



RA EGBERT WEIGEL, MOLTKESTRASSE 20, 76829 Landau

Egbert Weigel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht
Mediator
Zertifizierter Berater für
Steuerstrafrecht (DAA)

Christine Walter
Rechtsanwältin

Cornelia Kömmerling
Fachwältin für Steuerrecht
Familienrecht §§ 4, 4a FAO

Dipl.-FW (FH) Birgit Weigel
Steuerberaterin
angestellt nach § 58 StBerG

Moltkestraße 20, 76829 Landau Eingang
via Glacisstr, Parkplatz im Hof

Kontakt
Telefon 06341/9256-0/Fax 9256-25
kanzlei@rechtsanwaltweigel.de
www.rechtsanwaltweigel.de

Mandanten-Information: So vermeiden Sie Fehler bei der Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

seit dem 26.10.2022 können Sie als Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 € an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Diese steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie nach § 3 Nr. 11c EStG bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Arbeitnehmer in der aktuellen Inflationsphase zu entlasten, ohne eine dauerhafte Lohn-erhöhung zu vereinbaren. **Der besondere Vorteil:** Die Arbeitnehmer können diese Leistung als „brutto für netto“

vereinnahmen und als Arbeitgeber sparen Sie den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

Beachten Sie aber, dass die Auszahlung der Prämie eine rein **freiwillige Leistung** ist, soweit in Tarifverträgen keine Regelung enthalten ist.

Zudem ist bei dem Umgang mit der Prämie Vorsicht geboten! Fehler können bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung zu empfindlich hohen Nachzahlungen führen. So ist zum Beispiel eine **Gehaltsumwandlung ausgeschlossen**. Es stellen sich auch weitere Fragen – etwa nach einer Auszahlung in Raten, – die wir Ihnen mit dieser Mandanteninformation beantworten. Bei der Entscheidung, ob Sie Ihren Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie zahlen wollen, sollten Sie neben dem Aspekt der Mitarbeiterbindung unbedingt auch die wirtschaftlichen Verhältnisse Ihres Unternehmens beachten.

Inhaltsverzeichnis

1	Wer kann von der Prämie profitieren?.....	2
2	Begünstigungszeitraum und Höchstbetrag.....	3
3	Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn	3
4	Leistung zur Milderung gestiegener Verbraucherpreise	4
5	Aufzeichnungspflichten	4
6	Achten Sie auf Gleichbehandlung	4
7	Pfändbarkeit	4

Sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen vor einer geplanten Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie an Ihre Arbeitnehmer haben.

1 Wer kann von der Prämie profitieren?

Grundsatz: Alle Arbeitnehmer

Sie können eine Inflationsausgleichsprämie unter diesen Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei an Ihre Arbeitnehmer leisten:

- Zuschuss oder Sachbezug **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn,
- im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024,
- zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise,
- bis zu einem Betrag von 3.000 €.

Die Begünstigungsmöglichkeit der abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie gilt für **alle aktiven Arbeitnehmer** branchenübergreifend.

Hinweis: Bei Arbeitsverhältnissen unter nahen Angehörigen muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung auch unter Fremden üblich sein, um steuerlich anerkannt zu werden.

Für Selbständige, egal in welcher Betriebsgröße, gibt es **keine** Möglichkeit, die Inflationsausgleichsprämie, etwa über eine steuerfreie Entnahme, in Anspruch zu nehmen.

Begünstigte Empfänger sind dem Grunde nach:

- festangestellte Arbeitnehmer in Vollzeit,
- festangestellte Arbeitnehmer in Teilzeit,
- festangestellte Arbeitnehmer in Elternzeit,
- befristet angestellte Arbeitnehmer,
- geringfügig Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte,
- Werkstudenten und Auszubildende,
- Gesellschafter-Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder,
- Übungsleiter mit Bezug von Bruttoarbeitslohn.

