

EINKOMMENSTEUER

Der steuerfreie Corona-Bonus in § 3 Nr. 11 EStG: So wenden Sie das BMF-Schreiben im Alltag an

von Dipl.-Finanzwirt Jan-Philipp Muche, Hameln, www.lohn-nachrichten.de

| Auf Beihilfen und Unterstützungen bis 1.500 Euro, die Arbeitgeber in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 Mitarbeitern aufgrund der Corona-Krise extra zahlen, werden keine Steuern erhoben. Das hat das BMF am 09.04.2020 offiziell mitgeteilt. Bundesfinanzminister Olaf Scholz möchte damit Arbeit würdigen, die in Zeiten des Corona-Virus geleistet wurde und wird. Das kurze Schreiben hat aber viele Fragen offen gelassen. Erfahren Sie deshalb nachfolgend, wie Sie den 1.500-Euro-Bonus im Alltag anwenden und für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter das Beste herausholen. |

Wer kann von der Steuerbefreiung profitieren?

Im BMF-Schreiben ist geregelt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Zuschüsse oder Sachzuwendungen zusätzlich steuerfrei zahlen können (BMF, Schreiben vom 09.04.2020, Az. IV C 5 – S 2342/20/10009 :001, Abruf-Nr. 215201). Wer ist aber mit Arbeitnehmer gemeint? Nur der ganz normale festangestellte Arbeitnehmer?

Wer fällt alles unter den „Arbeitnehmer“-Begriff?

Der Begriff des Arbeitnehmers ist in § 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) definiert. Danach sind Arbeitnehmer Personen, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen und die ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft schulden. Irrelevant ist auch die Anzahl der Stunden, die ein Arbeitnehmer pro Woche tätig ist. Jedem steht der volle Betrag zu.

PRAXISTIPP | Das hat zur Folge, dass alle aktiven Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit profitieren können, also

- festangestellte Arbeitnehmer in Vollzeit,
- festangestellte Arbeitnehmer in Teilzeit,
- befristet angestellte Arbeitnehmer,
- Aushilfen/geringfügig beschäftigte Werkstudenten sowie
- Geschäftsführer und/oder Vorstandsmitglieder.

Ist die Befreiungsregelung auf „systemrelevante Berufe“ begrenzt“?

Von der Steuerbefreiung profitieren nicht nur die „systemrelevanten Berufe oder Branchen“. Jeder Arbeitgeber kann § 3 Nr. 11 EStG in Anspruch nehmen. Auch Minijobber können den Bonus erhalten. Die Sonderzahlung bleibt bei der Verdienstgrenze von 450 Euro im Monat unberücksichtigt.

Wichtig | Die LStDV sieht zudem Personen, die in einem früheren Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber (z. B. Werksrentner) standen, als Arbeitnehmer an. Da nichts anderes im BMF-Schreiben normiert ist, müsste die Steuerfreiheit auch für diese Personengruppe gelten (auch wenn § 3 Nr. 11 EStG natürlich aktive Arbeitnehmer im Fokus hat).

Wer ist Arbeitnehmer im Sinne des BMF-Schreibens?

Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung weist den Weg

Diese Gruppen profitieren

Minijobber sind genauso begünstigt ...

... wie potenziell auch Werksrentner

Auch GGf gelten
steuerlich als
Arbeitnehmer

Was mache ich als Gesellschafter-Geschäftsführer?

Anders als in der Sozialversicherung beziehen Gesellschafter-Geschäftsführer, also Personen, die überwiegend an einer GmbH beteiligt sind, Arbeitslohn aus nichtselbstständiger Arbeit. Auch sie fallen somit unter den Begriff des Arbeitnehmers.

■ Beispiel

Ein zu 100 Prozent beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer möchte sich im Rahmen der Corona-Krise 1.000 Euro steuerfrei auszahlen.

Folge: Das ist möglich, da er nach steuerrechtlichen Gesichtspunkten als Arbeitnehmer betrachtet wird.

Bonuszahlung
kann auch ...

Kann ich den Bonus auch in Raten zahlen?

