

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Gehaltsextras – Arbeitsentgelt und Sachbezüge“ vom Juni 2023

## Fragen und Antworten im Überblick

### Homeoffice

**Folie 10: Wie soll/kann denn der AG trotz Verbot der Privaten Nutzung eines Schreibtisches prüfen/feststellen, dass der/die AN diesen nicht doch privat nutzt? Der AG kann ja nicht ständig beim AN zu Hause auftauchen. Wie ist da die Regelung? Wie oft darf der AG überhaupt bei AN auftauchen?**

Der Grundsatz kann beispielsweise durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden, z.B. Unterlassungserklärung der privaten Nutzung. Ob und wie häufig ein Arbeitgeber die Einhaltung dieser Vereinbarung überprüfen kann ist eine arbeitsrechtliche Frage und ich empfehle Ihnen die Abklärung mit einem Experten für Arbeitsrecht.

**Regelung im Arbeitsvertrag ausreichend? Oder Mietvertrag / Raumanzahl prüfen oder vor Ort Einsicht (wie für Arbeitssicherheit)?**

Eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, dass der Gegenstand ausschließlich dienstlich genutzt wird oder eine Unterlassungserklärung, die die private Nutzung ausschließt o.Ä. ist ausreichend.

**Muss ich mir bei der Kleinbetragsregelung die Rechnungen vorlegen lassen?**

Die Kleinbetragsregelung sieht eine Erstattung in Höhe von 20 % des Rechnungsbetrages vor. Deshalb ist eine Rechnung notwendig, aber es ist zu empfehlen, die Rechnungsbeträge entsprechend zu dokumentieren.

### Gesundheitsfördernde Maßnahmen

**Fallen die gesundheitsfördernden Maßnahmen unter den Sachbezug von 50,00 Euro oder ist das ein zusätzlicher Freibetrag?**

Es handelt sich um zwei unterschiedliche Freibeträge. Die Beträge sind daher kombinierbar, d.h. sowohl der Sachbezug in Höhe von 50,00 EUR ist anwendbar als auch zusätzlich die 600,00 EUR für gesundheitsfördernde Maßnahmen sofern jeweils die übrigen Voraussetzungen eingehalten werden.

### **Habe ich das richtig verstanden, dass ich keine Gutscheine für die Physiotherapie verschenken kann?**

Die Zurverfügungstellung von Physiotherapiebehandlungen fällt nicht unter die Steuerbegünstigung der 600 EUR Freigrenze in § 3 Nr. 34 EStG. Sofern ein Gutschein hierfür erteilt wird, führt dies also grds. zu einem steuerpflichtigen Sachbezug. Ggf. kann hierfür jedoch die 50 EUR Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden. Dies wäre im Einzelfall zu prüfen.

### **Zählt hierzu auch die Mitgliedschaft in einem Fitness-Studio?**

Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios und ähnlichen Einrichtungen fallen explizit nicht unter die Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG.

### **Rückenschule findet meistens in Fitnessstudios statt.**

Der reine Mitgliedsbeitrag für das Fitnessstudio ist keine nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfreie gesundheitsfördernde Maßnahme, ein entsprechend zertifizierter Kurs durch einen qualifizierten Trainer kann aber unter die gesundheitsfördernden Maßnahmen die nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sind, fallen. Details unter welchen Voraussetzungen die 600 Euro Freigrenze angewandt werden kann, finden Sie in der Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG des Bundesministeriums der Finanzen vom 20.04.2021 unter [bundesfinanzministerium.de](http://bundesfinanzministerium.de) > Service > Publikationen > BMF-Schreiben.

### **Zu Folie 16: Müssen die steuerfreien Maßnahmen im Betrieb/in den Geschäftsräumen stattfinden? Oder können diese auch örtlich extern stattfinden?**

Die Maßnahmen müssen nicht in den Geschäftsräumen abgehalten werden, sondern können auch extern stattfinden.

### **Woher weiß ich, dass die Kurse wirklich zertifiziert sind, muss ist das nachprüfen?**

Ja, für die Anwendbarkeit des 600 Euro Steuerfreibetrags pro Kalenderjahr pro Beschäftigtem müssen Sie prüfen ob die Leistungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Ob der jeweilige Kursleiter bzw. Kurs entsprechend den Anforderungen genügt muss Ihnen der Kursleiter immer nachweisen und im Übrigen auch entsprechend auf der Rechnung/Kursbestätigung bestätigen. Diese Unterlagen nehmen Sie bitte – wichtig – zu Ihren Lohnunterlagen.

