

**Inhalt:**

1. Inflationsausgleichsprämie – auch bei gemeinnützigen Organisationen?
2. Mindestlohn kann nicht durch Sachleistungen ersetzt werden
3. BMF verlängert steuerliche Maßnahmen zum Ukraine-Krieg

**1. Inflationsausgleichsprämie – auch bei gemeinnützigen Organisationen?**

**Bis Ende 2024 dürfen Arbeitgeber ihren MitarbeiterInnen einen lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Aufschlag von insgesamt maximal 3.000 Euro zahlen. Das kann auch im gemeinnützigen Sektor eine interessante Option sein.**

Die sog. Inflationsausgleichsprämie ist Teil des "dritten Entlastungspakets" des Bundes. Die Prämie soll einen Anreiz für Unternehmen setzen, für beide Seiten steuerlich begünstigte zusätzliche Zahlungen zu leisten, um die gestiegenen Verbraucherpreise abzumildern.

Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um einen Freibetrag, nicht um einen staatlichen Zuschuss wie bei der Energiepreispauschale. Die Kosten trägt also in vollem Umfang der Arbeitgeber. Allerdings sind Zahlungen in diesem Rahmen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es gibt aber keinen Zahlungsanspruch auf Seiten der Beschäftigten (soweit das nicht tariflich vereinbart wurde).

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

Die Prämie kann auch in Form einer Sachleistung gewährt werden (z. B. Gutscheine oder EDV-Geräte).

Die Begünstigung gilt vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024. Die Prämie muss in diesem Zeitraum tatsächlich zugeflossen sein.

Begünstigt sind alle Beschäftigten, egal ob sie in Voll- oder Teilzeit beschäftigt werden. Begünstigt sind auch Aushilfen, Azubis und Minijobber.

Nicht geklärt ist bisher, ob auch Beschäftigte begünstigt sind, die nur Vergütungen im Rahmen des Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrags erhalten. Grundsätzlich zulässig ist die Nutzung der Prämie aber, wenn die Zahlung an Beschäftigte die Freibeträge überschreitet und die Vergütung deswegen teilweise lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist (auch bei Abrechnung als Minijob).

## Vereinsknowhow.de – Vereinsinfobrief Nr. 443 – Ausgabe 20/2022 – 2.12.2022

Aktuelle Informationen für Vereine und gemeinnützige Organisationen  
Ein Service von vereinsknowhow.de und bnve e.V.

### Zusätzlich zum Arbeitslohn

Die Inflationsausgleichsprämie muss *zusätzlich* zum laufenden Arbeitslohn gezahlt werden. Es spielt keine Rolle, in welchen Tranchen, sie bezahlt wird – also monatlich über den gesamten Zeitraum oder als einmaliger Zuschlag.

Es gilt aber, 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.

### Lohnabrechnung

Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie muss im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden.

Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

### Beschränkungen bei gemeinnützigen Organisationen?

Grundsätzlich gibt es auch bei gemeinnützigen Organisationen keine Bedenken gegen die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie.

Der Bundesfinanzhof hat klargestellt, dass bei Vergütungen keine Besonderheiten für gemeinnützige Organisationen gelten (Urteil vom 12.03.2020, V R 5/17). 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.

Bei Gemeinnützigen gilt als besondere Anforderung an die Höhe von Vergütungen, dass sie „angemessen“ sein muss. Die Inflationsausgleichsprämie darf also nicht zu einem unverhältnismäßigen Anstieg der Vergütung führen. Das wäre z.B. der Fall, wenn ein Minijobber statt bisher 150 € dann über einen längeren Zeitraum 300 € erhält.

Die Steuerbefreiung ist dafür gedacht, die infolge der anhaltend hohen Inflation stark belasteten Arbeitnehmer zu unterstützen. Deshalb muss zwischen der Zahlung und den gestiegenen Verbraucherpreisen eine Verbindung bestehen.

Keine Bedenken kann es geben, wenn sich die Prämie im Bereich der gestiegenen Energiekosten und der allgemeinen Preissteigerungen bewegt. Ein Zuschlag von 10 bis 20 Prozent

## Vereinsknowhow.de – Vereinsinfobrief Nr. 443 – Ausgabe 20/2022 – 2.12.2022

Aktuelle Informationen für Vereine und gemeinnützige Organisationen  
Ein Service von vereinsknowhow.de und bnve e.V.

muss also unbedenklich sein. Das gilt auch, wenn der Aufschlag als Einmalzahlung erfolgt, die sich auf den Zeitraum von zwei Jahren bezieht.

### Vorsicht bei Gestaltungsmissbrauch

Vorsicht ist geboten, wenn ein erkennbarer Missbrauch beim Einsatz der Inflationsausgleichsprämie 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.

### Besser noch abwarten

Noch fehlen detaillierte Hinweise der Finanzverwaltung. Üblicherweise veröffentlicht das Bundesfinanzministerium zeitnah entsprechende FAQs. Die Empfehlung ist deswegen, zunächst abzuwarten. Da die Prämie bis Ende 2024 gezahlt werden kann, bleibt noch genügend Zeit.

