



Latzel
STEUERBERATER

Whitepaper: Inflationsausgleichsprämie

Stand: 01.11.2022



Latzel

Latzel Whitepaper: Inflationsausgleichsprämie

Inhalt

1. Auszahlung der Prämie.....	3
2. Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsbefreiung.....	3
3. Begünstigte Arbeitnehmer.....	4
4. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz.....	4
5. Mehrere Dienstverhältnisse.....	5
6. Aufzeichnung- und Nachweispflichten.....	5
Inflationsausgleichsprämie.....	6



Latzel Whitepaper: Inflationsausgleichsprämie

Zur Abmilderung weltweit steigender Verbraucherpreise erhalten alle Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfrei eine Sonderzahlung von bis zu EUR 3.000 zukommen zu lassen.

Dies betrifft alle Berufsgruppen, nicht nur z. B. die sog. "systemrelevanten Berufsgruppen". Bei Gewährung der Sonderzahlungen sind jedoch bestimmte Kriterien zu beachten, wie z. B. die Zusätzlichkeitsvoraussetzung oder arbeitsrechtliche Gesichtspunkte in Bezug auf das Gleichbehandlungsgebot.

Grundlage der neuen Steuerfreiheit ist der neue [§ 3 Nr. 11c EStG](#), der die Inflationsausgleichsprämie für alle Arbeitnehmer steuerfrei stellt.

1. Auszahlung der Prämie

Arbeitgeber können in dem Zeitraum 26.10.2022 bis 31.12.2024 die Prämie von maximal EUR 3.000 an ihre Arbeitnehmer auszahlen.

Dies kann direkt über die Lohnabrechnung erfolgen. Alternativ kann die Prämie auch als Sachlohn gewährt werden.

Die Inflationsausgleichsprämie darf in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden. Die einzelnen Beträge dürfen aber in Summe die Grenze von EUR 3.000 nicht überschreiten. Zahlungen, die über die Höchstgrenze hinausgehen, sind dann lohnsteuer- und beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

2. Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsbefreiung

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen oder Unterstützungen infolge der anhaltend hohen Inflation:

- im begünstigten Zeitraum
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn,
- zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Inflation gezahlt werden.

Die Zusätzlichkeit ist dabei besonders wichtig. Für die Prämie darf somit nicht das vertraglich vereinbarte Gehalt, Weihnachtsgeld oder eine sonstige festgelegte Prämie gestrichen oder gekürzt werden, um Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einzusparen.

Die Prämie muss zusätzlich zu allen bisher vereinbarten Zahlungen erfolgen.

Praxis-Beispiel:

Arbeitnehmer A erhält von seinem Arbeitgeber B aufgrund einer Vereinbarung aus Januar 2023 im August 2023 eine Sonderzahlung von EUR 3.000 aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung von B an A i. H. v. EUR 3.000. Die Auszahlung an A wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von B in der begünstigten Zeit in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gezahlt und die gewährte Leistung erfolgt zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen aufgrund der weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise bis zu einem Betrag von EUR 3.000.

3. Begünstigte Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer können die Inflationsausgleichsprämie erhalten. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit beschäftigt ist oder ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob / kurzfristige Beschäftigung) handelt. Bei den Minijobbern wird die Auszahlung der Prämie nicht auf die EUR 520-Grenze angerechnet.

Ebenfalls kann die Prämie an Arbeitnehmer mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis gezahlt werden. Dazu gehören z.B. Arbeitnehmer in Kurzarbeit, Elternzeit oder im Krankengeldbezug.

Im Falle eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung jedoch auch unter Fremden üblich sein.

Weiterhin ist es möglich, dass Gesellschafter-Geschäftsführer die Prämie erhalten. Hierbei sollte besonders auf den Gleichbehandlungsgrundsatz geachtet werden, da sonst zusätzlich das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung besteht.

Nicht begünstigt sind:

- freie Mitarbeiter
- selbständige Handelsvertreter
- Einzelunternehmer
- Gesellschafter einer Personengesellschaft (GbR, OHG, KG)

4. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Wenn Beschäftigte oder Beschäftigungsgruppen bei der Zahlung ausgeschlossen werden, sollte dafür ein sachlicher Grund vorliegen, um den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten.

Beispiele für eine sachliche Differenzierung sind:

- **Einkommensgrenze:** Gerade Geringverdiener bekommen die höheren Kosten stark zu spüren. Somit kann die Prämie z.B. an Arbeitnehmer mit einem Einkommen unterhalb einer bestimmten Grenze auszahlt und Besserverdiener ausgeschlossen werden.
- **Familienstand:** Arbeitnehmer mit Kindern sind in einem höheren Maße von den Preissteigerungen betroffen als Arbeitnehmer ohne Kinder. Somit kann die Auszahlung einer Prämie von der Frage abhängig gemacht werden, ob ein Arbeitnehmer Kinder hat.



Latzel Whitepaper: Inflationsausgleichsprämie

Auch weitere Kriterien können zulässig sein, wenn diese objektivierbar und sachlich sind.

Keine sachliche Differenzierung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber z.B. allen Vollzeitarbeitnehmern eine Prämie zahlt und alle Teilzeitarbeitnehmer davon ausschließt. Dies würde zusätzlich gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, da meist mehr weibliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten und diese somit unmittelbar diskriminiert werden.

Zulässig ist es allerdings, die Inflationsausgleichsprämie anteilmäßig im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu kürzen.

5. Mehrere Dienstverhältnisse

Eine steuerfreie Sonderzahlung kann für jedes Dienstverhältnis gesondert geleistet werden. Folglich darf der steuerfreie Höchstbetrag von EUR 3.000 pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden.

Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bei demselben Arbeitgeber mehrere Dienstverhältnisse ausgeübt hat (z.B., wenn das Unternehmen umgewandelt wird oder es in ein anderes Unternehmen eingebracht wird, dann zählt es weiterhin als derselbe Arbeitgeber).

6. Aufzeichnung- und Nachweispflichten

Die steuerfreie Sonderzahlung ist im Lohnkonto aufzuzeichnen, sodass sie bei der [Lohnsteuer-Außenprüfung](#) als solche erkennbar ist und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.

Eine vertragliche Vereinbarung über die Auszahlung muss nicht geschlossen werden. Es ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erklärt, dass die Zahlung im Zusammenhang mit den Preissteigerungen steht. Dies kann z.B. auf der Lohnabrechnung oder dem Überweisungsträger erfolgen. Darüber hinaus ist die Sonderzahlung nicht auf der [Lohnsteuerbescheinigung](#) auszuweisen und muss auch in der Einkommensteuererklärung nicht angegeben werden.

Tipp: Wird die Prämie in drei oder mehr Teilzahlungen ausbezahlt, ist es ratsam eine vertragliche Vereinbarung zu schließen und in diese einen Freiwilligkeitsvorbehalt aufzunehmen. Ansonsten ergibt sich eine sogenannte betriebliche Übung, wodurch der Arbeitgeber die Prämie fortlaufend zahlen muss. (Musterformulierung auf der nächsten Seite)

Aufgrund der Komplexität unserer Beratungsimpulse haben wir bewusst auf das Gendern verzichtet, um so die Lesbarkeit zu vereinfachen.



Latzel

Latzel Whitepaper: Inflationsausgleichsprämie

Inflationsausgleichsprämie

Die Gewährung der als Inflationsausgleichsprämie 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.

Ort und Datum

Unterschrift Arbeitgeber