Außerdem kann die ZPP die Auskunft erteilen, ob ein Kurs durch zertifiziert wurde und Ihre AOK vor Ort hilft ebenfalls gerne weiter.

### **Der Yoga-Kurs ist keine zertifizierte Maßnahme, wird aber direkt vom Arbeitgeber bezahlt in Höhe von 50 €/Monat. Ist dies ein steuer- und sozialversicherungsfreier Sachbezug?**

In Bezug auf die 50 Euro Freigrenze: Diese gilt für Sachbezüge. Bei nachträglichen Kostenerstattungen handelt es sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine Geldleistung/Barlohn und diese ist steuer- und beitragspflichtig. Für nicht generell zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers und die Anwendbarkeit der 600 Euro Freigrenze für steuer- und beitragsfreie gesundheitsfördernde Maßnahmen gelten gesonderte Vorschriften. Sie können nur steuerfrei sein, wenn die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind, der nach § 20b SGB V bezuschusst wurde, beziehungsweise wird, oder die nicht zertifizierten Präventionskurse hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V genügen und sie im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden.

Für weitere Details dazu empfehle ich Ihnen die Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG des Bundesfinanzministeriums unter [Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 34 EStG \(bundesfinanzministerium.de\)](http://bundesfinanzministerium.de)

## Aufmerksamkeiten

### **60€ auch monatlich? Neben den monatlichen 50€?**

Die Freigrenze von 60 Euro bezieht sich auf den Anlass, d.h. der Wert der Aufmerksamkeit darf je Anlass 60 Euro (brutto) nicht überschreiten. Die 60-Euro-Freigrenze und die allgemeine monatliche 50-Euro-Freigrenze für sonstige Sachbezüge können dabei in einem Kalendermonat nebeneinander angewandt werden.

### **Bei Weihnachtsgeschenken gibt es doch kein persönlicher Anlass? Wieso zählt das unter die 60€?**

Weihnachtsgeschenke stellen mangels persönlichen Anlasses keine Aufmerksamkeit dar. Die 60 Euro Grenze gilt hier nicht, die allgemeine monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist grundsätzlich anwendbar.

### **Überschreiten der Freigrenze für Jubiläum von 60,00 EUR. Muss der gesamte Wert versteuert werden oder nur der übersteigende Teil? Ist hier auch eine Pauschalversteuerung möglich?**

Bei Überschreiten der Freigrenze von 60 EUR ist nicht nur der übersteigende Betrag, sondern der gesamte Betrag zu versteuern.

### **Kann man ein anlassbezogenes Geschenk über 60 Euro machen und damit die anlasslose Freigrenze mit ausschöpfen?**

Sowohl die Sachbezugs Grenze als auch die Grenze für Aufmerksamkeiten sind Freigrenzen. Sobald die 60 Euro überschritten werden, ist der volle Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Beide Grenzen können nebeneinander angewendet werden. Das gilt jedoch nicht für dasselbe Geschenk – hier kann nur die eine oder andere Grenze greifen, nicht beide zusammen für ein Geschenk.

### **Es gibt hier doch Unterschiede, ob der Mitarbeiter oder die Firma das Jubiläum hat?**

Ja richtig, es muss ein persönliches Ereignis für den Mitarbeitenden vorliegen, damit die 60 EUR Grenze für Aufmerksamkeiten Anwendung findet. Jubiläum der Firma an sich = kein besonderes persönliches Ereignis, Jubiläum, dass der Mitarbeitende z.B. 25 Jahre in der Firma tätig ist = besonderes persönliches Ereignis.

### **Muss man die Karte zum Geschenk zählen?**

Ja, das zählt ebenfalls zu dem Geschenk. Es geht um den Gesamtwert des Geschenks.

### **Die 50 € Grenze ist komplett ausgeschöpft.**

Sobald die Grenze überschritten wird, handelt es sich um einen steuer- und beitragspflichtigen Sachbezug. Dieser kann nach § 37b Abs 2 EStG mit 30 % pauschaliert werden. Bitte beachten Sie, dass die Pauschalierung nach § 37b EStG keine Beitragsfreiheit auslöst.

### **Ist es möglich, den Mitarbeiter in ein Lokal seiner Wahl zu schicken mit Angabe des Höchstwertes und dann die Rechnung einreichen zu lassen?**

Nein, bei nachträglichen Kostenerstattungen von Rechnungen handelt es sich um einen Geldbezug/Barlohn und es besteht Steuer- und Beitragspflicht.

