



**Geschäftsführer:**

## Mandanten-Information

## Hinweise zur Auszahlung der Inflationsprämie

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mandanten,

zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise können Sonderzahlungen oder Unterstützungen an Beschäftigte steuerfrei sowie beitragsfrei in der Sozialversicherung gewährt werden. Begünstigt sind diesbezügliche Sonderzahlungen von bis zu 3.000 EUR, die dem Arbeitnehmer befristet vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 zufließen bzw. zugewendet werden. Folglich können Arbeitgeber ihren Beschäftigten aufgrund der aktuellen hohen Inflation Beihilfen oder Unterstützungen bis zu einem Betrag von insgesamt 3.000 EUR

- ↪ entweder steuerfrei auszahlen oder
- ↪ als Sachlohn steuerfrei gewähren.<sup>1</sup>

Die Deckelung der Inflationsprämie bei einem Höchstbetrag von 3.000 EUR betrifft den gesamten Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024, nicht jedes Kalenderjahr. Somit ist es also nicht möglich, in den Jahren 2022, 2023 und 2024 jeweils 3.000 EUR steuer- und beitragsfrei auszuzahlen. Dagegen ist eine Stückelung – zum Beispiel 500 EUR im Jahr 2022, 1.000 EUR im Jahr 2023 und 1.500 EUR im Jahr 2024 – möglich.

Weiterhin gilt der Höchstbetrag gleichermaßen für Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit sowie für Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung<sup>2</sup>. Im Falle

---

<sup>1</sup> i.S.d. § 3 Nr. 11c EStG

<sup>2</sup> § 40a Abs. 2 EStG

eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung jedoch auch unter Fremden üblich sein.<sup>3</sup>

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Beihilfen oder Unterstützungen infolge der anhaltend hohen Inflation

- ↪ im begünstigten Zeitraum,
- ↪ zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn,
- ↪ zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Inflation gezahlt werden.

Es sollen nur zusätzliche Belastungen im Zusammenhang mit den aktuell hohen Verbraucherpreisen begünstigt werden.<sup>4</sup> Daher ist es erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (auch in Form eines Tarifvertrags, durch Betriebsvereinbarung oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung) erkennbar sein muss, dass es sich um Beihilfen oder Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Inflation handelt. Das Erfordernis, dass diese Beihilfen oder Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden, beinhaltet, dass

- ↪ die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- ↪ der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- ↪ die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- ↪ bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> sog. Fremdvergleichsgrundsatz

<sup>4</sup> Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes aus Gaslieferungen über das Erdgas, § 3 Nr. 11c EStG.

<sup>5</sup> § 8 Abs. 4 EStG

**Beispiel:**

Arbeitnehmer A erhält von seinem Arbeitgeber B aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung aus Januar 2023 im August 2023 eine Sonderzahlung von 3.000 EUR aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung von B an A i. H. v. 3.000 EUR. Die Auszahlung an A wird

- ↪ zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von B in der begünstigten Zeit,
- ↪ in Form von Zuschüssen und/oder Sachbezügen gezahlt und
- ↪ die gewährte Leistung erfolgt zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen aufgrund der weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise bis zu einem Betrag von 3.000 EUR.

**Aufzeichnung- und Nachweispflichten**

Die steuerfreie Sonderzahlung ist im Lohnkonto aufzuzeichnen<sup>6</sup>, sodass sie bei der Lohnsteuer-Außenprüfung als solche erkennbar ist und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann. Der Zusammenhang mit der Inflation kann sich aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen (z. B. Tarifverträge oder gesonderte Betriebsvereinbarungen) oder aus Erklärungen des Arbeitgebers (z. B. individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege) ergeben, in denen die Inflationsausgleichsprämie als solche ausgewiesen ist. Soweit ausnahmsweise keine Verpflichtung zur Führung eines Lohnkontos besteht (z. B. beim Haushaltsscheck), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis. Darüber hinaus ist die Sonderzahlung nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und muss auch nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. Die Inflationsausgleichsprämie unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt.

Haben Sie Fragen, stehen Ihnen Ihre bekannten Ansprechpartner\*innen gerne zur Verfügung.

Beste Grüße & bleiben Sie gesund

Ihr Team von Korthäuer & Partner

---

<sup>6</sup> § 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV