

# Neues zur (tariflichen) Inflationsausgleichsprämie



*Im Novemberheft des AIP hatte ich bereits zur Auslegung der Tarifverträge zur Inflationsausgleichsprämie (TV IAP) berichtet. Nach wie vor bestehen aber viele Fragen zur Anwendung der IAP, die erstmals mit der Vergütung für den Monat Januar 2024 abzurechnen und zu zahlen ist. Auch liegen erste Gerichtsentscheidungen vor, wenngleich diese naturgemäß noch nicht zu den TV IAP ergangen sind und sich oft um die Frage der Pfändbarkeit der IAP drehen. Schließlich haben die letzten Wochen gezeigt, dass die Weiterberechnung der IAP an Kunden zunehmend zum Problem wird, nachdem sich die Arbeitgeberverbände der Kundenbranchen – insbesondere Südwestmetall – hiergegen positioniert haben. Damit wird es bereits jetzt Zeit für ein Update!*

**Dr. Guido Norman Motz**

Ab dem 1. Januar 2024 sind die sieben Branchentarifverträge zur IAP (TV IAP) zu berücksichtigen, wobei für den Januar 2024 grundsätzlich 300 EUR (beim TV IAP TB 150 EUR) und für die Monate Februar bis November 2024 jeweils 200 EUR (beim TV IAP TB 100 EUR) zu zahlen sind, so dass maximal 2.300 EUR (beim TV IAP TB 1.150 EUR) zu zahlen sind. Für die grundlegenden Auslegungsfragen bei den Anspruchsvoraussetzungen und der Begrenzung (Deckelung) möchte ich zunächst auf die Erläuterungen des GVP und meinen Beitrag im AIP 11/2023, Seite 3 ff. hinweisen. Zu weiteren Details wie folgt:

## 1. Begrenzung (Deckelung)

Eine vermehrt aufgekommene Frage ist, wie zu verfahren ist, wenn der Kunde noch nicht weiß, ob er im Jahr 2024 noch eine IAP zahlen wird oder gar muss, bspw. weil er tarifgebunden ist und noch nicht weiß, ob neue Tarifabschlüsse eine Verpflichtung bis zum 31. Dezember 2024 regeln werden. Kommt dann eine Begrenzung in Frage? Und wie verhält es sich bei Änderungen beim Kunden?

Zunächst ist festzuhalten, dass der Kunde nur einen Nachweis mit dem aktuellen Stand abgeben kann. Auch der Kunde verfügt nicht über eine Glaskugel, mit der er in die Zukunft schauen kann. Damit kann der Kunde getrost den Nachweis erstellen, so wie er sich zum Ausstellungsdatum darstellt.

Andererseits muss sich eine Entscheidung des Kunden, entgegen früheren Planungen und entgegen eines erteilten Nachweises nun doch eine IAP oder eine höhere IAP an seine Stammarbeitnehmer zu zahlen, auf die Begrenzung auswirken und zu Nachzahlungsansprüchen der überlassenen Mitarbeiter führen. Daher ist der Kunde gehalten, etwaige Änderungen mitzuteilen, was idealerweise auch so zwischen Personaldienstleister und Kunden geregelt wird oder zumindest vom Kunden zugesagt werden sollte.

Beispiel 1:

*Das Kundenunternehmen U gehört zur Metall- und Elektroindustrie, ist allerdings nicht tarifgebunden und hat bislang seinen Stammarbeitnehmern noch keine IAP gezahlt. Es hat dies dem Personaldienstleister P auch so in dessen Fragebogen als Nachweis bestätigt. P hat daraufhin die an den Kunden U überlassenen Mitarbeiter durch Übersendung einer Kopie der Bestätigung des U dahingehend informiert, dass der Kunde keine IAP zahlt und die IAP auf null begrenzt (gedeckelt) wird (Nachweis i.S.d. TV IAP).*

*Da die Geschäfte im Jahr 2024 jedoch wider Erwarten gut laufen, entschließt der Kunde sich im Juli 2024 seinen Stammarbeitnehmern doch noch eine IAP in Höhe von 1.000 EUR zu zahlen.*

*Mitarbeiter A ist vom 1. Januar 2024 bis zum 30. Juni 2024 bei Kunden U im Einsatz. Sein Kollege B ist dort vom 1. April 2024 bis zum 30. September 2024 im Einsatz.*

*Wie ist nun im Juli abzurechnen?*

*Lösung:*

*Aus der Bestätigung des Kunden U ergibt sich zwar zunächst, dass dieser keine IAP zahlt, so dass zunächst die Begrenzung des § 2 Abs. 4 TV IAP ME eingreift. Weder A noch B erhalten somit in den Monaten Januar 2024 bis Juni 2024 eine IAP ausgezahlt. Allerdings ist der Nachweis des Kunden U nachträglich unrichtig geworden, da er sich im Juli 2024 doch zur Zahlung einer IAP in Höhe von 1.000 EUR entschlossen hat. Damit kann die den Mitarbeitern A und B zu zahlende IAP nur noch auf den Betrag von 1.000 EUR begrenzt werden.*

*Damit erhält der Mitarbeiter A rückwirkend einen Anspruch auf eine IAP, so dass ihm für Januar 2024 300 EUR und für die Monate Februar 2024 bis April 2024 jeweils 200 EUR und für Mai 2024 100 EUR nachzuzahlen sind, insgesamt 1.000 EUR. Je nachdem, wann der Kunde U die Entscheidung zur Zahlung der IAP getroffen hat, kann dies noch bei*

der Abrechnung für Juni 2024 berücksichtigt werden oder der Mitarbeiter erhält schlicht eine Nachzahlung in Höhe von 1.000 EUR. Da die IAP nicht in die Lohnabrechnung aufzunehmen ist, sondern nur im Lohnkonto aufzuzeichnen ist, bestehen keine abrechnungstechnischen Probleme.

