

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Dezember 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

um die Auswirkungen der anhaltenden Inflation und der stark gestiegenen Verbraucherpreise abzumildern, hat der Gesetzgeber die **steuerfreie Inflationsausgleichsprämie** eingeführt. Wir stellen Ihnen die Regelungen zu diesem neuen steuerlichen Freibetrag vor. Darüber hinaus beleuchten wir Neuregelungen zum **häuslichen Arbeitszimmer** und zur **Homeoffice-Pauschale**, die auf den Entwurf des Jahressteuergesetzes 2022 zurückgehen. Im **Steuertipp** geht es im Zusammenhang mit **Pensionsrückstellungen** um das maßgebende **Finanzierungsendalter**.

Freibetrag

Inflationsausgleichsprämie kann seit **26.10.2022** steuerfrei gezahlt werden

Im Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz wurde eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutsame Steuerbefreiung „versteckt“. Danach kann eine vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Inflationsausgleichsprämie bis zu **insgesamt 3.000 €** steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Gehaltsumwandlungen zugunsten der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie sind nicht begünstigt.

Der Höchstbetrag von 3.000 € gilt für zusätzliche Zahlungen, die in der Zeit **vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024** geleistet werden. Damit kann die Steuer- und Beitragsfreiheit auch für entspre-

chende Teilzahlungen in den Jahren 2022, 2023 und 2024 genutzt werden. Begünstigt sind nach dem insoweit eindeutigen Gesetzeswortlaut sowohl Geldleistungen als auch Sachbezüge.

Hinweis: Die Steuerbefreiung greift unabhängig davon, ob die Zahlungen freiwillig oder aufgrund tarifvertraglicher, betrieblicher oder individualvertraglicher Grundlage geleistet werden. Sie gilt für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne und damit auch für pauschal besteuerte Aushilfskräfte.

Jahrespauschale

Neuregelungen beim häuslichen Arbeitszimmer geplant

Die Bundesregierung will den Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2022 **mit Wir-**

In dieser Ausgabe

- ☑ **Freibetrag:** Inflationsausgleichsprämie kann seit 26.10.2022 steuerfrei gezahlt werden..... 1
- ☑ **Jahrespauschale:** Neuregelungen beim häuslichen Arbeitszimmer geplant 1
- ☑ **Entfristung:** Was sich bei der Homeoffice-Pauschale ändern soll..... 2
- ☑ **Entwürfe:** Jahressteuergesetz 2022 und Inflationsausgleichsgesetz bringen Neuerungen 2
- ☑ **Steuerklassenwahl:** Merkblatt für das Jahr 2023..... 3
- ☑ **Amtliche Sachbezugswerte:** Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2023..... 4
- ☑ **Steuerfreier Höchstbetrag:** Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2023) 4
- ☑ **Steuertipp:** Maßgebendes Finanzierungsendalter bei Pensionsrückstellungen 4

www.heisterborg.de

kung ab 2023 neu regeln: Steht für die betriebliche und berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, können die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer ab 2023 pauschal mit 1.250 € (Jahrespauschale) abgezogen werden. Bildet das Arbeitszimmer darüber hinaus auch den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung, sind anstelle der Jahrespauschale die höheren tatsächlichen Aufwendungen abziehbar. Voraussetzung für den vollen Kostenabzug ist ab 2023 jedoch auch in diesen Fällen, dass kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Insoweit kommt es ab 2023 zu einer nicht zu unterschätzenden Verschärfung gegenüber der geltenden Rechtslage.

Hinweis: Sind die Voraussetzungen für einen vollständigen Kostenabzug erfüllt, können Beschäftigte künftig zwischen der Pauschale und dem vollständigen Abzug der tatsächlich entstandenen höheren Kosten wählen.

Entfristung

Was sich bei der Homeoffice-Pauschale ändern soll

Der Entwurf eines **Jahressteuergesetzes 2022** sieht Änderungen bei der aus Anlass der Coronapandemie eingeführten Homeoffice-Pauschale vor: Für jeden Kalendertag, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit

- überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und
- keine außerhalb der häuslichen Wohnung belegene erste Tätigkeitsstätte aufgesucht

wird, kann ab 2023 für die gesamte betriebliche und berufliche Betätigung ein Betrag von 5 € (**Tagespauschale**), höchstens jedoch 1.000 € pro Jahr, abgezogen werden. Steht für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ein Abzug der Tagespauschale künftig selbst dann zulässig, wenn die Tätigkeit am selben Kalendertag auch auswärts oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. Der Abzug der Tagespauschale ist hingegen nicht zulässig,

- soweit für die Wohnung Unterkunftskosten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung abgezogen werden können oder
- wenn ein Abzug der Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers vorgenommen wird.

