



INFLATION

ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN ZUR

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

Ab dem 26. Oktober 2022 ist es seitens Arbeitgebern möglich, ihren Arbeitnehmern bis zu 3.000,00 Euro steuerfreie Zulagen zu gewähren. Hierbei handelt es sich um die sogenannte inflationskompensierte Ausgleichsprämie. Nachfolgend finden Sie dazu 25 Fragen und 25 Antworten zur Thematik rund um die Inflationsausgleichsprämie ersichtlich veranschaulicht.

1. BIS WANN KANN DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE GEZAHLT WERDEN?

Der Begünstigungszeitraum für die Inflationsausgleichsprämie läuft bis zum 31.12.2024 befristet. Bis dahin können Arbeitgeber die Beiträge grundsätzlich steuerfrei abführen.

2. BEZUSCHUSST DER STAAT DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIEN?

Streng genommen ist dies nicht der Fall. Leistungen des Arbeitgebers sind jedoch bis zu einem Betrag von 3.000,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei „subventioniert“ der Staat Prämien.

3. MUSS DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE IN EINER SUMME GEZAHLT WERDEN?

Nein, der Betrag von 3.000,00 Euro kann frei in Teilzahlungen ausgezahlt werden. Somit können ohne weiteres bis Ende 2024 der Betrag durch mehrere Teilbeträge ausgeschöpft werden. So kann der Arbeitgeber Teilzahlungen von monatlich beispielsweise 200,00 € bis zur Ausschöpfung des Gesamtbetrags von 3.000,00 € zahlen. In diesem Beispiel wären das 15 Teilbeträge (15 x 200 = 3.000).

4. HABEN ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF EINE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE?

Nein, haben sie nicht. Es handelt sich um eine freiwillige Arbeitgeberleistung. Arbeitnehmer haben grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf Zahlung von Inflationsversicherungsprämien. Dies kann jedoch im Hinblick auf den sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatz (siehe Frage 5 unten) abweichen.

5. MÜSSEN ARBEITGEBER ALLEN ARBEITNEHMERN DEN GLEICHEN INFLATIONS AUSGLEICHSBEITRAG ZAHLEN?

Nein, Arbeitgeber sind dazu nicht verpflichtet. Dies unterscheidet sich lediglich im Rahmen des sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber aus sachlichen Gründen unterschiedliche Beträge zahlen und bei manchen Arbeitnehmern Versicherungsprämien gar nicht zahlen. Arbeitgeber können insbesondere nach der Einkommenshöhe der einzelnen Arbeitnehmer differenzieren und nur Arbeitnehmern bis zu einem bestimmten Einkommen Zuschläge gewähren und anderen nicht.

Schwieriger wird es hier, wenn Arbeitgeber nach Kriterien differenzieren, die grundsätzlich geeignet sind, eine unterschiedliche Behandlung einzelner Beschäftigter zu rechtfertigen, etwa Maßnahmen nach der von jedem Beschäftigten erbrachten Arbeitsleistung. Hier stellt sich die Frage, ob unterschiedliche Zahlungen von Inflationsausgleichsprämien sachlich gerechtfertigt werden können. Es erscheint fragwürdig, weil die steuer- und abgabenfreie Prämie, wie der Name der Prämie schon sagt, in erster Linie dazu dienen soll, die durch die Inflation gestiegenen Lebenshaltungskosten zu decken.

6. WIE SOLLTE DER ARBEITGEBER IM RAHMEN DER ENTGELTABRECHNUNG KLARSTELLEN, DASS ER DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE ZAHLEN MÖCHTE BZW. ZAHLT?

Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber bei Zahlung der Versicherungsprämie beispielsweise durch einen entsprechenden Vermerk auf der Gehaltsabrechnung deutlich macht, dass die Zahlung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

7. KÖNNEN AUCH AUSZUBILDENDE EINE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE AUSGEZAHLT BEKOMMEN?

Ja, auch Auszubildende können eine Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt bekommen.

8. KANN DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE AUCH AN GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE (MINIJOBBER), ARBEITENDE RENTNER UND WERKSTUDENTEN GEZAHLT WERDEN?

Ja, auch in diesem Fall ist eine Auszahlung möglich.





