



# STEUERBEFREIUNG EINER INFLATIONS- AUSGLEICHSPRÄMIE FÜR ARBEITNEHMER

Der Bundestag beschloss am 30.09.2022 die Einführung einer sog. steuerfreien Inflationsausgleichsprämie. Mit der am 25.10.2022 erfolgten Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt können Arbeitgeber ab dem 26.10.2022 steuerfreie Zuschüsse leisten.

## STEUERFREIE AUSZAHLUNG DURCH ARBEITGEBER

Konkret sieht das verkündete Gesetz (BGBl. I 2022, S. 1743) vor, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten zur Abmilderung der Inflation einen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von bis zu 3.000 Euro auszahlen können (§ 3 Nr. 11c EStG). Ob und in welcher Höhe eine solche Prämie gewährt wird, steht dem Arbeitgeber frei. Begünstigt sind alle Bar- und Sachleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und durch die andere Vereinbarungen nicht ersetzt werden. Insbesondere im Rahmen eines Gehaltsverzichts oder einer Gehaltsumwandlung ist die Steuerbefreiung daher ausgeschlossen.

Laut der Gesetzesbegründung kann die Prämie grundsätzlich für jedes Dienstverhältnis gesondert in An-

spruch genommen werden. Dies soll auch für aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse mit unterschiedlichen Arbeitgebern gelten, sofern diese im begünstigten Zeitraum abgeschlossen werden.

**Hinweis:** Bei der Auszahlung der Ausgleichsprämie muss außerdem der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden.

## BEFRISTETER BEGÜNSTIGUNGSZEITRAUM

Eine steuerfreie Auszahlung der Zuschüsse und Sachbezüge ist vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 möglich.

Solange sämtliche Zahlungen innerhalb dieses Begünstigungszeitraums getätigt werden, können Arbeitgeber die Prämie bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei sowohl als Ein-

malbetrag oder in mehreren Teilbeträgen auszahlen. Arbeitgeber soll damit zeitliche Flexibilität für die Gewährung der Prämie gegeben werden.

## **PRAXISHINWEISE**

Damit die Inflationsausgleichsprämie korrekt als steuerfreie Prämienzahlung eingeordnet werden kann, sollte diese auf der Lohnabrechnung gesondert abgerechnet und kenntlich gemacht werden.

Zudem ist laut der Gesetzesbegründung der Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung deutlich zu machen, wobei keine besonderen Anforderungen gestellt werden. Da die Auszahlung der Prämie für Arbeitgeber mit geringem bürokratischem

Aufwand verbunden sein soll, kann dies in beliebiger Form bspw. durch einen entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger erfolgen.

Aus arbeits- und steuerrechtlichen Gründen empfehlen wir die Gewährung der Prämie zusätzlich durch einen schriftlichen Hinweis an die Mitarbeiter zu fixieren und dieses Dokument für Fragen bei einer späteren Lohnsteueraußenprüfung vorzuhalten.

## **ANSPRECHPARTNER**



In Zweifelsfällen und für weitergehende Informationen stehen Ihnen Ihre bekannten Ansprechpartner sowie unsere Experten für die Lohnbesteuerung gerne zur Verfügung.

### **Herausgeber:**

Ebner Stolz Mönning Bachem  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbH  
[www.ebnerstolz.de](http://www.ebnerstolz.de)

Rechtsstand: 26.10.2022

### **Redaktion:**

Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371  
Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535

Diese Publikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser dieser Publikation eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt

es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Die Ausführungen unterliegen urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber

Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir jedoch auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet also keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.