

SONDERNEWSLETTER November 2022



Inflationsausgleichsprämie – bis zu EUR 3.000,00 steuerfrei

Ab dem 26. Oktober 2022 können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu EUR 3.000,00 gewähren. Das sieht die sogenannte **Inflationsausgleichsprämie** vor, die die Bundesregierung auf den Weg gebracht hat und der der Bundestag und Bundesrat nun zugestimmt haben. Der Begünstigungszeitraum ist bis zum 31. Dezember 2024 befristet.

Die Inflationsausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspakets vom 3. September 2022. „Der Bund ist bereit, bei zusätzlichen Zahlungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten einen Betrag von bis zu EUR 3.000,00 von der Steuer und den Sozialversicherungsabgaben zu befreien“, so der Inhalt des Beschlusses.

### 1. Voraussetzung für die Inflationsausgleichsprämie

Um von der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie in § 3 Nr. 11c EStG profitieren zu können, muss

- der Arbeitgeber einem seiner Arbeitnehmer
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
- bis zum 31.12.2024
- zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise
- Zuschüsse oder Sachbezüge
- bis zu einem Höchstbetrag von EUR 3.000,00 zuwenden und
- im Lohnkonto aufzeichnen (§ 41 Abs. 1 S. 3 EStG).

Der Inflationsausgleich kann vom Arbeitgeber an alle bei ihm im Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter gewährt werden, unabhängig von Teil- oder Vollzeit. Begünstigt sind auch Aushilfen, Minijobber, Auszubildende und Leiharbeiter. Leiharbeitnehmern kann der Verleiher als lohnsteuerlicher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie gewähren.

**Nicht begünstigt** sind freie Mitarbeiter, selbstständig tätige Handelsvertreter sowie Arbeitnehmer verbundener Unternehmen (z. B. Arbeitnehmer einer Tochter- oder Schwestergesellschaft).

Die Inflationsausgleichsprämie kann auch Arbeitnehmern gewährt werden, deren Arbeitsverhältnis z. B. infolge von Kurzarbeit, Bezug von Krankengeld oder Elternzeit (mit Bezug von Elterngeld) ruht.

## 2. Gleichbehandlung

Soll die Inflationsausgleichsprämie nicht einheitlich an alle Arbeitnehmer ausgezahlt werden, muss der Arbeitgeber zunächst den allgemeinen arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatz** beachten. Diese Regel verbietet eine willkürliche, d.h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer.

Eine Möglichkeit ist die Gruppenbildung, innerhalb derer die Arbeitnehmer gleichbehandelt werden müssen. Die Gruppen müssen anhand objektiver Kriterien differenziert werden. Differenzierungskriterien für Arbeitnehmergruppen können sein:

- Belastung einer Gruppe
- Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich
- Unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen

Beispiele für eine sachliche Differenzierung:

- Eine bestimmte Einkommensgrenze: Besonders Geringverdiener bekommen die hohen Reallohnverluste zu spüren, die durch die Preissteigerungen (Energie, Lebensmittel) entstehen. Der Arbeitgeber kann z.B. die Inflationsausgleichsprämie an Arbeitnehmer auszahlen, die unter eine bestimmte Einkommensgrenze fallen.
- Familienstand: Arbeitnehmer mit Kindern sind von den Preissteigerungen in einem höheren Maß betroffen.
- Der Arbeitgeber differenziert zulässig, wenn er entsprechend einem Tarifvertrag eine Sonderzahlung nur an Mitglieder der tarifschließenden Gesellschaft leistet.

### **Teilzeitbeschäftigte /n Minijobber**

Zulässig ist es, eine Inflationsausgleichsprämie anteilmäßig (pro rata temporis) im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu kürzen. Diese Regelung kann auch bei Minijobbern angewandt werden.

### **Nicht zulässig:**

Das AGG verbietet eine ungerechtfertigte Benachteiligung Einzelner, aus „Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“, § 1 AGG.

### 3 Praxistipps

Für die Praxis empfiehlt es sich, insbesondere auch aus Nachweisgründen für die künftige Lohnsteuer- außenprüfung, in der jeweiligen Lohn- oder Gehaltsabrechnung oder auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohn- oder Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers einen Hinweis aufzunehmen. Darin soll deutlich gemacht werden, dass die Zahlung der Inflationsausgleichprämie dazu dient, die anhaltend hohen Belastungen infolge der Preissteigerungen zu reduzieren. Außerdem sollten Arbeitgeber die Leistung bzw. Zahlung ausdrücklich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. Sie sollten sich dazu (ebenso aus Nachweisgründen) eine entsprechende Erklärung vom Arbeitnehmer unterzeichnen lassen.

