

## Die Inflationsprämie – Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer jetzt wissen sollten

3.000,00 EUR – diesen Betrag dürfen Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und sozialversicherungsfrei als sog. Inflationsprämie ausbezahlen. Mit der Einführung der abgabenfreien Sonderzahlung verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, Arbeitnehmer im Hinblick auf die stark gestiegenen Energie- und Nahrungsmittelpreise zu entlasten. Welche rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Gewährung der Inflationsprämie zu beachten sind, soll anhand des vorliegenden Kurzbeitrags erläutert werden.

Die gesetzliche Verankerung der Inflationsprämie im „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 19.10.2022 ist rückwirkend zum 01.10.2022 in Kraft getreten und hat eine zeitlich befristete Laufzeit zunächst bis 31.12.2024.

Aus den gesetzlichen Regelungen zur Inflationsprämie ergeben sich folgende Rechtskonsequenzen:

- Mit der Inflationsprämie darf keine Leistung ersetzt werden, auf die Arbeitnehmer ohnehin einen Anspruch haben. Daraus folgt, dass Sonderzahlungen und Gratifikationen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld nicht durch die Inflationsprämie ersetzt werden dürfen, um die Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Aus diesem Grund darf die Inflationsprämie unter keinen Umständen als Gegenleistung für tatsächlich geleistete Arbeit und damit als Lohnersatz gewährt werden.

Kurz: Die Inflationsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt werden.

- Wenngleich Bundeskanzler Olaf Scholz bemerkenswerterweise an die deutschen Arbeitgeber appelliert hat, dass die Inflationsprämie ausgezahlt werden „soll“, besteht entgegen weit verbreiteter und rechtsirriger Auffassung kein Anspruch auf Zahlung der Inflationsprämie. Es steht im alleinigen und freien Ermessen des Arbeitgebers, ob, in welcher Höhe und wann er die Prämie gewährt.
- Eine Einschränkung erfährt die Entscheidungsfreiheit von Arbeitgebern aber gleichwohl; denn Arbeitgeber müssen bei der Auszahlung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Soll die Prämie in unterschiedlicher Höhe an einzelne Arbeitnehmer ausbezahlt werden, müssen Arbeitgeber begründen, warum der eine Arbeitnehmer weniger erhalten soll als ein anderer. Diese Begründung wird Arbeitgebern schlechterdings nicht gelingen, da alle Arbeitnehmer von der inflationsbedingten Steigerung der Preise gleichermaßen betroffen sein dürften. Es ist daher zu empfehlen, Auszahlungen an alle Arbeitnehmer in gleicher Höhe vorzunehmen, soweit nicht eine sachlich gerechtfertigte Unterscheidung (z. B. zwischen Voll- und Teilzeitarbeitskräften) vorgenommen wird.

### Rechtsanwalt Florian Dorth



Zivilrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht

Telefon Sekretariat:  
+49 (0) 921 7566 - 216

E-Mail: ra.dorth@fe-ls.de

- Solange die Prämie nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit gezahlt wird, steht es Arbeitgebern frei, die Auszahlungsbedingungen selbst zu bestimmen (z. B. Anknüpfung an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Auszahlung).
- Der Betrag in Höhe von 3.000,00 EUR kann im Gesamtzeitraum bis 31.12.2024 insgesamt nur einmal und nicht jährlich gewährt werden. Der Betrag kann nach freiem Ermessen des Arbeitgebers als Einmalleistung oder in beliebigen Teilbeträgen verteilt auf den Gesamtzeitraum bis 31.12.2024 ausgezahlt werden. Arbeitgeber sollten in letzterem Fall darauf achten, bei jeder Teilzahlung auf den Sonderzahlungscharakter sowie die Steuerfreiheit nach § 3 EStG hinzuweisen.
- Auf die Inflationsprämie fallen weder Einkommensteuer noch Arbeitgeber- oder Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an.
- In der Lohn- und Gehaltsabrechnung darf die Prämie daher nicht als Gehaltsbestand abgerechnet werden, sondern ist gesondert auszuweisen.
- Die Inflationsprämie kann nicht lediglich in Form einer Zahlung gewährt werden, sondern nur bis zur Maximalgrenze in Höhe von 3.000,00 EUR auch als Sachbezug.
- Anders als bei der Energiepreispauschale erhalten Arbeitgeber keine staatliche Erstattung.
- Die Zahlung der Inflationsprämie (ob) unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Bei der Verteilung der Prämie hingegen (wie) sind gem. § 87 Nr. 10 BetrVG die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu wahren.

Gerne beraten wir sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer im Hinblick auf Gestaltungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Gewährung der Inflationsprämie.