### **Wir geben mtl. einen Zuschuss von 25€ für den Monatsbeitrag des Fitnessstudios. Der Betrag wird direkt an das Fitnessstudio bezahlt. Fällt unter Sachbezugsfreigrenze?**

Nein, hierbei handelt es sich um keinen steuerfreien Sachbezug. Zuschüsse zum Fitness-Studio sind als zweckgebundene Geldleistung zu werten, daher als Barlohn/Geldbezug und nicht als Sachbezüge.

Zusätzlich sind Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios oder ähnlichen Einrichtungen von der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG als gesundheitsfördernde Maßnahme ausgenommen. Daher: Steuer- und Beitragspflicht.

### **Seite 23, Zählen Getränke welche der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt auch zum Sachbezug?**

Getränke, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich überlässt, bleiben steuerfrei, da sie im eigenbetrieblichen Interesse zur Verfügung gestellt werden. Hier gibt es auch keine betragsmäßige Beschränkung für die Steuerfreiheit.

### **Muss ein Zuschuss für eine Brille auch auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein? Gleiches gilt für Tankgutscheine?**

Alle dem Mitarbeiter gewährte Sachbezüge sind im Lohnkonto zu dokumentieren. Die Dokumentationspflicht ergibt sich aus § 4 Abs. 2 Nr. 3 LStDV. Es kann eine Aufzeichnungserleichterung aus Billigkeitsgründen bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt beantragt werden.

### **Sind Gutscheine immer Barlohn oder nur Gutscheine vom Marketplace?**

Kritisch hinsichtlich der Sachbezugseigenschaft sind seit der Änderung insbesondere sogenannte Geldkarten, die im Zahlungsverkehr eingesetzt werden können, sowie Gutscheine mit unbegrenzten Einlösungsmöglichkeiten. Sowohl die Sachbezugsfreigrenze wie auch andere Vergünstigungen (z.B. steuerfreie Aufmerksamkeiten bis 60 EUR zu persönlichen Ereignissen) sind aber an die Sachbezugseigenschaft gekoppelt: Liegt kein Sachbezug vor, gibt es auch keine Steuerbefreiung. Auch eine Pauschalierung nach § 37b EStG ist dann nicht möglich.

### **Ist es korrekt, dass Gutscheine von z.B. Amazon nicht möglich sind, da er Anbieter nicht "abgegrenzt" ist?**

Ja richtig, bei Gutscheinen von Amazon ist es tatsächlich leider schwierig pauschal „Sachbezug geht i.O.“ zu sagen. Für Gutscheine für Onlineportale wie Amazon gilt, dass diese nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus eigener Produktpalette (Verkauf und Versand durch Online-Händler) berechtigen dürfen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind, was bei Amazon ja in der Regel der Fall ist.

### **Der Amazongutschein über 45 Euro ist demnach st-sv-pflichtig, der Tankgutschein ist frei?**

Bei beiden Gutscheinarten muss geprüft werden, ob die allgemeinen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Gutscheine erfüllt sind. Gilt der Tankgutschein z. B. ausschließlich zum Bezug von Kraftstoff bei einer einzelnen Tankstellenkette, sind die Voraussetzung erfüllt und er ist steuerfrei bis 50 Euro. Für Gutscheine für Onlineportale wie Amazon gilt, dass diese nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus eigener Produktpalette (Verkauf und Versand durch Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind.

### **Darf ein Minijobber mit 520 € Entgelt Brutto auch ein Sachbezug (Tankgutschein) bekommen und gilt weiterhin als Minijobber und wird es dadurch ein Midijob?**

Wenn die Voraussetzungen des Tankgutscheines für die Steuer- und Beitragsfreiheit erfüllt sind, erfolgt aufgrund der fehlenden Entgelteigenschaft des Sachbezuges weder eine Änderung versicherungsrechtlichen Beurteilung noch eine Versteuerung bzw. Verbeitragung des Sachbezuges - Beschäftigung wird weiterhin als Minijob und nicht als Midijob beurteilt bzw. verbeitragt

### **Welcher Wert wird denn angesetzt, wenn ein AG dem AN ein Smartphone nach einer Nutzungsdauer von 2 Jahren übereignet? Den Restwert? Ursprünglicher Kaufpreis?**

Grds. ist der geldwerte Vorteil aus der vergünstigten Übereignung zu bewerten. Der Sachbezug ist mit dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten. In einem solchen Fall wäre der übliche Verkaufspreis des gebrauchten Gerätes auf dem freien Markt zu ermittelt und entsprechend zu dokumentieren.

## Job-Ticket

### **Ist die Zuzahlung zum Jobticket auch steuerfrei, wenn es nur privat genutzt wird? z B Arbeitnehmer wohnt bei Tätigkeitsstelle**

Ein Job-Ticket setzt voraus, dass es sich um Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeit handelt. Die zusätzliche private Nutzung ist möglich aber für das Job-Ticket muss trotzdem der Bezug zum JOB bestehen, also Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeit.

