

GRATIFIKATION

Corona und Weihnachtsgeld: Geht das zusammen?

| In wenigen Wochen ist das Jahr 2020 zu Ende. Viele ArbG haben in der Vergangenheit ihren ArbN ein Weihnachtsgeld gezahlt. Doch in diesem Jahr stellen sich zahlreiche ArbG die Frage, ob sie auf die Auszahlung verzichten können, oder ob die „Corona-Prämie“ eine Alternative wäre. |

1. Grundsätzliches

Einen gesetzlichen Anspruch auf das „13. Gehalt“ oder Weihnachtsgeld gibt es nicht. Regelungen zum Weihnachtsgeld können jedoch in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt sein. In manchen Fällen kann sich zudem aus der betrieblichen Übung ein Anspruch ergeben. Voraussetzung dafür ist, dass ein ArbG mindestens drei Jahre lang in Folge allen ArbN Weihnachtsgeld bezahlt. Im vierten Jahr könnten ArbN ihr Recht auf das 13. Gehalt theoretisch einklagen. Die Praxis sieht aber anders aus. Denn ArbG könnten auch dies im Vorhinein ausschließen. Dann wiederum bedeutet das für ArbN, dass sie diese Möglichkeit nicht haben.

2. Problem Weihnachtsgeld

Nachdem das BAG die Rechtsprechung zur sogenannten „negativen betrieblichen Übung“ aufgegeben hat, bleibt die Nichtgewährung des Weihnachtsgelds an drei Jahren hintereinander folgenlos. Die ArbN haben auch in diesen Fällen (immer noch) einen Anspruch aus betrieblicher Übung auf Zahlung des Weihnachtsgelds, der vom BAG selbst ausdrücklich als „vertraglicher“ Anspruch bezeichnet wird.

3. Könnte die „Corona-Prämie“ eine Alternative sein?

Grundsätzlich können ArbG ihren ArbN noch bis zum 31.12.20 die sogenannte Corona-Prämie steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei zahlen. Das kann in Form von Geldzuschüssen oder Sachzuwendungen geschehen. Die Abgabefreiheit gilt bis zu einem Betrag von 1.500 EUR. Bis zu dem Betrag befreit sind Zuwendungen, wenn sie aufgrund der Corona-Krise gewährt und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung werden Leistungen des ArbG nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- der Arbeitslohn sich bei Wegfall der Leistung nicht erhöhen

wird. Diese Kriterien sind nach Aussage des BMF in allen Fällen anzuwenden. Dies gilt im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung unabhängig davon, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist (BMF, Schreiben vom 5.2.20, IV C 5 - S 2334/19/10017 :002, Abruf-Nr. 213992).

Wo ist die
Anspruchsgrundlage
für das Weihnachts-
geld?

Keine negative
betriebliche Übung
mehr

Voraussetzung:
Leistung zusätzlich
zum Arbeitslohn

■ Beispiel

Ein tariflich ungebundener ArbG zahlt regelmäßig kein Weihnachtsgeld. Im Jahr 2020 möchte er eine Ausnahme machen und übergibt daher jedem seiner ArbN am 15.12.20 einen Gutschein eines Reiseunternehmens im Wert von 1.000 EUR. Die Idee hatte er bereits im Januar 2020, also unmittelbar vor der Corona-Krise. Die Gewährung nach § 3 Nr. 11a EStG wird in den jeweiligen Lohnkonten der ArbN aufgezeichnet.

Ergebnis: Da der ArbG die Reisegutscheine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und erst im Dezember ausgibt, fließt der Gutscheinwert dem jeweiligen ArbN erst am 15.12.20 zu. Die Überlegung im Januar 2020 ist dabei irrelevant. Da die Corona-Prämie auch in Sachzuwendungen erfolgen kann, sind die Gutscheinge-währungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG sind erfüllt.

Eine Teilfreistellung des generellen monatlichen Arbeitslohns ist unzulässig. Auch eine Gehaltsumwandlung oder ein Verzicht auf den Bruttoarbeitslohn bzw. auf eine Gehaltserhöhung scheiden aus. Mit dieser Anweisung wirkt die Finanzverwaltung dem BFH-Urteil vom 1.8.19 (VI R 32/18, Abruf-Nr. 211857) entgegen. Es ist somit nicht (mehr) möglich, den Arbeitslohn der ArbN arbeitsrechtlich wirksam herabzusetzen und die Differenz mit steuerfreien Zahlungen aufzufüllen.