Der Mitarbeiter B erhält dementsprechend für die Monate April bis Juni 2024 eine Nachzahlung von 600 EUR und dann noch für Juli und August 2024 jeweils 200 EUR bis dann die Begrenzung des § 2 Abs. 4 TV IAP ME auf 1.000 EUR greift. Dies kann durch Überweisung und Aufzeichnung im Lohnkonto erfolgen.

Dabei ist somit wichtig, dass auch bereits ausgeschiedene Mitarbeiter eine Nachzahlung erhalten. Aufgelaufene Beträge sind als Gesamtbetrag auszuführen, wobei dies wegen der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der IAP ohnehin abrechnungstechnisch unproblematisch ist. Ein Hinnausschieben der Fälligkeit in der Form, dass die Auszahlung in Tranchen zu je 200 EUR erfolgt, ist nicht möglich, da dies im Widerspruch zu den tariflichen Fälligkeitsregelungen stehen würde. Eine neue Lohnabrechnung ist nicht zu erstellen, da die IAP lediglich im Lohnkonto aufzuzeichnen ist. Damit ist auch die Nachzahlung im Fall eines bereits beendeten Arbeitsverhältnisses unproblematisch.

Aufgeworfen wurde die Frage, ob sich der Personaldienstleister nicht ggf. auf die arbeitsvertraglichen und/oder tariflichen Ausschlussfristen berufen kann. Allerdings dürfte dies daran scheitern, dass der Kunde U in obigem Beispiel erst im Juli 2024 den Entschluss gefasst hat, seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern eine IAP zu zahlen. Der Mitarbeiter konnte damit keine frühere Kenntnis von seinem Anspruch haben, so dass auch die Ausschlussfrist nicht früher laufen konnte. Ohnehin würde sich hier überdies das altbekannte Problem ergeben, dass die Bundesagentur für Arbeit hier auf eine Nachzahlung drängen würde, und dies selbst dann, wenn der Personaldienstleister sich einer Konstellation doch einmal auf das Eingreifen der Ausschlussfrist berufen könnte.

Heikler ist aber die Frage, wie man den Kunden am besten ins Boot bekommt. Denn der Kunde wird bei seiner Entscheidung, die IAP nun doch seinen Mitarbeitern zu zahlen sicherlich nicht an die bei ihm (vormals) eingesetzten Zeitarbeiter und deren Nachzahlungsansprüche denken. Daher ist es wichtig, den Kunden bei Einholung des Nachweises zu der bei ihm gezahlten oder noch zu zahlenden IAP dafür zu sensibilisieren, dass er – sollte er von der erstellten Bestätigung abweichen wollen oder müssen – dann auch die vom Personaldienstleister nachzuzahlende IAP zu tragen hat. Dies sollte mit dem Kunden besprochen und möglichst vereinbart werden.

## **2. Weitere Anspruchsvoraussetzungen bei der Kunden-IAP irrelevant**

Wie bereits in meinem Beitrag im Novemberheft erläutert, sind weitere Anspruchsvoraussetzungen beim Kunden für die bei ihm gezahlte IAP im Verhältnis zwischen Personaldienstleister und Zeitarbeiter nicht maßgebend. Dies

ist nochmals zu betonen, da hier in der Praxis von Kunden – selbstverständlich – ein für den Kunden günstigere Auffassung vertreten wird und mit dieser versucht wird, Personaldienstleister von einer IAP-Zahlung abzubringen oder zumindest die Erstattung der IAP zu verhindern. Daher ist nochmals festzuhalten, dass es für den Anspruch des Mitarbeiters nach dem TV IAP allein auf die in diesem Tarifvertrag geregelten Anspruchsvoraussetzungen ankommt!

Unbedingt zu beachten ist damit, dass weitere Anspruchsvoraussetzungen beim Kunden wie Stichtage, eine (Mindest-)Betriebszugehörigkeit, das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt oder abweichende Fälligkeitsregelungen des Kunden nicht maßgebend sein können, da diese die Anspruchsvoraussetzungen betreffen, die aber in den TV IAP abschließend geregelt sind,

*vgl. BeckOK ArbR/Motz, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 8 Rn. 155d; Erläuterungen des BAP/iGZ zu den TV IAP, Stand 24.10.2023, 8; Motz AIP 11/23, 3 (7); Bissels, Infobrief Zeitarbeit, Ausgabe Dezember 2023, III. 2. d).*

Dies gilt auch für weitere beim Kunden geltende Einschränkungen, wie beispielsweise:

- Zahlung der IAP beim Kunden nur an Gewerkschaftsmitglieder,
- Zahlung beim Kunden nur für bzw. pro geleistete Arbeitsstunden,
- Zahlung einer IAP nur in bestimmten Gehaltsklassen oder -gruppen,
- keine Zahlung an geringfügig Beschäftigte,
- keine Zahlung an befristet beschäftigte Mitarbeiter,
- Ausgestaltung der IAP als Anwesenheitsprämie oder
- Kürzung der IAP bei Krankheitstagen der Mitarbeiter.

