



## Infoblatt Inflationsausgleichsprämie?

### Was ist die Inflationsausgleichsprämie?

Die Prämie soll einen Anreiz für Unternehmen setzen, für beide Seiten steuerlich begünstigte zusätzliche Zahlungen zu leisten, um **die gestiegenen Verbraucherpreise** in der Bevölkerung abzumildern. Für den Betrag müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Dazu kann im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 ein Betrag von bis zu 3000,- EUR steuerfrei an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

Auch wenn dem Mitarbeiter sogar mehr bezahlt wird als 3000,- EUR, bleibt dieser Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei. Es handelt sich steuerrechtlich gehen also um einen Freibetrag.

Auf die Prämie gibt es keinen Anspruch der Arbeitnehmer, sie wird also vom Arbeitgeber freiwillig gezahlt. Einen staatlichen Ausgleich für die Arbeitgeber gibt es nicht – es bleibt also die unternehmerische Entscheidung, ob eine solche zusätzliche Zahlung in Frage kommt oder nicht.

### Wo finde ich die gesetzlichen Grundlagen?

Die sog. Inflationsausgleichsprämie ist Teil des "Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz" und des sog. "dritten Entlastungspakets" des Bundes, das am 1.10.2022 in Kraft getreten ist.

Die Steuerfreiheit ergibt sich aus § 3 Nr. 11c EStG.

Die Beitragsfreiheit ergibt sich nicht direkt aus § 3 Nr. 11c EStG, folgt aber aus § 17 SGB IV in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV.

### Wie kann die Prämie ausbezahlt werden?

Die Prämie kann entweder in Geld oder in Form einer Sachleistung gewährt werden (z. B. Gutschein, Fahrrad, Smartphone, Tablet).

Die Auszahlung muss nicht in voller Höhe und nicht auf einmal ausgezahlt werden. Sie kann auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden, z.B. 24 Monate jeweils 125 EUR.

Zahlungen, die vor dem 26.10.2022 geleistet wurden, können nicht rückwirkend umgewidmet werden.

Die Inflationsausgleichsprämie muss bei der Gewährung auf dem Überweisungsträger /der Lohnabrechnung wenigstens sinngemäß als solche bezeichnet werden. Die Bezüge müssen in ihrem Betrag separat ausgewiesen werden. Bei Auszahlung als Sachzuwendung: Quittung unter Angabe des Zeitpunkts der Übergabe.

Wichtig ist, dass bei der Auszahlung ein Freiwilligkeitsvorbehalt erfolgt, z.B.:

*"Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine steuerfreie Sonderzahlung in Höhe von ... EUR (maximal 3.000 EUR). Die Zahlung erfolgt durch den Arbeitgeber freiwillig und ohne, dass dem Arbeitnehmer auch im Falle einer Auszahlung in Teilbeträgen ein Anspruch auf weitere Auszahlungen für die Zukunft erwächst (Freiwilligkeitsvorbehalt, Abschluss betrieblicher Übung)."*



## Welche Voraussetzungen sind einzuhalten?

### Steuerrecht

- Auszahlung und Zufluss im begünstigten Zeitraum 26.10.2022 bis zum 31.12.2024,
- Echte Zusatzleistung, d.h. „**on top**“- **es darf nicht bereits ein Anspruch auf die Leistung bestehen** (keine Umwandlung oder Umwidmung):
  - o Die Prämie darf nicht auf den Arbeitslohn angerechnet werden bzw. der Arbeitslohn darf nicht um die Prämie reduziert werden.
  - o Die Prämie darf nicht anstelle einer bereits vereinbarten Lohnerhöhung, Boni, Sonderzahlungen oder sonstigem Gehaltsbestandteile quasi ersatzweise gezahlt werden.
  - o Es dürfen nicht sonstige Prämien oder Sonderzahlungen herabgesetzt werden
- Kennzeichnung der Inflationsausgleichsprämie auf der Lohnabrechnung als "Inflationsausgleichsprämie", "Inflationsprämie" oder sinngemäß bzw. Quittierung der Zuwendung bei Sachbezügen.

### Arbeitsrecht

- Auswahl des begünstigten Personenkreises nach sachlichen Gründen.  
Die Prämie wird **nicht** für Betriebstreue oder gute Leistungen bezahlt, sondern Zweck ist der Ausgleich der Teuerung.  
Sie kann daher auch nicht zurückgefordert werden, wenn der Mitarbeiter kündigt.

Achtung: **keine** Gründe für unterschiedliche Behandlung sind:

- o Leistung des Arbeitnehmers
- o Differenzierung nach körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz,
- o Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit,
- o Ausnahme von Mitarbeitern in der Probezeit,
- o Ausnahme von langzeiterkrankten Mitarbeitern

Möglich ist aber eine anteilige Kürzung für Teilzeitbeschäftigte nach dem Anteil ihrer Arbeitszeit.

- Falls vorhanden: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (Betriebsvereinbarung),
- Kennzeichnung der Leistung als freiwillig (Freiwilligkeitsvorbehalt, insbesondere relevant für betriebsratslose Betriebe) bzw. Befristung der Betriebsvereinbarung.

**Weitere Infos finden Sie auch hier: [Bundesfinanzministerium - Damit könnt ihr rechnen](#)**

**Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!**

**Ihre Rechtsabteilung der Handwerkskammer Koblenz, Telefon 0261/398-200, [recht@hwk-koblenz.de](mailto:recht@hwk-koblenz.de)**