

Corona-Prämie:

Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer – aber eine zusätzliche Belastung für den Arbeitgeber?

Mit Schreiben vom 9.4.2020 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) ermöglicht, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern vom 1.3.2020 bis zum 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren können.

Das BMF-Schreiben erweckte den Eindruck, dass die Prämie unproblematisch geleistet werden könne und lediglich zu beachten sei, dass Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld nicht hierunter fallen und zudem die Corona-Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden müsse (sog. Zusätzlichkeitserfordernis). Es ist also zum Beispiel nicht möglich, ein vertraglich vereinbartes (steuer- und sozialversicherungspflichtiges) dreizehntes Monatsgehalt durch eine (steuer- und sozialversicherungsfreie) Corona-Prämie zu ersetzen.

Die Regelung erscheint zunächst einfach. Aber bereits das Zusätzlichkeitserfordernis kann rechtlich problematisch sein. Vor dem Hintergrund, dass vorliegend neue Wege des „Gesetzgebungsverfahrens“ beschritten werden, ist es für Arbeitgeber jedoch nicht ganz einfach, die Regelungen zu finden, die nach Ansicht der Finanzverwaltung offensichtlich ergänzend geltend sollen.

So nimmt das BMF in dem Frage-/Antwortkatalog – FAQ „Corona“ (Steuern) –, der in seiner jeweils aktuellen Fassung auf der BMF-Homepage abrufbar ist, auch umfassend zur Corona-Prämie Stellung. Hierbei werden nicht nur hilfreiche Tipps gegeben. Es wird insbesondere auch eine weitere Voraussetzung genannt, die sich weder aus dem Gesetz noch aus dem oben genannten und am 26.10.2020 neugefassten BMF-Schreiben ergibt. So geht die



Dennis Oppermann, LL.M. Taxation
Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
angestellt bei der Sozietät VOSS SCHNITGER STEENKEN
BÜNGER & PARTNER PartG mbB in Oldenburg
Dennis.Oppermann@obic.de

Finanzverwaltung davon aus, dass der PrämienGewährung nicht lediglich eine Handlung des Arbeitgebers (z. B. schlichte Überweisung der Prämie) zugrunde liegt, sondern eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus der erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Hierzu wird häufig vertreten, dass diese Vereinbarung schriftlich niedergelegt werden muss, damit der Arbeitgeber später im Rahmen einer Betriebsprüfung den Inhalt der Vereinbarung beweisen kann.

Auch wenn fraglich ist, ob FAQs überhaupt eine rechtliche Wirkung entfalten können, sollten deren „Vorgaben“ berücksichtigt werden. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Betriebsprüfung die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der gezahlten Corona-Prämien nicht anerkennt. Für Arbeitgeber ergibt sich also neben den Kosten auch ein organisatorischer Mehraufwand, der aber zugunsten der Arbeitnehmer nicht gescheut werden sollte.

www.obic.de



Die Berater.



VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER
STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB



OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 04 41 - 97 16 - 23 02 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)