Die Begrenzungsmöglichkeit des § 2 Abs. 4 TV IAP betrifft hingegen allein die maximale Höhe des Anspruchs und führt nicht dazu, dass zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen aufgestellt werden könnten,

*vgl. BeckOK ArbR/Motz, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 8 Rn. 155d.*

Damit können sich Regelungen beim Kunden allenfalls bei der Höhe der Begrenzung (Deckelung) auswirken, vgl. unten.

## **3. Umgang mit sog. unproduktiven Zeiten**

Weitere Fragen sind aufgetaucht zur Behandlung sog. unproduktiver Zeiten bei dem Punkt, ob der Mitarbeiter als Anspruchsvoraussetzung die Einsatzzeit von einem Monat

im Kundenbetrieb nach § 3 Abs. 1 TV IAP erreicht. Bei der Frage, welche Zeiten zu einer Unterbrechung oder Hemmung des Fristlaufs führen, ist § 3 Abs. 1 TV IAP zu beachten:

*„Unterbrechungszeiten richten sich nach § 2 Abs. 2 TV BZ ME.“*

Damit besteht ein Gleichlauf zur Fristberechnung nach den TV BZ, wo Folgendes bestimmt ist:

*„(2) Der Branchenzuschlag wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Arbeitgeber an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.“*

*Protokollnotiz Nr. 3: Unterbrechungszeiten bis zu drei Monaten führen nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer. Dagegen erhöht sich die Einsatzdauer für die Zeit eines laufenden Einsatzes, wenn der Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb wegen Feier- und Urlaubstagen sowie Krankheitstagen innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrochen wird. Die Vergütung von Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen richtet sich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.“*

Damit ist hierzu auch die Rechtsprechung des BAG zum TV BZ Druck – gewerblich (BAG, Urteil vom 21.3.2018 – 5 AZR 862/16, BeckRS 2018, 11346, Rz. 22) zu beachten:

*„(1) Der Systematik des TV BZ Druck-gewerblich ist allerdings zu entnehmen, dass von einer Unterbrechung des Einsatzes iSv. § 2 Abs. 2 TV BZ Druck-gewerblich bei einem zwischen Verleiher und Leiharbeiter fortbestehenden Arbeitsverhältnis nur ausgegangen werden kann, wenn eine Überlassung beendet ist, auf sie eine weitere Überlassung folgt und zwischen den Überlassungen ein Zeitraum liegt, in dem der Leiharbeiter dem Kundenbetrieb nach Maßgabe seiner Arbeitspflicht hätte überlassen werden können, aber nicht überlassen wurde. Eine ‚Unterbrechung‘ setzt danach zunächst die Beendigung des laufenden Einsatzes voraus. Diese kann zB bei einer zeitlichen Befristung des Einsatzes durch Zeitablauf eintreten, aber auch durch einen Abbruch des Einsatzes durch den Verleiher oder den Leiharbeiter herbeigeführt werden. Fehlt es an einem derartigen Beendigungstatbestand, dauert die laufende Überlassung fort. Kann der Leiharbeiter während einer laufenden Überlassung wegen Krankheit, Feiertags, Urlaubs, der Ausschöpfung seines im Arbeitsvertrag mit dem Verleiher vereinbarten Arbeitszeitvolumens oder allgemein arbeitsfreien Tagen nicht oder nicht an allen Tagen der Woche bzw. des Monats eingesetzt werden, führt dies – für sich genommen, ohne Hinzutreten eines Beendigungstatbestandes – nicht zu einer Beendigung des Ein-*

*satzes iSv. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ Druck – gewerblich.“*

Damit gilt bei § 3 Abs. 1 TV IAP zunächst ein formaler Einsatzbegriff und kein materieller Einsatzbegriff, sodass danach zu fragen ist, wie lange der Einsatz formal bestand und ob dieser geendet hat. Auf die Anzahl der Tage, an denen im Kundenbetrieb tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde, kann es erst bei der Höhe der IAP ankommen.

Läuft der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jedoch formal ununterbrochen weiter, liegt grundsätzlich kein Unterbrechungstatbestand vor, sodass der Einsatz fortbesteht. Ausnahme ist, dass eine Unterbrechung erfolgt, der Zeitarbeiter also zwar hätte überlassen werden können, aber nicht überlassen wurde, wie insbesondere beim unentschuldigtem Fehlen, bei dem der Einsatz (zeitweise) vom Zeitarbeiter abgebrochen wurde. Erst in einem zweiten Schritt zu fragen ist, ob die Einsatzdauer weiterläuft oder der Fristlauf gehemmt ist.

