

Corona-Prämie: Bis zu 1.500 Euro steuer- und sozialabgabenfrei für besondere Leistungen

Mai 2020

Das Bundesfinanzministerium hat Anfang April kurzfristig beschlossen, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten für besondere Leistungen im Rahmen der Corona-Krise steuerfreie Sonderzahlungen bis zur Höhe von 1.500 Euro zahlen können.

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die aktuelle Rechts- und Informationslage.

Viele Beschäftigte leisten in diesen Wochen Außergewöhnliches und arbeiten an der Grenze ihrer Belastbarkeit.

Laut Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 09. April 2020 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten als „Danke schön“ für ihren besonderen Einsatz in der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen in Form von Prämien, Zuschüssen oder Sachleistungen bis zu einer Höhe von 1.500 Euro steuer- und sozialabgabenfrei zahlen. Dies gilt für die Zeit vom 01. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Prämie ist, dass diese als Anerkennung für besondere Leistungen in der Corona-Krise gezahlt wird und die Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt wird. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auf das ein tariflicher oder arbeitsvertraglicher Anspruch besteht oder Sonderzahlungen, auf die ein Anspruch aus betrieblicher Übung (dreimalige freiwillige, vorbehaltlose Zahlung) besteht, können nicht durch die Corona-Prämie ersetzt werden. Wichtig ist, dass die Prämie trotz Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit in den Lohn- und Gehaltsabrechnungen als separate Position abgerechnet werden muss.

Es stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber entscheiden kann, nur einzelnen Beschäftigten eine Corona-Prämie zu zahlen. Bei der Gewährung der Beihilfe muss ein Arbeitgeber mit mehreren Beschäftigten grundsätzlich den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Danach darf der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht sachfremd gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage schlechterstellen. Dieser Grundsatz gilt nach der ständigen Rechtsprechung auch für Sonderzahlungen. Sollen unterschiedlich hohe Prämien gezahlt werden oder einzelne Beschäftigte zum Beispiel gar keine Prämie erhalten, muss dies sachlichen Kriterien entsprechen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass ein Arbeitgeber bei Sonderzahlungen unterschiedliche Arbeitsbedingungen berücksichtigen darf. Es wäre daher beispielsweise wohl sachlich gerechtfertigt, Teilzeitkräften eine verringerte Prämie (anteilig nach Stunden) zu zahlen. Auch würde es einen sachlichen Grund darstellen, nur den Beschäftigten eine Prämie zu gewähren, die von Kurzarbeit betroffen sind, wenn nicht alle Arbeitnehmer in Kurzarbeit geschickt werden mussten.

Die Regelung zur Steuer- und Beitragsfreiheit der Prämie gilt auch für Minijobber. Die Corona-Prämien sind auch bei Minijobbern dem Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen, können damit zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschreiten. Voraussetzung ist auch hier, dass diese Bonuszahlung tatsächlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird und nicht etwa zur Abgeltung von Überstunden dient.

Der Pressemitteilung und dem Schreiben des BMF ist nicht ausdrücklich zu entnehmen, dass die Prämie auf die systemrelevanten Berufe beschränkt ist. Daher ist zum jetzigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass Arbeitgeber aller Branchen die Prämie steuer- und sozialversicherungsfrei an ihre Arbeitnehmer zahlen können.

Quelle: WLAV, Münster