

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: info@wlav.de

27.10.2022-be

Inflationsausgleichsprämie durch Arbeitgeber: Bis 3.000 € steuer- und abgabenfrei Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundesrat hat nunmehr dem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen im Erdgasnetz“ zugestimmt. Mit dem neuen § 3 Nr. 11c EstG wurde auch eine sog. „Inflationsausgleichsprämie“ geregelt.

Nach dem neuen Gesetz werden Leistungen des Arbeitgebers als „Inflationsausgleichsprämie“ bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000 Euro **steuer- und beitragsfrei** gestellt, soweit diese in einem **Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 zusätzlich zum Arbeitslohn** gewährt werden. Die Steuerfreiheit führt nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Nach der Möglichkeit der Gewährung einer steuer- und beitragsfreien Corona-Prämie (01.03.2020 – 31.03.2022) folgt damit nun eine weitere Möglichkeit für Arbeitgeber, den Arbeitnehmern eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung zukommen zu lassen. „Wenn Tarifparteien, wenn Arbeitgeber ihren Beschäftigten wegen der gegenwärtigen Entwicklung zusätzlich zu den normalen Einkommen eine Zahlung leisten, um mit den gestiegenen Preisen umgehen zu können, sollen sie bis zu einer Summe von 3000 Euro steuer- und abgabenfrei sein“, äußerte Olaf Scholz im entsprechenden Beschlusspapier. Das Gesetz wurde am 26.10.2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist damit am 27.10.2022 rückwirkend zum 1. Oktober 2022 in Kraft getreten.

Die wesentlichen Punkte im Überblick:

- Vom Arbeitgeber gewährte Leistungen sind bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000 Euro steuer- und abgabefrei.
- Die Inflationsausgleichsprämie, die auch in mehreren Teilzahlungen möglich ist, kann in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewährt werden.
- Die Prämie muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden.
- An den Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es ist ausreichend, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der aktuellen Preissteigerung steht - zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis in der Lohnabrechnung.
- Die Begünstigung kann bis zum Gesamtbetrag für jedes Dienstverhältnis gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers während der Laufzeit der Prämie. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, ist zur Zeit noch offen, ob jeder Arbeitgeber die Prämie voll auszahlen darf. Bei der Corona-Prämie war dies möglich; wir warten jedoch noch auf eine Klarstellung des zuständigen Ministeriums.
- Zudem wird die Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung dahingehend ergänzt, dass die Inflationsausgleichsprämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet wird.

Müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Inflationsausgleichsprämie zahlen?

Zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie sind Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern nicht verpflichtet. Einen **Anspruch der Arbeitnehmer auf Gewährung der Prämie gibt es dementsprechend nicht**.

Entschlossene Arbeitgeber müssen auch nicht den vollen Betrag von 3.000 Euro an ihre Arbeitnehmer auszahlen, sondern können frei entscheiden, welchen Betrag sie den Arbeitnehmern gewähren können und wollen. Auch eine Zahlung der Prämie in mehreren Teilbeträgen, zum Beispiel im Jahr 2022, 2023 und 2024 ist möglich.

Aber: Wenn sich Arbeitgeber dazu entscheiden, ihren Arbeitnehmern die Prämie anteilig oder voll auszuzahlen, müssen sie (wie bei allen Sonderzahlungen) den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Wenn einzelne Arbeitnehmer von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausgenommen werden oder einen geringeren Betrag als andere Arbeitnehmer erhalten, muss es für diese **Ungleichbehandlung einen sachlichen Grund** geben. So wäre es beispielsweise gerechtfertigt, die Prämie für Teilzeitkräfte anteilig auszuzahlen.

Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ist an das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung zu denken.

Prämie ist bereits Gegenstand von Tarifverhandlungen

Die Inflationsausgleichsprämie ist bereits Gegenstand von Tarifverhandlungen und erster Tarifabschlüsse. Insoweit verhandeln einzelne Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bereits im Rahmen von Lohntarifverhandlungen wegen der erheblich gestiegenen Verbraucherpreise zusätzlich zu prozentualen Lohnerhöhungen auch über die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie, die dann Teil des Tarifabschlusses werden.

Es bleibt abzuwarten, wie viele Betriebe ihren Arbeitnehmern überhaupt die Prämie gewähren werden und ob sie die volle Summe ausschöpfen. Da auch viele Betriebe von der aktuellen Krise und drastisch erhöhten Betriebskosten betroffen sind, werden sich nicht alle Unternehmen Sonderzahlungen an die Arbeitnehmer erlauben können.

Senkung der Umsatzsteuer auf Gaslieferungen

Mit der Änderung des Gesetzes ist auch die befristete Absenkung der Umsatzsteuer auf Gaslieferungen vom 1. Oktober 2022 bis 31. März 2024 auf 7% statt 19% erfolgt. Unternehmen sollen die Senkung vollständig an die Verbraucher weitergeben, um diese von den hohen Energiekosten zu entlasten.

In einer begleitenden EntschlieÙung fordert der Bundesrat die Bundesregierung auf, schnellstmöglich ein Modell zu schaffen, um die Preissteigerung für Gas, Strom und Wärme für Unternehmen und Haushalte zu begrenzen. Es müsse Anreiz zum Energiesparen beinhalten, sozial gerecht und praktikabel vollziehbar sein. Der Bundesrat betont, dass auch der Umbau zu klimafreundlicher Energieversorgung in allen Sektoren weiterbefördert werden muss.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihr Team vom WLAV