
Aktuelle Informationen

Tarifergebnis vom 06.12.2023

1. Anrechnung gezahlter Inflationsausgleichsprämien auf die tariflichen Ansprüche

Die Inflationsausgleichsprämie ist auf € 3.000,00 begrenzt. Leistungen darüber hinaus müssen wie normales Einkommen versteuert und verbeitragt werden. Die Steuer- und Sozialversicherungsleistungen müssten bei höheren Summen wohl von den Unternehmen in Gänze getragen werden, da die Zusage einer Inflationsausgleichsprämie die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit beinhaltet. Wir haben daher Unternehmen, die schon in den Jahren 2022 und 2023 ihren Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie zugutekommen lassen wollten, geraten, diese unter Anrechnungsvorbehalt im Falle von gleichartigen tariflichen Leistungen zu stellen.

Das Tarifergebnis sieht für die Monate Januar bis Juni 2024 die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c) EStG von jeweils € 300,00 vor, bei Teilzeitbeschäftigten anteilig im Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Auszubildende erhalten jeweils € 150,00.

Die Anrechnungsregelung im Tarifergebnis ist eine "Kann"-Regelung. Eine verpflichtende Anrechnung dürfte im Tarifvertrag rechtlich unzulässig sein, da Besserstellungen von Beschäftigten nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz, der auf verfassungsrechtlichen Erwägungen beruht, immer möglich sein müssen.

Im Folgenden werden die wesentlichen Fallgestaltungen und Anrechnungsoptionen für Unternehmen beschrieben, die bereits im Jahre 2022 und/oder 2023 durch arbeitsvertragliche Zusage, individualrechtliche Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung eine Inflationsausgleichsprämie gewährt haben. Dabei ist zu beachten, dass eine Anrechnung nur dann möglich ist, wenn sich das Unternehmen das in der Zusage bzw. Vereinbarung – wie vom Arbeitgeberverband im Oktober 2022 empfohlen – vorbehalten hat.

Variante 1

Das Unternehmen hat die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe von € 3.000,00 ausgezahlt bzw. zugesagt.

Zur Vermeidung der Steuer- und Sozialversicherungspflicht der tariflichen Inflationsausgleichsprämie muss die Anrechnung gegenüber den Arbeitnehmern erklärt werden (zur Formulierung siehe unten).

Variante 2

Das Unternehmen hat eine Inflationsausgleichsprämie zwischen € 1.200 und € 3.000,00 im Jahre 2022 und/oder 2023 gezahlt.

Die gezahlte Inflationsausgleichsprämie muss so weit angerechnet werden, dass die Gesamtsumme von € 3.000,00 nicht überschritten wird. Sie kann auch in Gänze angerechnet werden, so dass die tarifliche Leistung ganz oder teilweise nicht zu gewähren ist.

Beispiel:

Das Unternehmen hat in 2023 € 1.500,00 Inflationsausgleichsprämie durch arbeitsvertragliche Zusage, Individualvereinbarung oder eine Betriebsvereinbarung gewährt. Im Hinblick auf die zu zahlenden € 1.800,00 nach der tarifvertraglichen Vereinbarung müssen davon mindestens € 300,00 angerechnet werden, damit der Gesamtbetrag von € 3.000,00 nicht überschritten wird. Es können aber auch die gesamten € 1.500,00 angerechnet werden, so dass von der tariflichen Inflationsausgleichsprämie nur € 300,00 gezahlt werden müssen.

Variante 3

Das Unternehmen hat im Jahre 2023 eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu € 1.200,00 gewährt.

Eine Anrechnung ist nicht zwingend notwendig, da mit den tariflich vereinbarten € 1.800,00 zusammen die 3000,00 €-Grenze nicht überschritten wird. Das Unternehmen muss somit nicht anrechnen. Es kann jedoch die bereits gezahlte oder zugesagte Inflationsausgleichsprämie ganz oder teilweise auf die € 1.800,00 anrechnen, um die tariflichen Ansprüche damit zu senken.

Die Anrechnung ist den Beschäftigten gegenüber zu erklären. Das sollte so geschehen, dass die Erklärung im Streitfall beweisbar ist. Die Anrechnung sollte daher schriftlich, jedenfalls in Textform (z.B. E-Mail an die Beschäftigten) erfolgen.

Die Anrechnungserklärung kann wie folgt formuliert werden:

„Sehr geehrte/r Herr/Frau,

im Jahre 2022/2023 haben wir durch (Zusage, Individualvereinbarung, Betriebsvereinbarung) vom eine Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11 c) EStG in Höhe von € zugesagt/gewährt. Wir haben uns für den Fall der tariflichen Regelung einer Inflationsausgleichsprämie die Anrechnung vorbehalten. Von den zugesagten/gewährten € rechnen wir € auf die tariflichen Ansprüche in den Monaten an.

Ort, Datum

Unterschrift“

2. Kürzung der Inflationsausgleichsprämie bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Unseres Erachtens können die jeweiligen Zahlungen der Inflationsausgleichsprämie anteilig gekürzt werden für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und somit die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers suspendiert ist. Das betrifft insbesondere die Fälle, in denen der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt, Krankengeld bezieht oder bei unbezahltem Sonderurlaub. Rechtsprechung zu dieser Frage liegt bislang jedoch nicht vor.

3. Inflationsausgleichsprämie bei vereinbarter Altersteilzeit

Auch Beschäftigte in Altersteilzeit haben Anspruch auf die tariflich vereinbarte Inflationsausgleichsprämie, unabhängig davon, ob sie sich in der Arbeits- oder in der Freistellungsphase befinden. Da es sich bei Mitarbeiter in Altersteilzeit um Teilzeitbeschäftigte handelt, haben sie nur einen anteiligen Anspruch (i.d.R. 50% = € 150,00). Die Inflationsausgleichsprämie ist nicht gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a) und b) ATG aufzustocken, da sie kein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Michael Worzalla
**Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.**
Peter-Müller-Str. 16
40468 Düsseldorf

Tel: 0211/96135-0
Fax: 0211/96135-19
Email: kontakt@agv-online.de
<http://www.agv-online.de>