

Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie

Die Bundesregierung hat als Teil des sog. Dritten Entlastungspakets die steuerliche Begünstigung von Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen beschlossen. Die Umsetzung erfolgte mit dem Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz in einem neuen § 3 Nr. 11c EStG. Im Folgenden werden häufige Fragen zu den Voraussetzungen der Begünstigung und Möglichkeiten der Ausgestaltung der Sonderzahlung dargestellt und erörtert.

1. Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Leistung?

Das Gesetz sieht lediglich die Möglichkeit vor, eine steuerlich begünstigte Inflationsausgleichsprämie zu vereinbaren. Arbeitgeber sind zu einer solchen Leistung nicht verpflichtet und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf. Ein Anspruch kann freiwillig einzelvertraglich, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

2. Wie kann der Betrag von 3.000 € gewährt werden?

Bei der Grenze von 3.000 € handelt es sich lohnsteuerrechtlich um einen Freibetrag (vgl. [FAQ des BMF](#) unter Frage Nr. 6). Leistungen des Arbeitgebers bis zu einem Wert von 3.000 € sind steuer- und über § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV auch sozialversicherungsfrei. Gewährt der Arbeitgeber bspw. eine inflationsbedingte Sonderzahlung von mehr als 3.000 €, so ist nur der die 3.000 € übersteigende Teil voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Arbeitgeber müssen den Betrag von 3.000 € nicht ausschöpfen. Die Leistung nach § 3 Nr. 11c EStG kann als Teilbetrag gewährt oder über einen längeren Zeitraum in Raten aufgeteilt werden. Für die steuerliche Begünstigung dürfen die Leistungen in Summe den Maximalbetrag von 3.000 Euro nicht übersteigen. Statt einer Geldzahlung ist die Leistung auch in Form von Sachbezügen möglich, z.B. in Form von Gutscheinen (vgl. [FAQ des BMF](#) unter Frage Nr. 5 und 7).

3. Was bedeutet „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“?

Die Leistung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Dies bedeutet, dass Entgelt oder Entgeltbestandteile, auf die Beschäftigte bereits einen Anspruch haben, nicht im Nachhinein in eine begünstigte Inflationsausgleichsprämie umgewandelt werden können. Hat ein Arbeitnehmer z. B. bereits einen tarifvertraglichen Anspruch auf die Zahlung eines jährlichen Weihnachtsgeldes, kommt eine steuer- und beitragsfreie Begünstigung für diese Zahlung nicht in Betracht. Der Arbeitnehmer kann auch nicht auf einen Teil seines Entgelts verzichten und stattdessen die Inflationsausgleichsprämie erhalten. Für die Voraussetzung der Zusätzlichkeit ist § 8 Abs. 4 EStG zu beachten.

Im Übrigen steht der Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht entgegen, dass die Prämie im Rahmen eines Entgelttarifvertrag geregelt wird (vgl. dazu auch die FAQ des Bundesfinanzministeriums zur Coronaprämie, Stand 20.10.2022, unter VI. Frage Nr. 4, abrufbar unter: www.bundesfinanzministerium.de).

4. Wie muss der Zweck der Leistung zum Ausdruck kommen?

Die Inflationsausgleichsprämie muss „zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“ gezahlt werden. An den Nachweis dieses Leistungszwecks werden nach der Gesetzesbegründung „keine erhöhten Anforderungen“ gestellt. So soll es ausreichen, wenn dieser Zweck auf der Lohnabrechnung oder dem Überweisungsträger deutlich wird. Gleichwohl ist

es empfehlenswert, die Leistung gesondert zu vereinbaren, als solche zu bezeichnen und auch auf den Zweck der Prämie ausdrücklich in der Vereinbarung hinzuweisen.

5. Welcher Zeitpunkt ist für die Leistung maßgeblich?

Die steuerliche Begünstigung greift für Leistungen, die ab dem 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem die Prämie dem Arbeitnehmer zugeflossen ist und er wirtschaftlich über das Geld verfügen kann. Hat ein Arbeitgeber bereits vor dem 26. Oktober seinen Arbeitnehmern eine Leistung wegen der gestiegenen Verbraucherpreise zugesagt, jedoch erst nach diesem Stichtag ausgezahlt, so kann diese Zahlung steuer- und beitragsfrei sein. Dies hat das BMF in seinen FAQ ebenfalls klargestellt (vgl. [FAQ des BMF](#) unter Frage Nr. 13). Werden Leistungen vor dem 26. Oktober mit einer anderen Zweckrichtung in Aussicht gestellt und erst danach ausgezahlt, so bleibt es bei der Steuer- und Beitragspflicht. Eine nachträgliche Umwandlung ist nicht möglich.