Hinweis: Die Inflationsausgleichsprämie wird nicht in den steuersatzerhöhenden Progressionsvorbehalt einbezogen.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie an einen angestellten Gesellschafter-Geschäftsführer ist möglich, sie muss aber **fremdüblich** sein. Andernfalls entsteht eine **verdeckte Gewinnausschüttung**. Diese unterliegt zwar nicht der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, führt aber zu steuerpflichtigen Einkünften aus Kapitalvermögen beim Gesellschafter-Geschäftsführer. Außerdem kann die Gesellschaft die Zahlung **nicht** als Betriebsausgabe geltend machen.

Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

Die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie ist auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen

(sog. **Minijobber**) möglich. Die Prämie führt hierbei **nicht** dazu, dass die **Entgeltgrenze** von derzeit 520 € **überschritten** wird, da die steuerfreie Beihilfe nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehört. Auch **kurzfristig Beschäftigte** können von der Inflationsausgleichsprämie bis zum Höchstbetrag profitieren, wenn die Tätigkeit in den Begünstigungszeitraum fällt.

Empfänger von Arbeitslosengeld II

Sie können auch Arbeitnehmer, die aufgrund eines geringen Einkommens mit Arbeitslosengeld II (sog. Hartz IV, ab 01.01.2023: **Bürgergeld**) entsprechend aufstocken müssen, mit einer Inflationsausgleichsprämie bedenken. Die Prämie wird **nicht** als Einkommen beim Bedürftigen angerechnet.

Bezieher von Kurzarbeitergeld

Aufstockungsbeträge zum **Kurzarbeitergeld** können ebenfalls steuerfrei gezahlt werden. Dazu ist es erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Ihnen als Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern oder anderen Vereinbarungen bzw. Erklärungen erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise handelt.

Mehrere Dienstverhältnisse

Der Freibetrag für die Inflationsausgleichsprämie ist **arbeitgeberbezogen**. Haben Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse, kann die Prämie **für jedes Arbeitsverhältnis gesondert** geleistet werden, jeweils bis zum Höchstbetrag von insgesamt 3.000 €. Entsprechendes gilt auch, wenn innerhalb des Begünstigungszeitraums der Arbeitgeber gewechselt wird.

Hinweis: Für Sie als Arbeitgeber entfällt damit eine Prüfung, ob ein Arbeitnehmer die Prämie ggf. bereits in einem anderen Dienstverhältnis erhalten hat.

Liegen allerdings **mehrere Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber** vor, kann der Höchstbetrag nur einmal ausgeschöpft werden. Dies gilt auch dann, wenn mehrere Dienstverhältnisse bei demselben Arbeitgeber zeitlich aufeinanderfolgen.

Beispiel: Kellner K wird von seinem Arbeitgeber A im Dezember 2022 wegen Auftragseinbrüchen entlassen. Zuvor hat er noch im November 2022 eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 € erhalten. Als das Geschäft wieder anzieht, stellt A Kellner K im März 2023 wieder ein und möchte ihm eine weitere Inflationsausgleichsprämie von 3.000 € zahlen.

Da es sich um zwei aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse beim selben Arbeitgeber handelt, ist nur eine Prämie bis zum Höchstbetrag von insgesamt 3.000 €

möglich. A kann K somit nur noch eine weitere abgabenfreie Prämie von 1.000 € gewähren, da dieser bereits im vorherigen Arbeitsverhältnis 2.000 € erhalten hat.

2 Begünstigungszeitraum und Höchstbetrag

Steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlungen als Inflationsausgleichsprämie sind vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 (Begünstigungszeitraum) möglich. Hierbei können in diesem Zeitraum **auch jahresübergreifend** mehrere Zahlungen bis insgesamt zum Höchstbetrag von 3.000 € geleistet werden.

Hinweis: Es ist also möglich, die Zahlungen bis zum Höchstbetrag von 3.000 € über den Begünstigungszeitraum entsprechend aufzuteilen. So könnte zum Beispiel 2023 eine Zahlung von 1.500 € erfolgen und eine weitere in Höhe von 1.500 € bis zum 31.12.2024.

