

## LSt & Inflationsausgleichsprämie

Die Inflationsausgleichsprämie im Verein: Wer sie wann und wie bekommen kann  
Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes  
auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vom 19.10.2022; BGBl I, 1743

---

Bis Ende 2024 dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern einen lohnsteuer- und sozialversicherungs-freien Aufschlag von insgesamt maximal 3.000 Euro zahlen. Die sog. Inflationsausgleichsprämie (IAP) ist Teil des „dritten Entlastungspakets“ des Bundes. Geregelt ist sie in § 3 Nr. 11c EStG. Sie soll einen Anreiz für Arbeitgeber setzen, um Mitarbeitern die gestiegenen Preise abzufedern. Das kann auch im gemeinnützigen Sektor eine interessante Option sein. Erfahren Sie, wann und wie die IAP im Verein gezahlt werden kann.

### Die Details zur IAP in § 3 Nr. 11c EStG

Bei der IAP handelt es sich um einen Freibetrag. Die Kosten trägt also in vollem Umfang der Arbeitgeber. Allerdings sind Zahlungen in diesem Rahmen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es besteht kein Zahlungsanspruch auf Seiten der Mitarbeiter.

### Wer ist begünstigt?

Die IAP gilt nur für abhängig Beschäftigte. Selbstständig Tätige (wie z. B. Lehrkräfte, Honorartrainer etc.) sind also nicht begünstigt.

**Wichtig** Bei Mitarbeitern, die im Rahmen der Übungsleiterpauschale vergütet werden, ist oft der Arbeitnehmerstatus unklar, weil die Vergütung ohnehin steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Hier sollten die vertraglichen Vereinbarungen und die tatsächlichen Verhältnisse der Tätigkeit geprüft werden.

### Erhalten können die IAP

- in Teilzeit und kurzfristig Beschäftigte,
- Minijobber,
- Azubis und Praktikanten (soweit sie eine Praktikumsvergütung erhalten),
- Arbeitnehmer in Kurzarbeit, Elternzeit und mit Bezug von Krankengeld,
- in Freiwilligendiensten Tätige,
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind,
- ehrenamtlich Tätige, wenn der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist.

**Wichtig** Die steuerliche Arbeitnehmereigenschaft nach § 1 LStDV ist nicht an eine Steuerpflicht geknüpft. Auch Beschäftigte, die nur im Rahmen der Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

vergütet werden, sind also begünstigt. Die Zahlungen müssen aber über einen bloßen Aufwandersatz hinausgehen.

#### Höchstbetrag gilt für jedes Dienstverhältnis

Die IAP gilt für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse.

**Wichtig** Der Verein muss also nicht prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat. Das ist insbesondere für Nebentätigkeiten auf Minijobbasis oder Vergütungen im Rahmen des Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrags von Vorteil.

#### Die Auszahlung

Die Begünstigung gilt vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024. Die IAP muss in diesem Zeitraum tatsächlich zufließen. Sie kann sowohl in monatlichen Beträgen, aber auch als Einzelsumme gezahlt werden. Dabei kann eine zunächst bezahlte Summe, die die 3.000-Euro-Grenze nicht voll ausschöpft, später durch weitere Zahlungen ergänzt werden.

Die IAP kann auch in Form einer Sachleistung gewährt werden (z. B. Gutscheine oder EDV-Geräte). Nicht eingerechnet werden müssen dabei Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG (bis zu 50 Euro monatlich).

#### Das Kriterium „zusätzlich zum Arbeitslohn“

Die IAP muss zusätzlich zum laufenden Arbeitslohn gezahlt werden. Dabei gilt, dass

- sie nicht auf vereinbarte Vergütungsanteile angerechnet werden kann, auch nicht auf Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtgeld, wenn darauf ein vertraglicher Anspruch besteht oder diese Zahlungen bisher regelmäßig geleistet wurden;
- der Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt werden darf;
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht werden darf.

#### Bezug zur Preisentwicklung muss bestehen

Die IAP muss zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus der das ausdrücklich hervorgeht, ist nicht erforderlich. Es genügt, dass die IAP in einem sachlichen Zusammenhang mit der Preisentwicklung steht. Dazu sollte die Zahlung auf der Gehaltsabrechnung oder der Banküberweisung entsprechend benannt werden eben als „Inflationsausgleichsprämie“. Der Arbeitgeber muss nicht prüfen, ob die Arbeitnehmer

von der Inflation tatsächlich betroffen sind. Er muss auch nicht nachweisen, dass die Zahlung in Bezug auf die Preisentwicklung angemessen ist.

