

Hinweise zum Antragsverfahren nach den Grundsätzen des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern zur Gewährung von Billigkeitsleistungen aus dem MV-Schutzfonds für Unternehmen, die ihren Beschäftigten, die im 1. Quartal 2022 während der Corona-Pandemie in besonderem Umfang von Arbeitsausfall betroffen waren, zur Abmilderung der dadurch bedingten zusätzlichen Belastungen eine Sonderzahlung gewährt haben (Grundsätze Neustart-Prämie 2)

1. Bei der **Billigkeitsleistung** nach den o.a. Grundsätzen handelt es sich **nicht um eine Aufstockung von Kurzarbeitergeld**.
2. Es handelt sich um eine Billigkeitsleistung an den Arbeitgeber, der dem jeweiligen Beschäftigten eine **Sonderzahlung gemäß § 3 Nr. 11 a EStG** (§ 3 Nr. 11 a EStG = zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 gezahlte Zuschüsse oder Sachbezüge) gewährt hat.

Der Antrag kann nur in der Höhe gestellt werden, bis zu der die Sonderzahlung tatsächlich gezahlt wurde (brutto = netto).

Wenn der Freibetrag gemäß § 3 Nr. 11 a EStG bereits durch den Arbeitgeber durch zuvor geleistete Sonderzahlungen **ausgeschöpft wurde**, fallen für den Arbeitgeber zusätzlich Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung an. Die Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sind dann ebenfalls zu berücksichtigen und so in die Abrechnung einzubeziehen.

3. Mit der Gewährung von **Sachbezügen** gemäß § 3 Nr. 11 a EStG werden die Voraussetzungen zur Gewährung der Billigkeitsleistung nicht erfüllt. Es bedarf jeweils einer konkreten Zahlung.
4. Die Regelungen in Ziffer 4. und 5. der vorgenannten Grundsätze bestimmen einerseits **lediglich** die Voraussetzungen der Gewährung der Billigkeitsleistung und andererseits deren Höhe. Sie **ändern nicht den Charakter als eine Sonderzahlung** und stehen so in keinem Zusammenhang mit den Lohn- und Gehaltsabrechnungen in der Zeit der Kurzarbeit. Es besteht also **kein Grund, Lohn- und Gehaltsabrechnungen während der Zeit der Kurzarbeit zu ändern**. Ganz im Gegenteil, es ist darauf zu achten, dass die Bemessungsgrundlagen und Bezugsgrößen für das Kurzarbeitergeld nicht durch (unrichtig) korrigierte Verdienstabrechnungen in der Zeit der Kurzarbeit verändert werden, da sich andernfalls das Kurzarbeitergeld, gegebenenfalls nach Prüfung durch die Agentur für Arbeit, ändern (vermindern) kann oder ganz wegfallen kann.

5. Die Sonderzahlung ist in jedem Fall, unabhängig davon, ob der Freibetrag gemäß § 3 Nr. 11 a EStG bereits ausgeschöpft ist oder nicht, **über die Lohn- und Gehaltsabrechnung in dem Monat zu führen, in dem sie tatsächlich gewährt wurde**, und ist so Bestandteil der **Personalkosten**.
6. Die Zahlung der Billigkeitsleistung an den Arbeitgeber erfolgt im Falle der Bewilligung nachträglich, also nachdem der Arbeitgeber die Sonderzahlung an den Beschäftigten bereits gewährt hat. Es handelt sich um einen **sonstigen betrieblichen Ertrag**.
7. Eine **nachträgliche Umwidmung** bereits geleisteter Sonderzahlungen ausschließlich zur Entlastung des Arbeitgebers ist ausgeschlossen. Eine Entlastung des Arbeitgebers für Zahlungen an den Arbeitnehmer zu der er, z.B. aufgrund Tarifvertrages oder individuellen Arbeitsvertrages, ohnehin verpflichtet ist, ist ebenfalls nicht zulässig. Es muss sich um eine echte zusätzliche Leistung handeln.