Dipl.-Finanzwirte Daniel Denker und Marvin Gummels stellen in ihrem Beitrag „Steuerfreie Corona-Prämie statt steuerpflichtiger Zahlungen wie Weihnachtsgeld“ in der Ausgabe 9/2020 in *LGP Löhne und Gehälter professionell* hierzu fest:

Entscheidende Grundlage dafür, ob eine Leistung bzw. Zahlung die Voraussetzung der „Zusätzlichkeit“ erfüllt, ist stets, was im Arbeitsvertrag oder einer schriftlichen Nebenabrede für Einmalzahlungen steht. Hat der ArbG in zurückliegenden Kalenderjahren z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Boni-Zahlungen nur aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts geleistet, hat der ArbN keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Zahlung. Die Zahlung ist folglich als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn anzusehen. Unter Einhaltung der übrigen Bedingungen des § 3 Nr. 11a EStG kann der ArbG in der Zeit vom 1.3.20 bis zum 31.12.20 Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Boni-Zahlungen durch die freiwillige steuer- und sv-freie Corona-Prämie ersetzen.



SIEHE AUCH
Beitrag in *LGP 9 | 2020*
veröffentlicht

**Entscheidend ist,
ob Anspruch auf
Weihnachtsgeld
besteht**

PRAXISTIPP | Aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen ArbG und ArbN muss erkennbar sein, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. In § 3 Nr. 11a EStG heißt es: „aufgrund der Corona-Krise ... gewährt“. Damit der Freiwilligkeitsvorbehalt für die Corona-Prämie wirksam ist, muss er klar und verständlich formuliert sein (§ 307 BGB, BAG 21.1.09, 10 AZR 219/08, Abruf-Nr. 090989).

MUSTERFORMULIERUNG / Coronabedingte Einmalzahlung

Die Gewährung der einmaligen Zahlung von ... EUR aufgrund der Corona-Krise erfolgt durch den ArbG freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die zusätzlichen Belastungen unserer Mitarbeiter aufgrund der Corona-Krise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht; auch nicht nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung. Diese Zahlung erfolgt aufgrund einer durch den ArbG jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung. Die Steuerfreiheit folgt aus R 3.11 Abs. 2 LStR i. V. m. dem BMF-Schreiben vom 9.4.20 (IV C 5 - S 2342/20/10009 :001).

■ Beispiel

Seit vier Jahren wird Weihnachtsgeld an die ArbN ausgezahlt. Im Arbeitsvertrag ist klar und eindeutig geregelt, dass dies als sonstige Leistung freiwillig und mit der Maßgabe erfolgt, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Anstelle der diesjährigen Zahlung wird die steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Prämie in Höhe von 1.500 EUR ausgezahlt.

Ergebnis: Das ist möglich.

4. Risiko: Betriebliche Übung mangels Freiwilligkeitsvorbehalts

Hat der ArbG Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Boni-Zahlungen bereits drei Jahre lang vorbehaltlos als Zusatzleistung an alle ArbN gezahlt, tritt aufgrund betrieblicher Übung auch für die Zukunft ein Rechtsanspruch der ArbN ein (BAG 28.2.96, 10 AZR 516/95). Damit kann das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht mehr erfüllt werden. Die Zahlung kann im vierten Jahr nicht in eine steuerbefreite Zahlung nach § 3 Nr. 11a EStG umgewandelt werden (fehlende Zusätzlichkeit).

5. Fazit

Das Einsparen lohnsteuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Abgaben ist mit der Corona-Prämie unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Sofern sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ geleistet wird, kann der ArbG die steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Prämie anstelle von Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstigen Boni-Zahlungen zahlen. Das spart Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge beim ArbN und ArbG.

PRAXISTIPP | Der ArbG kann die Corona-Prämie auch leisten, wenn der ArbN sich gerade in Kurzarbeit befindet (BMF, Schreiben vom 9.4.20, IV C 5 - S 2342/20/10009 :001, Abruf-Nr. 215312).

Nach aktueller Verwaltungsauffassung ist es für ArbG aber nicht mehr möglich, den Arbeitslohn der ArbN arbeitsrechtlich wirksam herabzusetzen und die Differenz mit steuerfreien Zahlungen aufzufüllen.

Keine Umwandlung bei Rechtsanspruch aus betrieblicher Übung

Einsparen von Einkommensteuer und SV-Abgaben

Corona-Prämie statt Weihnachtsgeld



ArbG

- Zahlte in Vergangenheit Weihnachtsgeld **ohne** Rechtsgrundlage (TV, ArbeitsV, BV oder betriebliche Übung) an ArbG
- Will in 2020 Zahlung ersetzen durch Corona-Prämie (SV und ESt entfallen)



Finanzverw

- möglich, aber nur bis 1.500 EUR
- Leistung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn
 - d. h., kein Ersatz von Zahlungen, auf die (arbeits-)vertraglicher Rechtsanspruch besteht

Grafik: IWW Institut