

## SONDERZAHLUNGEN

## Corona-Prämie: Muss sie an alle Arbeitnehmer und in gleicher Höhe gezahlt werden?

von Rechtsanwältin Dr. Viktoria Winstel, Osborne Clarke, Köln

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern eine Corona-Prämie bis zu einer Höhe von 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen (§ 3 Nr. 11a EStG, § 1 Nr. 1 SvEV). Die Corona-Prämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise geleistet werden. Aber darf der Arbeitgeber differenzieren? Darf er manchen Arbeitnehmern eine Prämie zahlen und anderen nicht? Darf er Unterschiede bei der Höhe der Zahlung machen? LGP beleuchtet die Möglichkeiten und Grenzen der Differenzierung. |

### Hürde Eins: Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht

Eine Grenze für eine Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmern bei der Auszahlung der Corona-Prämie bildet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Als allgemeine Regel verbietet er dem Arbeitgeber eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer.

#### Bildung von Arbeitnehmergruppen zulässig

Die Gleichbehandlung muss innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen sichergestellt sein. Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, müssen auch gleich behandelt werden.

Arbeitgeber, die die Corona-Prämie nicht an alle Arbeitnehmer zahlen oder in unterschiedlicher Höhe leisten wollen, müssen sie anhand objektiver Kriterien differenzieren. Solche „Differenzierungskriterien“ können die besondere Belastung einer Gruppe, der Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich oder unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmergruppe sein.

#### ■ Beispiele für Differenzierung bei der Corona-Prämie

- Als Kriterium kommt z. B. der Familienstand in Betracht. Arbeitnehmer mit Kindern hatten und haben während der Corona-Pandemie mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen als kinderlose Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber könnte die Corona-Prämie also Arbeitnehmern vorbehalten, die Kinder haben.
- Weiteres Kriterium könnte z. B. das erhöhte Arbeitsaufkommen sein, das nur eine bestimmte Abteilung zu bewältigen hatte. Der Arbeitgeber könnte dann allein dieser Abteilung Corona-Prämien zahlen.
- Andere Kriterien kommen auch in Betracht, solange sie objektivierbar und sachlich sind.

Objektive sachliche  
Kriterien  
erforderlich

Familienstand oder  
Arbeitsbelastung  
können Gründe sein

### Grenzen der Gruppenbildung

Durch eine sachfremde Gruppenbildung kann sich ein Arbeitgeber nicht seiner Pflicht zur Gleichbehandlung entziehen. Wäre das der Fall, könnten sich die benachteiligten Arbeitnehmer wehren und auch eine Prämie fordern.

#### ■ Beispiel

Der Arbeitgeber zahlt wegen des erhöhten Arbeitsaufkommens in der Corona-Pandemie seinen Arbeitnehmern A und B eine Corona-Prämie von 1.000 Euro. Arbeitnehmer C, der die gleiche Tätigkeit in der gleichen Abteilung ausübt wie A und B, erhält keine.

Ergebnis: Der Arbeitgeber verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. C hat Anspruch auf die Corona-Prämie wie A und B.

### Hürde Zwei: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt der Differenzierung Schranken. Es 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 (§ 1 AGG). Eine Abgrenzung zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist meist nicht überschneidungsfrei möglich.

Sollte der Arbeitgeber bei der Zahlung der Corona-Prämie aufgrund solcher Merkmale differenzieren, hat der Arbeitnehmer gegen ihn einen Anspruch auf Schadenersatz (regelmäßig gleichbedeutend mit Anpassung nach oben) sowie zusätzlich auf verschuldensunabhängige Entschädigung.

**Wichtig |** Vorsicht ist z. B. geboten, wenn die Corona-Prämie nur an Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden soll. Denn Teilzeitbeschäftigte sind fast ausschließlich weiblich. Eine Begünstigung allein der Vollzeitbeschäftigten kann dann schnell eine mittelbare Benachteiligung der Frauen darstellen, wenn der Arbeitgeber keine sachlichen Gründe vorträgt, die die Differenzierung legitimieren. Auch im Übrigen dürfen Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht diskriminiert werden (§ 4 TzBfG).