Höchstbetrag als Freibetrag

Der Höchstbetrag ist als ein **Freibetrag** ausgestaltet. Zahlen Sie mehr als den Höchstbetrag von 3.000 € als Inflationsausgleichsprämie an die Arbeitnehmer im Begünstigungszeitraum aus, so stellt **nur** der 3.000 € übersteigende Teil steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

Hinweis: Die Zahlungen müssen dem Arbeitnehmer im Begünstigungszeitraum auch tatsächlich zufließen. Eine bloße Zusage des Arbeitgebers reicht nicht aus.

Auch Sachbezüge begünstigt

Neben Geldzahlungen gilt die Befreiung auch entsprechend für im Begünstigungszeitraum gewährte **Sachbezüge** an die Arbeitnehmer. Anzusetzen ist bei Sachbezügen der um übliche Preisnachlässe geminderte Endpreis am Abgabeort. Das ist der Preis, den ein fremder Letztverbraucher für die konkreten Waren bzw. Dienstleistungen im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich zahlt (inklusive der darauf entfallenden Umsatzsteuer).

Hinweis: Andere Befreiungsvorschriften für Sachbezüge, etwa im Rahmen der monatlichen Freigrenze von 50 € oder das steuerfreie Jobticket, sind vorrangig gegenüber der Regelung der Inflationsausgleichsprämie anzuwenden. Sie sollten daher klar dokumentieren, welcher Sachbezug aufgrund welcher Befreiungsvorschrift steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt wird.

3 Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Die Leistungen müssen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbracht werden, damit die Begünstigung greift. Der ohnehin geschuldete Arbeitslohn ist hierbei der bereits durch den Arbeitsvertrag oder durch sonstige Vereinbarungen (z.B. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) vereinbarte Arbeitslohn inklusive entsprechender Sachbezüge. Die steuerfreien Zuschüsse und Sachzuwendungen dürfen **nicht auf den Arbeitslohnanspruch angerechnet** und **auch nicht anstelle** einer bereits **vereinbarten künftigen Erhöhung** des Arbeitslohns gewährt werden.

Hinweis: Damit sind Gehaltsumwandlungen und Lohnformenwechsel, bei denen ein zuvor regulär zu versteuernder Arbeitslohn in eine steuerfreie Zahlung umgewandelt werden soll, ausgeschlossen. Begünstigt sind nur echte Zusatzleistungen.

Freiwillige Sonderzahlungen, zum Beispiel Weihnachtsgeld

Haben Sie als Arbeitgeber in der Vergangenheit das Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen (z.B. wegen eines guten Jahresergebnisses) nur unter einem **Freiwilligkeitsvorbehalt** ausgezahlt, haben Ihre Arbeitnehmer **keinen arbeitsrechtlichen Anspruch** auf die Zahlung. In diesem Fall kann das Weihnachtsgeld oder die freiwillige Gratifikation grundsätzlich durch die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden. Das Erfordernis der **Zusätzlichkeit** ist erfüllt. Es muss allerdings klargestellt werden, dass die Zahlung zur Milderung der gestiegenen Verbraucherpreise vorgenommen wird.

Keine steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung ist hingegen möglich, wenn Sie als Arbeitgeber bereits im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zur Zahlung von Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Gratifikationen oder Urlaubsgeld) verpflichtet sind.

Hinweis: Dies gilt auch, wenn der Anspruch auf die entsprechende Sonderzahlung lediglich dem Grunde nach besteht und erst später betragsmäßig genauer festgelegt wird.

Überstundenausgleich

Geleistete Mehrarbeit wird in vielen Fällen in Geld oder Freizeit ausgeglichen. Bestanden in Ihrem Unternehmen bereits **vor dem 26.10.2022** Regelungen zur Abgeltung von Überstunden in Geld, ist die Inflationsausgleichsprämie nicht für eine steuerfreie Gestaltung nutzbar. Bestand keine Regelung oder besteht lediglich die Möglichkeit des Zeitausgleichs, kann die Inflationsausgleichsprämie steuerfrei gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer auf

den Freizeitausgleich verzichtet. Diese Leistung gilt dann als „**zusätzlich**“.

