

Die steuerfreie Corona-Prämie für Arbeitnehmer

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise in Form einer Corona-Prämie bis zu einer Höhe von 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen. Es handelt sich um einen steuerlichen Freibetrag. Die Corona-Prämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise geleistet werden. Die Steuerbefreiung ist insbesondere im Rahmen eines Gehaltsverzichts und/oder einer Gehaltsumwandlung ausgeschlossen. Eine bereits vor dem 1. März 2020 bestehende Vereinbarung über Sonderzahlungen kann ebenfalls nicht nachträglich in eine steuerfreie Corona-Prämie umgewandelt werden. Die gesetzlichen Vorgaben lassen keinen Interpretationsspielraum.

Zusätzlich stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber bei der Bemes-

sung der Corona-Prämie innerhalb der Belegschaft Unterschiede bei der Höhe der Zahlung machen darf, oder gar manchen Arbeitnehmern eine Prämie zahlt und anderen nicht. Dies ist ein schwieriges Thema, da zum einen der Gleichheitsgrundsatz im Arbeitsrecht als auch der Grundsatz der allgemeinen Gleichbehandlung zu beachten sind. Als allgemeine Regel verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber eine willkürliche und sachlich unbegründete Differenzierung zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer. Eine Bildung von Arbeitnehmergruppen ist jedoch zulässig. Die Gleichbehandlung muss innerhalb einer Arbeitnehmergruppe allerdings sichergestellt sein. Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, müssen auch gleich behandelt werden.

Arbeitgeber, die die Corona-Prämie nicht an alle Arbeitnehmer oder in unterschiedlicher Höhe leisten wollen, müssen anhand

objektiver Kriterien differenzieren. Ein solches Kriterium könnte zum Beispiel das erhöhte Arbeitsaufkommen sein, das nur eine bestimmte Abteilung in der Corona-Krise zu bewältigen hatte. Der Arbeitgeber könnte dann allein dieser Abteilung Corona-Prämien zahlen. Als Kriterium könnte auch der Familienstand in Betracht kommen. Arbeitnehmer mit Kindern hatten und haben während der Corona-Krise mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen als kinderlose Arbeitnehmer. Andere Kriterien kommen in Betracht, solange sie objektivierbar und sachlich sind. Aber Vorsicht, durch eine sachfremde wahllose Gruppen-

bildung kann sich ein Arbeitgeber nicht seiner Pflicht zur Gleichbehandlung entziehen.

Aufmerksamkeit verdient auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dieses verbietet, Mitarbeiter aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität anders zu behandeln. Wie schnell man mit dieser Vorschrift in Konflikt gerät ist teilweise nicht klar. Dies könnte nämlich zum Beispiel bereits dann sein, wenn ein Arbeitgeber nur seinen Vollzeitbeschäftigten eine Corona-Prämie zahlt und den Teilzeitbeschäftigten nicht. Sollten nämlich im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten die Teilzeitbeschäftigten weibliche Mitarbeiterinnen sein, was nicht selten der Fall ist, kann ein Verstoß gegen die Gleichbehandlung unterschiedlicher Geschlechter vorliegen. Zahlt der Arbeitgeber seinen Teilzeitbeschäftigten allerdings eine ent-

sprechend der Vollzeit reduzierte Corona-Prämie, wäre der Grundsatz der Gleichbehandlung wiederhergestellt.

Die Beschäftigung als Minijobber hindert nicht an der Zahlung einer Corona-Prämie. Die Corona-Prämie ist unter Beachtung der steuerlichen Voraussetzungen nicht nur steuerfrei, sondern sie zählt auch nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Sie kann somit auch an Minijobber gezahlt werden, ohne dass sich deren sozialversicherungsrechtlicher Status ändert.

Bei Zahlung von Corona-Prämien sind etliche steuerliche Vorgaben zu beachten. Hier hilft auch das Bundesministerium für Finanzen, auf dessen Internetseite ein umfangreicher FAQ-Katalog zu finden ist. Arbeits- und zivilrechtliche Hürden sollten ebenfalls genau geprüft und im Zweifel im Vorfeld mit einem Experten geklärt werden.

**EGBERT
DAHLEY**
Steuerberater