*Beispiel 2:*

*Der Mitarbeiter L ist bei einem Kunden im Bereich der M+E-Industrie in einen längerfristigen Projekt seit dem 1. Juli 2023 eingesetzt, wobei eine Einsatzdauer für 18 Monate geplant ist. L nimmt für den Zeitraum vom 15. Februar 2024 bis zum 14. April 2024 zwei Monate Elternzeit. Da L nach der Elternzeit sofort seine Arbeit beim Kunden fortsetzen soll, wird der AÜV nicht beendet.*

*Lösung:*

*Die Voraussetzungen für den Bezug einer IAP sind bereits zum 1. Januar 2024 erfüllt. Für Januar 2024 erhält er eine IAP in Höhe von 300 EUR. Im Februar ist er für 10 von 21 Arbeitstagen im Einsatz, so dass er 10/21 von 200 EUR und somit 95,24 EUR erhält. Denn nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TV IAP ME zählen nur Feier- und Urlaubstage sowie Krankheitstage als Einsatzstage. Alle anderen Tage – also bspw. auch Tage einer Elternzeit oder des unentschuldigtem Fehlens – zählen nicht als Einsatzstage mit. An diesen Tagen besteht ohnehin kein Vergütungsanspruch und ein solcher wird auch nicht durch den TV IAP begründet.*

*Die Elternzeit führt wegen des formell fortbestehenden AÜV nicht zu einer Unterbrechung des Einsatzes. Selbst wenn man eine Unterbrechung annehmen wollte, wäre die Unterbrechung zu kurz, um einen Neubeginn der Einsatzfrist zu bewirken (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP i.V.m. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV BZ ME). Damit sind die Voraussetzungen für den Bezug der IAP auch nach der Rückkehr aus der Elternzeit gegeben: mind. fünf Monate Betriebszugehörigkeit plus mind. ein Monat Einsatz im Kundenbetrieb. Für April 2024 ist L nach § 3 Abs. 3 Satz 1 TV IAP ME somit 12/22 Tage im Einsatz, so dass Mitarbeiter L für diesen Monat eine IAP in Höhe von 109,09 EUR erhält.*

§ 3 Abs. 2 Satz 2 TV IAP führt damit dazu, dass ein Mitarbeiter für Tage einer Elternzeit, für Tage eines unentschul-

digten Fehlens oder Tage eines Krankengeldbezugs, da diese ja gerade keine Feier- und Urlaubstage sowie Krankheitstage innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung sind, keinen Anspruch auf eine IAP erhält. Die IAP ist damit ggf. nur anteilig geschuldet. Hinzu kommt, dass für solche Zeiten ohnehin kein Vergütungsanspruch besteht.

Aus dem Verweis in § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP auf § 2 Abs. 2 TV BZ folgt zugleich, dass erst Unterbrechungszeiten von mehr als drei Monaten die Voraussetzung eines mindestens einmonatigen Einsatzes im Kundenbetrieb wieder entfallen lassen. Dann wird die Einsatzdauer – wie bei den TV BZ – genullt. Zu beachten ist, dass bei einer längeren Elternzeit von mehr als drei Monaten also die Einsatzdauer neu anlaufen würde und der Anspruch auf die IAP erst nach einem einmonatigen Einsatz neu entstehen würde.

#### 4. Fristberechnung bei „Teilzeitüberlassung“

Recht einfach zu lösen ist der Fall, dass ein Mitarbeiter parallel an zwei unterschiedliche Kunden überlassen wird:

*Beispiel 3:*

*Mitarbeiter Z wird seit dem 1. Dezember 2023 über einen längeren Zeitraum an zwei Kunden parallel überlassen. Beim Kunden W wird er nur an fünf Tagen im Monat eingesetzt und betreut dort ein Projekt fort. Die restlichen Tage eines Monats ist er hingegen beim Kunden V im Einsatz. Die AÜV regeln dies entsprechend. Für beide Kunden W und V ist der TV IAP Chemie einschlägig.*

*Lösung:*

*Nach § 3 Abs. 1 TV IAP erfolgt eine formelle Betrachtung. Da die AÜV durchlaufen, der Mitarbeiter Z also bei den Kunden W und V jeweils nur in Teilzeit überlassen ist, ist die mind. einmonatige Einsatzdauer im Einsatzbetrieb bereits im Januar 2024 jeweils erfüllt.*

*Für die Höhe der IAP – vorausgesetzt beide Einsätze erfolgen in Kundenbetrieben, für die ein Anspruch auf eine IAP erfolgt, also wie hier – berechnet sich gemäß § 3 Abs. 2 TV IAP und damit anteilig, berechnet nach den jeweiligen Einsatztagen. Dies sind im Januar 2024 beim Kunden W somit 5/23 und beim Kunden V 18/23. Die Einsätze im jeweils anderen Kundenbetrieb zählen gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 TV IAP und entsprechend der Rechtsprechung des BAG zum TV BZ Druck – gewerblich (BAG, Urteil vom 21.3.2018 – 5 AZR 862/16, BeckRS 2018, 11346, Rz. 43) nicht mit.*

*Da für beide Kunden W und V der TV IAP Chemie einschlägig ist, ergibt sich somit insgesamt keine Abweichung von einem durchgängigen Einsatz bei demselben Kunden. Anders ist dies aber, wenn in einem der Kundenbetriebe kein TV IAP anwendbar ist oder der TV IAP TB. In diesen Fällen muss genau gerechnet werden.*

#### 5. Beachtung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Wie erläutert, kommt es auf etwaige zusätzliche Anspruchsgrundlagen, die der Kunde für die an seine Stammarbeitnehmer gezahlte IAP aufstellt, nicht an. Allerdings kann es dennoch auf die Frage ankommen, ob dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz genügt wurde, und zwar bei der Begrenzung der Anspruchshöhe.

