

Merkblatt

Inflationsausgleichsprämie

Inhalt

- | | |
|--|--|
| 1 Einleitung | 5 Aufstockung des Kurzarbeitergelds |
| 2 Die Voraussetzungen im Detail | 6 Überstundenausgleich |
| 2.1 Begünstigter Personenkreis | 7 Abfindungszahlung |
| 2.2 Begünstigungszeitraum und Höchstbetrag | 8 Inflationsausgleichsprämie für Gesellschafter-Geschäftsführer |
| 2.3 Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn | 9 Arbeitsrechtliche Behandlung |
| 2.4 Leistung zur Milderung gestiegener Verbraucherpreise | 9.1 Gleichbehandlungsgrundsatz |
| 3 Mehrere Dienstverhältnisse | 9.2 Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte |
| 4 Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte | 10 Aufzeichnungspflichten |
| | 11 Anhang: Musterformulierung |

1 Einleitung

Die stark erhöhten Energiekosten sowie weitere allgemeine Preisanstiege in vielen Bereichen stellen 2022 eine starke Belastung für die privaten Haushalte dar. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sich dies auch 2023 vorerst nicht ändern.

Der Bundesrat hat am 07.10.2022 die **Inflationsausgleichsprämie** beschlossen. Hierdurch sind für Arbeitgeber **steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlungen an Arbeitnehmer** zur Abmilderung der inflationsbedingten Mehrbelastungen durch gestiegene Verbraucherpreise möglich. Die Befreiungsregelung ist im neuen § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG) festgelegt und gilt für Zahlungen **ab dem 26.10.2022 bis zum 31.12.2024**. Der Höchstbetrag für entsprechende Zahlungen an Arbeitnehmer beträgt bis zu **3.000 €**.

Detaillierte Regelungen zur Inflationsausgleichsprämie, etwa vom Bundesministerium der Finanzen (BMF), gibt es bisher nicht. Die neue Regelung zur Inflationsausgleichsprämie hat von ihrer Struktur her jedoch große Ähnlichkeit mit den Regelungen zum steuerfreien Corona-Bonus, der bis Ende März 2022 abgabenfrei gewährt wurde. Es wird deshalb davon ausgegangen, dass für die Inflationsausgleichsprämie in Details und Zweifelsfragen in der Praxis entsprechend Regelungen gelten, wie sie vom BMF für den Corona-Bonus festgelegt wurden.

2 Die Voraussetzungen im Detail

2.1 Begünstigter Personenkreis

Die Begünstigung im Rahmen der abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie gilt **für alle aktiven Arbeitnehmer branchenübergreifend**.

Hinweis

Begünstigt sind also:

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

Es besteht für die Zahlungen generell **Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit**. Außerdem werden die Zahlungen auch nicht in den steuersatzerhöhenden Progressionsvorbehalt einbezogen.

Es spielt keine Rolle, in welchen Wirtschaftsbereichen die Arbeitgeber tätig sind. Auch für Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte ist die Gewährung der Prämie möglich.

Auch Hartz-IV-Bezieher (bzw. ab dem 01.01.2023 die Bezieher von Bürgergeld) können von der Inflationsausgleichsprämie profitieren. Allerdings muss hierzu ein Arbeitsverhältnis bestehen. Es kommen also im Ergebnis nur solche Leistungsempfänger in Frage, die aufgrund eines geringen Einkommens mit Hartz IV entsprechend aufstocken müssen.

Für **Selbständige**, egal in welcher Betriebsgröße, gibt es **keine Möglichkeit**, die Inflationsausgleichsprämie, etwa über eine steuerfreie Entnahme, in Anspruch zu nehmen. Ausnahmen kann es aber für angestellte Gesellschafter-Geschäftsführer geben (siehe Punkt 8).

2.2 Begünstigungszeitraum und Höchstbetrag

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

Hinweis

Es ist also möglich, die Zahlungen bis zum Höchstbetrag von 3.000 € über den Begünstigungszeitraum entsprechend aufzuteilen.

