



Die Inflationsprämie – Was müssen Arbeitgeber beachten?

Ganz frisch ist die sogenannte „Inflationsprämie“, die Arbeitgeber gewähren dürfen (aber nicht müssen). Die gesetzliche Grundlage findet sich im „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ v. 19.10.2022. In Kraft getreten ist die Regelung rückwirkend zum 1.10.2022. Die Idee dahinter: Unternehmen können so bei hohen Energie- und Lebensmittelpreisen Mitarbeiter unterstützen, ohne dauerhaft die Löhne anheben zu müssen und eine mögliche Lohn-Preis-Spirale in Gang zu setzen. Unternehmen können ihre Mitarbeiter mit bis zu 3000 Euro Inflationsprämie entlasten. Die Zahlung ist frei von Steuern und Sozialabgaben.

Was ist zu beachten?

- Einen Rechtsanspruch auf diese „Inflationsprämie“ haben Arbeitnehmer nicht. Es liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers, eine solche Prämie zu zahlen und auch die Höhe festzusetzen.
- Mit dieser „Prämie“ darf keine Leistung ersetzt werden, auf die Arbeitnehmer ohnehin einen Anspruch hätten. So kann z.B. anstehendes Weihnachtsgeld, Jahresendprämie, auf die ein Rechtsanspruch besteht, nicht durch diese Steuern und Sozialversicherung sparende Prämie ersetzt werden.
- Die Summe von 3.000 EUR betrifft die komplette Zeit zwischen 26.10.2022 und 31.12.2024. Der Betrag kann also nicht jährlich gezahlt werden. Wann eine Zahlung erfolgt, spielt keine Rolle. Der Arbeitgeber kann die gesamte Prämie noch im Jahr 2022 zahlen oder die Zahlung ganz oder teilweise erst 2023 oder 2024 vornehmen.
- Die Prämie kann entweder in einem Betrag oder auch in mehreren Beträgen ausgezahlt werden. Allerdings muss immer ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine solche Sonderzahlung nach § 3 Nr. 11c EStG handelt.
- Bei der Auszahlung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Die Inflation trifft schließlich alle Verbraucher gleich schwer. Bei Unterscheidungen der Höhe nach, muss überprüft werden, ob die Differenzierung zulässig ist.
- Gleichgültig, ob der Betrag als Einmalbetrag oder in unterschiedlichen Teilbeträgen gezahlt wird, es fallen weder Steuer noch Sozialversicherungsabgaben an.
- Die Zahlung muss gesondert in der Gehaltsmitteilung ausgewiesen werden.
- Denkbar sind auch Sachbezüge bis zur Grenze von 3.000 EUR zulässig, wobei unklar ist, mit welchem Betrag das zu bewerten ist.
- Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, kann dieser bei der Frage, ob eine Prämie gezahlt wird, nicht mitbestimmen. Wenn es allerdings um die Verteilung der Prämie geht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.