Aktuelle Entwicklungen zur Inflationsausgleichsprämie

Verwaltungs-anweisung:	FAQ des BMF zur Inflationsausgleichsprämie
Fundstelle:	https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichspraemie.html
Gesetz:	§ 3 Nr. 11c EStG
Problemstellung:	Aktuelle Entwicklungen und Klärung erster Zweifelsfragen zur Gewährung der Inflationsausgleichsprämie durch das BMF.

FAQ des BMF sind online

Zur Bewältigung der Energie- und Wirtschaftskrise und den damit einhergehenden gestiegenen Verbraucherpreisen hat der Gesetzgeber § 3 Nr. 11c EStG als sog. Inflationsausgleichsprämie für den Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 eingeführt. Inzwischen hat das BMF sog. FAQ auf seiner Homepage[1] veröffentlicht, welche regelmäßig aktualisiert werden (zuletzt am 24.5.2023). Nachfolgend soll auf aktuelle Entwicklungen sowie klarstellende Aussagen des BMF eingegangen werden.

Eine ausführliche Darstellung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt auch in unserem Seminar „**Arbeitslohn 2024**“. Das Seminar findet an folgenden Terminen statt:

- am 06.12.2023 in Freiburg
- am 07.12.2023 in Hockenheim
- am 12.12.2023 in Leonberg
- vom 13.12.-14.12.2023 Online

1. Anspruchsberechtigte

Alle Arbeitnehmer sind anspruchsberechtigt

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, welche den steuerlichen Arbeitnehmerbegriff erfüllen (folglich auch Minijobber, ggf. auch Vorstände und Gesellschafter-Geschäftsführer) sowie Dienstverhältnisse zwischen nahen Angehörigen, wenn diese fremdüblich sind und die Vereinbarungen tatsächlich durchgeführt werden. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses sind für die Gewährung oder die Höhe der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie lt. BMF unbeachtlich[2].

2. Zusätzlichkeitserfordernis

Das Zusätzlichkeitsmerkmal muss erfüllt sein

Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die Finanzverwaltung sieht Leistungen nur dann als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht an, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,

---

1 Abrufbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichspraemie.html (Stand: 10.8.2023).

2 FAQ des BMF v. 24.5.2023 unter Nr. 4.

- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird (§ 8 Abs. 4 EStG).

Das Zusätzlichkeitserfordernis ist auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat (§ 8 Abs. 4 Satz 2 EStG)[3]. Folglich sind Gehaltsumwandlungen nicht zulässig.

3. Gestaltung der Auszahlung

Bar- und Sachlohn als Einmalzahlungen oder Teilzahlungen sind möglich

Die Inflationsausgleichsprämie kann als Bar- oder Sachlohn sowie in mehreren Teilbeträgen bis zum Höchstbetrag von 3.000 € geleistet werden. Zulässig ist eine Aufteilung der Prämie von Januar 2023 bis Dezember 2024 in Höhe von monatlich 125 €, sofern ab Januar 2025 keine weitere Gehaltserhöhung in gleicher Höhe an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Sofern der Zuschuss ab Januar 2025 in gleicher Höhe als steuerpflichtiger Arbeitslohn gewährt wird, ist das Zusätzlichkeitsmerkmal nicht mehr erfüllt (sog. dauerhafte Lohnerhöhung)[4].

Praxishinweis

Dauerhafte Lohnerhöhungen ab Januar 2025 sind zu prüfen

Liegen mehrere kleinere monatliche Teilbeträge vor und wird ab Januar 2025 eine steuerpflichtige Lohnerhöhung gezahlt, kann es im Rahmen von zukünftigen Außenprüfungen zu Diskussionen kommen, inwieweit eine „dauerhafte“ Lohnerhöhung bereits im Zeitpunkt der Gewährung der Inflationsausgleichsprämie vorlag. Es besteht das Risiko, dass rückwirkend eine Versteuerung sowie Verbeitragung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt. Es empfiehlt sich eine genaue Dokumentation sowie auch Kommunikation an die Arbeitnehmer betreffend die Dauer und Höhe der Inflationsausgleichsprämie.

4. Mehrfache Auszahlung

Auszahlung je Dienstverhältnis

Die Prämie gilt je Dienstverhältnis, wobei bei mehreren Dienstverhältnissen nebeneinander die Inflationsausgleichsprämie je Dienstverhältnis in voller Höhe ausgeschöpft werden kann. Eine Prüfung, ob der Arbeitnehmer bereits bei einem anderen Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie erhalten hat, ist obsolet. Dies gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen im Sinne des § 15 AktG[5]. Steht der Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber in einem Dienstverhältnis, welches im Begünstigungszeitraum unterbrochen wird (z.B. Kündigung und

---

3 Jahn, NWB 46/2022 S. 3216.
4 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 5a und 5b.
5 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 8.

nach wenigen Monaten Wiedereinstellung), so kann die Inflationsausgleichsprämie nur einmalig ausgenutzt werden.

5. Dokumentationsanforderungen

Dokumentationen für Außenprüfung sind zu führen

Die Inflationsausgleichsprämie muss zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden, wobei schriftliche Vereinbarungen nicht zwingend sind[6]. Es ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber z. B. auf der Lohnabrechnung bzw. Überweisungsträger den Begriff „Inflationsausgleichsprämie“ angibt. Eine tatsächliche Betroffenheit des Arbeitnehmers von der Inflation muss nicht geprüft oder nachgewiesen werden[7]. Eine Aufzeichnung im Lohnkonto ist hingegen verpflichtend.

Praxishinweis
Trotz Freiwilligkeitsvermerks kann allein durch betriebliche Übung in einigen Fällen ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Zahlungen vorliegen (z. B. 13. Gehalt, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, etc.). Eine Umwandlung in die Inflationsausgleichsprämie sollte auch arbeitsrechtlich geprüft und für künftige Außenprüfungen im Lohnkonto schriftlich dokumentiert werden.

6. Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsrechtliche Fragen werden nicht durch das BMF beantwortet

Im Zusammenhang mit der Gewährung, vor allem in unterschiedlicher Höhe (beachte den Gleichbehandlungsgrundsatz), sollten sich Arbeitgeber der arbeitsrechtlichen Risiken bewusst sein, weil diese größtenteils noch ungeklärt sind und daher zu Rechtsunsicherheiten führen[8]. Auf seiner Homepage teilt das BMF lediglich mit, dass das BMF Fragen des Arbeitsrechts nicht beantwortet. Allerdings bestätigt es, dass unabhängig von der arbeitsrechtlichen Würdigung, etwaige einschränkende Bedingungen zur Gewährung für die Steuerfreiheit unschädlich sind[9].

Praxishinweis
Arbeitnehmer, welche keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Auszahlung (sondern nur Freizeitausgleich) von Überstunden haben, können für diese Überstunden als Ausgleich die Inflationsausgleichsprämie erhalten. Diese ist auch dann steuer- und beitragsfrei, wenn im Gegenzug der Arbeitnehmer auf einen Freizeitausgleich von Überstunden verzichtet bzw. Überstunden gekürzt werden, auf die kein Auszahlungsanspruch besteht[10].

6 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 10.
7 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 10.
8 Güler, NWB 28/2023 S. 1989.
9 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 9.
10 FAQ des BMF v. 24.5.2023, a. a. O., unter Nr. 15.

Impressum **www.neufang-akademie.de**

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie), der Veröffentlichung im Internet sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.
Neufang Akademie, Leibnizstr. 5, 75365 Calw, Tel. 07051/931160, Telefax 07051/9311699, E Mail info@neufang-akademie.de, www.neufang-akademie.de