

Stand 19.12.2022

Merkblatt zur Inflationsausgleichsprämie

1. Allgemeines

Im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern steuer- sowie sozialversicherungsfrei eine Sonderzahlung zur Abmilderung der Inflation von bis zu 3.000 EUR zukommen zu lassen. Die freiwillige Sonderzahlung muss dem Arbeitnehmer dafür in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 tatsächlich zufließen.

Die Steuerfreiheit ergibt sich aus § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG). Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt wird, also insbesondere nicht im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert wird. Das heißt:

Es muss sich um eine echte Zusatzleistung handeln, die „on top“ gewährt wird. Leistungen sind nicht nach § 3 Nr. 11c EStG begünstigt, wenn der Arbeitnehmer bereits einen (rechtlichen) Anspruch auf sie hat – etwa individualvertraglich vereinbart, aus einer Betriebsvereinbarung, aus betrieblicher Übung, einer Gesamtzusage oder einem Tarifvertrag. Weiterhin muss ein Zusammenhang der Sonderzahlung(en) mit den Preissteigerungen, bspw. durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung, hergestellt werden.

Die Zahlung ist als Einmalbetrag oder in mehreren Teilbeträgen innerhalb des Begünstigungszeitraums möglich. Sonderzahlungen, die über die Freibetragsgrenze von 3.000 EUR pro Arbeitnehmer hinausgehen sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

2. Sozialversicherungsrechtliche Handhabung

Die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie ist auch in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragsfrei (ergibt sich aus § 17 IV Sozialgesetzbuch i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)). Danach sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge sowie Zuschüsse, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind, nicht dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Die Prämie ist demnach sozialversicherungsbeitragsfrei, sofern sie die Voraussetzungen zur Steuerbefreiung erfüllt.

Die fachliche Zuständigkeit von Frankoniabilanz liegt nicht in der sozialversicherungsrechtlichen Beratung. Aus diesem Grund dürfen wir auch nicht unsere Mandanten dahingehend beraten.

Wir sind jedoch dazu verpflichtet, unsere Mandanten auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme aufmerksam zu machen, da wir ihre Lohnbuchhaltung abwickeln.

Zur Klärung sozialversicherungsrechtlicher Schwierigkeiten oder Unklarheiten im Zusammenhang mit der Gewährung der Inflationsausgleichsprämie verweisen wir auf die Einschaltung eines hierfür qualifizierten Rechtsanwalts. Gern können wir Ihnen auf Anfrage entsprechende Kontakte weiterleiten.

3. Beispielhafte Musterformulierung zur Gewährung der Inflationsausgleichsprämie

Die Inflationsausgleichsprämie erfolgt freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die anhaltend hohen Belastungen aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht.

4. Ausgewählte Besonderheiten bei der Inflationsausgleichsprämie

a) Arbeitnehmer mit mehreren Dienstverhältnissen im Begünstigungszeitraum

Die Steuerbefreiung kann bis zu einem Betrag von 3.000 EUR in der Regel für **jedes Dienstverhältnis**, also auch für aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden, so lange es sich um **verschiedene Arbeitgeber** handelt.

Dies gilt allerdings nicht bei mehreren aufeinanderfolgenden Dienstverhältnissen im Begünstigungszeitraum zu ein und demselben Arbeitgeber. Hierauf ist insbesondere zu achten, wenn das Dienstverhältnis zeitlich unterbrochen wird.

b) Wer gilt als Arbeitgeber?

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist derjenige Arbeitgeber:

- dem der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung schuldet,
- dessen Weisungen er zu befolgen hat oder
- unter dessen Leitung er tätig wird.

Arbeitgeber aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht ist:

- „wer unter Ausübung des Direktionsrechts über die Arbeitskraft des Beschäftigten verfügt.“ (BSG, Urt. v. 4.12.1958, 3 RK 3/56).

Von „demselben Arbeitgeber“ ist die Rede, wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit derselben natürlichen oder juristischen Person geschlossen wurde.

In einem Konzern ist grundsätzlich diejenige Konzerngesellschaft Arbeitgeber, mit der der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Dem Konzern selbst kommt keine eigene Rechtspersönlichkeit zu, sodass er selbst kein Arbeitgeber sein kann.

c) Was sind mehrere Dienstverhältnisse?

Mehrere Dienstverhältnisse liegen vor, wenn der Arbeitnehmer rechtlich unabhängige Arbeitsverträge zu mindestens zwei Arbeitgebern hat. Diese Arbeitsverhältnisse sind hinsichtlich ihrer Durchführung und Beendigung getrennt zu betrachten.

Problematisch sind in diesem Zusammenhang, parallel vorliegenden Dienstverhältnissen zu ein und demselben Arbeitgeber oder innerhalb eines Konzerns und mit wechselnden Dienstverhältnissen innerhalb eines Konzerns oder bei nahestehenden Unternehmen umzugehen ist.