### **Wenn der Arbeitnehmer das Jobticket selbst kauft, und der AG ihm dies erstattet, ist das dann steuerfrei möglich mit Minderung der Entfernungspauschale?**

Ja, das ist möglich.

### **Kann das Deutschland-Ticket steuer- und sozialversicherungsfrei einem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden?**

Ja das ist möglich, sofern die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind (Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn etc.)

### **Während des Streiks des ÖPNVs ist eine Pflegemitarbeiterin mit dem Taxi zum Dienst gefahren. Die Kosten wurden erstattet. Dies ist aber dann Entgelt, oder?**

Taxi-Fahrten sind explizit von den Steuerbegünstigungen der Jobtickets ausgenommen also richtig, keine Steuer- und Beitragsfreiheit, sondern steuer- und beitragspflichtiges Entgelt (Barlohn/Geldbezug).

## Dienstwagen

### **Wie verhält es sich, wenn AN kostenfrei sein privates E-Auto/E-Bike in der Firma laden kann? (Die Leistung ist also der Strom.)**

Nach § 3 Nr. 46 Einkommenssteuergesetz (EStG) sind: „vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeuges oder Hybridelektrofahrzeuges an einer ortsfesten Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens steuerfrei.“

## Job-Bike

### **Frage zum Job-Bike: Kann der Arbeitgeber die Versicherungsprämie übernehmen?**

Im Rahmen von Job-Bike wird oft mit Leasingverträgen gearbeitet. Hier ist meistens die Versicherungsprämie in der Leasingrate enthalten.

### **Die Frage wurde vorhin schon mal beantwortet, aber da war ich kurz abgelenkt. Es geht um das Job-Bike. Wenn der Leasingvertrag zum 01.07.23 startet und die Übernahme im Juni war, muss ich es schon im Juni abrechnen?**

Ja, bereits dann zu berücksichtigen, wenn Überlassen wird. Unerheblich davon wann der Arbeitgeber tatsächlich etwas für das Fahrrad bezahlt.

**Job-Bike, Finanzierung durch Entgeltumwandlung. Nach Leasingende kann Mitarbeiter das Rad für 10% Restwert des Bruttolistenpreises übernehmen. Finanzamt sagt aber lt. Schreiben BMF vom 17.11.2017 sagt 40%. Was gilt es zu beachten?**

Seit 2020 hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, geldwerte Vorteile aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übereignung von betrieblichen Fahrrädern an Arbeitnehmende pauschal mit 25 Prozent Lohnsteuer zu besteuern. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag sowie gegebenenfalls die Kirchensteuer. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, Pauschalierung § 37b wäre auch denkbar.

**Ist es immer noch so, dass Mindestlohnempfänger für das Jobrad keine Entgeltumwandlung machen dürfen?**

Ja richtig - eine Entgeltumwandlung darf nicht dazu führen, dass der Mindestlohn von derzeit 12 Euro pro Stunde unterschritten wird (Ausnahme nur betriebliche Altersversorgung). Näheres findet man dazu auf der Seite des "Zoll", der für das Thema Mindestlohn zuständig ist.

**Wie ist es mit einem Job-Bike im Krankengeldbezug?**

Für die steuerliche Behandlung gelten die üblichen Regelungen. Für die beitragsrechtliche Bewertung gelten ebenfalls die gängigen Regelungen des § 23c SGB IV zu Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld oder Elterngeld weiter erzielt werden. Sie gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt im Sinne des § 47 SGB V nicht um mehr als 50 EUR im Monat übersteigen.

## Inflationsausgleichsprämie

**Welche sachlichen Gründe könnte es geben, die Inflationsausgleichsprämie nicht an alle MA zu zahlen? Genügt z.B. die Probezeit?**

Als sachlicher Grund kommt z.B. die Entgeltgruppe bzw. allgemein die Höhe des Gehalts oder soziale Aspekte (z. B. Familienstand) in Betracht, da die Inflation – auch wenn sie jeden betrifft – untere Einkommensgruppen und Familien spürbar stärker belastet. Nicht unterschieden werden darf aber z.B. zwischen "gesunde Mitarbeitende" und Langzeitkranke Mitarbeitende. Auch eine Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit wird nach aktueller Meinung in der Regel nicht als sachlicher Grund angesehen.