INFLATION

ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN ZUR

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

9. KÖNNEN AUCH BERUFSTÄTIGE FAMILIENMITGLIEDER (EHEMANN, EHEFRAU ETC.) PRÄMIENBERECHTIGT SEIN?

Ja, hierbei ist jedoch besonders auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten (siehe oben Frage 5).

10. KANN DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE ALS SACHLEISTUNG GEWÄHRT WERDEN?

Ja, davon ist wohl auszugehen. Beispielsweise kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen oder mehrere Warengutscheine im Gesamtwert von bis zu 3.000,00 Euro schenken.

11. DARF EINE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE EINE ANDERE VOM ARBEITGEBER GESCHULDETE LEISTUNG ERSETZEN?

Nein, sie sollte auf keinen Fall eintreten. Die Bezahlung gilt als Zusatzleistung und muss als solche auf Ihrer Gehaltsabrechnung ausgewiesen werden (siehe oben Frage 6). Beispielsweise darf ein Bonus nicht anstelle eines nicht gezahlten Weihnachtsgeldes, des 13. Gehalts oder des Urlaubsgeldes gezahlt werden.

Dies kann besonders problematisch werden, wenn Ihr Arbeitgeber Ihr 13. Gehalt oder Weihnachtsgeld zuvor als „ermessensabhängige Arbeitgeberleistung“ deklariert hat. Hier ist sehr genau zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer tatsächlich kein Anspruch auf solche Arbeitgeberleistungen zusteht. In diesem Fall sollte die inflationskompensierte Prämie kein Ersatz sein! In diesem Zusammenhang lohnt es sich oft, Arbeitsverträge und ggf. Tarifverträge abzugleichen.

Siehe auch § 8 Abs. 4 EStG sowie noch einmal nachfolgend Frage 12.

8 Abs. 4 EStG lautet:

„Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.“

12. WAS GILT MIT BLICK AUF FRAGE 11. HINSICHTLICH DER IN DER VERGANGENHEIT DURCH DEN ARBEITGEBER ETWAIG GEWÄHRTEN „FREIWILLIGEN“ LEISTUNGEN UND DEM RECHTSINSTITUT DER BETRIEBLICHEN ÜBUNG?

Inflationsprämienzahlungen müssen vom Arbeitgeber „on top“ geleistet werden und können wie erläutert (siehe Frage 11) bereits gezahlte Löhne nicht ersetzen. Fragen Sie da-her nach, inwieweit der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf Gewährung bestimmter Zahlungen hat. In diesem Zusammenhang ist auch die aus arbeitsrechtlicher Sicht wichtige Rechtsordnung der Geschäftspraktiken zu beachten. Was einer betrieblichen Ausübung zugunsten eines Arbeitnehmers unterliegt, kann nicht durch Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden. Zahlt ein Arbeitgeber beispielsweise das 13. Gehalt ohne klare Regelung im Arbeitsvertrag seit Jahren vorbehaltlos, ersetzt die inflationskompensierte Prämie dieses nicht. Gleiches gilt natürlich auch für Sachleistungen des Arbeitgebers.





INFLATION

ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN ZUR

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

13. WER KONTROLLIERT EIGENTLICH DIE ANGEMESSENE GEWÄHRUNG VON INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIEN?

Hier sind viele Aspekte zu berücksichtigen. Neben der Finanzkontrolle werden Prüfer im Rahmen regelmäßiger Sozialversicherungsprüfungen genau prüfen, ob Zahlungen „on top“ gewährt wurden.

14. DARF EIN ARBEITGEBER EINE INFLATIONSKOMPENSIERTE PRÄMIE IN DER WERBUNG VERWENDEN, UM ZU VERSUCHEN, EINEN MITARBEITER EINES ANDEREN UNTERNEHMENS ANZUWERBEN?

Ja, dies ist normalerweise erlaubt. Der Umstand, dass es sich um eine „Wechselprämie“ handelt, steht einer Anerkennung als Inflationsausgleichsprämie nicht entgegen.

15. KANN EIN ARBEITNEHMER MEHRERE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIEN ERHALTEN?

Ja, das ist möglich. Wechselt ein Arbeitnehmer beispielsweise im Jahr 2023 den Arbeitgeber, kann er sowohl von seinem „alten“ Arbeitgeber als auch von seinem „neuen“ Arbeitgeber Prämien erhalten. Siehe auch Frage 17.

16. KÖNNEN DER SOG. CORONA-PFLEGE BONUS UND DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE MITEINANDER KOMBINIERT WERDEN?

Wahrscheinlich. Pflegeprämien und Inflationschutzprämien verfolgen unterschiedliche Ziele. Insgesamt würde eine Kombination einen Gesamtbetrag in Höhe von 7.500,00 Euro möglich machen.

17. KANN DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE BEI MEHREREN ARBEITGEBERN AUCH MEHRFACH GEZAHLT WERDEN?

Prämien können für jedes Arbeitsverhältnis gezahlt werden. Hat ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber, kann im Rahmen jedes Arbeitsverhältnisses eine inflationsbereinigte Prämie gewährt werden. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber hat (z. B. im Frühjahr und Herbst 2023 im Rahmen der sogenannten Saisonarbeit) - Siehe Frage 15.

18. WAS GILT FÜR DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE DES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS?

Möglicherweise erhalten sie auch einen Bonus. Aber es sollte unterschieden werden:

- Ist der Geschäftsführer der GmbH ein „wirklich“ selbstständiger Geschäftsführer, wird er die Beiträge in der Regel problemlos zahlen können.
- Ist der Geschäftsführer der GmbH zugleich Gesellschafter der GmbH, so erfolgt die Zahlung sich dem „Vergleich mit anderen“ stellen. Andernfalls laufen Sie Gefahr, dass versteckte Gewinne ausgeschüttet werden.

19. WAS GILT FÜR DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE BEI EINEM BETRIEBSÜBERGANG (§ 613A BGB)?

Bei einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB besteht das Arbeitsverhältnis selbst fort und geht vom Verkäufer auf den Käufer über (siehe oben § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer nur einen Bonus bis zu einer Höhe von 3.000,00 EUR erhalten kann, unabhängig davon, ob er ganz oder teilweise vom Verkäufer und/oder Käufer gezahlt wird.

20. IST DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE PFÄNDBAR?

Diese Frage ist derzeit noch unbeantwortet. Es spricht einiges dafür, dass die Prämie pfändbar ist. Leider beantwortet das Gesetz diese Frage noch nicht.

Auch unter praktischen Gesichtspunkten könnte einiges dafürsprechen, die etwaig gezahlte Prämie an den pfändenden Gläubiger ausbezahlen: Sollte die Prämie – entgegen der hier geäußerten Annahme – doch unpfändbar sein, bekommt man das Geld vom Gläubiger eher zurückgezahlt als von dem durch die Pfändung betroffenen Arbeitnehmer.

21. WO IST DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE EIGENTLICH GESETZLICH GEREGLT?

Die Inflationsausgleichsprämie ist in § 3 Nr. 11 c) EStG gesetzlich geregelt.





INFLATION

ANTWORTEN AUF HÄUFIGE FRAGEN ZUR

INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE

22. KANN EINE KONZERNOBERGESELLSCHAFT AUCH EINE INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE AN MITARBEITER IHRER TOCHTERGESELLSCHAFTEN ZAHLEN?

Nein, das Gesetz sieht keine sogenannten Konzernprivilegien vor (DB 2022, auch Hick in 2766).

23. KANN DIE INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE AUCH AN ARBEITNEHMER GEZAHLT WERDEN, DIE ZUM ZEITPUNKT DER ZAHLUNG IN KURZARBEIT ARBEITEN?

In jedem Fall.

24. KANN ICH ARBEITNEHMERN IN ELTERNZEIT INFLATIONSBEREINIGTE BEITRÄGE ZAHLEN?

Auch hier besteht ein Arbeitsverhältnis, also wohl ja.

25. KANN ICH INFLATIONSSCHUTZPRÄMIEN AN MITARBEITER ZAHLEN, DIE NACHWEISLICH KEINE FINANZIELLE BEDÜRFTIGKEIT AUFWEISEN?

Ja, dies stellt kein Problem dar.

