

Inflationsausgleichsprämie: Was ist bei ihrer Gewährung zu beachten?

Bei der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an Beschäftigte haben Arbeitgeber sowohl steuer- als auch arbeitsrechtliche Aspekte zu beachten.

Eckpunkte:

- Die Inflationsausgleichsprämie muss der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen und zusätzlich zum Arbeitslohn und anderen geschuldeten Leistungen gezahlt werden.
- Sofern der Arbeitgeber sich für eine Gewährung entscheidet, muss er insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Seit dem 26. Oktober 2022 haben Arbeitgeber auf der Grundlage des „Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ die Möglichkeit, ihren Beschäftigten bis zum 31.12.2024 steuer- und sozialabgabenfreie Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in Höhe von maximal €3.000 pro Beschäftigtem zu gewähren. Bezüglich der Gewährung einer solchen sog. Inflationsausgleichsprämie möchten wir Sie insbesondere auf Folgendes hinweisen:

Was ist steuerrechtlich zu beachten?

Die Neuregelung des § 3 Nr. 11c EStG stellt für die Steuerfreiheit der Inflationsausgleichsprämie vier Voraussetzungen auf:

- **Zweckbindung:** Die Inflationsausgleichsprämie muss der „Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen“. Diese Zwecksetzung sollte bereits bei der Zusage in der entsprechenden Mitteilung oder Vereinbarung eindeutig benannt werden. Zudem sollte der Zusammenhang mit dem Inflationsausgleich auch durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung hergestellt werden (z.B. durch die Bezeichnung als Inflationsausgleichsprämie).
- **Keine Umwidmung:** Bei der Inflationsausgleichsprämie muss es sich um eine Leistung handeln, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt wird. Hieraus ergibt sich, dass Leistungen, auf welche die Beschäftigten bereits einen Anspruch haben (wie z.B. auf ein

Weihnachtsgeld, das im Arbeitsvertrag zugesagt wurde oder hinsichtlich dessen eine betriebliche Übung besteht), nicht als steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie deklariert werden können.

- **Leistungszeitraum:** Die Inflationsausgleichsprämie muss in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 ausgezahlt werden. Dies setzt voraus, dass die Begünstigten diese Leistung tatsächlich in diesem Zeitraum erhalten; die bloße Zusage reicht hierfür nicht aus.
- **Leistungsart und -höhe:** Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie sowohl in Form von finanziellen Zuschüssen als auch in Form von Sachbezügen sowie als Einmalzahlung oder in mehreren Teilbeträgen gewähren, höchstens jedoch einen Gesamtbetrag von €3.000 pro Beschäftigtem.

Ist die gewährte Prämie nach diesen Grundsätzen steuerfrei, ist sie auch sozialversicherungsfrei.

Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

- **Kreis der Begünstigten:** Für den Arbeitgeber besteht keine Pflicht, überhaupt eine Inflationsausgleichsprämie zu gewähren. Entscheidet er sich allerdings für die Gewährung und soll diese nicht an alle Beschäftigten in gleicher Höhe ausgezahlt werden, ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Danach muss eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern (wie z.B. eine unterschiedlich hohe Prämie) von sachlichen Gründen getragen sein, welche die Differenzierung rechtfertigen.
- **Differenzierungskriterien:** Die Differenzierungskriterien müssen im Licht des zu erreichenden Zwecks — hier: Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise — gerechtfertigt und angemessen sein. Etwaige Differenzierungskriterien sind daher sorgfältig auszuwählen.

Beispiele:

- **Zulässiges Differenzierungskriterium: Einkommensniveau der Beschäftigten.** Denn Beschäftigte, die ein geringeres Einkommen haben, werden von den derzeitigen Preissteigerungen regelmäßig stärker finanziell belastet. Es kann daher — vor dem Hintergrund des gesetzlich vorgegebenen Leistungszwecks — angemessen sein, ihnen eine höhere Prämie zur Abmilderung dieser Preissteigerungen zu gewähren.
- **Unzulässige Differenzierungskriterien: Leistungskriterien, Betriebszugehörigkeit und Arbeitsbelastung.** Ob jemand Leistungsträger ist, eine lange Betriebszugehörigkeit vorweisen kann oder einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist, ist vor dem Hintergrund des gesetzlich vorgegebenen Zwecks nicht von Bedeutung. Diese Personengruppen haben (im Vergleich zu anderen Beschäftigten) grundsätzlich kein gesteigertes Bedürfnis zur Abmilderung der Preissteigerung. Eine Schlechterstellung einzelner Beschäftigtengruppen aufgrund dieser Kriterien wäre daher voraussichtlich unzulässig.
- **Anpassung nach oben:** Folge einer Missachtung des Gleichbehandlungsgrundsatz ist eine sog. „Anpassung nach oben“: Das bedeutet, dass alle Beschäftigten, die unzulässigerweise von der Prämienzahlung ausgenommen wurden oder nur eine reduzierte Prämie erhalten haben, Anspruch auf dieselbe Prämie haben, wie die begünstigte Vergleichsgruppe.

- **Mitbestimmung:** Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des (Gesamt-)Betriebsrats hinsichtlich Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Der Betriebsrat hat zwar keine Möglichkeit, die Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie zu erzwingen oder über die Höhe mitzuentcheiden, er hat aber insbesondere über die Verteilung des durch den Arbeitgeber festgelegten Budgets für die Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie mitzubestimmen.
- **Durchführung:** Ist ein Betriebsrat vorhanden, wird die Inflationsausgleichsprämie in der Regel in Form einer Betriebsvereinbarung zugesagt. Ist kein Betriebsrat vorhanden, kann die Prämie z.B. als Gesamtzusage ausgestaltet werden, wobei dann das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu beachten ist.

Wenn Sie Fragen zu diesem Client Alert haben, wenden Sie sich bitte an einen der unten aufgeführten Verfasser oder an den Latham Anwalt, mit dem Sie normalerweise Kontakt aufnehmen:

Thomas Fox

thomas.fox@lw.com
+49.89.2080.3.8160
+49.211.8828.4616
Munich / Düsseldorf

Florian Dehmel

florian.dehmel@lw.com
+49.89.2080.3.8051
Munich

Martina Hölzer

martina.hoelzer@lw.com
+49.89.2080.3.8054
Munich

Felicitas Mayer-Theobald

felicitas.mayer-theobald@lw.com
+49.89.2080.3.8095
Munich

Der Client Alert wird von Latham & Watkins LLP für Mandanten und andere Geschäftspartner herausgegeben. Die hierin enthaltenen Informationen dienen nicht als konkreter Rechtsrat. Bei weitergehendem Bedarf an Ausführungen oder Beratung über ein hier dargestelltes Thema wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause. Eine Übersicht aller Client Alerts finden Sie unter <http://www.lw.com/>. Falls Sie eine Aktualisierung Ihrer Kontaktdaten oder eine Anpassung der Informationsmaterialien wünschen, besuchen Sie bitte die Seite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/2399/forms-english/subscribe.asp> für das weltweite Mandanten-Mailing-Programm von Latham & Watkins.