Differenziert bspw. der Kunde unter Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Höhe der an Stammarbeitnehmer gezahlten IAP, so können den benachteiligten Stammarbeitnehmern höhere Ansprüche auf eine IAP zustehen. Dies gilt dann auch für die überlassenen Mitarbeiter, deren vergleichbare Stammarbeitnehmer eine solche Benachteiligung beim Kunden erfahren haben. Eine Begrenzung der IAP wäre dann nur auf den höheren Betrag möglich.

Hieraus folgt: Sollte der Kunde bei seinem Nachweis bspw. angeben, dass Vollzeitkräfte eine IAP in Höhe von 1.000 EUR und Teilzeitkräfte in Höhe von 500 EUR erhalten haben, ohne dass an den konkreten Umfang der Teilzeittätigkeit angeknüpft wurde, könnte dies einen Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und – wegen der Teilzeittätigkeit – einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG darstellen. Hier muss dann also genauer geprüft werden.

Aktuell hat nach Berichten der DGB-Rechtsschutz GmbH – die Urteilsgründe liegen noch nicht vor – das ArbG Hagen in zwei Fällen zu Ungleichbehandlungen bei einem Kunden entschieden.

Das ArbG Hagen hat demnach mit Urteil vom 19. September 2023 – 4 Ca 604/23 entschieden, dass eine Gruppenbildung bei einem Kunden nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Höhe der Bruttovergütung und einer Vollzeit-/Teilzeittätigkeit fehlerhaft war und die Ungleichbehandlung sachlich nicht gerechtfertigt sei (ausführlich: [www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/lohn/themen/beitrag/ansicht/lohn/ungleiche-inflationsausgleichsprae-mie-nicht-gerecht/details/anzeige/](http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/lohn/themen/beitrag/ansicht/lohn/ungleiche-inflationsausgleichsprae-mie-nicht-gerecht/details/anzeige/)). Das Gericht habe demnach festgestellt, dass mit der Zahlung der IAP in unterschiedlicher Höhe verschiedene und zum Teil widersprüchliche Ziele verfolgt wurden, was gegen eine sachliche Rechtfertigung der Gruppenbildung spreche. Auch sei eine Bevorzugung von Mitarbeitern mit einer höheren Bruttovergütung und eine Unterscheidung nach Vollzeit und Teilzeit problematisch.

Ähnlich soll das ArbG Hagen in einem weiteren Verfahren entschieden haben (Az.: 3 Ca 588/23, vgl. <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/gleichbehandlungsgrundsatz-und-inflationsausgleichsprae-mie-iap/>). Auch hier sind die Urteilsgründe aber noch nicht veröffentlicht.

Vor dem ArbG Hagen hatte sich bereits das ArbG Paderborn (Urteil vom 6. Juli 2023 – 1 Ca 54/23 –, juris) und das ArbG Essen (Urteil vom 23. Oktober 2023 – 6 Ca 1687/23, n.v.; vgl. Bissels/Hartmann/Bumeder, jurisPR-ArbR 50/2023 Anm. 6) mit der IAP beschäftigt.

Das mögliche Eingreifen des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sollte daneben auch bei der Entscheidung, an interne Mitarbeiter eine IAP zu zahlen, beachtet werden, wenn die IAP in unterschiedlicher Höhe an unterschiedliche Mitarbeitergruppen gezahlt werden soll.

## 6. Auskunftsanspruch des Mitarbeiters gegenüber dem Kunden

Diskutiert wurde auch, ob der Mitarbeiter gegenüber dem Kunden einen Anspruch auf Auskunft zu der dort gezahlten IAP hat. Dies wurde von Kundenseite zum Teil verneint. Richtigerweise besteht aber auch ein Auskunftsanspruch des Mitarbeiters gegenüber dem Kunden nach § 13 AÜG zu der Höhe der im Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis zum 31. Dezember 2024 an vergleichbare Stammarbeitnehmer gezahlte IAP, da der Mitarbeiter anderenfalls nicht überprüfen könnte, ob sein Vertragsarbeitgeber die IAP ordnungsgemäß nach dem TV IAP begrenzt und abgerechnet hat.

Zwar kann der Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG entfallen, wenn sich der Anspruch des Mitarbeiters ausschließlich nach dem Zeitarbeitsvertrag bemisst. Dies wäre der Fall, wenn die IAP gar nicht begrenzt (gedeckt) wird, da es dann auf die beim Kunden gezahlte IAP gar nicht ankommen kann. Ist nach diesem jedoch die Leistungshöhe von den Leistungen beim Kunden (Entleiher) abhängig, also wie bei einer Begrenzung nach § 2 Abs. 4 TV IAP oder der Deckelung der sechsten Zuschlagsstufe, ist der Auskunftsanspruch gerade nicht ausgeschlossen.