### 4. Musterformulierung Inflationsausgleichprämie

Wollen Sie eine Inflationsausgleichprämie von bis zu EUR 3.000,00 auskehren, können Sie den Freiwilligkeitsvorbehalt wie folgt formulieren:

*Die Gewährung der als Inflationsausgleichprämie bezeichneten einmaligen Zahlung in Höhe von .... Euro erfolgt durch den Arbeitgeber ... (Name) freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die anhaltend hohen Belastungen des Arbeitnehmers ... (Name) aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht. Die Zahlung ist nach § 3 Nr. 11c EStG steuer- und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei.*

### 5. Auszahlung bis zum Höchstbetrag von EUR 3.000,00

Für die Inflationsausgleichprämie gilt ein Höchstbetrag von EUR 3.000,00 (§ 3 Nr. 11c EStG) je Arbeitnehmer. Da es sich um einen Freibetrag und nicht um eine Freigrenze handelt, kann der Arbeitgeber auch einen niedrigeren oder höheren Betrag zuwenden. Entscheidet sich der Arbeitgeber für einen höheren Betrag, unterliegt der den Freibetrag von EUR 3.000,00 überschreitende Teil als Arbeitslohn dann der Besteuerung und den Sozialabgaben, und nur EUR 3.000,00 sind steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum geschuldeten Lohn / Gehalt gewährt wird (s.o.).

Sie als Arbeitgeber können frei bestimmen, ob, wann und in welcher Form Sie die Zahlungen leisten. Sie können die EUR 3.000,00 in einem Betrag oder ratierlich in der Zeit **zwischen dem 26.10.2022 und dem 31.12.2024** leisten.

**Wichtig:** Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Inflationsausgleichprämie vollkommen alleine. Ihm verbleibt lediglich der Abzug als Betriebsausgabe.

Der Höchstbetrag stellt auf das Arbeitsverhältnis ab. Aus diesem Grund können Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitgebern mehrfach profitieren. Ein Arbeitnehmer mit einem Haupt- und Nebenjob kann damit bis zu EUR 6.000,00 steuer- und beitragsfrei erhalten (EUR 3.000,00 vom Arbeitgeber des Hauptjobs und EUR 3.000,00 vom Arbeitgeber des Nebenjobs). Darüber hinaus können Arbeitnehmer mehrfach profitieren, wenn sie bis zum 31.12.2024 ihren Arbeitgeber wechseln.

Beispiele für Inflationsausgleichsprämie:

Negative Beispiele – so geht es nicht:	Positive Beispiele – das ist möglich:
<p>Der Arbeitnehmer verzichtet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf ein bereits zugesagtes oder vereinbartes Urlaubsgeld</li> <li>• auf eine bereits zugesagte oder vereinbarte Gehaltserhöhung</li> <li>• auf einen Teil seines vereinbarten Vermögens</li> <li>• auf die Auszahlung von Überstunden oder ähnlichem</li> <li>• auf eine zugesagte oder vereinbarte Prämie bzw. Gewinnbeteiligung und erhält stattdessen eine entsprechende Inflationsausgleichsprämie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitnehmer erhält eine Inflationsausgleichsprämie zusätzlich zu seinem Gehalt, ohne dass dafür im Gegenzug andere Zahlungen oder Ansprüche gegen den Arbeitgeber entfallen.</li> <li>• Ein bisher freiwillig vom Arbeitgeber gezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld wurde für 2022, 2023 oder 2024 den Arbeitnehmern noch nicht zugesagt und nun in eine Inflationsausgleichsprämie umgewandelt (Achtung: Betriebliche Übung und Arbeitsverträge beachten! Ggf. hier arbeitsrechtlichen Rat einholen!)</li> </ul>

## 6. Tarifvertraglicher Anspruch

Die freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers kann in einigen Fällen auch eine **Pflicht** sein, wenn nämlich der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie hat. Ein Anspruch kann sich auch aus dem Tarifvertrag ergeben.

Eine solche beispielhafte Aufnahme in das tarifliche Regelungswerk hat aktuell aufgrund der Verhandlungen zwischen IG BCE und Chemie-Arbeitgeber stattgefunden. Das verhandelte Entlastungspaket sieht vor: Die Prämie wird in zwei Teilzahlungen ausbezahlt. Die erste Zahlung ist spätestens am 31.12.2023 fällig, die zweite spätestens am 31.12.2024. Arbeitgeber können aber freiwillig auch schon früher auszahlen oder als Gesamtbetrag.

Der Inhalt dieses Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine steuerliche oder rechtliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

Quelle/n: u.a. IWW Verlag, LGP Löhne und Gehälter professionell;

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastungen-im-ueberblick/inflationsausgleichsprämie-2130190>

**Dr. Küffner & Partner GmbH**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

**Büro Landshut**  
Neustadt 532-533  
84028 Landshut  
T +49 871 9222-0  
F +49 871 9222-599

**Büro München**  
Blutenburgstraße 43  
80636 München  
T +49 89 542620-0  
F +49 89 542620-599