



„Corona-Prämie“

Steuer- und Abgabefreiheit für Beihilfen und Unterstützungen im Zuge der Corona-Krise

Vorbemerkung

Bereits Anfang April 2020 ging durch die Presse, dass in der Corona-Krise „Prämien“ für Beschäftigte **bis zu einem Betrag von 1.500 Euro im Jahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei** gestellt werden sollen.

Zum Motiv sagte **Bundesfinanzminister Olaf Scholz**:

„... wir wollen mehr tun, um die Helferinnen und Helfer angemessen zu würdigen. Eine Reihe von Unternehmen hat bereits angekündigt, das Engagement ihrer Beschäftigten mit Sonderzahlungen zu belohnen, andere werden diesem Vorbild sicherlich folgen. Das Bundesfinanzministerium stellt nun sicher, dass diese Prämien ohne den Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei den Beschäftigten ankommen. 100-prozentigen Einsatz in dieser Zeit wollen wir 100-prozentig belohnen.“ (Pressemitteilung BMF vom 3. April 2020)

Mit Datum vom 9. April 2020 liegt jetzt ein Schreiben des BMF an die obersten Finanzbehörden der Länder vor, in dem Einzelheiten zu der Regelung dargestellt werden:

- Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern **in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020** aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei **in Form von Zuschüssen und Sachbezügen** gewähren.
- Der **GKV-Spitzenverband** hat mit **Rundschreiben vom 14. April 2020** außerdem klargestellt, dass solche steuerfreien Zuschüsse nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit **beitragsfrei** sind.



- Voraussetzung ist, dass diese Zuschüsse und Sachbezüge **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden.
- Arbeitgeberseitig geleistete **Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld** sowie Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, **fallen nicht unter diese Regelung**.

Die Regelung ist somit **allgemeiner und weiter gefasst als die Ankündigung des Bundesfinanzministers**, die vor allem die Honorierung von Arbeitsleistungen in sogenannten systemrelevanten Bereichen, die während der Corona-Krise aufrechterhalten werden, im Blick hatte – vor allem im Hinblick auf die häufig schlechte Einkommenssituation in diesen Bereichen!

Die Möglichkeit für steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse und Sachbezüge ergibt sich somit grundsätzlich auch für Arbeitgeber aus den Organisationsbereichen der IG Metall.

Diese können, wie ursprünglich angedacht, als Honorierung von geleisteter Arbeit unter Corona-Bedingungen gezahlt werden. Es liegen aber auch schon erste Hinweise vor, dass Arbeitgeber zur Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen solche Leistungen von sich aus ins Spiel bringen, z.B. im Zusammenhang mit dem M+E-Abschluss oder bei Verhandlungen über einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

Deshalb folgende Hinweise zu unterschiedlichen Fallkonstellationen:

1. Zusätzliche Prämie

- Grundsätzlich ist es unproblematisch, wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt, eine solche Prämie als zusätzliche Leistung zu zahlen. Aus den steuer- und beitragsrechtlichen Gegebenheiten ergibt sich allerdings kein Rechtsanspruch, es handelt sich somit grundsätzlich um eine **freiwillige Leistung** des Arbeitgebers.



- In Betrieben mit Betriebsrat ergibt sich hinsichtlich der Einführung und Ausgestaltung der Prämie ein **Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.
- Wird die Prämie im Zusammenhang mit Arbeit unter erschwerten Bedingungen geleistet, z.B. als Antritts- oder Anreizprämie, sollte darauf geachtet werden, dass hierdurch **kein „Abkaufen“ von angemessenen Schutzbedingungen** erfolgt. Die Prämienzahlung kann und soll umfassende und angemessene Schutzmaßnahmen gegen ein Infektionsrisiko nicht ersetzen!

2. Prämie im Zusammenhang mit bestehenden Ansprüchen

- **Nicht zulässig ist die Anrechnung** einer solchen Prämie auf bestehende arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche (Brutto-) Entgeltansprüche, da mit dieser ein anderer Zweck verfolgt wird (Beihilfe und Unterstützung aufgrund der Corona-Krise).
- **Nicht möglich ist auch ein „Tausch“** einer Prämie gegen den Verzicht auf tarifliche Leistungen. Ein Verzicht auf tarifvertragliche Ansprüche ist wegen § 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz nicht zulässig. Einer betrieblichen Regelung steht der Tarifvorbehalt aus § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen.
- Der im M+E-Tarifergebnis vereinbarte **Finanzierungsbetrag von 350 Euro** im Solidar-TV (bzw. vergleichbare tarifliche Leistungen in anderen Branchen) hat auch Beihilfe- und Unterstützungszusammenhang, er soll von den Betriebsparteien zur Minderung sozialer Härten verwendet werden. Es handelt sich allerdings um eine Leistung, zu der der Arbeitgeber durch den Tarifvertrag **verpflichtet** ist. Der Finanzierungsbetrag stellt zwar zunächst keinen individuellen Anspruch des Beschäftigten dar; je nach festgelegtem Verwendungszweck oder bei einer Auszahlung zum Jahresende kann es sich aber dann auch um geschuldeten Arbeitslohn handeln. Außerdem sind die 350 Euro ein **Bruttobetrag**. Der Arbeitgeber darf den Finanzierungsbetrag daher **nicht einseitig in eine steuer- und sozialversicherungsfreie „Corona-Prämie“ umwandeln**.



- Der **Solidar-TV** weist den **Betriebsparteien** die Aufgabe zu, die konkreten Auszahlungsmodalitäten festzulegen. Von dieser **Öffnungsklausel** wird die Festlegung eines oder mehrerer Verwendungszwecke, die Auswahl der Anspruchsberechtigten, die jeweilige Höhe der Leistung und die Frage des Auszahlungszeitpunkts erfasst. **Nicht ausdrücklich geregelt ist die Frage, ob die Betriebsparteien den auszahlenden (Brutto-) Betrag in eine steuer- und beitragsfreie Leistung umwandeln können. Um hier ganz sicher zu gehen, empfiehlt sich eine tarifliche Regelung mit der IG Metall (z.B. als Ergänzungstarifvertrag).**
- Ein solcher **Ergänzungstarifvertrag** kann vorsehen, den **Finanzierungsbetrag von 350 Euro** – je nach Verwendungszweck – **steuer- und beitragsfrei** auszus zahlen und somit die Privilegierung von Unterstützungsleistungen durch den Gesetzgeber zu nutzen. Da es sich beim Finanzierungsbetrag um einen Brutto-Betrag handelt, sollte aber – bis zur max. Grenze von 1.500 Euro - eine **Erhöhung des Betrages durch die vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** geregelt werden.

3. Prämie und Kurzarbeitergeld

- Eine **Verwendung der Prämie als Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist nicht möglich**, dieses fällt ausdrücklich nicht unter die Regelung. Die Steuer- und Abgabefreiheit würde bei einer solchen Regelung entfallen.
- Im Verhältnis zum Kurzarbeitergeld gilt deshalb: Eine steuer- und abgabenbefreite Unterstützungsleistung kann zusätzlich erfolgen, sie ist aber **nicht mit einer bestehenden Zuschussregelung kombinierbar und kann diese nicht ersetzen.**
- Eine „Nähe“ **zum Kurzarbeitergeld sollte daher vermieden werden.** Da die Zweckbestimmung aber vergleichbar sein kann (Abmilderung von Einkommensverlusten, Beihilfe, Unterstützung), empfiehlt es sich im Zweifel die steuerrechtliche Behandlung mit der zuständigen **Finanzbehörde** abzuklären.