## 2. Mindestlohn kann nicht durch Sachleistungen ersetzt werden

**In Vereinen steht bei der Mitarbeit oft eine ideelle Ausrichtung im Vordergrund. Vergütungen sind deswegen oft kein adäquater Gegenwert für erbrachte Arbeitsleistung. Im Rahmen des Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrags ist eine Unterschreitung des Mindestlohns zulässig. Alle Vergütungen, die darüber hinausgehen, sind dagegen mindestlohnpflichtig und können auch nicht durch Sach- oder andere Leistungen ersetzt werden.**

Das hat das Bayerische Oberste Landesgericht (BayObLG) klargestellt. Im behandelten Fall hatte der Arbeitgeber einen Stundenlohn unterhalb der Mindestlohngrenze bezahlt, dafür aber zusätzlich einen Pkw überlassen und eine Betriebsrente bezahlt. Diese Leistungen – so das BayObLG – können nicht auf dem Mindestlohn angerechnet werden.

Der Arbeitgeber muss den gesetzlichen Mindestlohn durch im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen erfüllen, die dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Zahlungen ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers (z.B. eine Kfz-Überlassung) oder mit einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (Betriebsrente) erfüllen nicht den Mindestlohn.

*Bayerisches Oberstes Landesgericht, Urteil vom 26.11.2020, 201 ObOWi 1381/20*

### 3. BMF verlängert steuerliche Maßnahmen zum Ukraine-Krieg

**Das Bundesfinanzministerium hat die steuerlichen Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten bis Ende 2023 verlängert.**

Danach gelten für gemeinnützige Einrichtungen insbesondere folgende Vereinfachungen:

- Der vereinfachte Spendennachweis bei Zahlungen auf ein dafür eingerichtetes Sonderkonto eines anerkannten Verbandes der freien Wohlfahrtspflege bzw. seiner Mitgliedsorganisationen. Das gilt auch für bis zur Einrichtung des Sonderkontos auf ein anderes Konto eingezahlte Spenden.
- Mittel dürfen ohne Rücksicht auf den Satzungszweck für Sonderaktionen für die Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten verwendet werden. Dabei kann zudem auf den Nachweis der Hilfebedürftigkeit verzichtet werden.
- Stellen steuerbegünstigte Körperschaften entgeltlich Personal, Räumlichkeiten, Sachmittel oder andere Leistungen in Bereichen zur Verfügung, die für die Bewältigung der Auswirkungen und Folgen des Krieges in der Ukraine notwendig sind, dürfen diese Leistungen sowohl ertrags- als auch umsatzsteuerlich dem Zweckbetrieb zugeordnet werden.

*Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 17.11.2022, IV C 4 - S 2223/19/10003 :018*

#### **Rund um den Vereinsinfobrief**

- **Kopieren!** Verwenden Sie **einzelne** unsere Beiträge für Ihre Newsletter, Publikationen oder Zeitschriften – kostenlos und unverbindlich. Einzige Bedingung: Sie verweisen mit einem Link am Ende des Beitrages auf **[www.vereinsknowhow.de](http://www.vereinsknowhow.de)**.
- **Empfehlen!** Empfehlen Sie den **Vereinsinfobrief**, indem Sie ihn einfach weiterleiten. Danke!
- **Werben im Vereinsinfobrief:** Infos zu Preisen und aktueller Abonnentenzahl unter **[www.vereinsknowhow.de/werbung.htm](http://www.vereinsknowhow.de/werbung.htm)**

Verantwortlich für den Inhalt ist, soweit nicht anders angegeben: Wolfgang Pfeffer, Ringstr. 10, 19372 Drefahl

## Neuerungen im Verpackungsgesetz

Das seit dem 01.01.2021 gültige Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die hochwertige Verwertung von Verpackungen (**VerpackG**) zielt auf die Vermeidung bzw. Verringerung von Auswirkungen von Verpackungsabfällen auf die Umwelt ab und setzt europäische Vorgaben um. Es richtet sich vorrangig an Hersteller und Inverkehrbringer verpackter Waren. Auch in Einrichtungen **der Sozialwirtschaft, wie z.B. WfbM**, ist das Gesetz umzusetzen, da sie als Letztvertreiber Verpackungen an Endverbraucher abgeben können. Dies können im Rahmen von Shopverkäufen z. B. Tragetaschen, Folien oder auch Coffee to Go Becher sein. Folgende Neuerungen sind seit Juli 2022 im Rahmen des VerpackG gültig:

- **Registrierungspflicht** für Hersteller und Letztvertreiber von Serviceverpackungen im Verpackungsregister LUCID bei der Stiftung Zentrale Stelle
- Prüfpflicht im **E-Commerce** (für Betreiber elektronischer Marktplätze und Fulfillment-Dienstleister bei vertraglich gebundenen Herstellern im Hinblick auf deren Pflichten aus dem Verpackungsgesetz)

Darüber hinaus wird die Pfandpflicht von Getränkeeinwegverpackungen weiter verschärft. Ab 2024 gilt diese auch für Milch und Milcherzeugnisse. Für Letztvertreiber/Befüller von Einwegkunststoffbehältern mit Lebensmitteln oder Einweggetränkebechern (z.B. Coffee to Go) besteht ab 1. Januar 2023 die Pflicht zum Angebot einer Mehrwegalternative.

Die flächendeckende Umsetzung im eigenen Unternehmen sollte projektbezogen geplant werden. Da Verstöße gegen das VerpackG mit empfindlichen Geldbußen belegt sind und auch wettbewerbsrechtlich relevant sein können, sollte die Umsetzung auch vor dem Hintergrund eines Nachhaltigkeitsmanagements konsequent angegangen werden