



„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)

Die sogenannte „Corona-Prämie“ ist inzwischen in § 3 Nummer 11a EStG geregelt.

Einzelheiten der Regelung sind:

- Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei **in Form von Zuschüssen und Sachbezügen** gewähren.



- Die Regelung in **§ 3 Nummer 11a EStG** galt zunächst **bis zum 31. Dezember 2020** und wurde später **bis zum 30. Juni 2021 verlängert**. Hintergrund war, dass in verschiedenen Branchen die Corona-Beihilfen nicht rechtzeitig ausgezahlt werden konnten. Die Verlängerung der Zahlungsfrist soll den Arbeitgebern in erster Linie Zeit für eine steuerbegünstigte Abwicklung verschaffen.
- Mit der Begründung, dass sich die Folgen der Corona-Pandemie auch auf die zweite Jahreshälfte 2021 und darüber hinaus auswirken werden, hat der Gesetzgeber im Mai 2021 eine **weitere Verlängerung des Zahlungszeitraum bis zum 31. März 2022** beschlossen.
- Allerdings bleibt auch durch die weitere Verlängerung der maximale **Steuerfreibetrag von 1 500 Euro unverändert**. Die Verlängerung führt also nicht dazu, dass bis Ende März 2022 nochmals 1 500 Euro bzw. mehr als 1500 Euro steuerfrei ausgezahlt werden können.
- Aus dem Charakter als Freibetrag folgt auch: Bei **höheren Corona-Prämien** ist der Betrag, der über die 1 500 Euro hinausgeht, regulär beitrags- und steuerpflichtig.
- Der **GKV-Spitzenverband** hat mit **Rundschreiben vom 14. April 2020** 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 **nicht auf bestimmte (sog. systemrelevante) Branchen beschränkt**, eine **Möglichkeit** für steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse und Sachbezüge ergibt sich somit **grundsätzlich auch für Arbeitgeber aus den Organisationsbereichen der IG Metall**.



- Ausführlichere Informationen finden sich auch in den FAQs des Bundesfinanzministeriums, das die Corona-Prämien in Abschnitt VII (S. 15 ff) behandelt.
https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=44

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. Das bedeutet allerdings nicht, dass eine solche Prämie nur durch eine einseitige Zusage des Arbeitgebers oder durch einzelvertragliche Regelung möglich ist. Eine Regelung über die Prämie kann auch **durch Tarifvertrag oder, wo keine tarifliche Regelung besteht, durch Betriebsvereinbarung** erfolgen.
- 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

- **Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit einer „Corona-Prämie“ ist, dass sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt wird.** Es darf sich nicht um „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ (§ 3 Nr. 11a EStG) handeln, der lediglich in Form einer solchen Prämie gezahlt wird. Somit scheidet eine Umwandlung bestehender Ansprüche oder der „Tausch“ einer solchen Prämie gegen den Verzicht auf tarifliche Leistungen aus. Solche Regelungen unterlägen nicht der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung und wären im Übrigen auch tarifrechtlich unzulässig.

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**.

4. Corona-Beihilfe M+E 2021

- In den Ergebnissen der Tarifrunde 2021 in der Metall- und Elektroindustrie wurde eine **„Corona-Beihilfe“ von 500 Euro** vereinbart. Auch in anderen Branchen wurde solche Leistungen als Teil des Tarifabschlusses vereinbart. „Beihilfe“ ist dabei eine Bezeichnung, die sich im Gegensatz zu der üblichen Bezeichnung „Prämie“ enger an den Gesetzestext des Einkommenssteuergesetzes anlehnt, der von „Beihilfen und Unterstützungen“ spricht. Gemeint ist aber genauso eine Leistung des Arbeitgebers, die im Rahmen des § 3 Nr. 11a EStG, die unter den oben beschriebenen Bedingungen abgabenfrei ausgezahlt wird.



- Es kann vorkommen, dass Arbeitgeber im Jahr 2020 oder zu Beginn 2021 bereits freiwillig eine solche Leistung ausbezahlt haben. Steuer- und abgabenfrei sind insgesamt 1.500 Euro für die Jahre 2020 und 2021. Es konnten somit bisher max. 1.000 Euro gezahlt werden, ohne dass die Leistung abgabenpflichtig wird. Eine Anrechnung bereits gezahlter Leistungen sehen die Tarifverträge nicht vor. **Der Anspruch auf 500 Euro aus dem Tarifvertrag besteht allerdings unabhängig von der abgabenrechtlichen Situation.** Wurde bisher schon ein höherer Betrag als „Corona-Beihilfe“ oder „Corona-Prämie“ gezahlt, muss alles, was 1.500 Euro übersteigt, ganz normal versteuert und verbeitragt werden. Sollte z.B. bereits eine Corona-Beihilfe in Höhe von 1.500 Euro gezahlt worden sein, sind die 500 Euro als Bruttobetrag auszus zahlen.

Weitere Einzelheiten zu diesem Anspruch sind den Informationen zu den Tarifergebnissen zu entnehmen.