

## Häufige Entgeltfragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Während der Corona-Pandemie wurden gesetzliche Grundlagen geändert, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu vereinfachen und die wirtschaftlichen Folgen für Unternehmen zu verringern. Die gesetzlichen Änderungen sollen überwiegend bis zum Jahresende gelten.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie wirken sich auch auf die Entgeltmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung aus.

Der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung wird grundsätzlich unabhängig davon berechnet, ob Versicherungsfälle tatsächlich eingetreten sind. Die Beitragspflicht gilt auch für Zeiten der Entgeltfortzahlung (wie z.B. bei Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub) oder bei einer widerruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung.

Entscheidend für die Berechnung der Beiträge ist mindestens ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis. Meldepflichtig ist daher jedes Entgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis.

Grundlage für die Berechnung des Beitrages ist folglich das Bruttoarbeitsentgelt aller beschäftigten Personen (§ 153 Abs.1 SGB VII). Eine Beitragsberechnung erfolgt daher auch für Zeiten der Betriebsschließung, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit einen Arbeitsentgeltanspruch hatten.

Für besondere Personengruppen (z.B. Lernende, Ehrenamtsträger) erheben wir hingegen Kopfbeiträge (§ 155 SGB VII).

Folgende Hinweise gelten zur Beurteilung der Meldepflicht von besonderen Entgeltarten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie:

<b>Entgeltart</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Meldepflicht zur VBG</b>
<i>Corona-Prämie</i>	Zuschüsse oder Sachbezüge bis zu einer Höhe von 1.500 Euro, die in der Zeit vom 01.03. bis 31.12.2020 auf Grund der Corona-Krise zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Hierunter fallen nicht die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld.	Nein

<b>Entgeltart</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Meldepflicht zur VBG</b>
<i>Freistellung von der Arbeitsleistung</i>	Widerrufliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge	Ja
	Unwiderrufliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Nachweise erforderlich)	Nein
<i>Gehaltsverzicht</i>	Ein Gehaltsverzicht auf Teile des geschuldeten Arbeitsentgeltes ist nur zulässig, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitsrechtlich zulässig (zu berücksichtigen: Regelungen zum Mindestlohn, Tarifgebundenheit, Betriebsvereinbarungen)</li> <li>- Schriftformerfordernis nach § 2 Nachweisgesetz</li> <li>- Verzicht nur für zukünftiges Entgelt</li> </ul>	Nein
	Ein Verzicht für rückwirkende Zeiträume hat keine Auswirkungen auf die Meldepflicht zur Unfallversicherung.	Ja

<b>Entgeltart</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Meldepflicht zur VBG</b>
<i>Kurzarbeitergeld</i>	<p>Eine detaillierte Beschreibung zum Thema finden Sie in dem Faltblatt „Kurzarbeitergeldberechnung in der Unfallversicherung“.</p> <p>Grundsätzlich gilt: Das Kurzarbeitergeld berechnet sich aus der Differenz von IST-Entgelt (tatsächlich erzieltetes Arbeitsentgelt) und dem SOLL-Entgelt (dem Arbeitnehmer lt. Arbeitsvertrag zustehendes Arbeitsentgelt). Der Arbeitgeber kann einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen.</p>	
	IST-Entgelt vom Arbeitgeber	Ja
	Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit	Nein
	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber	Nein, wenn dieser mit dem Kurzarbeitergeld 80% des Unterschiedsbetrags von SOLL- und IST-Entgelt nicht übersteigt.
	<u>Besonderheiten</u>	
	<p>Während den Feiertagen zahlt der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung in Höhe des Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer, soweit keine ausschließenden Vereinbarungen vorliegen. Die Beiträge werden allein vom Arbeitgeber getragen.</p>	Ja
	Sonn-/Feiertags-/Nachtzuschläge	Ja
	<p>Bei Erkrankung des Arbeitnehmers während des Bezugs von Kurzarbeitergeld erhält dieser vom Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung von sechs Wochen für das IST-Entgelt.</p>	Ja

<b>Entgeltart</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Meldepflicht zur VBG</b>
<i>Entschädigung nach § 56 IfSG</i>	Bei einem behördlichen Erwerbstätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz und einem Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers zahlt der Arbeitgeber für die ersten sechs Wochen die volle Lohnhöhe an den Arbeitnehmer aus (§ 56 Abs. 1 IfSG). Die Entgeltfortzahlung wird dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.	Nein
	Gleiches gilt bei Entschädigungen für Verdienstaufschläge der erwerbstätigen Sorgeberechtigten auf Grund von behördlichen Schließungen oder Betretungsverboten von Kinderbetreuungseinrichtungen nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1a IfSG).	Nein
<i>Webinare</i>	Teilnehmende an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sind als Lernende nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII nur dann versichert, wenn die Maßnahme <b>in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen</b> stattfindet. Nur während der Teilnahme an Präsenzveranstaltungen besteht Versicherungsschutz.	Nein, für Webinare
	Für Personen oder Maßnahmen, die über einen Träger der Grundsicherung (z.B. Jobcenter) oder die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, besteht während der Teilnahme, auch an einem Webinar im häuslichen Bereich, Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 14b SGB VII.	Ja