

Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Mitarbeitenden eine steuer- und abgabenfreie „Inflationsausgleichsprämie“ in Höhe von bis zu 3.000 Euro auszuzahlen. Das regelt der neue § 3 Nr. 11c EStG.

Eckpunkte der Regelung sind unter anderem:

- Der Begünstigungszeitraum ist zeitlich befristet - vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024. Der großzügige Zeitraum gibt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Flexibilität.
- In diesem Zeitraum sind Zahlungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
- Hierbei handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.
- Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabenfreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.
- Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Eine wichtige Voraussetzung der steuer- und sozialversicherungsfreien Sonderzahlung ist die sogenannte „Zusätzlichkeit“, d.h. es muss sich vollständig um eine freiwillige Leistung der Unternehmen an ihre Arbeitnehmer handeln. Es darf kein entsprechender Anspruch auf Arbeitslohn vorhanden sein. Auch eine Gehaltsumwandlung ist ausgeschlossen.

Die Inflationsausgleichsprämie (als Teil des dritten Entlastungspakets) kann sowohl an (Leih-) Arbeitnehmer, die in Vollzeit/Teilzeitarbeit arbeiten, als auch an Aushilfen, Azubis oder Minijobber ausbezahlt werden. Ebenso ist diese bei Mitarbeitern in Kurzarbeit und bei Bezug von Kranken- und Elterngeld möglich.

Fragen zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern:

- Müssen Arbeitgeber die Prämie einheitlich an alle zahlen?
- Darf differenziert werden, und wenn ja, nach welchen Kriterien?
- Sind Unterschiede in der Höhe der Zahlungen zulässig?

Hürde 1: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Soll die Inflationsausgleichsprämie nicht einheitlich an alle Arbeitnehmer ausgezahlt werden, muss der Arbeitgeber zunächst den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Als allgemeine Regel verbietet er eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer.

Um diesen Grundsatz zu beachten, wäre die Bildung von Arbeitnehmergruppen nötig, welche die Gleichbehandlung innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen sicherstellt. Wenn alle Arbeitnehmer der jeweiligen Gruppe gleichbehandelt werden, sollte dies damit ausreichend sein.

Wie bei anderen Leistungen (z.B. Bonus oder Gratifikation) bedarf es für die Differenzierung eines sachlichen Grundes. Ein solcher sachlicher Grund kann beispielsweise in unterschiedlichen Gehaltsgruppen gesehen werden. Die Inflationsausgleichsprämie kann für untere Gehaltsgruppen

höher gewählt werden. Teilzeitbeschäftigten kann nur ein anteiliger Anspruch entsprechend ihrer Teilzeitquote gewährt werden.

Hürde 2: Gibt es ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, dann wäre dieser einzubeziehen.

Hürde 3: Tarifgebundene Arbeitgeber sollten prüfen, ob ggf. ein tariflicher Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie besteht oder ob eine solche noch geplant ist.

Hürde 4: Das Entstehen eines Anspruchs für die Zukunft ist zu verhindern. Erforderlich hierfür ist ein Hinweis, dass es sich um eine einmalige und freiwillige Leistung handelt, auf die in der Zukunft kein Anspruch besteht.