**PRAXISTIPP |** Zulässig ist es, eine Corona-Prämie anteilmäßig (pro rata temporis) im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu kürzen.

#### ■ Beispiel

Der Arbeitgeber zahlt wegen des erhöhten Arbeitsaufkommens in der Corona-Pandemie seinen Vollzeit-Arbeitnehmern eine Prämie von 1.000 Euro. Teilzeit-Arbeitnehmern zahlt er eine – entsprechend der Arbeitszeit – gekürzte Prämie.

Ergebnis: Der Arbeitgeber verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Sachfremde  
Gruppenbildung ...

... kann Arbeitgeber  
vor die Füße fallen

Bei Voll- und  
Teilzeitbeschäftigten  
ist nur eine ...

... Differenzierung  
der Höhe  
nach möglich

## Die Corona-Prämie für Minijobber

Die Corona-Prämie zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Sie kann somit auch an geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gezahlt werden, ohne dass sich deren sozialversicherungsrechtlicher Status ändert.

### ■ Beispiel

Alle Minijobber in einem Supermarkt erhalten als Anerkennung für ihre besondere Leistung in der Corona-Krise zusätzlich zu den 450 Euro eine Corona-Prämie von 300 Euro.

Ergebnis: Die Beschäftigung bleibt weiterhin ein 450-Euro-Minijob, da es sich bei der Corona-Prämie um eine steuerfreie und sozialversicherungsfreie Leistung handelt. Der Arbeitgeber verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil er alle Minijobber wegen ihres Einsatzes honoriert.

Zulässig ist es, die Corona-Prämie der Höhe nach bei Minijobbern zu kürzen entsprechend der Regelung für Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte.

## Exkurs: Betriebliche Übung

Wie immer bei Leistungen des Arbeitgebers sollte vermieden werden, dass eine betriebliche Übung entsteht. Zwar dürfte das Problem bei der Corona-Prämie weniger virulent sein, da sie (hoffentlich) eine einmalige Leistung in einer besonderen Situation bleibt. Denn die wichtigste Voraussetzung der betrieblichen Übung ist ja, dass eine Vergünstigung mehrmals gewährt wird.

Trotzdem lohnt sich bei Sonderzahlungen ein Blick auf die Voraussetzungen der betrieblichen Übung. Die betriebliche Übung setzt voraus

- eine die Arbeitnehmer begünstigende Leistung des Arbeitgebers,
- deren wiederholte Gewährung (mindestens drei Mal),
- die Gewährung an alle Arbeitnehmer sowie
- eine Leistung ohne Freiwilligkeitsvorbehalt des Arbeitgebers.

Arbeitgeber stellen immer wieder die Frage, wie sie verhindern können, dass eine betriebliche Übung entsteht. Der vergleichsweise sicherste Weg ist, die Leistung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen bzw. zu gewähren. Dann ist für die Arbeitnehmer klar, dass sie keinen dauerhaften Anspruch auf die Leistung erhalten sollen.

### ↘ WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Beitrag „So lässt sich die steuerfreie Corona-Prämie von 1.500 Euro in der Praxis umsetzen“, LGP 5/2020, Seite 75 → Abruf-Nr. 46510925
- Beitrag „Steuerfreie Corona-Prämie statt steuerpflichtiger Zahlungen wie Weihnachtsgeld“, LGP 9/2020, Seite 155 → Abruf-Nr. 46756685

Zahlung der Corona-Prämie hat auf ...

... sozialversicherungsrechtlichen Status keine Auswirkung

So vermeiden Arbeitgeber die betriebliche Übung



ARCHIV  
Ausgaben 5 | 2020  
und 9 | 2020