

SONDERINFORMATION



Aufgrund des Ukraine-Kriegs werden wir derzeit mit hohen und noch weiter steigenden Kosten konfrontiert. Lebensmittel, Kraftstoffe und bald auch noch die teuren Heizkosten – auf viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ganz Deutschland kommen enorme Kosten zu.

Zuletzt kletterte die Inflation in der Euro-Zone auf ein Rekordhoch von 10,7 %, für Deutschland errechneten die EU-Statistiker sogar einen Wert von 11,6 %. Gefühlt gibt es kaum ein Alltags-Produkt, das nicht von der Energie- und Preiskrise betroffen ist.

Mit dem dritten Entlastungspaket will die Bundesregierung nun der Bevölkerung entgegenkommen.

Neben einer Strompreislösung, der Erhöhung des Kindergelds oder einer Einmalzahlung für Rentner und Rentnerinnen, können Unternehmen ihren Beschäftigten eine sogenannte Inflationsprämie zahlen. Es handelt sich dabei um eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung von bis zu 3.000 EUR.

Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen wichtige Hinweise und Informationen zum Extrageld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Hand geben: Gibt es einen Anspruch auf die Inflationsprämie? Wie erfolgt die Auszahlung? Wer bekommt die Inflationsprämie?

INFLATIONS-AUSGLEICHSPRÄMIE – DAS MÜSSEN ARBEITGEBER WISSEN

Inflationsausgleichsprämie: Bis zu 3.000 EUR steuerfrei

Seit 26. Oktober 2022 können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3.000 EUR gewähren. Arbeitgeber können die Prämie vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 steuerfrei zahlen. Das sieht die sogenannte Inflationsausgleichsprämie vor, die die Bundesregierung auf den Weg gebracht hat.

Da es sich bei der Inflationsprämie um eine freiwillige Sonderzahlung handelt, ist gar nicht klar, wie viele Unternehmen ihrer Belegschaft eine solche Zahlung ermöglichen werden und ob sie die volle Summe ausschöpfen. Nicht alle Unternehmen werden sich Sonderzahlungen an die Mitarbeitenden erlauben können, da sie selbst von der Krise betroffen sind.

Welche rechtlichen und praktischen Rahmenbedingungen dabei zu beachten, sind zeigen wir Ihnen in dieser Übersicht:

Rechtliche Grundlagen

Die Inflationsausgleichsprämie ist Teil des dritten Entlastungspaketes der Bundesregierung und wurde in das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ eingepackt und gilt rückwirkend zum 1. Oktober 2022.

Bis Ende 2024 sollen Zahlungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei möglich sein. Hierbei handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der unabhängig davon gilt, ob die Leistungen in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewährt werden.

Die Prämie kann auch in mehreren Teilbeträgen ausbezahlt werden.

Sonderinformation

Zudem wird die Arbeitslosengeld II / Sozialgeld-Verordnung dahingehend ergänzt, dass die Inflationsausgleichsprämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet wird.

Wer kann die Inflationsausgleichsprämie erhalten?

Jeder Arbeitnehmer, unerheblich, ob der Mitarbeitende in Voll- oder Teilzeit beschäftigt ist oder ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt, kann die Prämie bekommen.

Das Gesetz sieht keine Begrenzung auf das erste Dienstverhältnis oder weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vor. Damit kann die Inflationsausgleichsprämie auch an ArbeitnehmerInnen in einem Zweitjob, an geringfügig beschäftigte Mini-Jobber, an Teilzeitbeschäftigte und an Gesellschafter-Geschäftsführer steuerfrei gezahlt werden.

Ebenso ist nicht von Bedeutung, ob Arbeitnehmende sich im Krankengeldbezug oder im Mutterschutz befinden.

Gesellschafter-GeschäftsführerInnen, die sich ebenfalls in einem Dienstverhältnis mit „ihrer“ GmbH befinden, müssen bei der Auszahlung der Prämie aufpassen, dass diese nicht zu einer sogenannten „verdeckten Gewinnausschüttung“ führt.

Wie wird die Prämie ausgezahlt?

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Die verwendungs- oder zweckgebundene Prämie darf nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt werden.

Auch alle möglichen Überlegungen zum Jahresende das Weihnachtsgeld als Inflationsprämie umzuwidmen und damit in steuerfreie Leistungen umzuwandeln, scheitern.

Eine weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Prämien nicht im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert werden (§ 8 Abs. 4 EStG). An den Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung sollen keine besonderen Anforderungen gestellt werden. Es soll genügen, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht. Sie können die Prämie nicht in jedem der drei Jahre in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen – sondern insgesamt nur bis zu einem Betrag in Höhe von 3.000 EUR je Dienstverhältnis über den gesamten Zeitraum.

Bei der Gewährung von Sachbezügen ist es zusätzlich erforderlich, dass eine Quittierung der Zuwendung erfolgt.

Arbeitsrecht beachten

Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um eine **freiwillige Leistung** des Arbeitgebers. Arbeitgeber müssen auch nicht den vollen Betrag von 3.000 EUR ausschöpfen, sondern sind in ihrer Entscheidung frei, welche Summe sie Beschäftigten gewähren können und wollen. Auch mehrere Teilbeträge sind möglich.

Wichtig: Die Inflationsprämie darf nicht nur einzelnen Mitarbeitern ausgezahlt werden, sondern muss, wenn, an alle gehen. Denn innerhalb eines Unternehmens gilt grundsätzlich der Gleichbehandlungsgrundsatz.

Trotzdem besteht aber die Möglichkeit, unterschiedliche Summen auszuzahlen.

Werden Prämien ausgezahlt, müssen ggf. Tarifvereinbarungen beachtet werden. Soweit im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, hat er ein Mitbestimmungsrecht (Betriebsvereinbarung). Dabei müssen Arbeitgeber auch den Gleichbehandlungsgrundsatz im Blick behalten. Bei unterschiedlichen Prämien braucht der Arbeitgeber sachliche und nachvollziehbare Argumente. So könnte Teilzeitbeschäftigung oder die unterschiedliche Höhe von Gehalts- und Lohngruppen zur Begründung herangeführt werden. Der Verteilmodus wird dann dort verhandelt und geregelt. Werden Beschäftigte oder Beschäftigungsgruppen von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausgenommen, muss es dafür erst recht einen triftigen Grund geben.

Wurden vor Inkrafttreten der gesetzlichen Voraussetzungen im Betrieb Vereinbarungen über Sonderzahlungen ohne einen Inflationsbezug vereinbart, können diese nicht nachträglich in eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie umgewandelt werden.

Wurden darüber hinaus Leistungen, die auf einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen vereinbart, können diese auch nicht als Inflationsausgleichsprämie gewährt werden.

Abschließend empfiehlt sich, Mitarbeitende darauf hinzuweisen, dass die Zahlung freiwillig erfolgt und dass ihnen – auch im Falle einer Auszahlung in Teilbeträgen – kein Anspruch auf weitere Auszahlungen für die Zukunft erwächst. Hierzu bietet sich eine schriftliche Vereinbarung an und ein Hinweis auf der Lohnabrechnung zum Grund der Auszahlung.

WICHTIGER HINWEIS

Gesetze und Rechtsprechung ändern sich fortlaufend. Nutzen Sie deshalb unseren Brief zur Information. Bitte denken Sie aber daran, dass Sie vor Ihren Entscheidungen grundsätzlich steuerliche oder rechtliche Beratung in Anspruch nehmen, weil wir sonst keine Verantwortung übernehmen können.