6. Sind Differenzierungen bei Anspruch und Höhe der Leistung möglich?

Eine Differenzierung sowohl beim Anspruch als auch der Höhe der Inflationsausgleichszahlung nach verschiedenen Arbeitnehmergruppen ist nach unserer Einschätzung zulässig. Die Freiwilligkeit der Leistung eröffnet dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum, innerhalb dessen er den grundsätzlichen Anspruch und die Höhe der Sonderzahlung festlegen und dabei nach objektiven und sachlichen Kriterien differenzieren kann.

Die Grenze bildet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer verbietet (vgl. LAG Rheinland-Pfalz vom 8. Februar 2022 – 6 Sa 306/21: kein Verstoß durch Differenzierung bei Corona-Prämie). Eine Differenzierung nach dem Arbeitsvolumen der Beschäftigten und anteilige Kürzung der Zahlung im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung ist dagegen zulässig.

Weitere objektive Differenzierungskriterien können zum Beispiel der Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich oder unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmergruppe sein. Auch der Charakter bzw. Bestand des Arbeitsverhältnisses dürfte ein zulässiger Differenzierungsgrund sein, z. B. die Unterscheidung nach „aktiven“ Arbeitnehmern und Beschäftigten im Vorruhestand oder in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit (vgl. auch LAG Hamm vom 27. April 2022 – 9 Sa 172/22: kein Anspruch auf eine Corona-Prämie).

7. Wie oft kann die Leistung gewährt werden?

Die Inflationsausgleichsprämie kann in einem Dienstverhältnis bzw. vom selben Arbeitgeber bis zur Maximalhöhe von 3.000 € in mehreren Teilbeträgen steuerlich begünstigt gewährt werden. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der neue Arbeitgeber die Leistung erneut gewähren.

8. Kann für die Auszahlung oder Entstehung ein Stichtag vorgesehen werden?

Die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie kann an einen Stichtag geknüpft werden, zu dem der Anspruch auf die Prämie entsteht bzw. die Auszahlung erfolgt. Die Festlegung eines Auszahlungszeitpunkts gewährleistet eine einheitliche Handhabung im Betrieb oder Unternehmen.

9. Kann ein Vorbeschäftigungszeitraum als Anspruchsvoraussetzung geregelt werden?

Nach unserer Einschätzung ist es möglich, die Zahlung an eine zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehende Beschäftigung beim Arbeitgeber zu knüpfen, die zum Auszahlungszeitpunkt erfüllt sein muss. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind solche Stichtagsregelungen mit ihrer notwendigen Pauschalierung aus Gründen der Praktikabilität grundsätzlich zur Abgrenzung von begünstigten Personengruppen gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags und Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint.

Es handelt sich bei der Auszahlung der Prämie um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, ihm steht deshalb auch die Entscheidung darüber offen, allein die bereits bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit der Prämie zu begünstigen. Nach § 3 Nr. 11c EStG ist Anknüpfungspunkt für die Inflationsausgleichs-Prämie der Bestand eines Arbeitsverhältnisses und Zweckbestimmung die Abmilderung von Belastungen durch die aktuell steigenden Lebenshaltungskosten. Es ist daher als sachgerecht anzusehen, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag vor der Auszahlung dieser Prämie bestehen muss. Der Arbeitgeber / die Tarifvertragsparteien können die Anspruchsvoraussetzungen somit für die Zahlung festlegen und bspw. mit einer Stichtagsregelung Arbeitnehmer ausschließen, die zum Auszahlungszeitpunkt neu eingestellt worden sind. Die Vereinbarung einer Stichtagsregelung, die als Anspruchsvoraussetzung eine längere Dauer der Betriebszugehörigkeit vorsieht (Wartezeit bzw. Vorbeschäftigung als Anspruchsbedingung), dürfte ebenso möglich sein.

10. Kann die Prämie mit einer Rückzahlungsklausel gewährt werden?

Bei zukunftsbezogenen Stichtagsregelungen entfällt der Prämienanspruch im Nachhinein, weil das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag endet. Der Arbeitnehmer muss dann die Prämie ganz oder teilweise zurückzahlen. Auch hier wird der Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit gebunden und zumindest auch seine Betriebstreue honoriert. Je nach Ausgestaltung und Länge des maßgeblichen Zeitraums nach Auszahlung der Prämie besteht die Möglichkeit, dass bei einer Überprüfung nicht mehr der Ausgleich von inflationsbedingten Belastungen als im Vordergrund stehend, sondern der Betriebstreue-Zweck als überwiegend gewertet wird.