Als Arbeitgeber können Sie Arbeitnehmern in der Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2020 einen Bonus von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen. Das bringt den großen Vorteil mit sich, dass Sie den Betrag nicht in einer Summe auszahlen müssen. Sie können frei bestimmen, wann und in welcher Form Sie die Zahlungen leisten. Sie können die 1.500 Euro in einem Betrag oder ratierlich auszahlen. Wichtig ist nur, dass Sie die Zahlungen zwischen dem 01.03. und dem 31.12.2020 leisten.

■ Beispiel

Sie möchten Ihren Mitarbeitern die vollen 1.500 Euro steuerfrei zukommen lassen, können das aber aus wirtschaftlichen Gründen derzeit nicht. Sie entscheiden sich dafür, jeweils am 01.07., 01.10. und am 01.12.2020 je 500 Euro an Ihre Mitarbeiter zu überweisen.

Folge: Das ist möglich und führt unter Einhaltung der Voraussetzungen zur Steuerfreiheit der Zahlungen.

... gesplittet
werden

Was muss ich im Lohnsteuerabzugsverfahren beachten?

Zahlungen gelten
als sonstiger Bezug

Die Zahlungen stellen keinen laufenden Arbeitslohn (§ 38a Abs. 1 S. 2 EStG) dar, sondern einen sonstigen Bezug (§ 38a Abs. 1 S. 3 EStG). Anders als im Lohnsteuerabzugsverfahren gilt hier nicht das allgemeine Zuflussprinzip (wann kann der Arbeitnehmer über die Zuwendung verfügen), sondern der Abfluss beim Arbeitgeber (wann wurde die Zahlung geleistet). Das kann gerade am Jahresende zu Schwierigkeiten führen. Auch müssen Sie Zahlungen genau im jeweiligen Lohnkonto des Arbeitnehmers dokumentieren.

Wichtig | Dokumentieren Sie die Zahlungen genau, vor allem wenn Sie diese erst am Jahresende leisten wollen. Leisten Sie den Bonus in Form von

Sachzuwendungen, lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitern unterschreiben, zu welchem Zeitpunkt diese die Zuwendung erhalten haben. Das bewahrt Sie vor – sonst drohenden – Nachzahlungen aus Lohnsteuerprüfungen.

■ Beispiel

Sie möchten Ihren zehn Mitarbeitern die 1.500 Euro nicht in Form von Barlohn gewähren, sondern haben für jeden einen Reisegutschein besorgt. Diesen können sich die Mitarbeiter am letzten Arbeitstag des Jahres 2020 bei Ihnen abholen. Leider holen die zwei Außendienstmitarbeiter den Gutschein erst im Januar 2021 ab.

Folge: Für die zwei Außendienstmitarbeiter müssen Sie Lohnsteuer einbehalten, da Sie die Zahlung des Arbeitgebers nicht bis zum 31.12.2020 geleistet haben. Sie haben die Gutscheine zwar schon im Dezember gekauft. Die Übergabe, der Zufluss erfolgte aber erst im Januar, dem nicht mehr begünstigten Zeitraum.

Auch Sachzuwendungen genau dokumentieren ...

... und vom Mitarbeiter bestätigen lassen

Ergeben sich Folgen für die Sozialversicherung?

Das BMF hat verkündet, dass die Zahlung steuerfrei i. S. v. § 3 Nr. 11 EStG ist, wenn die Bedingungen eingehalten worden sind. Diese Steuerfreiheit führt nach § 17 SGB IV in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV zu einer Beitragsfreiheit. Dies ist damit begründet, dass einmalige Einnahmen (Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen), die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht als Arbeitsentgelt gelten, wenn diese steuerfreie Einnahmen darstellen. Diese Einnahmen werden somit folglich nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zugerechnet.

Zuschuss ist nach Sozialversicherungs-Entgeltverordnung kein Arbeitsentgelt

Wenn Sie mehr als 1.500 Euro zahlen wollen

Sie als Arbeitgeber können Ihren Mitarbeitern Zuschüsse oder Sachzuwendungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei zahlen bzw. gewähren. Dabei handelt es sich um einen Freibetrag, und nicht um eine Freigrenze („bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro ... steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren“). Möchten Sie die Arbeitsleistung Ihrer Arbeitnehmer also mit höheren Zahlungen honorieren, können Sie dennoch die volle Begünstigung in Anspruch nehmen. Jedoch muss jeder Euro, der den Freibetrag übersteigt, wie gewohnt versteuert werden.

