

► Arbeitgeberleistungen

### Corona-Pandemie als „Unglücksfall“ nach R 3.11 Abs. 2 LStR?

| Ein Leser fragt, ob Arbeitgeber die Auswirkungen der Corona-Pandemie als „Unglücksfall“ oder „Notfall“ im Sinne von R 3.11 Abs. 2 LStR betrachten können, sodass sie eine steuerfreie Beihilfe an Arbeitnehmer bis zu 600 Euro zahlen dürfen. |

**Antwort |** Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. § 3 Nr. 11a EStG ist gegenüber § 3 Nr. 11 EStG „lex-specialis“ und hat damit Vorrang. Daher sind Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Pandemie durch § 3 Nr. 11a EStG und nicht durch § 3 Nr. 11 EStG begünstigt. Arbeitgeber können somit neben der Corona-Prämie von 1.500 Euro zusätzlich keine steuerfreien Leistungen nach § 3 Nr. 11 EStG aufgrund der Corona-Krise zahlen. So der Grundsatz.

Steuerfreie Unterstützungen von bis zu 600 Euro je Arbeitnehmer im Kalenderjahr nach § 3 Nr. 11 EStG kommen allenfalls in Frage, wenn sie an den Arbeitnehmer anlässlich einer Notlage gezahlt werden, z. B. aufgrund von Krankheit oder Unglücksfall, Tod naher Angehöriger etc. in der Corona-Pandemie. Die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11 EStG sind sehr streng und werden von den Finanzämtern auch sehr eng angewendet. Nur unter diesen engen Voraussetzungen ist § 3 Nr. 11 EStG anwendbar und neben § 3 Nr. 11a EStG nutzbar.

► Urlaub

### BAG: Kurzarbeit Null – Arbeitgeber darf Urlaubsanspruch kürzen

| Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, darf der Arbeitgeber dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigen und entsprechend kürzen. Dies hat das BAG entschieden und damit die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt. |

Im Urteilsfall war die Arbeitnehmerin drei Tage wöchentlich im Verkauf tätig. Vereinbart waren 14 Arbeitstage Urlaub (28 Werktage x 156 Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werktage). Im April, Mai und Oktober 2020 war die Arbeitnehmerin durchgehend in Kurzarbeit Null, in den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie insgesamt an fünf Tagen. Aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle berechnete die Arbeitgeberin den Urlaub neu. Sie bezifferte den Jahresurlaub auf 11,5 Arbeitstage. Die Arbeitnehmerin klagte weitere 2,5 Urlaubstage ein. Ohne Erfolg. Ihr Urlaubsanspruch aus 2020 überstieg die 11,5 Arbeitstage nicht, die die Arbeitgeberin berechnet hatte. Allein bei Zugrundelegung der drei Monate, in denen die Arbeit vollständig ausgefallen ist (39 Tage), hätte die Arbeitnehmerin lediglich einen Urlaubsanspruch von 10,5 Arbeitstagen (28 Werktage x 117 Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werktage). Denn die aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitstage sind nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen (BAG, Urteil vom 30.11.2021, Az. 9 AZR 225/21, Abruf-Nr. 226173).

LGP-Leser fragen  
– die Redaktion  
antwortet

Wegen Kurzarbeit  
ausgefallene Tage  
nicht mit Arbeits-  
pflicht gleichsetzbar