



Inflationsausgleichsprämie

Bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei

Stand: 08. November 2022

Inhalt

Ab wann kann die Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden?

Bis wann kann die Inflationsausgleichsprämie ausbezahlt werden?

Ist die Prämienzahlung freiwillig oder verpflichtend?

Was ist bei der Auszahlung zu beachten?

Steuerfrei nach § 3 Nr. 11c EStG und sozialabgabenfrei nach § 17 Abs. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV!

Ist die Inflationsausgleichsprämie pfändbar?

Wir unterstützen Sie!

Ab wann kann die Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden?

Angesichts der stark steigenden Preise hat der Gesetzgeber drei Entlastungspakete auf den Weg gebracht. Darunter findet sich auch das Gesetz zur Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro, welche Arbeitgeber ihren Arbeitnehmenden auszahlen können. Dies ist seit dem **26. Oktober 2022** möglich.

Bis wann kann die Inflationsausgleichsprämie ausbezahlt werden?

Entscheiden sich Arbeitgeber, ihren Mitarbeitenden eine Inflationsausgleichsprämie zu zahlen, so haben diese bis zum **31. Dezember 2024** die Möglichkeit dazu.

Ist die Prämienzahlung freiwillig oder verpflichtend?

Die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ist für Arbeitgeber nicht verpflichtend, sondern freiwillig. Der Arbeitgeber entscheidet selbst, ob und in welcher Höhe er diese zahlt. Der Gesetzgeber gibt den Unternehmen hiermit lediglich eine unbürokratische Option, ihren Mitarbeitenden eine steuer- und sozialversicherungsfreie Prämie zu zahlen.

Was ist bei der Auszahlung zu beachten?

Die Prämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Die Umwidmung von steuerpflichtigen Lohnbestandteilen wie z.B. Weihnachtsgeld oder die kurzzeitige Reduzierung des Lohnes bei gleichzeitiger Gewährung der Prämie führt nicht zur Steuerfreiheit. Die Steuerfreiheit von max. 3.000 Euro gilt je Dienstverhältnis und jahresübergreifend. Die gewährte Inflationsausgleichsprämie muss außerdem nicht in einer Summe ausgezahlt werden, sondern kann auch monatlich verteilt werden. Ebenfalls steht es dem Arbeitgeber frei, in welcher Höhe er die Inflationsausgleichsprämie an seine Mitarbeitenden zahlt, da es sich bei der Prämie von 3.000 Euro um den Maximalbetrag handelt. Die Prämie kann auch als Sachbezug gewährt werden.

Dabei müssen Arbeitgeber jedoch auch den Gleichbehandlungsgrundsatz im Blick behalten: Werden Beschäftigte oder Beschäftigungsgruppen von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausgenommen, muss es dafür einen sachlichen Grund geben. Ebenfalls ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Verteilung zu beachten.

Steuerfrei nach § 3 Nr. 11c EStG und sozialabgabenfrei nach § 17 Abs. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV!

Die Inflationsausgleichsprämie soll vor allem ein einfaches Mittel für Unternehmen sein, um das Verhältnis von Arbeitsleistung und Preissteigerung für Arbeitnehmende wieder anzugleichen. So genügt es, wenn die Prämie auf der Lohnabrechnung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

Die gesetzliche Grundlage für die Inflationsausgleichsprämie ist in § 3 Nr. 11c EStG beschrieben: „[...] zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro“.

Ist die Inflationsausgleichsprämie pfändbar?

Mit der Inflationsausgleichsprämie gibt der Gesetzgeber eine Möglichkeit, die negativen Folgen der Inflation und vor allem der gestiegenen Energiepreise abzumildern. So könnte nach dem Gesetzesziel davon ausgegangen werden, dass die Prämie dem Arbeitnehmer selbst zur Begleichung seiner erhöhten Strom- und Gasrechnung verbleiben soll und nicht seinen Vollstreckungsgläubigern.

Der Gesetzgeber hat es aber verpasst, die Unpfändbarkeit der Prämie zu bestimmen. Anders als die Corona-Sonderzahlung, die bis zu 1.500 Euro steuerfrei gewährt werden konnte, ist die Inflationsausgleichsprämie kein Ausgleich für die Erschwernis bei der Erbringung der Arbeitsleistung. Sie soll die Belastung des Arbeitnehmenden durch die Erhöhung der Lebenshaltungskosten abmildern.

Aufgrund dessen ist wohl davon auszugehen, dass die Inflationsausgleichsprämie nicht pfändungsfrei gemäß § 850a Nr. 3 ZPO, sondern vielmehr – unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen für das gesamte Arbeitseinkommen - pfändbar ist. Stellt die Pfändung im Einzelfall eine besondere Härte dar, die mit den guten Sitten nicht vereinbar ist, könnte der Arbeitnehmer nach § 765a ZPO einen Antrag auf Unpfändbarkeit beim Vollstreckungsgericht stellen und damit die (teilweise) Unpfändbarkeit erreichen. Eine gesicherte Rechtsprechung liegt hierzu naturgemäß noch nicht vor.

Wir unterstützen Sie!

Sie haben Fragen rund um das Thema „Inflationsausgleichsprämie“? Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Neben Ihren bekannten Ansprechpartnern bei Gehrke Econ stehen Ihnen hierfür

Marc Bergmann (marc.bergmann@gehrke-econ.de; 0511-700 50-512),
Stephan Topel (stephan.topel@gehrke-econ.de; 0511-700 50-254) und
Birgit Raupers-Weller (birgit.raupers@gehrke-econ.de; 0511-700 50 -154)

gerne zur Verfügung.