Variable Gehaltsbestandteile

Neben fest vereinbarten Zahlungen besteht das Gesamtgehalt auch oft aus variablen Bestandteilen, die anhand vorab festgelegter Zielvereinbarungen definiert sind. Die Kriterien für die Zielerreichung sind nicht immer fest definiert und lassen Beurteilungsspielräume zu. Unter Nutzung dieser Unschärfen eigentlich steuer- und sozialversicherungspflichtige Gehaltsbestandteile teilweise in einen Inflationsausgleich „umzuwandeln“, ist **grundsätzlich unzulässig**. Es ist davon auszugehen, dass Betriebsprüfer sich diese Themen genauer ansehen.

4 Leistung zur Milderung gesteigener Verbraucherpreise

Die Leistungen an die Arbeitnehmer müssen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden. Hierbei ist ein **Einzelnachweis von tatsächlich gestiegenen Kosten** bei den einzelnen Arbeitnehmern (etwa erhöhte Abschlagszahlungen für Energie) aber **nicht notwendig**. Es muss lediglich dokumentiert werden, dass die Leistung (Geldzahlung oder Sachbezug) aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wird. Aus praktischer Sicht ist es auch sinnvoll, die Belegschaft durch **ein Informationsschreiben** über die Gewährung der Prämie zu informieren und so zum Beispiel auch die Freiwilligkeit der Leistung klarzustellen.

5 Aufzeichnungspflichten

Die Zahlung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie haben Sie **im Lohnkonto** der Arbeitnehmer zu dokumentieren. So kann bei künftigen Lohnsteuer-Außenprüfungen die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden. An die Dokumentation werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn Sie bei Gewährung der Prämie deutlich machen, dass diese im Zusammenhang mit den gestiegenen Verbraucherpreisen steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Hinweis: Wenn keine Verpflichtung zur Führung von Lohnunterlagen besteht (z.B. beim Haushaltsscheckverfahren), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis.

6 Achten Sie auf Gleichbehandlung

Als Arbeitgeber dürfen Sie keine willkürlichen, das heißt sachlich unbegründeten Unterschiede bei der Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder bei verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern machen. Das gilt auch bei

der Gewährung freiwilliger Leistungen. Falls Sie die Inflationsausgleichsprämie nur an einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern auszahlen möchten, müssen Sie **sachliche Gründe** vorhalten. Unzulässig ist es, einzelne Arbeitnehmer nach „Nasenfaktor“ von der Prämie auszunehmen. Entsprechendes gilt auch, wenn Arbeitnehmer die Prämie in unterschiedlicher Höhe erhalten sollen. Üblicherweise werden in diesen Fällen Gruppen von bestimmten Arbeitnehmern gebildet, die **gemeinsame Merkmale** haben.

Hinweis: Solche Merkmale können sein:

- Anzahl unterhaltspflichtiger Kinder,
- Umfang der Beschäftigung nach Wochenstunden,
- Einkommen: Mitarbeiter mit hohen Einkommen (z.B. leitende Angestellte) könnten von der Zahlung ausgenommen werden.

Das Anknüpfen an Leistungskriterien widerspricht Sinn und Zweck der Prämie und ist daher unzulässig.

Wichtig ist, dass Sie die sachlichen Gründe einer Ungleichbehandlung einzelner Gruppen von Arbeitnehmern klar darlegen (z.B. in einem Anschreiben an Ihre Belegschaft). Benachteiligte Arbeitnehmergruppen könnten im Zweifel verlangen, entsprechend der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden.

Hinweis: Beachten Sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, insbesondere, wenn Sie die Prämie nicht an alle Mitarbeiter (in gleicher Höhe) auszahlen wollen.

7 Pfändbarkeit

Arbeitseinkommen ist grundsätzlich pfändbar, soweit keine Ausnahmeregelung greift. Eine solche Ausnahme besteht hier wohl **nicht**. Anders als der Corona-Bonus, der laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht pfändbar ist, ist die Inflationsausgleichsprämie keine Erschwerniszulage. Sie dient vielmehr der Abmilderung außerbetrieblicher Belastungen. Erste Urteile bleiben allerdings abzuwarten.

Mit freundlichen Grüßen