einzelnen Kartenanbieter diese strengeren Voraussetzungen ab 2022 auch tatsächlich erfüllen werden, muss im Einzelfall geprüft werden. Hier kommt es sehr auf die Flexibilität des Anbieters an, ob er seine Kartenfunktionen entsprechend einschränken kann und will.

Tipp: Sachbezüge sind auch künftig eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter zu motivieren und besser zu vergüten. Ab dem Jahr 2022 wird die Sachbezugsfreigrenze sogar von 44 Euro auf 50 Euro erhöht. Insoweit können Unternehmer die Sachbezüge also ab Januar 2022 entsprechend anheben. Sprechen Sie uns an, wenn Sie Ihren Arbeitnehmern Sachbezüge und insbesondere Sachbezugskarten auch künftig gewähren wollen. Wir beraten Sie gern.