

Lohn und Gehalt

1. Corona-Prämie gehört nicht zum pfändbaren Einkommen

Wenn ein Arbeitgeber an seine Beschäftigten freiwillig eine Corona-Prämie zahlt, ist diese Leistung als Erschwerniszulage unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt und die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt.

Hintergrund

Der Beklagte betreibt eine Gaststätte. Er zahlte an seine Beschäftigte, die als Küchenhilfe eingestellt war, aber auch als Thekenkraft eingesetzt wurde, im September 2020 neben dem Monatslohn (1.350,00 EUR brutto und Sonntagszuschläge i. H. v. 66,80 EUR brutto) eine Corona-Prämie i. H. v. 400 EUR.

Über das Vermögen der Beschäftigten war im Jahr 2015 das Insolvenzverfahren eröffnet und die Klägerin zur Insolvenzverwalterin bestellt worden. Für den Monat September 2020 errechnete die Klägerin aus dem Monatslohn sowie der Corona-Prämie als pfändungsrelevanten Nettoverdienst einen Betrag i. H. v. 1.440,47 EUR und forderte den Beklagten erfolglos zur Zahlung eines aus ihrer Sicht pfändbaren Betrags i. H. v. 182,99 EUR netto auf.

Mit ihrer Klage vertritt die Klägerin die Auffassung, dass die vom Beklagten an die Beschäftigte gezahlte Corona-Prämie pfändbar sei. Anders als im Pflegebereich, wo der Gesetzgeber ausdrücklich die Unpfändbarkeit der Corona-Prämie bestimmt habe, bestehe für eine Sonderzahlung wie hier keine Regelung über eine Unpfändbarkeit.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung des von ihr geforderten Betrags.

Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Beschäftigten. Der Beklagte wollte mit der Leistung eine bei der Arbeitsleistung der Schuldnerin tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie überstieg auch nicht den Rahmen des Üblichen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO.

2. Echte Abfindungen bei Personalabbau unterliegen der Lohnsteuer

Abfindungsbeträge sind auch dann steuerlich zugeflossen, wenn sie im Falle einer unwirksamen Wertguthabenvereinbarung auf ein Zeitwertkonto der Arbeitnehmer eingezahlt werden. Die anschließende Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung kann nicht steuerfrei erfolgen.

Hintergrund

Ein Pharmaunternehmen strukturierte seinen Vertriebsbereich um und baute in diesem Zuge zahlreiche Arbeitsplätze ab. Betroffenen Arbeitnehmern wurden Abfindungen angeboten, die in bereits beim Arbeitgeber geführte Langzeitkonten eingebracht werden konnten. Die darin angesammelten Guthaben konnten laut Betriebsvereinbarung u. a. zur bezahlten Arbeitsfreistellung vor Ruhestandseintritt genutzt werden.

Arbeitnehmer, die ihre Abfindungszahlungen auf diese Weise verwendeten, beantragten wenige Tage vor ihrer Kündigung die Übertragung ihrer durch Abfindung aufgestockten Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV), was auch entsprechend umgesetzt wurde. Der Arbeitgeber nahm keinen Lohnsteuerabzug auf die "umgeleiteten" Abfindungszahlungen vor und berief sich u. a. auf die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 53 EStG, die für die Übertragung von Wertguthaben auf die DRV gilt. Das Finanzamt nahm den Arbeitgeber nach einer Lohnsteuer Außenprüfung für nicht abgeführte Lohnsteuer in Haftung. Dagegen wehrt sich der Arbeitgeber mit seiner Klage.

Entscheidung

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Finanzgericht bestätigte die Haftungsinanspruchnahme und entschied, dass den Arbeitnehmern spätestens mit der Überweisung der Abfindungsbeträge auf die bei der DRV geleisteten Wertguthaben steuerpflichtiger Arbeitslohn zugeflossen war. Zwar waren die Abfindungsbeträge weder bar ausgezahlt noch einem (Bank-)Konto der Arbeitnehmer gutgeschrieben worden. Der Lohnzufluss ergab sich aber daraus, dass die Arbeitnehmer mit Zuführung auf die Langzeitkonten die wirtschaftliche Verfügungsmacht über die Beträge erlangt hatten.

Die für die Übertragung von Wertguthaben geltende Steuerbefreiung des § 3 Nr. 53 EStG fand vorliegend keine Anwendung, da es an einer wirksam abgeschlossenen Wertguthabenvereinbarung fehlte. Der den Langzeitkonten zugrundeliegende Vertragszweck konnte nicht mehr erreicht werden, denn bei Zuführung zu den Langzeitkonten hatte bereits festgestanden, dass die Arbeitsverhältnisse beendet werden und eine künftige Freistellung von der Arbeitsleistung im laufenden Dienstverhältnis somit ausschied.

3. Grenzüberschreitend tätiger Berufskraftfahrer: Wer hat das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn?

Das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn eines in Deutschland wohnenden, bei einem niederländischen Arbeitgeber beschäftigten Berufskraftfahrers steht den Niederlanden zu, wenn er mit seinem Fahrzeug in den Niederlanden unterwegs gewesen ist. Für Tage, an denen der Berufskraftfahrer sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland oder in einem Drittstaat unterwegs gewesen ist, steht das Besteuerungsrecht den Niederlanden nur zeitanteilig zu.

