

STEUERFREIES WEIHNACHTSGELD?

Nur noch bis zum Jahresende ermöglicht das Einkommensteuergesetz die Zahlung einer Corona-Prämie: Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern steuerfreie Sonderzahlungen in Höhe von bis zu 1.500 Euro als Unterstützung zahlen. *tatort:steuern* erklärt, worauf dabei besonders zu achten ist.

Die sogenannte Corona-Prämie setzt voraus, dass es sich um eine Unterstützung handelt, mit der die zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise abgemildert werden können. Es ist erforderlich, dass dies aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist und der Bonus zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Der Arbeitgeber kann die Prämie in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 als Zuschuss bis zu einem Betrag von insgesamt 1.500 Euro steuerfrei auszahlen.

Die Zuwendung kann an alle Mitarbeiter gezahlt werden, auch wenn diese in nicht systemrelevanten Berufen beschäftigt sind. Sie kommt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen in Betracht. Die steuerfreien Leistungen sollten ausdrücklich als „Corona-Prämie“ oder „Corona-Bonus“ deklariert werden, sind in die Lohnabrechnung aufzunehmen und im Lohnkonto aufzuzeichnen. Sind die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit gegeben, fallen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung an.

DARF DER ARBEITGEBER DIFFERENZIEREN?

Für die Frage, ob der Arbeitgeber Unterschiede bei der Gewährung und/oder Höhe der Zahlung machen darf, gilt der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Diese

Regel verbietet dem Arbeitgeber eine willkürliche, das heißt sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer. Zulässig ist die Bildung von Arbeitnehmergruppen. Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, müssen auch gleichbehandelt werden. Eine Differenzierung anhand objektiver Kriterien ist zulässig, zum Beispiel die besondere Belastung einer Gruppe oder unterschiedliche Aufgaben. Vorsorglich sollte bei einer Differenzierung anwaltlicher Rat eingeholt werden, auch weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten ist.

DIE CORONA-PRÄMIE ALS „WEIHNACHTSGELD“?

Sofern vor dem 1. März 2020 keine vertraglichen Vereinbarungen oder andere rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gewährung einer Sonderzahlung (zum Beispiel Weihnachtsgeld) bestanden, kann anstelle der Sonderzahlung auch die steuerfreie Corona-Beihilfe gewährt werden. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld darf allerdings in der Vergangenheit auch nicht aufgrund betrieblicher Übung entstanden sein. Unter einer betrieblichen Übung ist zu verstehen, dass Arbeitnehmer bei einem bestimmten, wiederholten und vorbehaltlosen Verhalten ihres

Arbeitgebers darauf vertrauen können, dass der auch künftig so handelt.

SACHZUWENDUNGEN ALS CORONA-PRÄMIE?

Die Corona-Prämie kann auch in Form von Sachzuwendungen erfolgen.

BEISPIEL Ein nicht tariflich gebundener Arbeitgeber zahlt regelmäßig kein Weihnachtsgeld. Im Jahr 2020 möchte er eine Ausnahme machen und übergibt daher jedem seiner Arbeitnehmer am 15. Dezember 2020 einen Gutschein eines örtlichen Möbelhauses im Wert von 1.000 Euro. Da der Arbeitgeber die Warengutscheine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und erst im Dezember ausgibt, fließt der Gutscheinwert dem jeweiligen Arbeitnehmer erst am 15. Dezember 2020 zu.

Wie das Beispiel zeigt, sollte der Arbeitgeber die Zahlungen genau dokumentieren. Leistet er die Prämie in Form von Sachzuwendungen, sollten die Arbeitnehmer durch Unterschrift bestätigen, zu welchem Zeitpunkt sie die Zuwendung erhalten haben.

CORONA-PRÄMIE FÜR MINIJOBBER?

Die Corona-Prämie zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Sie kann somit auch an geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gezahlt werden, ohne dass sich deren sozialversicherungsrechtlicher Status ändert. ●