So könnte zum Beispiel 2022 noch eine Zahlung von 1.000 € erfolgen, eine weitere in Höhe von 1.000 € im Jahr 2023 und schließlich nochmal eine Zahlung von 1.000 € bis zum 31.12.2024.

Beispiel

Arbeitgeber A leistet aufgrund der inflationsbedingten Mehrbelastungen einmal im Dezember 2022 und dann im Dezember 2023 jeweils 1.500 € an die Arbeitnehmer.

Die Zahlungen zur Unterstützung bei inflationsbedingten Belastungen wurden im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 geleistet und übersteigen den Höchstbetrag von 3.000 € nicht. Damit ist die steuer- und sozialversicherungsfreie Gewährung der Zahlungen möglich.

2.2.1 Höchstbetrag als Freibetrag

Der Höchstbetrag ist als ein **Freibetrag** ausgestaltet. Wird mehr als der Höchstbetrag von 3.000 € an die Arbeitnehmer im Begünstigungszeitraum als Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt, so stellt der Teil, der 3.000 € übersteigt, dann steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

Beispiel

Arbeitgeber A zahlt an seine Belegschaft im November 2022 eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 € abgabenfrei aus. Im Jahr 2023 erfolgt im März eine weitere Auszahlung von 2.000 €.

Insgesamt sind nur Zahlungen von bis zu 3.000 € begünstigt, hier wurden aber insgesamt 4.000 € ausgezahlt. Der übergreifende Betrag von 1.000 € unterliegt der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, 3.000 € bleiben abgabenfrei.

Die Zahlungen müssen **im Begünstigungszeitraum** auch **tatsächlich an die Arbeitnehmer ausgezahlt** werden. Lediglich eine Zusage des Arbeitgebers bis zum 31.12.2024 und eine tatsächliche Auszahlung erst nach dem 31.12.2024 an den Arbeitnehmer reichen für die steuer- und sozialversicherungsfreie Gewährung nicht aus. Auch die Auszahlung muss spätestens bis zum Ablauf des 31.12.2024 erfolgt sein.

2.2.2 Auch Sachbezüge sind begünstigt

Neben Zahlungen gilt die Befreiung auch entsprechend für **im Begünstigungszeitraum gewährte Sachbezüge** an die Arbeitnehmer. Dies können zum Beispiel Tankgutscheine, Einkaufsgutscheine oder direkte Warengaben vom Arbeitgeber sein.

Bei Gutscheinen ist es wichtig, dass diese einen konkreten Bezug zu Waren oder Dienstleistungen haben. Ist eine Auszahlung des Gutscheinbetrags möglich, liegt kein Sachbezug vor. Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, sind keine Sachbezüge.

Anzusetzen ist bei Sachbezügen der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche 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 nach § 3 Nr. 11c EStG anzuwenden. In der Praxis sollte daher klar dokumentiert werden, welcher Sachbezug aufgrund welcher Befreiungsvorschrift steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt wird.

2.3 Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

2.3.1 Allgemeines zur Zulässigkeitsvoraussetzung

Die Leistungen des Arbeitgebers müssen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbracht werden, damit die Begünstigung greift. Der ohnehin geschul-

dete Arbeitslohn ist hierbei der bereits durch den Arbeitsvertrag oder 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.

2.3.2 Unzulässigkeit von Gehaltsumwandlungen

Damit sind also alle Gehaltsumwandlungen und Lohnformenwechsel ausgeschlossen, bei denen ein zuvor regulär zu versteuernder Arbeitslohn in eine steuerfreie Zahlung umgewandelt werden soll. Es sollen grundsätzlich also **nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers** berücksichtigt werden. Es kann auch nicht auf steuerpflichtigen Lohn zugunsten der Inflationsausgleichsprämie verzichtet werden.