**Wie steht es mit einem Mitarbeiter, der einen sozialversicherungspflichtigen Job und gleichzeitig einen Minijob hat, darf er für jedes Beschäftigungsverhältnis die Inflationsausgleichsprämie erhalten?**

Die Inflationsausgleichsprämie kann für jedes Beschäftigungsverhältnis bezahlt werden.

**3000,00 Inflationsprämie für den Zeitraum 2022 bis 2024 oder jährlich je 3000,00€?**

Die Inflationsausgleichsprämie i.H.v. insgesamt 3.000 Euro ist pro Arbeitgeber einmalig im gesamten Zeitraum möglich.

**Wie ist das bei Minijobenden, wenn sie dadurch über 520 Euro kommen?**

Die Inflationsausgleichsprämie ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, wird also nicht auf die Geringfügigkeitsgrenze angerechnet und die Inflationsausgleichsprämie kann ohne sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen auch an geringfügig Beschäftigte (egal ob geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte) ausgezahlt werden.

### **Fällt man aus der Familienversicherung bei Zahlung der Inflationsausgleichsprämie?**

Die Zahlung der Prämie hat auf die Familienversicherung keine Auswirkung.

### **Ist es möglich Überstunden einzelnen Mitarbeiter als Inflationsausgleichsprämie zu zahlen**

Überstunden, auf die ein Auszahlungsanspruch besteht, erfüllen nicht die Voraussetzungen 'zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn' und können nicht als Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden.

### **Wie ist das bei Betriebsübergang, wenn 3.000 Euro beim alten AG gezahlt wurden?**

Die Steuerbefreiung der Inflationsausgleichsprämie kann bis zu einem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis in Anspruch genommen werden. Bei Jobwechsel kann also sowohl der „alte“ als auch der „neue“ Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie steuer- und beitragsfrei auszahlen aber Achtung bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB (z.B. Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft) oder in Fällen einer zivilrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge: Hier ist nicht von einem weiteren bzw. neuen Dienstverhältnis auszugehen, zivil-rechtlich tritt der neue Betriebsinhaber lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein und die Inflationsausgleichsprämie kann nicht erneut steuerfrei gezahlt werden.

### **Muss ich einem Auszubildenden den gleichen Betrag auszahlen, wie einem Angestellten?**

Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber bei dieser freiwilligen Zahlung frei in der Gestaltung aber Achtung: Bei ungleicher Zahlung muss ein sachlicher Grund für eine solche „Ungleichbehandlung“ vorliegen, um den arbeitsrechtlichen „Gleichbehandlungsgrundsatz“ nicht zu verletzen. Die Differenzierungskriterien müssen dabei im Licht des zu erreichenden Zwecks — hier: Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise — gerechtfertigt und angemessen sein und sollten daher sorgfältig ausgewählt werden.

Zulässig ist beispielsweise eine Differenzierung nach dem Einkommensniveau der Beschäftigten denn Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen werden von den derzeitigen Preissteigerungen regelmäßig stärker finanziell belastet und es kann daher — vor dem Hintergrund des Zwecks der Prämie: Inflationsausgleich — angemessen sein, ihnen eine höhere Prämie zur Abmilderung dieser Preissteigerungen zu gewähren. Es kann also zulässig sein dem Auszubildenden, der in der Regel ja weniger verdient als der ausgebildete Mitarbeitende, eine höhere Inflationsausgleichsprämie zu zahlen. Unzulässige Differenzierungskriterien wären aber z.B. Leistungskriterien (besser arbeitender Mitarbeiter erhält mehr), Betriebszugehörigkeit und Arbeitsbelastung. Ob jemand Leistungsträger ist, eine lange Betriebszugehörigkeit vorweisen kann oder einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist, ist vor dem Hintergrund des zwecks Inflationsausgleich nicht von Bedeutung. Diese Personengruppen haben (im Vergleich zu anderen Beschäftigten) grundsätzlich kein gesteigertes Bedürfnis zur Abmilderung der Preissteigerung. Eine Schlechterstellung einzelner Beschäftigtengruppen aufgrund dieser Kriterien wäre daher voraussichtlich unzulässig.

### **Ist die Inflationsausgleichsprämie pfändbar?**

Die Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie ist im Einkommenssteuergesetz nicht geregelt. Laut Bundesfinanzministerium unterliegt die Pfändbarkeit der IAP damit den üblichen geltenden Regelungen der Zivilprozessordnung über die Pfändbarkeit von Forderungen (insbesondere Arbeitseinkommen).

Nach Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Köln vom 09.12.2022 wie Arbeitslohn in den Grenzen des § 850c ZPO grundsätzlich pfändbar, d.h. es gelten die regulären Pfändungsfreigrenzen.