

Wie sich Impfanreize bei der Gehaltsabrechnung auswirken

Die Corona-Pandemie bestimmt bereits seit zwei Jahren unser Leben. Quarantäne, Arbeitsausfall und Homeoffice beschäftigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im betrieblichen und beruflichen Umfeld. Da liegt die Überlegung nahe, den Beschäftigten zur Steigerung der Impfmotivation Geld- und Sachprämien sowie andere Vorteile zu gewähren. Einerseits wird durch eine Impfung der Arbeitnehmer selbst geschützt, andererseits wirkt sich der Impfschutz auch auf die anderen Arbeitnehmer positiv aus. Größere Arbeitsausfälle im Betrieb infolge einer Corona-Infektion lassen sich abwenden und die daraus resultierenden wirtschaftlichen Schäden verringern.

Gleiche Voraussetzungen

Allerdings ist bei diesen Überlegungen auch die steuerliche Komponente bei der Gehaltsabrechnung zu beachten.

Finanzielle Anreize können Arbeitnehmern zum einen in Form von Geld- und Sachprämien gewährt werden. Diese dürfen auch daran geknüpft werden, dass die damit verbundene Voraussetzung, nämlich die Impfung, erfüllt wird. Wichtig ist zu erwähnen, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten ist. Soll also eine Prämie für die durchgeführte Corona-Schutzimpfung gewährt werden, müssen für alle Arbeitnehmer die gleichen Voraussetzungen gelten. Im Umkehrschluss stellt der Nichterhalt der Prämie bei Impfverweigerern keinen Nachteil dar.

Geld- und Sachleistungen

Erhält der Arbeitnehmer eine Geldleistung, ist dieser Betrag ein Lohnbestandteil, in der Lohnabrechnung auszuweisen und zu versteuern. Bei Sachleistungen gilt

Entsprechendes. Allerdings besteht bei der Sachleistung gegenüber der Barleistung der Unterschied, dass die Sachleistung als Sachbezug mit einem Sachbezugswert zu bewerten ist. Dieser Wert kann unter Umständen geringer ausfallen als bei der gleichwertigen Barlohngewährung. Hinzu kommt, dass sich bei Sachbezügen die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 50 Euro monatlich nutzen lässt. So kann der Arbeitgeber die Impfprämie durch Gutscheine steuer- und sozialabgabenfrei ausgeben.

Hat der Arbeitgeber noch nicht oder noch nicht in voller Höhe

EGBERT DAHLEY
Steuerberater



von der Möglichkeit zur Zahlung der steuerfreien Corona-Prämie in Höhe von 1500 Euro Gebrauch gemacht, kann er bis zum 31. März 2022 die Impfprämie auch als Corona-Prämie zahlen.

Freizeitausgleich

Eine durchaus beachtenswerte Variante zur Impfmotivation ist auch die Gewährung eines Freizeitausgleichs. Viele Arbeitgeber sind bereits dazu übergegangen, dass Impfungen während der regulären Arbeitszeit vorgenommen werden können. Hierbei wird die Zeit für die Impfung auf die Arbeitszeit angerechnet. Zudem besteht auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern für den Tag der Impfung einen oder gar mehrere zusätzliche Urlaubstage einräumen.

Dieser Vorteil in Form eines Freizeitausgleichs anstelle von Bar- oder Sachlohn führt regelmäßig

nicht nur zu einer erhöhten Impfbereitschaft, sondern löst auch keine negativen steuerlichen Folgen aus. Denn ein größerer Freizeitausgleich ist keine Einnahme des Arbeitnehmers in Geld- oder Geldeswert im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer erhält nicht mehr, als er ohnehin erhalten hätte. Er muss als Gegenleistung nur einen geringeren Arbeitsaufwand betreiben. Damit ist wie bisher nur der reguläre Verdienst des Arbeitnehmers in der Lohnabrechnung auszuweisen und zu versteuern. Fiktive Zuschläge für einen zusätzlichen Freizeitausgleich erfolgen nicht.

Eine geschickte Strategie bei der Vorteilsgewährung zum Impfanreiz ergibt demnach eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Und vielleicht hilft es bei der Steigerung der Impfquote und der Eindämmung der Pandemie.