

PRESSEINFORMATION

Bis zu 3.000 Euro steuerfrei für jeden Arbeitnehmer. 14 Fragen und Antworten zur Inflationsausgleichsprämie:

Berlin/Essen, 01.11.2022: Ab dem 26.10.2022 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Geldbetrag von bis zu 3.000,00 Euro gewähren. Mit der Inflationsausgleichsprämie als Teil des dritten Entlastungspakets wird dies durch die Bundesregierung – wie schon bei der Corona-Prämie – erneut ermöglicht. ETL-Rechtsanwalt und Arbeitsrechtexperte Dr. Uwe P. Schlegel beantwortet nachfolgend die 14 wichtigsten Fragen rund um diese Prämie.

1. Bis wann kann die Inflationsausgleichsprämie gezahlt werden?

Der Begünstigungszeitraum für die Inflationsausgleichsprämie ist bis zum 31.12.2024 befristet. Bis dahin sind Zahlungen des Arbeitgebers auf die Prämie möglich.

2. Zahlt der Staat einen Zuschuss zur Inflationsausgleichsprämie?

Strenggenommen: nein. Allerdings sind die Zahlungen der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Insofern „bezuschusst“ der Staat die Prämie durchaus.

3. Muss die Inflationsausgleichsprämie in einer Summe gezahlt werden?

Nein, der Betrag von 3.000,00 Euro kann beliebig gestückelt, d. h. ohne weiteres in mehreren Teilbeträgen gezahlt werden.

4. Steht Arbeitnehmern ein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie zu?

Nein, das ist nicht der Fall. Es handelt sich in jedem Einzelfall um eine freiwillige Zahlung des Arbeitgebers. Ein rechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie besteht grundsätzlich nicht. Das kann aber unter dem Gesichtspunkt des sog. Gleichbehandlungsgrundsatzes anders sein (siehe dazu nachfolgend Frage 5).

5. Muss der Arbeitgeber allen seinen Mitarbeitern die Inflationsausgleichsprämie in gleicher Höhe zahlen?

Nein, das muss der Arbeitgeber nicht. Lediglich im Rahmen des sog. Gleichbehandlungsgrundsatzes ist das anders. Das hat zur Folge, dass der Arbeitgeber aus sachlichem Grund eine unterschiedlich hohe Zahlung, ggf. bei einigen Arbeitnehmern auch gar keine Prämie zahlen darf. So kann der Arbeitgeber beispielsweise nach der Einkommenshöhe unterscheiden und nur Arbeitnehmern bis zu einem bestimmten Einkommen die Prämie gewähren, den anderen Arbeitnehmern hingegen nicht.

6. Wie sollte der Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltabrechnung klarstellen, dass er die Inflationsausgleichsprämie zahlen möchte bzw. zahlt?

Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese Zahlung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht, so zum Beispiel durch einen entsprechenden Hinweis im Rahmen der Lohnabrechnung.

7. Kann die Inflationsausgleichsprämie auch an Auszubildende gezahlt werden?

Ja, das ist möglich.

8. Kann die Inflationsausgleichsprämie auch an geringfügig Beschäftigte (Minijobber), arbeitende Rentner und Werkstudenten gezahlt werden?

Ja, das ist möglich.

9. Kann die Inflationsausgleichsprämie auch als Sachleistung gewährt werden?

Ja, das wird man wahrscheinlich annehmen müssen. So kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beispielsweise einen bzw. mehrere Warengutscheine bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von 3.000,00 Euro zukommen lassen.

10. Darf die Inflationsausgleichsprämie an die Stelle einer anderen, durch den Arbeitgeber geschuldeten Leistung treten?

Nein, das darf unter keinen Umständen passieren. Die Zahlung muss als zusätzliche Leistung anzusehen sein und sollte in der Entgeltabrechnung (siehe dazu oben Frage 6) auch als solche bezeichnet werden. Die Prämie darf beispielsweise nicht an Stelle eines an sich geschuldeten Weihnachtsgeldes, 13. Gehalts oder eines Urlaubsgeldes gezahlt werden.

11. Was gilt mit Blick auf die vorherige Frage hinsichtlich von in der Vergangenheit durch den Arbeitgeber etwaig gewährten „freiwilligen“ Leistungen?

Jetzt wird es schwierig. Die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie muss durch den Arbeitgeber „on top“ geleistet werden und darf – wie ausgeführt (siehe dazu Frage 10)

– kein ohnehin geschuldetes Arbeitsentgelt ersetzen. Es ist also zu fragen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf Gewährung einer bestimmten Zahlung besitzt. In diesem Zusammenhang ist auch an das arbeitsrechtlich bedeutsame Rechtsinstitut der betrieblichen Übung zu achten. Alles das, was Gegenstand einer betrieblichen Übung zugunsten des Arbeitnehmers geworden ist, kann nicht durch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden. Hat ein Arbeitgeber beispielsweise ohne ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag vorbehaltlos über viele Jahre hinweg ein 13. Gehalt gezahlt, kann die Inflationsausgleichsprämie nunmehr nicht an dessen Stelle treten. Gleiches gilt natürlich im Hinblick auf etwaig durch den Arbeitgeber gewährte Sachleistungen.

12. Wer kontrolliert eigentlich die ordnungsgemäße Gewährung der Inflationsausgleichsprämie?

Hier kommen zahlreiche Stellen in Betracht. Neben der Finanzverwaltung werden mit Sicherheit die Prüfer im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Sozialversicherungsprüfungen genau hinschauen, insbesondere darauf, dass die Zahlung „on top“ gewährt wurde.

13. Darf der Arbeitgeber mit der Inflationsausgleichsprämie werben und so versuchen, Mitarbeiter aus einem anderen Unternehmen zu gewinnen?

Ja, das dürfte in der Regel gestattet sein. Der Umstand, dass es sich um eine „Wechselprämie“ handelt, wird der Anerkennung als Inflationsausgleichsprämie vermutlich nicht entgegenstehen.

14. Kann ein Arbeitnehmer die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie mehrfach erhalten?

Ja, das ist denkbar. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer im Jahr 2023 seinen Arbeitgeber wechselt, kann er sowohl von seinem „alten“ wie auch von seinem „neuen“ Arbeitgeber die Prämie gezahlt bekommen.

Über die ETL-Gruppe

Die **ETL-Gruppe** ist in Deutschland mit über 900 Kanzleien vertreten und darüber hinaus in 50 Ländern weltweit mit 1.300 Standorten präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftet mit ihren Geschäftsbereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung und IT bundesweit einen Gruppenumsatz von über 1,2 Mrd. Euro. Insgesamt betreuen über 14.000 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.500 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – überall in Deutschland mehr als 210.000 Mandanten.

Pressekontakt

Danyal Alaybeyoglu, Tel.: 030 22 64 02 30, E-Mail: danyal.alaybeyoglu@etl.de, ETL, Mauerstraße 86-88, 10117 Berlin, www.etl.de