

Inflationsausgleichspauschale (§ 3 Nr. 11c EStG)

Arbeitgeber können Leistungen zur Abmilderung der Inflation **bis zu einem Betrag von 3.000 Euro** steuerfrei an ihre Beschäftigten gewähren. Dieses ist in Form Zuschüssen oder Sachbezügen möglich.

Voraussetzung

für die Steuerfreiheit ist aber, dass die Leistungen **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, also insbesondere **nicht im Wege einer Entgeltumwandlung** finanziert werden.

Die Neuregelung (§ 3 Nr. 11c EStG) soll für Arbeitgeberleistungen gelten, die im Zeitraum vom Tag nach der Verkündung des Gesetzes bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden.

Sie kann für jedes Dienstverhältnis gesondert in Anspruch genommen werden. M.a.W., hat der Arbeitnehmer mehrere Anstellungsverhältnisse, kann er die Pauschale von jedem Arbeitgeber in voller Höhe bekommen. Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit beschäftigt ist oder ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

An den Zusammenhang zwischen Leistung und Inflationsausgleich werden nach der Gesetzbegründung keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber in beliebiger Form (zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass die Leistungen im Zusammenhang mit der Preissteigerung stehen.

Weiterhin erfordert die **Zusätzlichkeit**, das übliche oder vereinbarte Sonderzahlungen wie zum Beispiel Weihnachtsgeld (Achtung: auch bei betrieblicher Übung) nicht in steuerfreie Leistungen umgewandelt werden können. Regelmäßig klappt das wegen des im Gesetz verankerten Zusätzlichkeitskriteriums nicht. Auch aufgrund "betrieblicher Übung" jährlich geleistete Sonderzahlungen können ebenfalls nicht steuer- und abgabenfrei als Inflationsausgleichspauschale geleistet werden.

Eine Vereinbarung über Sonderzahlungen, die ohne einen Inflationsbezug getroffen wurde, kann nicht nachträglich in eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie umgewandelt werden (z.B. Umsatz-, Gewinnbeteiligungen etc.). Leistungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung oder einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, die vor der Verkündung des Gesetzes getroffen worden ist, können nicht als Inflationsausgleichsprämie gewährt werden.

Nur sofern vorher keine vertraglichen Vereinbarungen oder andere rechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gewährung einer Sonderzahlung bestanden, kann in Einzelfällen unter Einhaltung der Voraussetzungen des § 3 Nummer 11c EStG anstelle der Sonderzahlung auch eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie gewährt werden.

Die Prämie kann im gesamten Zeitraum nur einmal an den Arbeitnehmer gezahlt werden. Dabei kann sie in mehrere Teilbeträge aufgeteilt werden. Für den gesamten Zeitraum vom 01. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 dürfen die steuer- und sozialversicherungsfreien Zahlungen den Betrag von insgesamt 3.000,00 € nicht übersteigen.

Zurzeit wird die Auffassung vertreten, dass die Prämienzahlung bis zum 31.12.2024 beim Arbeitnehmer eingegangen sein muss. Würde die Zahlung erst im Januar 2025 auf dem Konto des Arbeitnehmers eingehen, greift die Steuerbefreiung nicht mehr. Die Folge wäre, dass die Prämie lohnsteuer- und sozialversicherungsbeitragspflichtig ist.

Wichtig ist, der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch vom Arbeitgeber eine Inflationsprämie ausgezahlt zu bekommen. Die Zahlung ist freiwillig.

Wie auch beim Corona-Bonus zahlen Arbeitgeber die Prämie aus eigener Tasche, er wird also den Firmen nicht erstattet, wie viele Beschäftigte beim Corona-Bonus vermutet hatten.

Aber auch bei freiwilligen Leistungen können Regeln gelten. Zum Beispiel Grundsatz der Gleichbehandlung. Dieser Grundsatz besagt, dass Gleiches gleich behandelt werden muss, sofern es keinen Grund gibt, der eine Abweichung rechtfertigt. Erhalten z.B. die Arbeitnehmer in der Produktion eine Inflationsprämie ausgezahlt, können unliebsame Arbeitnehmer nicht davon ausgenommen werden. Sachliche Gründe können eine andere Behandlung rechtfertigen. Z. B. wenn nur Arbeitnehmern mit einem Einkommen unter einer bestimmten Grenze die Prämie ausgezahlt wird oder die Höhe der Prämie an die übliche Arbeitszeit gekoppelt wird.

Im Falle eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses oder bei nahen Angehörigen muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung auch unter Fremden üblich sein.