

# Inflationsausgleichsprämie

Steuerfrei sind nach § 3 Nr. 11c EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3 000 €.

- Die Prämie soll Arbeitnehmer in der Inflation entlasten und die gestiegenen Verbraucherpreise abmildern.
- Einen rechtlichen Anspruch der Arbeitnehmer auf die Inflationsausgleichsprämie besteht nicht. Eine Prämie zum Ausgleich der Inflation erfolgt damit auf freiwilliger Basis.
- Wenn der Arbeitgeber jedoch die Prämie gewährt, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten. Gleichbehandlung bedeutet: Gleiches ist gleich und Ungleiches ist ungleich zu behandeln. Arbeitgeber können aber beispielsweise von der Inflation stärker betroffene Arbeitnehmergruppen (z.B. Geringverdiener) eine höhere Prämie gewähren als weniger betroffenen Arbeitnehmergruppen.
- Die Inflationsausgleichsprämie kann innerhalb des vorgegebenen Zeitraums bis 31.12.2024 als Zahlung oder als Sachbezug erfolgen.
- Der Maximalbetrag von 3.000 € kann, muss aber nicht vollständig ausgeschöpft werden. Arbeitgeber können die Prämie auf einmal oder auch in Teilen gewähren.
- Die steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie darf nicht mit ohnehin bestehenden Ansprüchen auf Vergütung verrechnet werden oder diese ersetzen. Die Prämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und in der Vergütungsabrechnung ausdrücklich bezeichnet werden.

## Arbeitsrecht

Arbeitgeber dürfen frei darüber entscheiden, ob sie ihren Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie gewähren. Wenn eine Prämie gewährt wird, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (sofern vorhanden) hinsichtlich der Verteilung.

### Beispiel 1:

Ein Verein zahlt allen Angestellten die Inflationsausgleichspauschale bis zu 3.000 € aus. Der Aufsichtsrat meint allerdings, dass das bei dem Geschäftsführer des Vereins eine Inflationsausgleichsprämie nicht möglich ist, da er leitender Angestellter ist.

### Lösung: 1:

Ein Ausgleich der inflationsbedingten Teuerungsrate muss nicht zwingend allen Arbeitnehmern gleichmäßig gewährt werden, wenn sachliche Gründe für eine Differenzierung bestehen. Als zulässiger Differenzierungsgrund für die Inflationsausgleichsprämie kommt damit insbesondere die Entgeltgruppe bzw. allgemein die Höhe des Gehalts oder soziale Aspekte (z. B. Familienstand) als sachlicher Grund in Betracht, da die Inflation – auch wenn sie jeden betrifft – untere Einkommensgruppen und Familien spürbar stärker belastet. Zulässig dürfte es hingegen sein, die Prämie Teilzeitbeschäftigten nur entsprechend dem Anteil ihrer Arbeitszeit auszuzahlen.

Folgende Differenzierungsgründe dürften hingegen problematisch sein:

- Zahlung der Prämie ausschließlich oder maßgeblich an Leistungsträger,
- Differenzierung nach körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz,
- Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit,
- Ausnahme von Mitarbeitern in der Probezeit,
- Ausnahme von langzeiterkrankten Mitarbeitern,

weil die Inflationsausgleichsprämie ihrer Zielsetzung nach weder die Betriebstreue, noch körperliche Belastungen, Anwesenheitszeiten oder gute Leistungen belohnen bzw. ausgleichen soll.

Es muss also erkennbar sein, dass der Arbeitgeber Leistungen nach einem einheitlichen Prinzip an eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern gewährt. Im Zweifel immer einen Arbeitsrechtler hinzuziehen.

## Steuerrecht

Hierzu einige Beispiele aus den FAQs der Finanzverwaltung

### Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

#### Beispiel 2:

Arbeitgeber A zahlt seinem Arbeitnehmer B im Januar 2023 zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Zuschuss von 3.000 €.

#### Lösung 2:

Der Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

#### Beispiel 3:

B erhält von seinem Arbeitgeber A zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise einen Einkaufsgutschein für den örtlichen Supermarkt in Höhe von 3.000 €.

#### Lösung 3:

Auch die als Sachbezug gewährte Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 € ist steuer- und beitragsfrei.

#### Beispiel 4:

Wie Beispiel 2. Der Zuschuss beträgt 4.000 €.

#### Lösung 4:

Der Zuschuss ist in Höhe von 3.000 € steuer- und beitragsfrei und in Höhe von 1.000 € steuer- und beitragspflichtig.

An den Zusammenhang zwischen der zusätzlichen Arbeitgeberleistung und den Preissteigerungen werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber bei der Gewährung der Leistungen deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit den Preissteigerungen steht. Dies kann in beliebiger Form z. B. im Rahmen der Lohnabrechnung oder auf dem Überweisungsträger zum Ausdruck gebracht werden.

### Auszahlung „anstatt“ ist unzulässig

Eine Zahlung von Weihnachtsgeld weist als solche nicht den erforderlichen Inflationsbezug auf, so dass eine steuerfreie Auszahlung ausgeschlossen ist.

#### Beispiel 5:

Der Arbeitnehmer erhält im Dezember neben dem Gehalt von 3.000 € zusätzlich das vereinbarte Weihnachtsgeld in Höhe eines 13. Gehalt.

#### Lösung 5:

Das Weihnachtsgeld in Höhe von 3.000 € kann nicht im Rahmen der IAP steuerfrei ausgezahlt werden, da der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf hat.

### Mehrere Leistungen

Gewährt der Arbeitgeber mehrere Leistungen im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024, kann die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit insgesamt nur bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € in Anspruch genommen werden.

#### Beispiel 6:

Arbeitgeber C zahlt(e) seinem Arbeitnehmer D im Dezember 2022, im Juli 2023 und im November 2024 zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn jeweils einen Zuschuss von 1.000 €.

#### Lösung 6:

Der Zuschuss in Höhe von jeweils 1.000 € ist im Dezember 2022, im Juli 2023 und im November 2024 steuer- und beitragsfrei.

### **Gehaltsumwandlung nicht zulässig**

Da die Steuerfreiheit voraussetzt, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird, ist eine Gehaltsumwandlung zugunsten einer solchen Leistung nicht zulässig.

#### Beispiel 7:

Arbeitnehmer A hat im Juli 2023 Anspruch auf eine Tantieme in Höhe von 5.000 €. Er bittet seinen Arbeitgeber, hiervon einen Betrag von 3.000 € in eine steuer- und beitragsfreie Inflationsprämie umzuwandeln.

#### Lösung 7:

Die steuer- und beitragsfreie Inflationsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht zulässig. Die im Juli 2023 ausgezahlte Tantieme ist daher in Höhe von 5.000 € steuer- und beitragspflichtig.

#### Exkurs Gehaltsumwandlung

Gehaltsumwandlung bedeutet den Verzicht auf vereinbartes zustehendes steuer- und sozialversicherungspflichtiges Gehalt zugunsten bestimmter steuerfreier oder pauschal besteuertbarer Zuwendungen. Die Steuerfreiheit tritt aber nur dann ein oder eine Pauschalbesteuerung ist nur dann möglich, wenn die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

### **Mehrere Dienstverhältnisse**

Die Steuerbefreiung kann bis zu dem Betrag von 3.000 € für jedes Dienstverhältnis in Anspruch genommen werden. Dies gilt grundsätzlich auch für mehrere, aufeinander folgende Dienstverhältnisse – allerdings nicht bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen zu ein und demselben Arbeitgeber.

#### Beispiel 8:

Arbeitnehmerin A ist auf 520-€-Basis als Minijobberin geringfügig beschäftigt. Bis zum 30.6.2023 übt sie ihre Tätigkeit beim Arbeitgeber B und ab dem 1.7.2023 beim Arbeitgeber C aus. Im Februar 2023 erhält sie von ihrem Arbeitgeber B eine Inflationsausgleichsprämie von 2.500 € und im Dezember 2023 von ihrem Arbeitgeber C eine solche Prämie von 1.500 €.

#### Lösung 8:

Die Inflationsausgleichsprämie ist im Februar 2023 in Höhe von 2.500 € und im Dezember 2023 in Höhe von 1.500 € steuer- und beitragsfrei. Da der Freibetrag in Höhe von 3.000 € für jedes Dienstverhältnis gilt, ist die Überschreitung des Höchstbetrags von 3.000 € bei mehreren Dienstverhältnissen unbeachtlich. Da die Inflationsausgleichsprämie beitragsfrei ist, führt sie auch nicht zu einem Überschreiten der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze. Arbeitnehmerin A ist daher sowohl beim Arbeitgeber B als auch beim Arbeitnehmer C weiterhin geringfügig beschäftigt.

### **Andere Steuerbefreiungen**

Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen (u. a. monatliche 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge oder Rabattdbetrag von 1.080 € jährlich) oder auch Pauschalbesteuermöglichkeiten bleiben von der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie unberührt und können daneben in Anspruch genommen werden.

#### Beispiel 9:

Arbeitnehmerin F erhält im März 2023 neben ihren steuerfreien Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in Höhe von 500 € eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 €.

#### Lösung 9:

Die jeweiligen Steuerbefreiungen können nebeneinander in Anspruch genommen werden. Daher sind sowohl die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als auch die Inflationsausgleichsprämie in vollem Umfang steuerfrei.

### **Aufzeichnungspflichten**

Die steuerfreien Leistungen sind vom Arbeitgeber im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen.

**Ehrenamt – mal wieder vergessen**

Auch Ehrenamtliche leiden unter der Inflation – oder vielleicht doch nicht? In den FAQs des Bundesfinanzministerium heißt es hierzu:

Eine steuerfreie IAP können, unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung, nur Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne erhalten, zum Beispiel:

- Freiwillige im Sinne des § 2 Bundesfreiwilligendienstgesetz und Freiwillige im Sinne des § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetz,
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind,
- ehrenamtlich Tätige, sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist,

Beispiel 10:

Der SKV Insolvenza beschäftigt

- a) in der Mutter und Kind-Abteilung eine Mama als Übungsleiterin/Betreuerin und zahlt ihr für diese aufopferungsvolle Tätigkeit monatlich 250 €, d. h die Übungsleiterpauschale jährlich von 3.000 €
- b) in der Mitgliederverwaltung Lena Griffel für monatlich 70 €, d. h. die Ehrenamtspauschale jährlich von 840 €.

Lösung 10:

In beiden Fällen wird nach § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz (MiLoG) der Arbeitnehmerbegriff nicht erfüllt. Die betreffenden Personen erhalten „nur“ die steuer- und sozialversicherungsfreie Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG und die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG.

Beispiel 11:

Der SKV Insolvenza zahlt einem Jugendtrainer jährlich 3.100 €.

Lösung 11:

Der Jugendtrainer hat Einkünfte aus einer nichtselbständigen Tätigkeit gem. § 19 EStG. Eine Auszahlung der IAP ist möglich.

Vergütung Jugendtrainer	3.100 €
./.. Übungsleiterpauschale	3.000 €
abgabepflichtig (i. d. R. mit Minijob-Pauschale)	100 €
Vergütung Jugendtrainer	3.100 €
+ IAP – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn	3.000 €
Auszahlung an den Jugendtrainer	6.100 €

Beispiel 12:

Der Nachbarverein zahlt seinem Jugendtrainer seit 2021 den höchstmöglichen steuerfreien Betrag der Übungsleiterpauschale von 3.000 €. Der Schatzmeister möchte seinem Jugendtrainer ebenfalls zusätzlich die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bezahlen und denkt an folgendes Modell:

Übungsleiterpauschale 2021		3.000 €
Übungsleiterpauschale 2022		3.000 €
Auszahlung 2023	3.100 €	3.100 €
./.. Übungsleiterpauschale 2023	3.000 €	
Minijob (= Arbeitnehmerbegriff erfüllt)	100 €	
zusätzliche Belastung Minijobpauschale 30 %	30 €	
+ zusätzlich Inflationsausgleichsprämie		3.000 €
Übungsleiterpauschale 2024 (wieder zurück zur „alten“ Regelung)		3.000 €
Übungsleiterpauschale 2025		3.000 €

Lösung 12:

Wie sagt man so schön „Das Ganze hat ein Gschmäckle“. Hier wurde der Schatzmeister für 130 € kreativ, um seinem Jugendtrainer einen finanziellen steuerfreien Vorteil zu verschaffen.

**Finger weg davon.** Die einmalige Erhöhung um 100 € der Übungsleitervergütung kann als Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten nach § 42 AO gewertet werden und nach § 370 AO als Steuerhinterziehung zu strafrechtlichen Konsequenzen bis hin zum Entzug der Gemeinnützigkeit führen.