Behandlung als Freibetrag sichert immer die ...

■ Beispiel

Sie möchten die großartige Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter in der Corona-Krise mit einer Sonderzahlung von 2.000 Euro honorieren.

Folge: Durch die Regelung im BMF-Schreiben sind die „ersten“ 1.500 Euro vollkommen steuerfrei. Auf den Differenzbetrag von 500 Euro (2.000 Euro ./ 1.500 Euro) müssen Sie Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen der jeweiligen Arbeitnehmer einbehalten.

... Steuerfreiheit von 1.500 Euro

Das Kriterium „zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn“

Sie als Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Sonderzahlung in Form eines Geldzuschusses (durch Überweisung) oder Sachbezug (z. B. Gutscheine oder Nutzungsrechte) zu gewähren. Die Steuerfreiheit setzt aber voraus, dass Sie den Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn leisten.

So legt das BMF das Zusätzlichkeitskriterium aus

Eine Teilfreistellung des generellen monatlichen Arbeitslohns ist damit unzulässig. Auch eine Gehaltsumwandlung scheidet somit für den Freibetrag aus. Was „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ heißt und wann das Kriterium erfüllt ist, hat das BMF kürzlich konkretisiert (BMF, Schreiben vom 05.02.2020, Az. IV C 5 – S 2334/19/10017 :002, Abruf-Nr. 213992; SSP 3/2020, Seite 13 → Abruf-Nr. 46362911). Es gilt Folgendes:

Sachbezüge oder Zuschüsse werden nur dann als zusätzliche Zahlung zum generell geschuldeten Arbeitslohn angesehen, wenn Sie

- Ihre Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn anrechnen,
- den Anspruch Ihres Mitarbeiters auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabsetzen,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewähren und
- den Arbeitslohn nicht kompensatorisch erhöhen, wenn die Sachleistung eines Tages wegfällt.

Diese Kriterien sind lt. BMF in allen Fällen anzuwenden. Irrelevant ist, ob der gezahlte Arbeitslohn tarifgebunden ist oder nicht.

Ihre Möglichkeiten zur Lohnsteuer-Optimierung

Diese Regelung im BMF-Schreiben können Sie zur Lohnsteuer-Optimierung nutzen. Denn unter die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 11 EStG kann jede zusätzliche Zahlung zum generell geschuldeten Arbeitslohn fallen, die Sie vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 leisten. Es ist unerheblich, ob Ihre Zahlung mit der Corona-Krise zusammenhängt.

■ Beispiel 1

Sie haben bereits im Januar 2020 geplant, mit der Gehaltsabrechnung Oktober, anlässlich des 80. Geburtstags des Firmeninhabers jedem Mitarbeiter eine Einmalzahlung von 500 Euro zu leisten. Auf diese Zahlung haben Ihre Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch.

Lösung ohne die Regelung des BMF-Schreibens: Die jeweilige Zahlung müsste jeder Arbeitnehmer individuell versteuern.

Lösung durch die Regelung des BMF-Schreibens: Da die Zahlung zusätzlich zum generell geschuldeten Arbeitslohn im begünstigten Zeitraum geleistet wurde, ist sie steuerfrei, soweit vorher keine Steuerbefreiung in Anspruch genommen worden ist.

Gehaltsumwandlung
ist nicht begünstigt

Die vier Zusätz-
lichkeitskriterien

Bonuszahlung muss
nicht mit der
Corona-Krise ...

... inhaltlich
zusammenhängen

■ Beispiel 2

Am 01.06.2020 feiert einer Ihrer Mitarbeiter sein 25-jähriges Betriebsjubiläum. Für solche Fälle zahlen Sie ein Monatsgehalt extra, einen Anspruch darauf haben Ihre Mitarbeiter aber nicht. Weitere zusätzliche Zahlungen werden Sie im Kalenderjahr 2020 nicht leisten.

Folge: Dadurch, dass das BMF-Schreiben außer der Zusätzlichkeit keine Bedingung für eine steuerfreie Zahlung vorsieht, kann die Steuerbefreiung in Anspruch genommen werden. Jede Zahlung bis zu einem Betrag von 1.500 Euro ist somit steuerfrei. Bei Mitarbeitern, deren Monatsgehalt mehr als 1.500 Euro beträgt, muss nur der übersteigende Betrag nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen über die jeweilige Gehaltsabrechnung versteuert werden.

■ Beispiel 3

Ein nicht tariflich gebundener Einzelhändler zahlt regelmäßig kein Weihnachtsgeld. 2020 möchte er eine Ausnahme machen. Er möchte seinen Mitarbeitern im Dezember jeweils einen Gutschein im Wert von 1.250 Euro für Produkte ihrer Wahl im heimischen Einkaufszentrum zukommen lassen. Die Idee hatte der Arbeitgeber bereits im Februar 2020.

Folge: Da der Arbeitgeber die Gutscheine zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt und erst im Dezember ausgibt, fließt deren Wert dem jeweiligen Arbeitnehmer auch erst da zu. Die Überlegung im Februar 2020 ist dabei irrelevant. Die Gutscheine sind steuerfrei, weil die Steuerbefreiung auch für Sachzuwendungen gilt.

Was steht im Arbeitsvertrag?

Entscheidend, ob eine Leistung bzw. Zahlung das Zusätzlichkeitskriterium erfüllt, ist immer, was im Arbeitsvertrag oder einer schriftlichen Nebenabrede steht. Haben Sie also in zurückliegenden Kalenderjahren z. B. Weihnachtsgeld nur mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt geleistet, führt dieses grundsätzlich zu keinem arbeitsrechtlichen Anspruch auf diese Zahlung. Diese würde also als zusätzlich zum generell geschuldeten Arbeitslohn angesehen – und unter Einhaltung der Bedingungen dazu führen, dass Sie die freiwillige Sonderzahlung steuerfrei leisten können.

PRAXISTIPP | Achten Sie darauf, dass eine evtl. Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts klar und verständlich ist (vgl. § 307 BGB). Das BAG hat z. B. folgende Formulierung für gültig erklärt (BAG, Urteil vom 21.01.2009, Az. 10 AZR 219/08): „Die Gewährung sonstiger Leistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgen freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Corona-Einmalzahlung dokumentieren

Wollen Sie einen Corona-Bonus auskehren, können Sie den Freiwilligkeitsvorbehalt wie folgt formulieren:

Auch Jubiläumszuwendungen können begünstigt sein

Hat der Mitarbeiter arbeitsvertraglich Anspruch auf die Leistung?

Freiwilligkeitsvorbehalt unmissverständlich artikulieren

Freiwilligkeit der
Zusatzleistung
zu Protokoll geben

Zuschuss zum
Kurzarbeitergeld
ist nicht steuerfrei

§ 3 Nr. 11 EStG regelt
eigentlich die
Steuerfreiheit von
Bezügen aus ...

... öffentlichen
Mitteln oder aus
Mitteln einer
öffentlichen Stiftung

Fragen Sie
Ihr Finanzamt

MUSTERFORMULIERUNG / Corona-bedingte Einmalzahlung

„Die Gewährung der einmaligen Zahlung (in Höhe von ... Euro) im Rahmen der Corona-Krise erfolgt durch den Arbeitgeber freiwillig als sonstige Leistung und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Eine Steuerfreiheit ist in § 3 Nr. 11 EStG in Verbindung mit dem BMF-Schreiben vom 09.04.2020 (Az. IV C 5 - S 2342/20/10009 :001) begründet“.

Wichtig | Es gibt eine einzige Leistung, für die das BMF die Steuerbefreiung nicht gewähren will: den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der erfüllt zwar das „Zusätzlichkeitskriterium“, fällt nach Auffassung des BMF aber nicht unter die Begünstigung nach § 3 Nr. 11 EStG.

Ist § 3 Nr. 11 EStG die richtige Befreiungsnorm?

