

Mandanteninformation

Lohn und Gehalt

**Inflationsausgleichs-
prämie 3.000 €****Update
28.10.2022****Floehr · Hermes & Partner GbR
Steuerberater · Rechtsanwälte**Grenzstraße 115-117
47799 KrefeldTelefon: 02151 58 66 0
Telefax: 02151 58 66 66E-Mail: info@fhp-krefeld.de
www.fhp.tax

Redaktionsstand für diese Mandanteninformation ist der 28.10.2022. Bitte beachten Sie den jeweiligen Redaktionsstand und informieren sich ggf. auf unserer Internetseite über ein8 aktualisierte Information.

Dieser Redaktionsstand enthält wichtige Klarstellungen, insbesondere zur Auswahl der Empfänger.

Es gilt wie immer:

- Bitte entscheiden Sie nicht allein aufgrund dieses Informationspapiers.
- Aufgrund der dynamischen Entwicklung könnten Informationen überholt sein.
- Bitte beachten Sie, dass z.B. Tarifverträge für Sie bindend sein könnten und daher erweiterte Pflichten gelten.

Nutzen Sie also vor Entscheidungen unser Beratungsangebot.

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 25.10.2022 hat die sogenannte **Inflationsausgleichsprämie** eine gesetzliche Grundlage.

Die im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 38 vom 25.10.2022 veröffentlichte Version des § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG) stellt klar:

Es sind Zuschüsse (Auszahlungen) und Sachbezüge erst ab dem 26.10.2022 und nicht rückwirkend ab dem 01.10.2022 begünstigt, wie in der Presse gelegentlich vermutet wurde. Unsere Empfehlung, den veröffentlichten Gesetzestext abzuwarten, war daher richtig.

Unverändert bleibt das Auslaufen der Maßnahmen zum 31.12.2024 sowie die anderen bisher geschilderten Voraussetzungen.

Ebenfalls unverändert sind die anderen Auslegungsfragen, hierzu wird es, wie üblich, bald entsprechende Verlautbarungen geben. Bitte halten Sie sich daher stets tagesaktuell informiert, bevor Sie Entscheidungen treffen.

Was ist gedacht, wie werden die Regeln sein, ab wann können Sie auszahlen? Wo liegen die Risiken und Fallen?

- Den Arbeitgebern steht es frei, den Arbeitnehmern grundsätzlich freiwillig eine steuerfreie und sozialversicherungsfreie Prämie zu zahlen. Es gibt somit keine Verpflichtung, die Prämie überhaupt zu zahlen.
 - Die Prämie kann jedoch zukünftig durch einen Tarifvertrag verpflichtend werden.
 - Einschränkungen in der Entscheidungsfreiheit gibt es durch den Gleichbehandlungsgrundsatz.
- Empfänger können nur Personen sein, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit beziehen.
 - Begünstigungsfähig sind auch geringfügig Beschäftigte (Minijob mit geringfügiger Entlohnung bis 520,00 € oder kurzfristiger Beschäftigung, auch Midijobs 520,01 € bis 1.600,00 €) in den unterschiedlichen Varianten.
 - Bei Gesellschafter-Geschäftsführern gilt wie immer, dass jede Vergütung einer Regelung bedarf, die schon vor der Gehaltsmaßnahme existierte: Ordnungsgemäßer vorheriger Gesellschafterbeschluss, dienstvertragliche Regelung. Weitergehende individuelle Prüfungen der Zulässigkeit sind unbedingt notwendig.
- Die Empfänger der Prämie im Unternehmen können Sie zumeist frei auswählen, jedoch nur unter Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Entgegen zu vorherigen Auffassungen wird es also nicht möglich sein, innerhalb gleichartiger Arbeitnehmergruppen ohne hinreichende Begründung einzelne Personen zu bevorzugen, auszunehmen oder sonst anders zu behandeln.
 - Bitte prüfen Sie also, ob es (arbeits-)rechtliche Vorgaben hinsichtlich der Auswahl der Empfänger selbst und der Zuwendungshöhe innerhalb gleichartiger Personengruppen gibt. Es handelt sich hierbei also wesentlich nicht um steuerliche, sondern arbeitsrechtliche Fragestellungen. Bitte sprechen Sie hierzu gerne Herrn Rechtsanwalt JUDr. Andreas Paus an.
- Die Auszahlung kann auf einmal oder auch mehrfach in beliebigen Teilbeträgen bis zur einer Gesamtsumme von 3.000,00 € erfolgen.
- Nicht eindeutig ist, ob bei mehreren Arbeitgebern jeder Arbeitgeber bis 3.000,00 € ausnutzen kann oder ob die Grenze von 3.000,00 € insgesamt nur einmal gilt. Arbeitnehmer mit Steuerklasse 6 oder Minijobs, die nicht das erste Minijob-Arbeitsverhältnis sind
- Die begünstigten Leistungen des Arbeitgebers können in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt werden.
- Der Maßnahmenzeitraum ist der 26.10.2022 bis 31.12.2024.
Die Leistungen sind begünstigt, wenn sie ab dem 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 gewährt werden. Die bisher an anderen Stellen oft genannte Rückwirkung auf den 01.10.2022 ist im Gesetzestext nicht zu finden.
- Die Prämie soll sein erkennbar den Zweck verfolgen, zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise zu dienen, also einen Ausgleich für die Preissteigerungen (Inflation) zu leisten. Lt. Bundesregierung sollte ein Hinweis auf dem Überweisungsträger, m.E. auch auf der Gehaltsabrechnung genügen.