Der Abzug der Tagespauschale ist grundsätzlich ausgeschlossen für die Tage, an denen die Voraussetzungen für den Abzug der **Entfernungspauschale** erfüllt sind (das heißt, wenn neben der

Ausübung der Tätigkeit in der häuslichen Wohnung die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird). Ein Abzug beider Pauschalen nebeneinander für einen Kalendertag ist grundsätzlich unzulässig.

Das gilt jedoch nicht in den Fällen, in denen dem Beschäftigten für die betriebliche oder berufliche Betätigung **kein anderer Arbeitsplatz** zur Verfügung steht. In diesen Fällen kann sowohl die Entfernungspauschale als auch die Tagespauschale abgezogen werden. Der Abzug von Reisekosten schließt - anders als bei der derzeitigen Regelung zur Homeoffice-Pauschale - den Abzug der Tagespauschale nicht aus.

Beispiel: Ein angestellter Bauingenieur fährt an einem Tag erst auf die Baustelle und anschließend erledigt er die Büroarbeiten nicht am Arbeitsplatz seines Arbeitgebers (erste Tätigkeitsstätte), sondern an seinem Arbeitsplatz in der häuslichen Wohnung.

Der Bauingenieur kann für diesen Tag Reisekosten für die Fahrt zur Baustelle und die Tagespauschale abziehen, wenn die Arbeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wurde, das heißt mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Tages beträgt.

Können Unterkunftskosten für eine betrieblich oder beruflich veranlasste **doppelte Haushaltsführung** abgezogen werden, gilt Folgendes: Ein zusätzlicher Abzug der Tagespauschale ist nicht zulässig, soweit die Beschäftigten ihre betriebliche oder berufliche Betätigung in der Wohnung ausüben, für die die entstandenen Kosten als Mehraufwendungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung abziehbar sind.

Entwürfe

Jahressteuergesetz 2022 und Inflationsausgleichsgesetz bringen Neuerungen

Neben den oben beschriebenen Neuregelungen zum häuslichen Arbeitszimmer und zur Homeoffice-Pauschale sieht der Entwurf eines **Jahressteuergesetzes 2022** folgende für Arbeitnehmer relevante Gesetzesänderungen vor:

- **Altersvorsorgeaufwendungen:** Bisher ist gesetzlich geregelt, dass Altersvorsorgeaufwendungen bis zu dem Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung erstmals im Jahr 2025 zu 100 % als Sonderausgaben berücksichtigt werden können. Mit der Änderung wird der vollständige Sonderausgabenabzug auf das Jahr 2023 vorgezogen. Damit erhöhen sich die als Sonderausgaben abzugsfähigen Altersvorsorgeaufwendungen 2023 um 4 % und 2024 um 2 %.

- **Ausbildungsfreibetrag:** Zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten, volljährigen Kindes, für das Anspruch auf einen Kinderfreibetrag oder Kindergeld besteht, können die Eltern einen Ausbildungsfreibetrag vom Gesamtbetrag der Einkünfte abziehen. Der Freibetrag hat abgeltende Wirkung. Wie bereits im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird dieser Freibetrag ab 2023 von 924 € auf 1.200 € je Kalenderjahr angehoben.
- **Tageslohngrenze bei der Lohnsteuerpauschalierung:** Nach geltendem Recht kann der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % des Arbeitslohns erheben. Voraussetzung für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung ist unter anderem, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitstag 120 € nicht übersteigt. Mit Wirkung zum 01.01.2023 wird die Arbeitslohngrenze bei kurzfristiger Beschäftigung auf 150 € je Arbeitstag angehoben.

Darüber hinaus enthält der Entwurf eines **Inflationsausgleichsgesetzes** weitere für Arbeitnehmer bedeutsame Rechtsänderungen:

- **Steuerliche Unterstützung von Familien:** Der steuerliche Kinderfreibetrag soll für die Jahre 2022, 2023 und 2024 angehoben und das Kindergeld zum 01.01.2023 einheitlich auf 250 € pro Monat und Kind erhöht werden.
- **Unterhaltsleistungen:** Der Höchstbetrag für den steuerlichen Abzug von Unterhaltsleistungen, dessen Höhe an den Grundfreibetrag angelehnt ist, soll angehoben und rückwirkend ab dem Jahr 2022 an die Höhe des Grundfreibetrags angepasst werden.

Hinweis: Das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen; der Bundesrat muss noch zustimmen.

Schließlich ist auf ein weiteres Vorhaben hinzuweisen, das in den „Eckpunkten für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz“ enthalten ist: Die für die **Mitarbeiterkapitalbeteiligung** und für die Teilhabe von Arbeitnehmern am Erfolg ihres Arbeitgeberunternehmens geltenden Regelungen sollen durch günstigere steuerliche Rahmenbedingungen verbessert werden. So soll der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 1.440 € auf 5.000 € angehoben, die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligungen ausgeweitet und die Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen erhöht werden.

Steuerklassenwahl

Merkblatt für das Jahr 2023

Arbeitnehmer-Ehepaare und -Lebenspartner können für den Lohnsteuerabzug zwischen den Steuerklassenkombinationen IV/IV und III/V wählen. Die **Kombination III/V** ist so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten/Lebenspartner in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehepartner/Lebenspartner 60 % und der in Steuerklasse V eingestufte 40 % des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt. Die Kombination III/V führt zu einem „günstigeren“ Ergebnis, wenn der besserverdienende Ehegatte/Lebenspartner 60 % (oder mehr) des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt.

Ehepaare/Lebenspartner können sich auch für die **Steuerklassenkombination IV/IV** entscheiden, wenn sie den höheren Steuerabzug bei dem Ehegatten/Lebenspartner mit der Steuerklasse V vermeiden wollen. Zudem besteht die Möglichkeit, die Steuerklassenkombination IV/IV mit **Faktor** zu wählen. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten/Lebenspartner die steuerentlastenden Vorschriften beim eigenen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden. Zur Vereinfachung ist ein beantragter Faktor für zwei Kalenderjahre gültig.

Die Steuerklassenkombination kann die Höhe der **Entgelt-/Lohnersatzleistungen** wie Arbeitslosengeld I, Kurzarbeiter-, Unterhalts-, Kranken-, Versorgungskranken-, Verletzten-, Übergangs-, Eltern- und Mutterschaftsgeld oder die Höhe des Lohnanspruchs bei der Altersteilzeit beeinflussen. Eine vor Jahresbeginn getroffene Steuerklassenwahl erkennt die Agentur für Arbeit bei der Gewährung von Lohnersatzleistungen grundsätzlich an. Im Rahmen eines Wechsels im Laufe des Jahres können sich bei Entgelt- oder Lohnersatzleistungen unerwartete Auswirkungen ergeben. Daher gilt für Arbeitnehmer, die damit rechnen, in absehbarer Zeit eine Entgelt- oder Lohnersatzleistung für sich in Anspruch nehmen zu müssen, oder diese bereits beziehen: Sie sollten vor der Neuwahl der Steuerklassenkombination zu deren Auswirkung auf die Höhe der Lohnersatzleistung den zuständigen Sozialleistungsträger bzw. den Arbeitgeber befragen.

Haben Ehegatten/Lebenspartner bisher schon beide Arbeitslohn bezogen, sind deren Steuerklassen für den Abruf durch den Arbeitgeber als elektronisches Abzugsmerkmal für den Lohnsteuerabzug 2023 beim Finanzamt gespeichert.

Hinweis: Ein Steuerklassenwechsel im Laufe des Jahres kann so oft vorgenommen werden, wie die Ehegatten dies wünschen.

Amtliche Sachbezugswerte

Mahlzeiten, Unterkünfte und Wohnungen ab 2023

Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Belegschaft abgibt, sind - wenn das Unternehmen nicht ausnahmsweise Mahlzeiten vorrangig an Fremde verkauft - mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Dieser Wert beträgt für 2023 einheitlich **bei allen Arbeitnehmern** (auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) in allen Bundesländern

- für ein Mittag- oder Abendessen 3,80 € und
- für ein Frühstück 2,00 €.

Der Arbeitgeber darf die Steuer auf den geldwerten Vorteil **pauschal mit 25 %** erheben. Macht er von der Pauschalierungsmöglichkeit Gebrauch, gehört die Vergünstigung nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt.

