











werden, eine verdeckte Gewinnausschüttung ist nicht zu befürchten. Allerdings sollte die Prämie dann an den Gesellschafter-Geschäftsführer und die übrigen Mitarbeiter in möglichst gleicher Höhe gezahlt werden.

## 9 Arbeitsrechtliche Behandlung

### 9.1 Gleichbehandlungsgrundsatz

Nach dem allgemeinen **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** darf der Arbeitgeber keine willkürlichen, das heißt sachlich unbegründeten Unterschiede bei der Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder bei verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern machen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Damit also die Inflationsausgleichsprämie **nur an einzelne Arbeitnehmer** oder Gruppen von Arbeitnehmern ausgezahlt werden kann, muss es **sachliche Gründe** geben. Entsprechendes gilt auch, wenn Arbeitnehmer die Prämie in unterschiedlicher Höhe erhalten sollen. Hierzu werden üblicherweise Gruppen von bestimmten Arbeitnehmern gebildet, die gemeinsame Merkmale haben.

#### Hinweis

Denkbar wäre etwa eine Einteilung nach dem **Familienstand** und der **Kinderzahl** der Arbeitnehmer. Denn diese Gruppen sind gegebenenfalls besonders stark von den Auswirkungen der steigenden Verbraucherpreise getroffen.

Wichtig ist, die sachlichen Gründe einer Ungleichbehandlung einzelner Gruppen von Arbeitnehmern klar darzulegen. Benachteiligte Arbeitnehmergruppen könnten im Zweifel verlangen, entsprechend der begünstigten Arbeitnehmergruppe behandelt zu werden. Darüber hinaus gelten auch die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern soll. Die Begrenzung der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie aufgrund der genannten Merkmale sollte also auch verhindert werden.

### 9.2 Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte

Sollen nur Vollzeitkräfte die Inflationsausgleichsprämie erhalten, kann dies im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte problematisch sein.

Es ist allerdings möglich, die **Höhe der Auszahlung an die Arbeitszeit zu koppeln** und so die Zahlungen für Arbeitnehmer, die nicht in Vollzeit tätig sind, zu kürzen.

#### Beispiel

Im Betrieb von Arbeitgeber A soll an Vollzeitkräfte eine Inflationsausgleichsprämie von 2.000 € ausgezahlt werden. Die Arbeitnehmer B und C sollen die Prämie anteilig erhalten. B arbeitet 20 Stunden die Woche und C 25 Stunden.

#### Berechnung anteilige Inflationsausgleichsprämie:

Für B:  $2.000 \text{ €} \div 40 \text{ Stunden} \times 20 \text{ Stunden} = 1.000 \text{ €}$

Für C:  $2.000 \text{ €} \div 40 \text{ Stunden} \times 25 \text{ Stunden} = 1.250 \text{ €}$

## 10 Aufzeichnungspflichten

Die Zahlung der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie ist im **Lohnkonto der Arbeitnehmer zu dokumentieren**. Hierdurch kann dann bei künftigen Lohnsteuer-Außenprüfungen die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden. Auch die entsprechenden Nachweise für die Zahlung mit dem Ziel der Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise sind zur Dokumentation zu nehmen. Diese können sich aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) oder aus Erklärungen des Arbeitgebers (z.B. individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege) ergeben.

Wenn keine Verpflichtung zur Führung von Lohnunterlagen bestand (z.B. beim Haushaltsscheckverfahren), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis.

#### Hinweis

Eine schriftliche Information der Belegschaft klärt diese über den Grund der Sonderzahlung auf und schafft auch Klarheit hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften. Entsprechende Unterlagen sind dann zu Dokumentationszwecken zum Lohnkonto zu nehmen. Ein Musteranschreiben zur Information der Belegschaft können Sie im Anhang dieses Merkblatts finden.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: November 2022

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

## 11 Anhang: Musterformulierung

### Mitarbeiteranschreiben zur Inflationsausgleichsprämie (Formulierungsvorschlag)

*Daten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin*

*(Name, Adresse)*

*Datum*

#### **Sonderzahlung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch gestiegene Verbraucherpreise**

**Sehr geehrte/r Herr/Frau ...,**

die weltweit steigenden Preise für Energie und Waren des täglichen Bedarfs stellen eine außergewöhnliche Herausforderung dar. Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit dem Abrechnungsmonat ----- eine Sonderzahlung in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG in Höhe von ----- €.

*Alternative Mehrfachzahlungen:*

Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit den Abrechnungsmonaten ----- jeweils eine Sonderzahlung in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG in Höhe von ----- €, also insgesamt ---- €.

*Alternative Sachzuwendungen:*

Um Sie in diesen Zeiten zu unterstützen, erhalten Sie mit diesem Schreiben Warengutscheine in Form einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG im Wert von ---- €. Eine Auszahlung des Gutscheinwerts ist ausgeschlossen.

Die Zahlungen bzw. die Sachzuwendungen erfolgen freiwillig und ohne dass dem Arbeitnehmer - auch im Fall einer Auszahlung in Teilbeträgen - ein Anspruch auf weitere Auszahlungen für die Zukunft erwächst.

Mit freundlichen Grüßen

*Unterschrift Arbeitgeber*

(Kenntnisnahme des Arbeitnehmers durch Unterschrift)