Das BMF verweist in seinem Schreiben darauf, dass Corona-bedingte Bonuszahlungen nach § 3 Nr. 11 EStG steuerfrei sind. Es ist aber fraglich, ob diese Norm überhaupt einschlägig ist. Nach § 3 Nr. 11 EStG sind nämlich nur Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder aus Mitteln einer öffentlichen Stiftung steuerfrei. Das hätte zur Konsequenz, dass eine formlose Zahlung eines Arbeitgebers aus der freien Wirtschaft grundsätzlich nicht begünstigt wäre.

Die Brücke des BMF

Das BMF verweist jedoch als Zusatz auf die einschlägige Lohnsteuer-Richtlinie 3.11 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 bis 3. In dieser Norm ist geregelt, dass Unterstützungen, die private Arbeitgeber an einzelne Arbeitnehmer zahlen, steuerfrei sind, wenn sie dem Anlass nach gerechtfertigt sind, z. B. in Krankheits- und Unglücksfällen. Da die Corona-Krise aber die gesamte Gesellschaft betreffe, könne bei Unterstützungszahlungen zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.12.2020 allgemein unterstellt werden, dass ein Anlass vorliegt, der die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigt.

Absicherung durch verbindliche Auskunft

Wollen Sie sich absichern, dass Ihre Sonderzahlung trotz der nicht einschlägigen Rechtsgrundlage, steuerfrei bleibt, sollten Sie eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG ans Finanzamt stellen. Den Antrag können Sie form- und kostenfrei bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt stellen. Antragsberechtigt sind sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine positive Auskunft des Finanzamts verschafft Rechtssicherheit über die Steuerbefreiung im Lohnsteuerabzugsverfahren. Reichen Sie dafür einfach den Arbeitsvertrag und den Textentwurf für die Sonderzahlung ein – und bitten Sie das Finanzamt um eine verbindliche Auskunft nach § 42e EStG.

Wichtig | Die Auskunft entfaltet Bindungswirkung nur für Zwecke der Lohnsteuer. Es ist daher möglich, dass das Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers im Rahmen einer freiwilligen oder Pflichtveranlagung zur Einkommensteuer trotz positiver Anrufungsauskunft die Steuerbefreiung der Sonderzahlung versagt.

Persönliche Situation des Mitarbeiters spielt keine Rolle

Als Arbeitgeber müssen Sie die persönlichen Gegebenheiten und Einkommensverhältnisse Ihrer Mitarbeiter nicht prüfen. Jeder wird gleichbehandelt und hat Anspruch auf die Steuerbefreiung. Das BMF rechtfertigt das mit der aktuellen Situation und gesamtgesellschaftlichen Auswirkung der Krise.

Bedürftigkeit ist kein Kriterium

■ Beispiel

Sie möchten einem Mitarbeiter eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1.500 Euro leisten. Der Mitarbeiter ist grundsätzlich nicht auf die Zahlung angewiesen, da er letzte Woche den Lotto-Jackpot gewonnen hat.

Folge: Sie müssen Einkommensverhältnisse oder allgemeine Bedürftigkeit nicht prüfen. Auch für diesen Mitarbeiter wird die Zahlung als steuer- und sozialversicherungsfrei eingestuft.

Konkurrenz zu anderen Steuerbefreiungen?

Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Möglichkeiten der Pauschalbesteuerung (wie z. B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 S. 11, § 8 Abs. 3 S. 2 EStG) bleiben von der Corona-Steuerbefreiung unberührt. Sie können weiterhin in Anspruch genommen werden. Das bedeutet, dass z. B.

- monatliche Sachzuwendungen bis 44 Euro (Gutscheine),
 - zertifizierte Sportangebote bis 600 Euro,
 - nichtlohnsteuerbare Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Anlass bis 60 Euro oder
 - Personalrabatte bis 1.080 Euro jährlich
- in Anspruch genommen werden können. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11 EStG kommt somit „oben drauf“.

Corona-Bonus kann mit anderen Arbeitgeberleistungen ...