Die Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten **Auswärtstätigkeit** oder im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** zur Verfügung stellt. In diesen Fällen darf der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigen und ein Werbungskostenabzug für Verpflegungsmehraufwendungen nicht in Betracht kommen.

Der monatliche Wert einer freien oder verbilligten **Unterkunft** beträgt für 2023 in den alten und neuen Bundesländern **265 €**. Ist der Ansatz des Unterkunfts werts im Einzelfall unbillig, kann die Unterkunft auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, falls dieser geringer ist.

Im Gegensatz zu einer Unterkunft ist eine **Wohnung** eine in sich abgeschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Der Wert einer freien oder verbilligten Wohnung ist grundsätzlich mit dem **ortsüblichen Mietpreis** zu bewerten. Falls das mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden ist, kann die Wohnung 2023 mit monatlich 4,66 € je qm bzw. - bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad/Dusche) - mit 3,81 € im Monat angesetzt werden.

Steuerfreier Höchstbetrag

Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2023)

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind

bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Beiträge arbeitgeberfinanziert sind oder der Arbeitnehmer sie über eine Gehaltsumwandlung wirtschaftlich selbst trägt. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt 2023 auf 87.600 €. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag im kommenden Jahr 7.008 € (8 % von 87.600 €).

Steuertipp

Maßgebendes Finanzierungsendalter bei Pensionsrückstellungen

Bei der Ermittlung des Teilwerts einer Pensionsanwartschaft ist das vertraglich vereinbarte Pensionsalter zugrunde zu legen (Grundsatz). Der Arbeitgeber kann für alle oder einzelne Pensionsverpflichtungen von einem höheren Pensionsalter ausgehen, sofern er mit einer Beschäftigung des Arbeitnehmers bis zu diesem Alter rechnen kann (erstes Wahlrecht). Alternativ kann als Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls der Zeitpunkt der frühestmöglichen Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angenommen werden (zweites Wahlrecht). Um das zweite Wahlrecht ausüben zu können, muss **in der Pensionszusage festgelegt** sein, in welcher Höhe Versorgungsleistungen von diesem Zeitpunkt an gewährt werden.

Mitunter werden gegenüber einem Arbeitnehmer im Rahmen von Entgeltumwandlungen verschiedene Pensionszusagen mit jeweils unterschiedlichen Pensionsaltern nach Wahl des Berechtigten erteilt. Laut Bundesfinanzhof ist hierbei hinsichtlich des jeweiligen Finanzierungsendalters auf die **in den einzelnen Zusagen** festgelegten Leistungszeitpunkte abzustellen. Die Finanzverwaltung wendet diese Grundsätze in allen noch offenen Fällen mit folgender Maßgabe an:

Bisher galt die gegenüber einem Pensionsberechtigten getroffene Wahl des bei der Ermittlung des Teilwerts zu berücksichtigenden Pensionsalters einheitlich für die gesamte Pensionsverpflichtung einschließlich eventueller Entgeltumwandlungen. Diese Regelung ist nicht weiter anzuwenden. Das **zweite Wahlrecht** kann somit für unterschiedliche Pensionszusagen des Berechtigten unabhängig voneinander ausgeübt werden.

Freiwillige Sonderzahlung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Inflation

Die Inflation galoppiert, steigende Preise sorgen für Verunsicherung. Der Gesetzgeber will dem mit verschiedenen Instrumenten entgegenwirken. Eines davon: die Inflationsausgleichsprämie (IAP). Sie soll einen Beitrag dazu leisten, Arbeitnehmer gezielt zu entlasten.

Arbeitgeber sollten dabei allerdings die bestehenden Aufzeichnungspflichten im Blick haben – ihnen ist Rechnung zu tragen. Wichtig daher: Diese steuerfreie Sonderzahlung ist am besten so aufzuzeichnen, dass sie bei der Lohnsteueraußenprüfung als solche klar erkennbar ist.

Hierzu können sich einzelvertragliche Vereinbarungen oder Mitteilungen anbieten. Teilweise ergeben sich diese Ansprüche auch aus Tarifverträgen - die Tarifrunden finden gerade statt.

Diese Aufzeichnung kann sich auch als Erklärung des Arbeitgebers ergeben, beispielsweise aus individuellen Lohnabrechnungen mit einem entsprechenden Text, der die Freiwilligkeit und ggfs. die Einmaligkeit der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie dokumentiert. Jedenfalls sollte die Wortwahl der „freiwilligen Inflationsausgleichsprämie“ als solche ausdrücklich ausgewiesen sein.