*„Falls der für das Leiharbeitsverhältnis geltende Tarifvertrag auf einzelne Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb Bezug nimmt, bleibt der Auskunftsanspruch in diesem Umfang bestehen und der Leiharbeitnehmer kann Auskunft im Hinblick auf die zur Bestimmung seiner Arbeitsbedingungen relevanten Tatsachen beanspruchen (BT-Drs. 15/1515, 133).“*

so: BeckOK ArbR/Kock, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 13 Rn. 11.

Die Gesetzesbegründung (Entwurf eines Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) weist ausdrücklich darauf hin, dass der Auskunftsanspruch gegenüber dem Kunden (Entleiher)

*„insoweit besteht, als dies zur Bestimmung der Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers im konkreten Einzelfall erforderlich ist.“*

vgl. BT-Drs. 15/1515, 133.

Dies ist auch die allgemeine Auffassung,

vgl. Urban-Crell DB 2018, 897; Ulrici, jurisPR-ArbR 17/2018 Anm. 1; BeckOK ArbR/Motz, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 8 Rn. 50; weitergehend: Koch, in: Schaub ArbR-HdB, 10. Auflage 2023, § 120. Arbeit-

*nehmerüberlassung Rn. 83: Bestehen des Auskunftsanspruchs bereits bei Zweifeln.*

Beim TV IAP kommt hinzu, dass die Begrenzung nur insoweit greifen kann, wie die Regelung beim Kunden gegenüber dem Mitarbeiter nachgewiesen wird. Dem korrespondiert also ein entsprechender Auskunftsanspruch des Zeitarbeitnehmers gegenüber dem Kunden. Erfüllt der Kunde diesen nicht und ist die beim Kunden geltende Regelung nicht nachgewiesen, besteht der Anspruch des Mitarbeiters auf die IAP somit in voller Höhe.

## 7. Mehrfacher Bezug einer IAP

In der Praxis wurde auch von Kundenseite zum Teil darauf verwiesen, dass Mitarbeiter bereits bei einem anderen Arbeitgeber eine IAP erhalten hätten und die IAP nur insgesamt einmal in Höhe von 3.000 EUR bezogen werden könne, auch wenn der Mitarbeiter im Zeitraum vom 1.12.2022 bis zum 31.12.2024 eine IAP von mehreren Arbeitgebern erhalten habe. Dies ist Mumpitz.

Richtig ist vielmehr, dass die IAP in jedem Arbeitsverhältnis steuer- und abgabenfrei bis zu einer Höhe von 3.000 EUR bezogen werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern tätig ist. Nur Zahlungen desselben Arbeitgebers im relevanten Zeitraum dürfen 3.000 EUR nicht überschreiten bzw. sind ab dem Überschreiten dieses Betrags dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Hierauf weisen die FAQ des Bundesfinanzministeriums unter Ziffer 8 mit aktuellem Stand ausdrücklich hin:

*„Die Steuerbefreiung im Sinne des § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz kann bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz. Der Arbeitgeber braucht somit nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat.*

*Die Steuerbefreiung gilt jedoch nur bis zu dem Betrag von 3.000 Euro insgesamt bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen in dem Begünstigungszeitraum zu demselben Arbeitgeber.“*

vgl. FAQ BMI, abrufbar unter: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichsprämie.html>.

Beispiel 4:

Das Kundenunternehmen K gehört zur Chemischen Industrie. Es hat bis zum 31. Juli 2023 den Mitarbeiter D in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt und diesem

im Jahr 2023 eine IAP in Höhe von 3.000 EUR gezahlt. Da K das Arbeitsverhältnis nicht mehr wirksam befristet verlängern konnte, der Bedarf am Mitarbeiter D aber weiterhin bestand, wechselte D zum Personaldienstleister P, der ihn wieder ab dem 1. August 2023 an K überlassen hat.

Der Kunde K weist den Personaldienstleister nun darauf hin, dass D ja bereits eine IAP von ihm in Höhe von 3.000 EUR erhalten habe und daher im Jahr 2024 von P keine IAP mehr zu zahlen sei. Zu Recht?

**Lösung:**

D ist seit dem 1. August 2023 in einem Kundenbetrieb der Chemischen Industrie im Einsatz. Bereits zum 1. Januar 2023 hat er sowohl eine fünfmonatige Betriebszugehörigkeit als auch eine mindestens einmonatige Einsatzdauer in dem Kundenbetrieb erfüllt. Er hat somit ab dem 1. Januar 2024 Anspruch auf eine IAP nach TV IAP Chemie.

Der Zahlung steht die bereits erfolgte Zahlung einer IAP durch K nicht entgegen, denn K ist ein anderer Vertragsarbeitgeber als P. D kann auch eine IAP von 3.000 EUR mehrfach bei unterschiedlichen Arbeitgebern erhalten.

Eine Anrechnung der von K gezahlten IAP nach § 4 Abs. 2 TV IAP scheidet ebenfalls aus, da diese Zahlung nicht durch denselben Arbeitgeber erfolgte.

Damit hat D in Abhängigkeit der Einsatzdauer Anspruch auf Zahlung der IAP nach dem TV IAP Chemie.

