



---

## Hinweise zur „Inflationsausgleichsprämie“

**Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei möglich**

---

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise erhalten alle Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern steuer- sowie sozialversicherungsfrei eine Sonderzahlung von bis zu 3.000 Euro zukommen zu lassen.

Die sog. **Inflationsausgleichsprämie** ist Teil des „Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ und des sog. „dritten Entlastungspakets“ des Bundes.

Die Inflationsausgleichsprämie ist eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers**, für die u. a. grundsätzlich folgende **Voraussetzungen** zu erfüllen sind, um steuer- und sozialversicherungsfrei zu sein:

- Die Prämie muss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erfolgen, also
  - o **keine** Lohn-/Gehalts- oder Entgeltumwandlungen
  - o **keine** vertraglich bereits fest vereinbarten Provisionen, Prämien, Boni, etc.
  - o **keine** Einmalzahlungen, wie zusätzliches Urlaubsgeld oder Überstundenzuschläge
- Die Prämie muss zwischen dem **26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024** gewährt werden

Mit der Inflationsausgleichsprämie dürfen also keine Lohnbestandteile des Arbeitnehmers abgegolten werden, auf die der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch hat (aufgrund Arbeits-/Tarifvertrag oder betrieblicher Übung). **Das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ muss zwingend erfüllt sein.**

Eine Auszahlung in mehreren Teilbeträgen innerhalb des o.g. Zeitraums ist möglich. Der **Höchstbetrag von 3.000 Euro je Arbeitnehmer** darf insgesamt jedoch nicht überschritten werden.

Der Höchstbetrag von 3.000 € gilt je Arbeits- oder Dienstverhältnis, sodass bei Mehrfachbeschäftigung der Höchstbetrag mehrfach genutzt werden kann („je Arbeitgeber“!).

Die Inflationsausgleichsprämie kann als **Bar- oder Sachlohn** (Sachbezug) gewährt werden.

**Begünstigt** sind alle Arbeitnehmer, welche zu dem zahlenden Arbeitgeber in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, unabhängig ob in Voll- oder Teilzeit beschäftigt, egal ob Aushilfe, Azubi, Facharbeiter oder Führungskraft.

Auch an sog. Mini-Jobber kann die steuerfreie Prämie ausgezahlt werden, ohne dass sich der Minijob dadurch in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umwandelt (keine Anrechnung auf die 520-Euro-Grenze).

Arbeitnehmer mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis sind ebenfalls begünstigt (z. B. Kurzarbeit, Mutterschutz, Bezug von Elterngeld oder Krankengeld).

**Nicht begünstigt** sind jedoch freie Mitarbeiter, selbständige Handelsvertreter oder Subunternehmer, da hier kein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Hintergrund für die Begünstigung sind die **massiv gestiegenen Verbraucherpreise**. Zwischen der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie und den Verbraucherpreisen muss eine Verbindung bestehen, wobei jedoch keine konkreten Anforderungen zu erfüllen sind. Ausreichend ist es, wenn der Arbeitgeber bei der Gewährung der Prämie darauf hinweist, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht. Dies sollte entsprechend dokumentiert und dem Lohnkonto beigefügt werden.

Eine Zahlung an alle Arbeitnehmer hat grundsätzlich in gleicher Höhe zu erfolgen. Hierbei ist der allgemeine Gleichheitsgrundsatz zu beachten, nachdem der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer gleich behandeln muss. Einzelne Arbeitnehmer dürfen nicht bevorzugt / benachteiligt werden. Allerdings ist die Bildung von Arbeitnehmergruppen zulässig, wenn die Gruppe nach objektivierbaren und **sachlichen Kriterien** gebildet wird, z. B. Familienstand, Anzahl der Kinder. Auch kann bei Arbeitnehmern in Teilzeit die Prämie nur anteilig im Vergleich zu einer Vollzeitkraft gewährt werden. Differenzierungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sind jedoch verboten.

Die Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer stellt eine Betriebsausgabe (freiwillige Lohnzahlung) dar. Es besteht keine Erstattungsmöglichkeit wie z. B. bei der Energiepreispauschale, die eine Leistung des Staates war und lediglich über den Arbeitgeber ausbezahlt wurde.

Der Arbeitnehmer erhält die Zahlung „brutto wie netto“. Diese unterliegt bei ihm nicht dem sog. Progressionsvorbehalt wie z. B. Lohnersatzleistungen. Mangels Beitragspflicht in der Rentenversicherung erhält der Arbeitnehmer für diese Prämienzahlung keine Entgeltpunkte auf seinem Rentenkonto gutgeschrieben.

Haben Arbeitnehmer einen Verdienst aus einer Nebentätigkeit und beziehen diese gleichzeitig Arbeitslosengeld oder Sozialleistungen, wird der Nebenverdienst regelmäßig ab 165 € im Monat auf diese Leistungen angerechnet. Gesetzlich geregelt wurde deshalb, dass die Inflationsausgleichsprämie nicht als Einkommen i. S. d. Sozialgesetzbuches (SGB II) gilt und somit nicht auf das Arbeitslosengeld bzw. Sozialleistungen angerechnet wird.

Abschließend möchte ich noch auf einen weiteren wichtigen Punkt hinweisen, die sog. **„betriebliche Übung“**. Diese liegt vor, wenn der Arbeitgeber **wiederholt** (mindestens 3x) seinem Arbeitnehmer eine Leistung **ohne Freiwilligkeitsvorbehalt** gewährt. Der Arbeitnehmer hat dann einen fortlaufenden Anspruch auf die Leistung des Arbeitgebers, der diese dann nicht mehr verweigern kann. Deshalb empfehle ich Ihnen dringend, den Arbeitnehmer eine entsprechende Erklärung unterschreiben zu lassen, aus der hervorgeht, dass die Zahlung des Arbeitgebers freiwillig als sonstige Leistung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt und Zahlung die anhaltenden hohen Belastungen des Arbeitnehmers aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise mildern soll.

Sollten Sie Rückfragen im Zusammenhang mit der Inflationsausgleichsprämie haben, stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

*Oktober 2022/tk*