2.3.3 Freiwillige Sonderzahlungen (insbesondere Weihnachtsgeld)

Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit das Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen (z.B. wegen eines guten Jahresergebnisses) nur unter einem **Freiwilligkeitsvorbehalt** ausgezahlt, haben Arbeitnehmer keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Zahlung. Es wird also jedes Jahr neu entschieden, ob eine entsprechende Auszahlung erfolgt. In diesem Fall kann das **Weihnachtsgeld** oder die freiwillige Gratifikation grundsätzlich **durch die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie ersetzt** werden. Das Erfordernis der Zusätzlichkeit ist hier erfüllt. Es muss allerdings klargestellt werden, dass die Zahlung zur Milderung der inflationsbedingten Folgen vorgenommen wird (siehe hierzu Punkt 2.4).

Keine steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung ist allerdings möglich, wenn sich der Arbeitgeber bereits vor dem 26.10.2022 im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zur Zahlung von Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Gratifikationen oder Urlaubsgeld) verpflichtet hat. Dies dürfte auch dann gelten, wenn der Anspruch der Arbeitnehmer auf die entsprechende Sonderzahlung lediglich dem Grunde nach besteht und erst später betragsmäßig genauer festgelegt wird.

2.3.4 Spätere Entgelterhöhung nach Wegfall der Inflationsausgleichsprämie

Der Arbeitslohn darf bei Wegfall der zusätzlichen Leistung nicht erhöht werden. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass eine beabsichtigte Lohnerhöhung durch die Gewährung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie lediglich verschoben wird.

Allerdings muss die Erhöhung des Arbeitslohns in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Wegfall der Leistung

stehen und die Erhöhung muss nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung den Wegfall der steuerfreien Leistung ausgleichen.

Die genaue Tragweite der Regelung zur Erhöhung des Arbeitslohns im Zusammenhang mit der Inflationsausgleichsprämie ist noch unklar. In jedem Fall sollte eine Lohnerhöhung nach Wegfall der Sonderzahlung auf einen anderen Betrag als diese lauten. Teilweise wird auch empfohlen, Gehaltserhöhungen bereits vor dem Zeitpunkt vorzunehmen, zu welchem die (gegebenenfalls letzte) Sonderzahlung geleistet wird.

2.3.5 Variable Gehaltsbestandteile

Neben fest vereinbarten Zahlungen besteht das Gesamtgehalt auch oft aus variablen Bestandteilen, die anhand vorab festgelegter **Zielvereinbarungen** definiert sind. Die Bezugsgrößen dieser Zielvereinbarungen können vom Unternehmensergebnis und/oder dem Erreichen individueller Ziele abhängen. Oftmals sind diese Kriterien auch nicht allzu fest definiert und lassen Beurteilungsspielräume offen.

Unter Nutzung dieser Unschärfen aber eigentlich steuer- und sozialversicherungspflichtige Gehaltsbestandteile teilweise in eine Inflationsausgleichsprämie „**umzuwandeln**“, ist **grundsätzlich unzulässig**. Es ist davon auszugehen, dass Betriebsprüfer sich diese Themen genauer ansehen und ein Rückgang der steuer- und sozialversicherungspflichtigen Vergütung dann auch genau begründet werden muss.

2.4 Leistung zur Milderung gestiegener Verbraucherpreise

Die Leistungen an die Arbeitnehmer müssen **aufgrund und zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise** gewährt werden. Hierbei ist ein **Einzelnachweis von tatsächlich gestiegenen Kosten** bei den einzelnen Arbeitnehmern (etwa erhöhte Abschlagszahlungen für Energie) **nicht notwendig**. Es muss klar sein, dass die Leistung (Barzahlung oder Sachbezug) aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wird. Ausreichend kann hierbei sein, dies bei der Lohnabrechnung oder im Rahmen der Überweisung von Einzelbeträgen entsprechend zu benennen. 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.

Hinweis

Ein Muster für solch ein Informationsschreiben können Sie im Anhang dieses Merkblatts finden.

3 Mehrere Dienstverhältnisse

Der Freibetrag von 3.000 € ist arbeitgeberbezogen. Haben Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse, kann die

Prämie für **jedes Arbeitsverhältnis gesondert** geleistet werden, jeweils bis zum Höchstbetrag von insgesamt 3.000 €. Diese Grundsätze waren bei der ähnlich gestalteten Corona-Prämie anwendbar und dürften nun auch für die Inflationsausgleichsprämie gelten.

