

Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie

Im Zusammenhang mit der im Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz für einen neuen § 3 Nr. 11c EStG eingeführten sog. Inflationsausgleichsprämie stellen sich verschiedene Herausforderungen für die Vertragsgestaltung. Im Folgenden werden einige dieser Punkte erörtert.

Aus der Begründung des Entwurfs folgt, dass an den Zusammenhang zwischen der Gewährung der Prämie und Preissteigerungen keine besonderen Anforderungen gestellt werden. Die Vereinbarung kann daher grundsätzlich an weitere Voraussetzungen geknüpft werden.

1. Differenzierung nach Arbeitsvolumen

Eine Differenzierung nach dem Umfang der Beschäftigung ist nach unserer Einschätzung zulässig. Die Freiwilligkeit der Leistung eröffnet dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum, innerhalb dessen er die Höhe der Sonderzahlung in Abhängigkeit vom Arbeitsvolumen der Beschäftigten festlegen kann.

2. Ratielle Auszahlung

Eine ratielle Auszahlung ist möglich. In der Begründung der Formulierungshilfe zum Gesetzentwurf heißt es dazu, dass bei einer Gewährung von mehreren Leistungen im begünstigten Zeitraum (bis Ende Dezember 2024) die Steuerbefreiung nur bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro gilt, demnach können mehrere Auszahlungen vereinbart werden.

3. Stichtag für Auszahlung oder Entstehung des Anspruchs

Die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie kann an einen Stichtag geknüpft werden, zu dem der Anspruch auf die Prämie entsteht bzw. die Auszahlung erfolgt. Die Festlegung eines Auszahlungszeitpunkts ist für die praktische Durchführung notwendig und gewährleistet eine einheitliche Handhabung im Betrieb oder Unternehmen.

4. Vorbeschäftigungszeitraum als Anspruchsvoraussetzung

Darüber hinaus ist es nach unserer Einschätzung möglich, die Zahlung an eine zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehende Beschäftigung beim Arbeitgeber zu knüpfen, die zum Auszahlungszeitpunkt erfüllt sein muss. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind solche Stichtagsregelungen mit ihrer notwendigen Pauschalierung aus Gründen der Praktikabilität grundsätzlich zur Abgrenzung von begünstigten Personengruppen gerechtfertigt, wenn sich die Wahl des Stichtags und Referenzzeitraums am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint.

Es handelt sich bei der Auszahlung der Prämie um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, ihm steht deshalb auch die Entscheidung darüber offen, allein die bereits bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit der Prämie zu begünstigen. Nach § 3 Nr. 11c EStG ist Anknüpfungspunkt für die Inflationsausgleichsprämie der Bestand eines Arbeitsverhältnisses und Zweckbestimmung die Abmilderung von Belastungen durch die aktuell steigenden Lebenshaltungskosten. Es ist daher als sachgerecht anzusehen, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag vor der

Auszahlung dieser Prämie bestehen muss. Der Arbeitgeber / die Tarifvertragsparteien können die Anspruchsvoraussetzungen somit für die Zahlung festlegen und bspw. mit einer Stichtagsregelung Arbeitnehmer ausschließen, die zum Auszahlungszeitpunkt neu eingestellt worden sind.

Die Vereinbarung einer Stichtagsregelung, die als Anspruchsvoraussetzung eine längere Dauer der Betriebszugehörigkeit vorsieht (Wartezeit bzw. Vorbeschäftigung als Anspruchsbedingung), dürfte ebenso möglich sein. Wird ein sehr weit in die Vergangenheit zurückliegender Zeitraum gewählt, besteht das Risiko, dass die Prämie ihren Charakter in eine allgemeine Prämie für Betriebstreue wandelt und dadurch die vom Gesetz vorgesehene auf die Inflation bezogene Abgabenprivilegierung hinterfragt wird.

5. Zukunftsbezogene Stichtagsregelung mit Rückzahlungsklausel

Bei zukunftsbezogenen Stichtagsregelungen entfällt der Prämienanspruch im Nachhinein, weil das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag endet. Der Arbeitnehmer muss dann die Prämie ganz oder teilweise zurückzahlen. Auch hier wird der Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit gebunden und zumindest auch seine Betriebstreue honoriert. Je nach Ausgestaltung und Länge des maßgeblichen Zeitraums nach Auszahlung der Prämie besteht auch hier das Risiko, dass bei einer Überprüfung nicht mehr der Ausgleich von inflationsbedingten Belastungen als im Vordergrund stehend, sondern der Betriebstreue-Zweck als überwiegend gewertet wird.

Die Rechtsprechung des BAG zur Rückzahlung von Weihnachtsgeld mit Mischcharakter und das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburgs zur Rückzahlung einer Corona-Prämie sprechen aus unserer Sicht nicht gegen eine Rückzahlungsklausel bei einer Inflationsausgleichs-Prämie. Das Arbeitsgericht Oldenburg hatte festgestellt, dass die Corona-Prämie „zumindest auch erbrachte Arbeitsleistung honoriert“ und deshalb eine Rückzahlungsklausel mit einer Bindungsdauer von 12 Monaten als unwirksam bewertet (Urteil vom 25. Mai 2021 – 6 Ca 141/21). Die Corona-Prämie sollte die unter besonderen Belastungen erbrachte Arbeitsleistung in Pandemiezeiten honorieren und hatte damit auch den Charakter einer Leistungsprämie. Die Inflationsausgleichs-Prämie honoriert dagegen nicht die unter besonderen Erschwernissen erbrachte Arbeitsleistung, sondern dient zur Abmilderung der Belastung durch gestiegene Verbraucherpreise. Eine Rückzahlung erscheint vor diesem Hintergrund deshalb nach unserer Einschätzung grundsätzlich möglich, sofern die Bindung einen angemessenen Bindungszeitraum nicht übersteigt. Je höher der jeweilige Zahlungsbetrag ausfällt, desto länger dürfte ein zulässiger Rückzahlungszeitraum sein.