

# STEUERLICHE BESONDERHEITEN DER INFLATIONS AUSGLEICHPRÄMIE (Stand 15.11.2022)

Am 25. Oktober 2022 wurde das Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Hierin wurde im neu eingeführten § 3 Nr. 11c EStG eine Inflationsausgleichsprämie eingeführt. Dem Arbeitgeber ist es hierdurch möglich, Zahlungen an Arbeitnehmer bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei zu leisten.

## Zeitliche Anwendung

Die Steuerbefreiung ist zeitlich befristet ab dem Tag, der auf die Veröffentlichung des Gesetzes im Bundessteuerblatt folgt, also dem 26. Oktober 2022 bis zum 31.12.2024.

Die Inflationsausgleichsprämie stellt einen sonstigen Bezug nach § 19 EStG dar. Als solcher kommt es für die Anwendung der Steuerbefreiung auf den tatsächlichen Zufluss beim Arbeitnehmer innerhalb des Begünstigungszeitraumes an.

## Ausgestaltung der Steuerbefreiung

Die Steuerbefreiung ist als Freibetrag ausgestaltet. Dieser kann für den einzelnen Arbeitnehmer innerhalb des gesamten Begünstigungszeitraumes nur einmal in Anspruch genommen werden. Eine Auszahlung in Teilbeträgen oder eine Unterschreitung des Freibetrages ist jedoch möglich.

Ein Arbeitnehmer kann jedoch bei Mehrfachbeschäftigung die Steuerbefreiung für Zahlungen von jedem Arbeitgeber bis zum vollen Betrag von 3.000 Euro und somit mehrfach erhalten.

## Voraussetzungen

Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Dies bedeutet, dass nach § 8 Abs. 4 EStG insbesondere Gehaltsumwandlungen von bestehenden Ansprüchen ausscheiden. Damit können vertraglich oder tariflich zu zahlende Sonderleistungen ebenfalls nicht umgewandelt werden.


Weiter muss der Arbeitgeber kenntlich machen, dass die Zahlung in Zusammenhang mit der Preissteigerung steht. Dies geschieht insbesondere durch Kenntlichmachung auf der Lohnabrechnung.

## Gewährung an alle Arbeitnehmer

Die Inflationsausgleichsprämie können alle Arbeitnehmer erhalten – ganz egal, ob sie eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausüben. Daher können auch Beschäftigte in Minijobs diese Zahlung erhalten. Eine Anrechnung auf die Betragsgrenze eines Minijobs erfolgt nicht.

Auf der Internetseite des BMF ist aufgeführt, dass es sich um eine freiwillige Zahlung des Arbeitgebers handelt und diese als solche nicht an alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers gezahlt werden muss.

Gegen diese (rein steuerliche) Betrachtung bestehen jedoch arbeitsrechtliche Bedenken aufgrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der willkürliche und sachlich unbegründete Zahlungen oder Unterlassen von Zahlungen an einzelne Arbeitnehmer verbietet. Ebenso sind die Regelungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Vermeidung von Diskriminierungen zu beachten. Als Folge wären die Zahlungen durch beeinträchtigte Arbeitnehmer einklagbar. Seitens der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger ist insoweit zumindest fraglich, ob eine solche Zahlung noch das gesetzliche Merkmal der Zahlung zur Abmilderung der gestiegenen



Verbraucherpreise erfüllt. Auch muss Fremdvergleichsgrundsatz bei nahen Angehörigen gewahrt bleiben.

Es ist jedoch akzeptiert, Arbeitnehmergruppen zu bilden und diese abweichend zu behandeln, soweit eben ein sachlicher Grund vorliegt. Es könnte daher vor allem nach Familienstand oder Bedürftigkeit (also beispielsweise einer Begünstigung unterer Lohngruppen) gestaffelt werden.