■ Beispiele

Fall 1

Sie möchten Ihrem Mitarbeiter einen „Corona-Bonus“ über 1.500 Euro zahlen. Zudem möchten Sie ihm, wie immer, monatlich einen Benzingutschein im Wert von 40 Euro zukommen lassen. Auch feiert der Mitarbeiter in diesem Monat seinen Geburtstag. Dafür soll er Blumen im Wert von 40 Euro bekommen.

Folge: Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11 EStG gilt neben und nicht anstatt weiterer Steuerbefreiungen. Sie können dem Mitarbeiter zusätzlich den monatlichen Gutschein und das Geburtstagsgeschenk i. S. v. R 19.6 LStR zukommen lassen.

Fall 2

Zum generell geschuldeten Arbeitslohn gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter jeden Monat ein Jobticket für den öffentlichen Nahverkehr. Dieser Mitarbeiter soll am 01.10.2020 einmalig eine Sonderzahlung im Sinne des § 3 Nr. 11 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

... fast beliebig kombiniert werden

Gesonderte
Aufzeichnung
im Lohnkonto

Es ist eine klassische
Win-Win-Situation

Modell besser nicht
auf die Spitze treiben

Folge: Die Steuerfreiheit des Jobtickets ist gesondert geregelt (§ 3 Nr. 15 EStG). Somit können Sie es weiterhin an den Mitarbeiter ausgeben. Der Corona-Bonus kann mit 1.500 Euro steuerfrei ausgezahlt werden.

So verbuchen Sie die Sonderzahlung

Die Sonderzahlung ist bei der Lohnabrechnung gesondert aufzuzeichnen. Sie kann über die Lohnart (Fest-)Bezug steuer- und sozialversicherungsfrei verbucht werden. In der Finanzbuchhaltung handelt es sich um freiwillige soziale Aufwendungen (lohnsteuerfrei).

So rechnet sich der Corona-Bonus für Betrieb und Mitarbeiter

Der erste Vorteil liegt klar auf der Hand. Sie können Ihre Arbeitnehmer für deren Anstrengungen belohnen. Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch Sie sparen Geld, weil die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung entfallen. Ihre Mitarbeiter sparen Lohnsteuern und Sozialabgaben.

Der Vergleich zur normalen Bonuszahlung

Würde die Bonuszahlung von 1.500 Euro „normal behandelt“, fielen für Sie zusätzlich ca. 20 Prozent an Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung an. Sie sparen sich also ca. 300 Euro, und das je Arbeitnehmer. Ihrem Mitarbeiter blieben von einer Zahlung von 1.500 Euro unter normalen Bedingungen nur ca. 900 Euro netto übrig. Denn neben den Abgaben in die Sozialversicherung (ca. 300 Euro) wird ja auch noch Lohnsteuer abgezogen (bei einem Grenzsteuersatz von 20 Prozent sind das 300 Euro).

Corona-Bonus für alle möglichen Bonuszahlungen nutzen

Der Corona-Bonus bietet deutliches Potenzial zur Gestaltung und Optimierung. Haben Sie sowieso vor, Mitarbeitern einen Bonus außer der Reihe zu gewähren, können Sie ihn nach § 3 Nr. 11 EStG steuerfrei gewähren.

Eine Einschränkung gibt es aber. Das BMF-Schreiben war mit heißer Nadel gestrickt. Es hat die Tür ein Stück weit offen gelassen und so auch missbräuchliche Gestaltungen ermöglicht. Die sind nicht im Sinne der Sache – und werden von der Finanzverwaltung wohl irgendwann aufgegriffen werden.

■ Beispiel

Ein Einzelhändler stellt für den gesamten Monat Oktober seine Frau und seine drei Kinder ein. Zusätzlich zum Gehalt in Höhe von 300 Euro zahlt er (vermeintlich) steuerfrei 1.500 Euro an die vier Personen aus. Der Bonus wurde nicht im Arbeitsvertrag verankert.

Folge: Nach dem BMF-Schreiben vom 09.04.2020 wäre die Zahlung begünstigt. Der Bonus ist im begünstigten Zeitraum zusätzlich zum Arbeitslohn mit dem Maximalbetrag geleistet worden. Ob das Modell aber wirklich Bestand haben wird, erscheint mit Blick auf den Missbrauchsvorbehalt des § 42 AO durchaus fraglich.