Zu beachten ist dabei: Eine Verpflichtung zur Führung eines Lohnkontos besteht nicht. Die Sonderzahlung ist nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und muss auch nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. Die Inflationsausgleichsprämie unterliegt zudem auch nicht dem Progressionsvorbehalt.

Zum Ausdruck muss allerdings kommen, dass die Zahlung dazu dient, die Belastungen insbesondere durch die gestiegenen Energie- beziehungsweise Gaspreise und auch Nahrungsmittelpreise abzufedern. Daher spielt das Wort Inflationsausgleichsprämie eine entscheidende Rolle und ist daher auch zu verwenden. Gibt es einen Betriebsrat? In diesem sollte auch erwähnt sein, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht.

Ferner weise ich erneut auf den Gleichbehandlungsgrundsatz hin. Dieser muss aus arbeitsrechtlicher Sicht zwingend Beachtung finden. So darf der Arbeitgeber Beschäftigte in gleicher oder vergleichbarer Lage nicht willkürlich ungleich behandeln. Es kommt auf die Arbeitgeber zwar ein gewisser Spielraum zu - sie müssen aber

nachvollziehbare und objektivierbare Unterscheidungskriterien wählen.

Eine möglicherweise unterschiedliche Behandlung darf nicht zu einer unzulässigen Diskriminierung führen. Soziale Kriterien sind durchaus möglich. Dazu kann etwa die Anzahl unterhaltspflichtiger Personen gehören oder auch die Einkommenssituation, wenn es um die Entlastung insbesondere der unteren Lohngruppen geht - Geringverdienende sind schließlich anteilig gesehen stärker von steigenden Preisen betroffen. Dabei ist das Augenmerk darauf zu richten, dass die Gleichbehandlung letztlich einer arbeitsrechtlichen Überprüfung unterliegt.

Ein weiterer Aspekt: Die Inflationsausgleichsprämie ist im Rahmen der für Arbeitseinkommen geltenden Regelung der Zivilprozessordnung (ZPO) pfändbar.

Zudem ist zu beachten, dass auch ein Sachbezug als Inflationsausgleichsprämie gewertet werden beziehungsweise als solcher gewährt kann.

Bisher scheint es so zu sein, dass allein auf die steuerliche Anspruchsberechtigung abgestellt wird und nicht auf die sozialversicherungrechtliche Einordnung.

Anspruchsberechtigte Personen im Sinne des § 3 Nr. 11 c EStG sind also Arbeitnehmer im steuerlichen Sinn. Dazu zählen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie geringfügig entlohnte Beschäftigte ebenso wie Kurzezeitbeschäftigte.

Auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer können die Zahlung erhalten - je mit dem entsprechenden Vermerk und unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Zu berücksichtigen sind auch Familienangehörige, die einem Fremdvergleich standhalten.

Aus diesem Zusammenhang heraus dürfen auch Arbeitnehmer mit Krankengeldbezug anspruchsberechtigt sein, ebenso Arbeitnehmer mit Elternzeit und bei Bezug von Elterngeld.

Arbeitnehmer in Kurzarbeit können nach meinem Dafürhalten auch anspruchsberechtigt sein, da sie Lohnersatzleistungen über die Arbeitsagentur erhalten.

Diese rein steuerliche Einordnung führt - so jedenfalls die Tendenz in der Literatur – dazu, das Kriterium „zusätzlich zum Arbeitslohn“ unabhängig vom Gewährungstatbestand der tatsächlichen Lohnzahlung zuzubilligen.

Zudem ist die Befristung Dezember 2024 zu beachten.

Wenn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in einer Summe erfolgen soll, darf auch eine Stichtagsregelung in eine Vereinbarung aufgenommen werden. In diesem Fall erhalten die Zahlung nur solche Arbeitnehmer, die sich zum Auszahlungszeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

Vorsorglich noch ein Hinweis: Für jedes Dienstverhältnis kann gesondert eine Prämie geleistet werden kann. Neben einer Vollzeittätigkeit besteht für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, daher auch bei einem weiteren Arbeitgeber durchaus Leistungen zu beziehen.

Bei Fragen, gerade im Einzelfall, stehen wir für eine Rückmeldung gerne zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning