



Mandanteninfo 08/2022: Steuerbefreiung von Prämien zum Inflationsausgleich

Gesetzliche Neuregelung: § 3 Nr. 11c) EStG

Arbeitgeber können steuer- und damit auch sozialabgabenfrei im Zeitraum von 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 an ihre Beschäftigten eine Prämie zum Ausgleich Inflationsbedingter Mehrbelastungen in einem Gesamtbetrag von bis zu 3.000 € bezahlen.

Nach Zustimmung des Bundestags am 30. September 2022 ([vgl. Bundestagsdrucksache 20/3744](#)) und des Bundesrats am 7. Oktober ist die Regelung mit Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 25. Oktober 2022 in Kraft getreten und als neue **Nr. 11c)** in § 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) eingefügt worden:

§ 3 EStG

*Steuerfrei sind
(...)*

Nr. 11c) zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro;

Die Regelung ist als Artikel 2 enthalten in einem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“. Nach dessen Artikel 1 wird der Umsatzsteuersatz von 19% befristet bis 31. März 2024 für Gaslieferungen auf den ermäßigten Steuersatz von sieben Prozent abgesenkt. Die Neuregelung zu Inflationsausgleichs-Zuschüssen in Artikel 2 des Gesetzes entspricht inhaltlich der am 31. März 2022 ausgelaufenen Steuerbefreiung von Corona-Prämien von bis zu 1.500 € (§ 3 **Nr. 11a** EStG). Neben der Steuerbefreiung der Inflationsausgleichs-Prämien wird mit Artikel 3 des Gesetzes die Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung dahingehend ergänzt, dass sie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen („Hartz IV“) nicht als Einkommen angerechnet werden. Neben den Inflationsausgleichs-Prämien können an Beschäftigte in Krankenhäusern, Altenheimen und ähnlichen Einrichtungen weiterhin Prämien „zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise“ von bis zu 4.500 €, befristet bis zum 31. Dezember 2022 gezahlt werden (§ 3 **Nr. 11b** EStG).

Die neue Inflations-Prämie muss eindeutig abgegrenzt zum sonstigen Lohn und erkennbar als Zahlung zum Zweck der Milderung der Inflation ausgewiesen werden. Dafür genügt schon eine entsprechende Kennzeichnung auf der Lohnabrechnung. Voraussetzung der Steuerbefreiung ist aber vor allem, dass solche Prämien „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt werden. So führt etwa die Umwandlung einer ohnehin vertraglich, kraft Betriebsvereinbarung oder tariflich geschuldeten Jahressonderzahlung nicht zur Steuerbefreiung. Wenn aber ein Arbeitgeber sich z.B. wirksam vorbehalten hat, immer wieder neu zu entscheiden, ob er eine Sonderzahlung zahlen will, dann verhindert das die Entstehung einer betrieblichen Übung, die ja gerade erst einen

individuellen Anspruch begründen könnte. Dann wäre es auch zulässig, dass statt einer Sonderzahlung eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bezahlt wird. Für die steuerliche Behandlung der ausgelaufenen Corona-Prämien hatte das Bundesfinanzministerium Hinweise veröffentlicht (*als pdf zum Download auf der Seite des Ministeriums: „[FAQ Corona – Steuern](#)“*), die wohl auch für die neue Prämie wegen der fast wortgleichen Gesetzesformulierung hilfreich sind.

Die Prämie kann als Einmalzahlung, aber auch in mehreren Teilzahlungen erbracht werden, soweit die Zahlungen innerhalb des gesetzlich vorgesehen Zeitraums bis Ende 2024 liegen. Falls sie aber danach erfolgen oder den Gesamtbetrag von 3.000 € übersteigen, wird der darüber liegende Teil steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig. Dass die Steuerbefreiung auch zur Befreiung von der Sozialversicherungspflicht führt, ergibt sich aus der [Sozialversicherungsentgeltverordnung \(SvEV\)](#). In tarifgebundenen Unternehmen sollte man wegen dieser Höchstgrenze vor der Einführung betrieblicher Regelungen prüfen, ob möglicherweise tarifliche Regelungen bestehen oder geplant sind, wie etwa jetzt, am 18. Oktober mit dem Tarifabschluss für die Chemie-Industrie vereinbart (tarifliches Inflationsgeld in zwei Tranchen zu je 1.500 € jeweils im Januar 2023 und 2024). Ist dies der Fall, würde das durch die Addition mit einer zusätzlichen betrieblichen Prämie bei Überschreitung der Höchstgrenze zur Steuerpflicht des darüberliegenden Betrags führen.

Wichtig: die Arbeitgeber sind durch die Neuregelung nicht verpflichtet, solche Prämien zu zahlen, Das Gesetz zwingt nicht zu ihrer Zahlung, sondern führt nur zur Steuerbefreiung, wenn sie freiwillig (durch Gesamtzusage oder freiwillige Betriebsvereinbarung) bzw. auf Grund eines Tarifvertrags bezahlt werden. Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung betrieblicher Regelungen nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG](#) oder falls ein einschlägiger Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthalten sollte, ein beschränktes Teil-Mitbestimmungsrecht zu. Erzwingen kann er die Zahlung solcher Prämien nicht. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich aber auf die Verteilungsgrundsätze, etwa auf die Aufteilung in mehrere Teilbeträge, auf den Zahlungszeitpunkt oder auf eine nach unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen gestaffelte Höhe (z.B. höhere Beträge für Niedriglöhner oder Beschäftigte mit Kindern, die besonders von der Teuerung betroffen sind, bis hin zum vollständigen Ausschluss von Spitzenverdienern). Den „Dotierungsrahmen“ aber, also ob und in welcher Gesamthöhe eine solche Prämie an die Belegschaft ausgeschüttet werden soll, legt der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei alleine fest. Der Betriebsrat kann diesen Rahmen auch nicht durch Anrufung der Einigungsstelle ausweiten.

Sie haben Fragen hierzu oder interessieren sich für eine andere Ausgabe des Mandanteninfo:

<http://www.arbeitsrecht24.com> | info@arbeitsrecht24.com