Die Rechtsprechung des BAG zur Rückzahlung von Weihnachtsgeld mit Mischcharakter und das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburgs zur Rückzahlung einer Corona-Prämie sprechen aus unserer Sicht nicht gegen eine Rückzahlungsklausel. Die Inflationsausgleichs-Prämie dient zur Abmilderung der Belastung durch gestiegene Verbraucherpreise. Eine Rückzahlung erscheint vor diesem Hintergrund nach unserer Einschätzung grundsätzlich möglich, sofern die Bindung einen angemessenen Bindungszeitraum nicht übersteigt. Je höher der jeweilige Zahlungsbetrag ausfällt, desto länger dürfte ein zulässiger Rückzahlungszeitraum sein.

Das BMF nimmt in seinen FAQ keine Stellung zu diesen Fragen, stellt aber klar, dass Bedingungen dieser Art – unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Zulässigkeit – für die Steuerfreiheit unschädlich seien (vgl. [FAQ des BMF](#) unter Frage Nr. 9).

11. Kann die Auszahlung unter Verrechnungsvorbehalt erfolgen?

Bei der Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die er bei Erklärung eines entsprechenden Verrechnungsvorbehalts

auf eine später durch die Tarifvertragsparteien vereinbarte Inflationsausgleichsprämie anrechnen kann. Voraussetzung ist, dass es sich bei beiden Zahlungen um die im Zusammenhang mit der im Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz für einen neuen § 3 Nr. 11c EStG eingeführten sog. Inflationsausgleichs-sonderzahlungen handelt.

12. Ist die Inflationsausgleichsprämie pfändbar?

Die Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie ist nicht im EStG geregelt. Nach Aussage des BMF unterliegt sie deshalb den Regelungen der ZPO über die Pfändbarkeit von Forderungen (vgl. [FAQ des BMF](#) unter Frage Nr. 24). Wir gehen davon aus, dass die Prämie im Rahmen der Lohnpfändung pfändbar ist. Nach unserer Einschätzung lassen sich weder die Argumentation zu der Energiepreispauschale (nicht im Rahmen der Lohnpfändung pfändbar, da kein Arbeitslohn) noch die Argumentation zur Corona-Prämie (als Erschwerniszulage nicht pfändbar) übertragen. Das BAG kommt in seiner Entscheidung zur Frage der Pfändbarkeit einer Corona-Prämie (Urt. v. 25. August 2022 – 8 AZR 14/22) über § 850a Nr. 3 ZPO zum Ergebnis, dass die Corona-Prämie eine bei der Arbeitsleistung tatsächlich gegebene Erschwernis abgelten soll und deshalb nicht pfändbar ist. Diese Voraussetzung liegt bei der Inflationsausgleichs-Zahlung nicht vor. Die Arbeitsleistung wird nicht unter erschwerten Bedingungen erbracht. Zweck der Prämie ist die Abmilderung von (sogar außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegenden) Kostensteigerungen bzw. die Unterstützung beim „außerbetrieblichen Konsumverhalten“.

13. Hat der Betriebsrat bei der Prämie ggf. mitzubestimmen?

Aufgrund des weiten Lohnbegriffs nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann eine Mitbestimmung nach dieser Norm in Betracht kommen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Diese würde sich nicht auf die Frage des „Ob“ der Auszahlung beziehen, darüber kann der Arbeitgeber frei entscheiden, aber auf Verteilungsgrundsätze oder die Ausgestaltung der Auszahlung („Wie“). Die Freiwilligkeit einer Leistung schließt ein Mitbestimmungsrecht nicht aus, schränkt es aber insoweit ein, wie es erforderlich ist, um die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers über den Umfang der finanziellen Mittel, den Zweck der Leistung und den begünstigten Personenkreis zu wahren (ErfK/Kania BetrVG § 87 Rn. 107).

14. Muss der Einsatzbetrieb die Prämie auch Zeitarbeitnehmern gewähren?

Arbeitgeber, die an ihre Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie auszahlen, sind nach unserer Einschätzung nicht verpflichtet, die Prämie auch an die bei ihnen tätigen Zeitarbeitnehmer auszuzahlen. Die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ist an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses geknüpft.

15. Können auch geringfügig Beschäftigte die Leistung erhalten?

Auch an geringfügig Beschäftigte (Minijobber) kann die Inflationsausgleichszahlung steuer- und abgabenfrei geleistet werden. Es handelt sich bei der Zahlung um eine Zuwendung im Sinne von § 1 Absatz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung, die nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und die bei der Feststellung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zur Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung nicht zu berücksichtigen sind.