- Wir gehen davon aus, dass die Prämie über die Lohn- und Gehaltsabrechnung abzuwickeln ist.

Risiken und Fallen?

Eine wesentliche steuerrechtliche Problematik liegt darin, dass die Prämie zwingend zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden muss.

- Was geht nicht:
 - Bestehende Ansprüche auf eigentlich steuer- und sozialversicherungspflichtige Lohn- und Gehaltszahlungen über die Inflationsausgleichsprämie abzuwickeln.
 - Bestehende Ansprüche auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Leistungs- und Erfolgsprämien, Tantiemen als Inflationsausgleichsprämie auszahlen.
 - Schon zugesagte Gehaltserhöhungen umwandeln.
 - Zukünftige Gehaltserhöhungen über die Zulage strecken bzw. vorzuziehen. Wenn Sie die Prämie über Monate in Raten auszahlen und danach das normale Gehalt in dieser Höhe anheben, geht dies nicht.
- Bitte bedenken Sie, dass Sonderzahlungen sehr schnell in den Bereich des regulär geschuldeten Arbeitslohns gelangen können, z.B. wenn diese wiederholt gezahlt wurden, tarifvertraglich vorgesehen sind oder betriebsüblich sind.
- Folgen von Verstößen
 - Bei Verstößen ist die Auszahlung steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Bei Mini- und Midijobs kann dies dazu führen, dass die Grenzen dieser Jobs überschritten werden und nachträglich eine Abwicklung z.B. über Steuerklasse 6 erfolgen muss.
 - Verstöße werden oft erst deutlich nach der beanstandeten Auszahlung von den Prüfungsdiensten der Finanzverwaltung und Sozialversicherung aufgegriffen. Insbesondere hinsichtlich der Sozialversicherung ist dann ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer für den Arbeitnehmeranteil rechtlich nicht mehr möglich und der Arbeitgeber muss die Nacherhebung vollständig alleine tragen.

Unsere Anmerkung zur Inflationsausgleichsprämie

Wichtig für Arbeitgeber ist, dass es keine grundsätzliche Pflicht zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie gibt, wenn die Entscheidung dazu getroffen wird, auch arbeitsrechtliche Fragen bedeutsam werden. Wir empfehlen, als Unternehmensinhaber, Geschäftsführer und Arbeitgeber die finanzielle Situation im Unternehmen genau zu analysieren und die Prämie mit Augenmaß als Steuerungsinstrument einzusetzen.

Haben Sie Fragen zu anderen Themen? Wir beraten Sie gerne.

Ihr Team FHP

Steuern:	Iris Floehr	Axel Briesemeister
Recht / Arbeitsrecht:	JUDr. Andreas Paus	Thorsten Müller