Beispiel

Arbeitnehmer A hat zwei Teilzeitstellen mit jeweils 20 Stunden bei unterschiedlichen Arbeitgebern (AG 1 und AG 2) in München. Beide Arbeitgeber wollen nun im November 2023 jeweils eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 € (AG 1) und 3.000 € (AG 2) auszahlen.

A kann von beiden Arbeitgebern die Inflationsausgleichsprämie jeweils steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. AG 1 kann sogar bis zum Ablauf des 31.12.2024 noch eine weitere Prämie von 1.000 € auszahlen, da dann erst der Höchstbetrag von 3.000 € erreicht ist.

Entsprechendes gilt auch, wenn innerhalb des Begünstigungszeitraums der Arbeitgeber gewechselt wird. Hier ist es dann möglich, sowohl vom alten als auch vom neuen Arbeitgeber jeweils den Höchstbetrag von 3.000 € steuerfrei zu erhalten.

Beispiel

Arbeitnehmer A hat zum 01.12.2022 seinen Job in Aachen gekündigt und am 01.01.2023 in einer neuen Firma in Köln begonnen. Sein Arbeitgeber in Aachen hatte ihm im Jahr 2022 eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 € gewährt. Im Februar 2023 gewährt ihm der neue Arbeitgeber eine weitere Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 €.

A kann beide Prämien in Höhe von insgesamt 6.000 € steuer- und sozialversicherungsfrei beziehen. Auch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit kann grundsätzlich eine Prämie bis zum Höchstbetrag von 3.000 € pro Arbeitsverhältnis gewährt werden.

Die Anwendung des Höchstbetrags pro Arbeitgeber erleichtert die praktische Umsetzung der Regelung. Der Arbeitgeber dürfte typischerweise keine Kenntnis davon haben, inwieweit bei einer personenbezogenen Betrachtung der Freibetrag bereits an anderer Stelle in Teilen oder ganz ausgeschöpft wurde. Es müssen durch die arbeitgeberbezogene Ausgestaltung der Regelung auch **keine Erkundigungen beim Arbeitnehmer** eingeholt werden, ob bereits eine Prämie gewährt wurde.

Liegen allerdings mehrere Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber vor, kann der Höchstbetrag nur einmal ausgeschöpft werden und nicht pro Dienstverhältnis. Dies gilt auch dann, wenn mehrere Dienstverhältnisse bei demselben Arbeitgeber aufeinander folgen.

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. Bis zum Februar 2023 hat A ein neues Konzept im Betrieb implementiert, das sehr erfolgreich ist. Er stellt 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 insgesamt nur eine Prämie bis zum Höchstbetrag von 3.000 € möglich. A kann K somit noch eine weitere abgabenfreie Prämie von 1.000 € gewähren, da dieser bereits im vorherigen Arbeitsverhältnis 2.000 € erhalten hat.

4 Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

Die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie ist auch im Rahmen von **geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen** (sogenannte Minijobber) **möglich**. Seit dem 01.10.2022 liegt die Entgeltgrenze bei der geringfügigen Beschäftigung bei 520 €. Die Prämie führt hierbei nicht dazu, dass die Entgeltgrenze überschritten wird. Steuerfreie Beihilfen zählen nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt.

Auch **kurzfristig Beschäftigte** können von der Inflationsausgleichsprämie bis zum Höchstbetrag profitieren, wenn die Tätigkeit in den Begünstigungszeitraum fällt.

5 Aufstockung des Kurzarbeitergelds

Insbesondere für Branchen, die von den Auswirkungen des Ukrainekriegs betroffen sind, ist Kurzarbeitergeld noch ein Thema. Hier haben Arbeitgeber die Möglichkeit, Aufstockungsbeträge zu zahlen. Wie schon vorher beim ähnlich gestalteten Corona-Bonus dürfte es auch im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie möglich sein, Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld unter bestimmten Bedingungen steuerfrei zu zahlen.