Soweit in diesem Kontext die Inflationsausgleichsprämie innerhalb des Begünstigungszeitraums für einen Arbeitnehmer mehrfach ausgenutzt wird, besteht das Risiko, dass ein sogenanntes einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt beziehungsweise dass die Finanzverwaltung einen Gestaltungsmissbrauch im Sinne des § 42 der Abgabenordnung (AO) annimmt und insofern die mehrfache Inanspruchnahme der Steuerbefreiung verwirft und ggf. einen Steuerstraftatbestand verwirklicht sieht.

Soweit die Steuerbefreiung verworfen wird, entfällt auch die Sozialversicherungsbefreiung.

d) Beispiele zur Gewährung der Inflationsausgleichsprämie

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber X zahlt an den Arbeitnehmer Y in den Monaten November und Dezember 2022 jeweils 1.500 EUR als Inflationsausgleichsprämie.

Die Inflationsausgleichsprämie von in der Summe 3.000 EUR bleibt nach § 3 Nr. 11c EStG steuerfrei und daher auch nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV sozialversicherungsfrei.

Abwandlung zu Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer Y geht zudem einem Mini-Job nach und erhält über diesen Mini-Job ebenfalls eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 EUR.

Die im Rahmen des Mini-Jobs gewährte Inflationsausgleichsprämie ist steuerfrei gem. § 3 Nr. 11c EStG, da diese Steuerfreiheit je Dienstverhältnis gilt. Auf Grund der Steuerfreiheit ist die Inflationsausgleichsprämie nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV auch sozialversicherungsfrei (insbesondere erfolgt auch keine Einbeziehung der Inflationsausgleichsprämie in die 520 EUR-Mini-Job-Grenze).

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber X beschäftigt den Arbeitnehmer Y bis zum 30. Juni 2023 und wiederum ab dem 1. Januar 2024. Der Arbeitgeber X zahlte Arbeitnehmer Y eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie von 3.000 EUR im Dezember 2022.

Frage:

Kann im Jahr 2024 eine weitere Inflationsausgleichsprämie durch den Arbeitgeber X steuerfrei geleistet werden?

Lösung:

Das Dienstverhältnis vom Arbeitnehmer Y wird zeitlich zum Arbeitgeber X lediglich unterbrochen. Es ist insgesamt nur eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 EUR während des gesamten Begünstigungszeitraums nach § 3 Nr. 11c EStG vom Arbeitgeber X leistbar. Im Jahr 2024 kann daher keine weitere steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie vom Arbeitgeber X an den Arbeitnehmer Y geleistet werden. Es würde sich um eine steuerpflichtige und beitragspflichtige Vergütung handeln.

e) *Besonderheiten beim Betriebsübergang nach § 613a BGB*

In den Fällen einer zivilrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge und bei Betriebsübergängen nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) (z.B. bei Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft) ist nicht von einem weiteren Dienstverhältnis auszugehen. Hier tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. In diesen Fällen kann der steuerfreie Höchstbetrag nicht mehrfach beansprucht werden.

f) *Gewährung der Inflationsausgleichsprämie an Gesellschafter-Geschäftsführer und nahestehende Personen*

Die Inflationsausgleichsprämie kann auch an Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft oder im Rahmen von familiennahen Dienstverhältnissen (beispielsweise bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen) gewährt werden. In diesem Fall ist der Fremdvergleichsgrundsatz sowie das Vorliegen einer betrieblichen Veranlassung jedoch in besonderen Maßen zu beachten. Zusätzlich bedarf es für die Zahlung an einen Gesellschafter-Geschäftsführer eines entsprechenden Gesellschafterbeschlusses.

Gesellschafter-Geschäftsführer einer Personengesellschaft erzielen keine Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG), daher kann ihnen eine Inflationsausgleichsprämie nicht nach § 3 Nr. 11c EStG steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden.

g) *Arbeitsrechtliche Basics*

Arbeitgeber sind bei der Entscheidungsfindung, ob und wie hoch die Inflationsausgleichsprämie gezahlt wird, vollkommen frei. Hingegen sind bei der Frage, welche Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeitergruppen eine Inflationsausgleichsprämie erhalten und wie hoch sie für die ausgewählten Gruppen ist, arbeitsrechtliche Grundsätze und Gesetze zu beachten. Arbeitgeber haben daher den nach ständiger Rechtsprechung des BAG entwickelten Gleichbehandlungsgrundsatz, vorbehaltlich von Regelungen einer etwaigen Betriebsvereinbarung, zu beachten. Hiernach muss eine ungleichmäßige Gewährung der Inflationsausgleichsprämie an verschiedene Arbeitnehmer sachlich begründet sein.

Soweit die Inflationsausgleichsprämie nur bestimmten Mitarbeitern oder Mitarbeitergruppen gewährt werden soll, empfehlen wir, zur Einschätzung etwaiger arbeitsrechtlicher Risiken, die vorherige Konsultation eines fachkundigen Rechtsanwalts.

Arbeitsrechtlich ist zudem darauf zu achten, dass durch die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie eine betriebliche Übung begründet werden könnte. Sofern dies nicht gewünscht ist, wäre dies durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. **Auch hierfür empfehlen wir, zur Einschätzung etwaiger arbeitsrechtlicher Risiken, die vorherige Konsultation eines fachkundigen Rechtsanwalts.**