Hintergrund

Der in Deutschland wohnende X war in den Jahren 2013/2014 bei einem niederländischen Arbeitgeber als Berufskraftfahrer beschäftigt. Er war in den Niederlanden, in Deutschland, in Belgien, in Frankreich und in der Schweiz unterwegs. Dabei war er an 130 von 219 Arbeitstagen (2013) bzw. 102 von 228 Arbeitstagen (2014) sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland unterwegs.

Der niederländische Fiskus besteuerte für die Streitjahre den gesamten von X bezogenen Arbeitslohn.

Das Finanzamt anerkannte das Besteuerungsrecht der Niederlande nur für den Teil des Arbeitslohns, der auf Tage entfiel, an denen X eine ausschließlich durch die Niederlande führende Fahrtstrecke zurückgelegt hatte. Für den Arbeitslohn, der auf ausschließlich außerhalb der Niederlande zurückgelegte Fahrtstrecken entfiel, steht Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Soweit X an demselben Tag eine sowohl durch die Niederlande als auch durch andere Staaten führende Fahrtstrecke zurückgelegt hat, ist das Besteuerungsrecht (geschätzt) je hälftig auf die Niederlande und auf Deutschland aufzuteilen.

Dem folgte das Finanzgericht und wies die Klage ab. Es wies auf das Fahrzeug als Ort der Arbeitsausübung sowie auf das abkommensrechtliche Arbeitsortprinzip hin.

Entscheidung

Der Bundesfinanzhof entschied, dass der Arbeitslohn, der auf Tage entfällt, an denen X sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland oder in einem Drittstaat unterwegs war, anteilig der Einkommensteuer unterliegt.

Das Besteuerungsrecht am Arbeitslohn richtet sich im Verhältnis zu den Niederlanden nach Art. 10 Abs. 1 DBA-NLD (Tätigkeitsprinzip). Die dieser Bestimmung vorgehende 183 Tage-Regelung des Abs. 2 (Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaats unabhängig vom Ort der Arbeitsausübung) ist im Streitfall nicht anwendbar, da sie voraussetzt, dass der Arbeitgeber seinen Wohnsitz nicht in dem anderen Staat hat.

Art. 10 Abs. 1 DBA-NLD bestimmt für den Fall, dass eine Person mit Wohnsitz in einem der Vertragsstaaten (hier: Deutschland) Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bezieht, der andere Staat (hier: Niederlande) das Besteuerungsrecht für diese Einkünfte hat, wenn die Arbeit in dem anderen Staat ausgeübt wird. Demnach wird das Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaats für den Arbeitslohn nur insoweit eingeschränkt, als er auf eine Tätigkeit entfällt, die der Steuerpflichtige in dem anderen Staat verrichtet hat. Somit gilt im Anwendungsbereich des Art. 10 Abs. 1 DBA-NLD das Grundprinzip der Besteuerung im Tätigkeitsstaat, das auch Art. 15 Abs. 1 des OECD MA zugrunde liegt.

Für grenzüberschreitend tätige Berufskraftfahrer, deren Arbeitsort dort ist, wo sie sich mit den Fahrzeugen jeweils physisch aufhalten, folgt hieraus, dass das Arbeitsentgelt aufzuteilen ist. Das gilt auch für den Fall, dass der Fahrer an einem Arbeitstag nur stundenweise in einem Staat tätig geworden ist. Bei der Aufteilung des Arbeitslohns anhand der jeweils in den Niederlanden ausgeübten Arbeitszeit hat der Bundesfinanzhof die Schätzung des Finanzamts (ausgehend von einer hälftigen Teilung je Arbeitstag mit Fahrten sowohl in den Niederlanden als auch im Inland bzw. in einem Drittstaat) als sachgerecht anerkannt.

Die von X mit der Revision vertretene Auffassung, nach der dem Tätigkeitsstaat schon bei geringster Berührung seines Staatsgebietes durch den Berufskraftfahrer das Besteuerungsrecht für den gesamten Arbeitslohn für diesen Tag zusteht, findet in Art. 10 Abs. 1 DBA-NLD keine Stütze. Die Regelung stellt einzig auf die (physische) Ausübung der Arbeit in dem anderen Staat ab und bezieht sich nicht auf bestimmte, unteilbare Zeiteinheiten (Arbeitstage).

Soweit X in Drittstaaten (Belgien, Frankreich, Schweiz) unterwegs war, steht das Besteuerungsrecht Deutschland als Ansässigkeitsstaat zu. Das deutsche Besteuerungsrecht ist nicht aufgrund der 183 Tage-Regelungen in den DBA eingeschränkt. Es besteht kein Anhalt dafür, dass die Voraussetzungen – länger als 183 Tage dauernder Aufenthalt im Jahr im Drittstaat – im Streitfall vorgelegen haben könnten.