

PRAXISTIPP

Besonderheiten im Zusammenhang des neuen § 3 Nr. 11a EStG („Corona-Prämie“)

Mit Einführung des § 3 Nr. 11a EStG¹ bleiben die von einem Arbeitgeber in der Zeit vom 1.3. bis zum 31.12.2020 auf Grund der Corona-Krise in Form von **Zuschüssen und Sachbezügen** gewährten Beihilfen und Unterstützungen an seine Arbeitnehmer bis zu einem Betrag i.H.v. **1500 €** steuerfrei. Bei diesem Betrag handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der nicht dem Progressionsvorbehalt des § 32b EStG unterliegt. Darüber hinausgehende Zahlungen sind grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig. Voraussetzung der Regelung ist, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie **Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise** handelt.

Hinweis:

Idealerweise sollte die Sonderzahlung explizit als „**Corona-Prämie**“ oder „**Corona-Bonus**“ in der Gehaltsabrechnung als solche deklariert werden.

Dabei können nicht nur die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen, sondern **alle Beschäftigten**, egal welcher Branche sie angehören, von der Förderung profitieren, da auf Grund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise allgemein unterstellt werden kann, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass i.S.d. R 3.11 Abs.2 Satz 1 LStR vorliegt.² **Das gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung handelt.**

Die Gewährung einer „Corona-Prämie“ ist daher auch an geringfügig entlohnte Beschäftigte (sog. Minijobber) möglich. Die „Corona-Prämie“ zählt nach § 1 Abs.1 Satz 1 Nr.1 SvEV nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. **Eine Angemessenheitsprüfung ist nicht vorzunehmen.**³ Bei Arbeitsverhältnissen unter nahen Angehörigen muss die Gewährung jedoch dem Fremdvergleich standhalten.

Tipp:

Arbeitgeber können steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise auch dann leisten, wenn damit vor dem 1.3.2020 geleistete Überstunden abgegolten werden sollen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass für die vor dem 1.3.2020 entstandenen Überstunden kein Anspruch auf Vergütung bestand, also lediglich die Möglichkeit des Freizeitausgleichs gegeben war.

Steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen gem. § 3 Nr. 11a EStG können für jedes Dienstverhältnis gesondert geleistet werden. Der Betrag von insgesamt bis zu 1500 € kann daher pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden.

Beispiel:

Arbeitnehmer Anton (A) ist als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer mit einem monatlichen Gehalt i.H.v. 3000 € bei der Betonmischwerk GmbH (B) und als geringfügig Beschäftigter in der Gastronomie bei Arbeitgeber (C) beschäftigt. C zahlt A monatlich ein Bruttoentgelt i.H.v. 450 €. Seit seinem Beschäftigungsbeginn bei B und bereits vor dem 1.3.2020 hat A schon 80 Überstunden geleistet. Im Arbeitsvertrag wurde geregelt, dass Überstunden grundsätzlich durch Freizeitausgleich abgegolten werden. B beschließt, unter Verzicht des A auf seine Überstunden eine „Corona-Prämie“ i.H.v. 1500 € auszuzahlen. Die Auszahlung soll mit der Lohnabrechnung für den Monat September 2020 erfolgen. C zahlt seinem treuen Mitarbeiter A ebenfalls im September eine „Corona-Prämie“ i.H.v. 500 €.

Beide Zahlungen sind gem. § 3 Nr. 11a EStG steuer- und damit sozialversicherungsfrei. Dabei ist es völlig unerheblich, in welchem Monat die Bonuszahlungen geleistet werden. Voraussetzung ist lediglich, dass die Zahlungen im Zeitraum zwischen März und Dezember 2020 erfolgen. Eine Verteilung der Bonuszahlung auf mehrere Monate ist möglich.

Hinweis:

Achten Sie unbedingt darauf, dass die abgerechneten Leistungen in den Entgeltunterlagen für eine spätere Betriebsprüfung dokumentiert und in den jeweiligen Lohnkonten aufgezeichnet werden (vgl. § 4 Abs.2 Nr.4 EStDV). Die Prämie ist nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und muss nicht in der Steuererklärung angegeben werden.

Bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer Kapitalgesellschaft kann die Zahlung einer „Corona-Prämie“ zu einer vGA führen. In diesem Fall scheidet die Steuerfreiheit aus. Die Zahlung einer Prämie an einen Gesellschafter-Geschäftsführer sollte daher nur dann erfolgen, wenn sie im Vorhinein durch Gesellschafterbeschluss vereinbart ist, einem Fremdvergleich standhält und betriebliche Gründe vorliegen, die eine Prämie rechtfertigen.

Informieren Sie Ihre Mandanten über diese einmalige Gestaltungsmöglichkeit! Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit kommt die Bonuszahlung eins zu eins beim Arbeitnehmer an, ohne dass zusätzliche Abgaben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen.

*SchneiderTeam
Partnerschaft der Steuerberater
Bernd Hage und Peter Hoffmann,
Lüneburg*

¹ Vgl. Corona-Steuerhilfegesetz vom 19.6.2020, BGBl. I 2020 S. 1385.

² Vgl. BMF vom 9.4.2020, IV C 5 – S 2342/20/10009, BStBl I 2020 S. 503.

³ Vgl. BMF, FAQ „Corona“ (Steuern) vom 29.6.2020, VII Nr. 10 Satz 3, www.bundesfinanzministerium.de unter „Themen – Steuern – Meldungen“.