

Neues vom Gesetzgeber

Die neue Inflationsausgleichsprämie

Aufgrund des Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz ist in der Fassung vom 19. Oktober 2022 rückwirkend zum 1. Oktober 2022 eine Änderung in § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz in Kraft getreten. Die sogenannte Inflationsausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspakets vom 3. September 2022 und ermöglicht es dem Arbeitgeber, zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise an jeden seiner Arbeitnehmer einen Betrag von bis zu 3.000 € steuer- und abgabenfrei zu zahlen. Dabei sollten Arbeitgeber Folgendes beachten:

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, eine Sonderzahlung zu gewähren. Es handelt sich um eine **freiwillige Leistung**, auf die grundsätzlich kein Rechtsanspruch besteht. Ein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie kann jedoch durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertragliche Regelung begründet werden.

Zur Vermeidung der Begründung eines Rechtsanspruchs durch **betriebliche Übung** sollte die Zahlung mit einem klar formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt versehen werden, aus dem hervorgeht, dass es sich um eine einmalige freiwillige Leistung handelt, durch die zukünftige Ansprüche nicht begründet werden.

Vom Arbeitgeber gewährte Leistungen sind gemäß § 3 Nr. 11c EStG bis zu einem **Maximalbetrag** von 3.000 € steuer- und abgabenfrei. Der Betrag muss nicht im Ganzen, sondern kann durch mehrere Leistungen gewährt werden, solange sie den Betrag von 3.000 € insgesamt nicht übersteigen.

Die Prämie kann flexibel im **Zeitraum** vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 gewährt werden.

Eine Zahlung ist auch in **Teilbeträgen** möglich. So ist es beispielsweise denkbar, 2022, 2023 und 2024 jeweils 1.000 € an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

Der Betrag kann sowohl in **Form** von Zuschüssen als auch in Form von Sachbezügen gewährt werden.

Voraussetzung des § 3 Nr. 11c EStG ist es, dass die Leistungen „**zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt werden. Eine Umwandlung von Entgelt in die steuer- und abgabenfreie Prämie ist ausgeschlossen. Die Prämie kann deshalb auch nicht anstelle einer geschuldeten Weihnachtsgratifikation gezahlt werden.

Bei Gewährung der Prämie genügt es, wenn der Arbeitgeber deutlich macht, dass diese im **Zusammenhang mit der Preissteigerung** steht – zum Beispiel durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung. Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Soll die Inflationsausgleichsprämie nicht an alle Beschäftigte eines Betriebs gleichermaßen ausgezahlt werden, muss im Hinblick auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz** ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegen.

Bei der Verteilung besteht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein erzwingbares **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats.

Die gewährten Leistungen sind auch **sozialversicherungsfrei**, da es sich nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht um Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV handelt.

Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerung bleiben von der Steuerfreiheit der Inflationsprämie unberührt.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de