Allerdings ist erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder anderen Vereinbarungen bzw. Erklärungen erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise handelt. Hier sind dann Aufstockungen bis zum Höchstbetrag von 3.000 € möglich.

6 Überstundenausgleich

Oftmals können Mitarbeiter für geleistete Mehrarbeit einen Ausgleich in Geld oder Freizeit verlangen. Die Frage ist, ob entsprechende Vergütungen im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie steuerfrei ausgezahlt werden können. Entsprechend der Regelungen zum Corona-Bonus gilt hierbei Folgendes: Gab es im Unternehmen bereits vor dem 26.10.2022 eine Regelung zur Abgeltung

von Überstunden, dürfte die Inflationsausgleichsprämie nicht für eine steuerfreie Abgeltung nutzbar sein.

Bestand vor dem 26.10.2022 keine entsprechende Vereinbarung über die Abgeltung von Überstunden, ist es möglich, dass die Arbeitnehmer im Gegenzug zu abgabenfreien Zahlungen durch die Inflationsausgleichsprämie auf einen Freizeitausgleich von Überstunden verzichten bzw. Überstunden gekürzt werden. Allerdings ist dies dann nur bis zum Höchstbetrag von 3.000 € möglich. Die Voraussetzung einer Gewährung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ dürfte in diesen Fällen erfüllt sein.

7 Abfindungszahlung

Bei betriebsbedingten Kündigungen haben Arbeitnehmer üblicherweise einen **Anspruch auf eine Abfindung**. Diese beträgt in der Regel 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 1a Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz). Wenn dieser Mindestanspruch gedeckt ist, kann der übersteigende Betrag lohnsteuerfrei in Bezug auf die Inflationsausgleichsprämie gezahlt werden. Eine Zahlung **anstelle der Abfindung** dürfte aber **nicht steuerfrei möglich** sein. Außerdem muss sich die Zahlung auf Arbeitsverhältnisse beziehen, die erst nach dem 25.10.2022 beendet wurden.

8 Inflationsausgleichsprämie für Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Zahlung der abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie an einen **angestellten Gesellschafter-Geschäftsführer** ist **grundsätzlich möglich**. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Zahlung zu einer **verdeckten Gewinnausschüttung** führt, wenn für die Zahlung keine überzeugenden betrieblichen Gründe vorliegen. In diesem Fall ist eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis gegeben. Die Zahlung unterliegt nicht der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, aber führt zu steuerpflichtigen Einkünften aus Kapitalvermögen beim Gesellschafter-Geschäftsführer. Außerdem kann die Gesellschaft die Zahlung nicht als Betriebsausgabe geltend machen.

Damit die abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie auch an den Gesellschafter-Geschäftsführer ausgezahlt werden kann, muss sie fremdüblich sein, und es ist darzulegen, dass es sich um eine Arbeitgeberleistung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise handelt.

Hinweis

Wenn auch den weiteren Mitarbeitern neben dem Gesellschafter-Geschäftsführer eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie geleistet wird, dürfte von einer betrieblichen Veranlassung auch für den Gesellschafter-Geschäftsführer auszugehen sein. Diese kann dann abgabenfrei geleistet

werden, eine verdeckte Gewinnausschüttung ist nicht zu befürchten. Allerdings sollte die Prämie dann an den Gesellschafter-Geschäftsführer und die übrigen Mitarbeiter in möglichst gleicher Höhe gezahlt werden.

9 Arbeitsrechtliche Behandlung

9.1 Gleichbehandlungsgrundsatz

Nach dem allgemeinen **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** darf der Arbeitgeber keine willkürlichen, das heißt sachlich unbegründeten Unterschiede bei der Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder bei verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern machen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Damit also die Inflationsausgleichsprämie **nur an einzelne Arbeitnehmer** oder Gruppen von Arbeitnehmern ausbezahlt werden kann, muss es **sachliche Gründe** geben. Entsprechendes gilt auch, wenn Arbeitnehmer die Prämie in unterschiedlicher Höhe erhalten sollen. Hierzu werden üblicherweise Gruppen von bestimmten Arbeitnehmern gebildet, die gemeinsame Merkmale haben.