## 8. Verrechnung mit übertariflichen Zahlungen

Viel diskutiert wird auch die Möglichkeit, die tarifliche IAP mit übertariflichen Vergütungsbestandteilen zu verrechnen, insbesondere dann, wenn Kundenunternehmen eine Weiterberechnung der IAP verweigern. Hierzu ist festzuhalten, dass die tarifliche IAP als tarifliche Einmalzahlung von einem Anrechnungsvorbehalt erfasst sein kann. Hier wäre somit der jeweilige Arbeitsvertrag zu prüfen. § 4 Abs. 1 Satz 2 TV IAP bestimmt hierzu, dass jedenfalls aus dem TV IAP keine Anrechnungsmöglichkeit folgt und ein Anrechnungsverbot für andere tarifliche Vergütungsbestandteile besteht. Eine weitergehende Regelungsmacht für übertarifliche Vergütungsbestandteile steht den Tarifvertragsparteien ohnehin nicht zu (so auch Bissels, Infobrief Zeitarbeit, Ausgabe Dezember 2023, III. 2. d) mit Verweis auf die Rechtsprechung zur Unwirksamkeit von Anrechnungs- und Effektivitätsklauseln).

Zudem stellt sich die Frage der Zulässigkeit der Verrechnung brutto zu netto. Allerdings besteht nach der Rechtsprechung die Möglichkeit der Aufrechnung netto zu netto, was bei einer Bruttoforderung bereits dann gegeben ist, wenn die Höhe des Nettobetrags ausgerechnet ist. Dies wurde jüngst vom ArbG Essen (Urteil vom 12. Oktober 2023 – 1 Ca 1371/23, BeckRS 203, 30104, Rz. 27) bestätigt:

„b) Der (Netto-)Anspruch auf Rückzahlung der Infla-

tionsausgleichsprämie ist auch gleichartig mit der von der Klägerin verlangten Bruttovergütung in Höhe von 457,83 EUR: Die auf öffentlichem Recht beruhenden Verpflichtungen der Beklagten, Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten, ist durch Abrechnung und Abführung erfolgt, die Beklagte hat lediglich die sich danach ergebende und bestimmte Nettzahlung zur Aufrechnung gestellt. Auf die zur Gerichtsakte gereichten Abrechnungen kann Bezug genommen werden.“

Das ArbG Essen hat damit bestätigt, dass die netto zu zahlende IAP mit dem Nettobetrag, der sich aus einem Bruttovergütungsanspruch ergibt, aufgerechnet werden kann. Steuern und Abgaben sind ohnehin auf den Bruttobetrag berechnet und vom Arbeitgeber abzuführen, sodass keine Aufrechnung brutto gegen netto vorliegt.

Übersteigt in einem Monat somit der sich aus einem übertariflichen Vergütungsbestandteil ergebende Nettobetrag den Betrag der für diesen Monat zu zahlenden IAP, kann eine Verrechnung der jeweiligen Nettobeträge – vorausgesetzt der arbeitsvertragliche Anrechnungsvorbehalt oder die Regelungen zu dem jeweiligen übertariflichen Vergütungsbestandteil lassen dies zu – erfolgen. Dies ist ggf. durch Auslegung zu ermitteln. Die Möglichkeit einer Verrechenbarkeit kann sich – wie bei den Branchenzuschlägen – zudem aus den allgemeinen Grundsätzen ergeben, wonach mit übertariflichen Zulagen jedenfalls die tariflichen Ansprüche erfüllt werden, sofern die übertarifliche Zulage nicht als selbstständiger Entgeltbestandteil neben dem jeweiligen Tarifentgelt vereinbart ist, der also der Anrechnung entzogen und somit „tarifbeständig“ ist,

vgl. BeckOK ArbR/Motz, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 8 Rn. 144.

Um bei einer solchen Verrechnung aber dem möglichen Einwand zu begegnen, es erfolge eine unzulässige Brutto-Netto-Verrechnung, sollten allerdings die jeweiligen Nettobeträge in der Abrechnung oder einer separaten Aufrechnungserklärung aufgeführt werden. Es ist zu erwarten, dass die Bundesagentur für Arbeit hierauf achten wird, da sich diese „Formalie“ leicht prüfen lässt. Auch macht dies die Argumentation gegenüber dem Mitarbeiter deutlich einfacher.

## 9. Weiterberechnung an Kunden

Ein großes Problem stellt weiterhin die Weiterberechnung der IAP an Kunden dar. Viele Kundenunternehmen weigern sich, die IAP, die der Personaldienstleister den überlassenen Zeitarbeitnehmern schuldet, zu erstatten. Viele berufen sich dabei darauf, dass es keinen Rechtsgrund zur Weiterberechnung aus dem Gesetz oder einem Tarifvertrag gibt. Prototyp scheint eine entsprechende Aussage von Südwestmetall zu sein, die offenbar auch von anderen Arbeitgeberverbänden übernommen wurde.

Es ist – natürlich – zutreffend, dass es bei der Festlegung

des Stundenverrechnungssatzes keinen gesetzlichen Automatismus gibt. Dies ist eine Binsenweisheit. Ergibt sich doch auch die „normale“ Überlassungsvergütung und deren Höhe nicht aus dem Gesetz.

Wie sonst auch, ergibt sich die Höhe der Vergütungszahlung durch den Kunden aus dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und kann frei verhandelt werden. So auch bei der IAP. Der Verweis von Südwestmetall geht hier also ins Leere.