### Die Lohnabrechnung

Die Auszahlung der IAP muss im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden; sie muss als solche erkennbar sein. In der Lohnsteuerbescheinigung muss der Arbeitgeber die IAP nicht ausweisen. Der Arbeitnehmer muss sie nicht in der Einkommensteuererklärung angeben.

### Beschränkungen bei Vereinen?

Grundsätzlich gibt es auch bei Vereinen keine Bedenken gegen die Zahlung der IAP. Der BFH hat klargestellt, dass bei Vergütungen keine Besonderheiten für gemeinnützige Organisationen gelten. Vergleichsmaßstab ist die gewerbliche Wirtschaft allgemein, nicht der gemeinnützige Sektor. Der BFH begründet das damit, dass es keinen speziellen Arbeitsmarkt für Beschäftigte bei gemeinnützigen Organisationen gibt und diese deswegen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit gewerblichen Unternehmen um geeignete Mitarbeiter konkurrieren (BFH, Urteil vom 12.03.2020, [Aktenzeichen V R 5/17]).

### Unverhältnismäßiger Anstieg der Vergütung

Bei Gemeinnützigen gilt als besondere Anforderung an die Höhe von Vergütungen, dass sie „angemessen“ sein muss. Die IAP darf also nicht zu einem unverhältnismäßigen Anstieg der Vergütung führen. Das wäre z. B. der Fall, wenn ein Minijobber statt bisher 150 Euro dann über einen längeren Zeitraum 300 Euro erhält. Keine Bedenken kann es geben, wenn sich die Prämie im Bereich der gestiegenen Energiekosten und der allgemeinen Preissteigerungen bewegt. Ein Zuschlag von zehn bis 20 Prozent (auf das Gehalt des Zeitraums vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024) ist also unbedenklich.

### Vorsicht bei Gestaltungsmissbrauch

Vorsicht ist geboten, wenn ein erkennbarer Missbrauch beim Einsatz der IAP erkennbar ist. Das wäre etwa der Fall, wenn ein Minijobber nur für zwei Jahre angestellt wird und die Prämie einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung ausmacht. Das gilt insbesondere, wenn die IAP an (Vorstands-)Mitglieder gezahlt wird. Hier gilt der Grundsatz des Fremdvergleichs: Es darf also gezahlt werden, wenn die Gewährung einer IAP auch unter Nichtmitgliedern üblich wäre.

Wird nur pro forma ein Vertrag abgeschlossen, um die steuerfreie Prämie zu erhalten (Gefälligkeitsverhältnis), besteht kein steuerlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis.

Das BMF weist hier auf mögliche straf- oder bußgeldrechtliche Konsequenzen hin. Bei gemeinnützigen Vereinen läge zudem ein Verstoß gegen das Selbstlosigkeitsgebot vor. Eine unübliche oder unangemessen hohe Zahlung wird als verdeckte Gewinnausschüttung gewertet und gefährdet die Gemeinnützigkeit.

#### Vereinsrechtliche Voraussetzungen

Auch wenn es gemeinnützigkeitsrechtlich keine Bedenken gegen die Auszahlung der IAP gibt, muss der Vorstand die üblichen vereinsrechtlichen Vorgaben beachten. Das bedeutet, dass er regelmäßig nicht allein über die Gewährung entscheiden kann.

Wenn die Satzung keine Vorgaben macht, richtet sich die Zuständigkeit nach dem bisher üblichen Verfahren. Hatte der Vorstand schon bisher über eventuelle Gehaltserhöhungen entschieden, darf er das auch bei der IAP, wenn die Prämie im Bereich üblicher Lohnerhöhungen bleibt. Andernfalls ist die Zustimmung der Mitgliederversammlung erforderlich.

Wichtig Weil Gehaltsfragen ein sensibles Thema sind, sollte im Zweifel die Zustimmung der Mitgliederversammlung eingeholt werden. In jedem Fall ist die Zustimmung der Mitgliederversammlung erforderlich, wenn Vorstandsmitglieder die IAP erhalten sollten.

Zuletzt Auch arbeitsrechtlich gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Erhalten Beschäftigte die IAP in unterschiedlicher Höhe, muss es dafür einen sachlichen Grund geben.