Hinweis

Denkbar wäre etwa eine Einteilung nach dem **Familienstand** und der **Kinderzahl** der Arbeitnehmer. Denn diese Gruppen sind gegebenenfalls besonders stark von den Auswirkungen der steigenden Verbraucherpreise getroffen.

Wichtig ist, die sachlichen Gründe einer Ungleichbehandlung einzelner Gruppen von Arbeitnehmern klar darzulegen. Benachteiligte Arbeitnehmergruppen könnten im Zweifel verlangen, entsprechend der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden. Darüber hinaus gelten auch die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern soll. Die Begrenzung der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie aufgrund der genannten Merkmale sollte also auch verhindert werden.

9.2 Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte

Sollen nur Vollzeitkräfte die Inflationsausgleichsprämie erhalten, kann dies im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte problematisch sein.

Es ist allerdings möglich, die **Höhe der Auszahlung an die Arbeitszeit zu koppeln** und so die Zahlungen für Arbeitnehmer, die nicht in Vollzeit tätig sind, zu kürzen.

Beispiel

Im Betrieb von Arbeitgeber A soll an Vollzeitkräfte eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 € ausbezahlt werden. Die Arbeitnehmer B und C sollen die Prämie anteilig erhalten. B arbeitet 20 Stunden die Woche und C 25 Stunden.

Berechnung anteilige Inflationsausgleichsprämie:

Für B: $2.000 \text{ €} \div 40 \text{ Stunden} \times 20 \text{ Stunden} = 1.000 \text{ €}$

Für C: $2.000 \text{ €} \div 40 \text{ Stunden} \times 25 \text{ Stunden} = 1.250 \text{ €}$

10 Aufzeichnungspflichten

Die Zahlung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie ist im **Lohnkonto der Arbeitnehmer zu dokumentieren**. Hierdurch kann dann bei künftigen Lohnsteuer-Außenprüfungen die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden. Auch die entsprechenden Nachweise für die Zahlung mit dem Ziel der Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise sind zur Dokumentation zu nehmen. Diese können sich aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) oder aus Erklärungen des Arbeitgebers (z.B. individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege) ergeben.

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

Hinweis

Eine schriftliche Information der Belegschaft klärt diese über den Grund der Sonderzahlung auf und schafft auch Klarheit hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften. Entsprechende Unterlagen sind dann zu Dokumentationszwecken zum Lohnkonto zu nehmen. Ein Musteranschreiben zur Information der Belegschaft können Sie im Anhang dieses Merkblatts finden.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: November 2022

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

11 Anhang: Musterformulierung

Mitarbeiteranschreiben zur Inflationsausgleichsprämie (Formulierungsvorschlag)

Daten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

(Name, Adresse)

Datum

Sonderzahlung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch gestiegene Verbraucherpreise

Sehr geehrte/r Herr/Frau ...,

die weltweit steigenden Preise für Energie und Waren des täglichen Bedarfs stellen eine außergewöhnliche Herausforderung dar. Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit dem Abrechnungsmonat ----- eine Sonderzahlung in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG in Höhe von ----- €.

Alternative Mehrfachzahlungen:

Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit den Abrechnungsmonaten ----- jeweils eine Sonderzahlung in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG in Höhe von ----- €, also insgesamt ---- €.

Alternative Sachzuwendungen:

Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit diesem Schreiben Warengutscheine in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG im Wert von ---- €. Eine Auszahlung des Gutscheinwerts ist ausgeschlossen.

Die Zahlungen bzw. die Sachzuwendungen erfolgen freiwillig und ohne dass dem Arbeitnehmer - auch im Fall einer Auszahlung in Teilbeträgen - ein Anspruch auf weitere Auszahlungen für die Zukunft erwächst.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitgeber

(Kenntnisnahme des Arbeitnehmers durch Unterschrift)