Bereits in den Fällen, in denen der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bereits eine Weiterberechnung des Arbeitsentgelts regelt, ist dies anders. Hier ist also zu prüfen, ob der bestehende Arbeitnehmerüberlassungsvertrag eine Weiterberechnung der IAP erfasst, so ggf. bei der Weiterberechnung des dem überlassenen Zeitarbeitnehmer zu zahlenden Arbeitsentgelts mittels eines Faktors. Da dies von der Auslegung der jeweiligen Vergütungsregelung abhängt, bietet es sich im Zweifel jedoch an, eine Zusatzvereinbarung zum AÜV zu schließen, die den Punkt IAP ausdrücklich regelt.

Wie bei jeder Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes werden sich Kunden möglicherweise zunächst sträuben. Erstaunlich ist jedoch, mit welchem Nachdruck die Kunden sich aktuell offenbar gegen die Preisanpassung wehren, wo die IAP nach den Tarifverträgen BAP und iGZ doch nur eine andere Art der Lohnerhöhung darstellt, die die steuerlichen Privilegierungen ausschöpft. Zudem gibt es Personaldienstleister, die die IAP nicht mit dem vollen Faktor weiterberechnen, sondern dem Kunden entgegenkommen. Da es sich bei der IAP um eine tarifliche Einmalzahlung aufgeteilt in elf Teilzahlungen handelt und diese auch als Arbeitsentgelt zu qualifizieren ist, gibt es hingegen keinen Grund, weshalb diese nicht an Kunden weiterberechnet werden sollte. Diese Tariflohnerhöhung würde ansonsten ausschließlich zu Lasten der Personaldienstleister gehen.

Weigert sich ein Kunde dennoch zur Erstattung, muss dies entweder Eingang in die (künftige) Kalkulation des „normalen“ Stundenverrechnungssatzes finden. Oder es muss die Möglichkeit der Verrechnung der tariflichen IAP mit übertariflichen Vergütungsbestandteilen geprüft werden (vgl. oben). Letzteres dürfte aber möglicherweise zu einer gewissen Frustration bei den überlassenen Mitarbeitern führen. Hieran dürften aber viele Kunden nicht denken. Die Weigerung auf Kundenseite ist hier – auch angesichts des aktuellen Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels – nicht zu Ende gedacht, insbesondere wenn man auf motivierte Mitarbeiter angewiesen ist.

## 10. Doch kein ME-Betrieb?

Schließlich sind auch Fälle bekannt geworden, in denen Kunden bei der Abfrage der beim Kunden geltenden Regelung zur IAP – plötzlich – festgestellt haben, dass sie (angeblich) nun doch kein Kundenbetrieb sind, der unter einen TV BZ und somit einen TV IAP fallen. Dies erinnert stark an die Situation beim erstmaligen Eingreifen der Branchenzuschlagstarifverträge sowie deren Änderungen

im Jahr 2017, was von Kundenseite zum Anlass einer Kostenoptimierung genommen wurde. Auch seinerzeit meinten Kunden sich entsprechend umentscheiden zu können. Dies ist aber unrichtig, da kein Wahlrecht besteht, die TV BZ und damit nun auch die TV IAP anzuwenden. Sollte sich ein Kunde daher nun darauf berufen, doch keinen BZ-Betrieb und damit auch keinen Betrieb zu haben, der eine IAP-Zahlung auslösen kann, ist zweimal hinzuschauen und eine erweiterte Plausibilitätsprüfung vorzunehmen. Wegen des identischen Geltungsbereichs des jeweiligen TV BZ und des jeweils zugehörigen TV IAP ist daher zu prüfen, ob ein Katalogbetrieb oder ein Unterstützungsbetrieb bzw. Hilfs-/Nebenbetrieb gegeben ist. Beim TV IAP ME und TV IAP TB ist zudem (vorrangig) zu prüfen, ob sich nicht bereits eine Anwendbarkeit wegen der Anwendung eines regionalen Tarifwerks der Metall- und Elektroindustrie bzw. der Textil- und Bekleidungsindustrie ergibt (vgl. § 1 Ziff. 2 Satz 3 TV BZ ME und TV BZ TB),

*vgl. hierzu BeckOK ArbR/Motz, 70. Ed. 1.12.2023, AÜG § 8 Rn. 116b.*

Nur wenn sich hierbei ergibt, dass sich die tatsächlichen Verhältnisse im Kundenbetrieb geändert haben, kann hieraus folgen, dass der Betrieb nicht mehr beim BZ und der IAP zu berücksichtigen ist.

## 11. Ausblick

Offen ist nach wie vor, wie das Zusammentreffen eines IAP-Anspruchs mit einem Branchenzuschlag der sechsten Zuschlagsstufe aufzulösen ist und ob dem Mitarbeiter eine beim Kunden gezahlte IAP sowohl als Teil des gedeckelten Branchenzuschlags und zusätzlich nach dem TV IAP zugutekommt.

Beim Thema IAP wird es in jedem Fall spannend bleiben und bei der Abrechnung der ersten IAP für den Monat Januar 2024 werden sicherlich noch weitere Fragen zu Tage treten. Auch auf Rückfragen der Mitarbeiter sollte man vorbereitet sein.

**Dr. Guido Norman Motz,**  
*Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Krefeld*