

Tarifverträge zur Inflationsausgleichsprämie – **Auslegung der Tarifverträge und Umsetzung ab dem 1. Januar 2024**



Dr. Guido Norman Motz

Bereits am 16. Juni 2023 war die Einigung zur Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) und zur Fortführung des TV BZ ME von den Verbänden BAP und iGZ erreicht worden. Die Tarifvertragsparteien hatten sich unter anderem darauf geeinigt, dass die im Bereich der Metall- und Elektroindustrie eingesetzten Zeitarbeitnehmer eine Inflationsausgleichsprämie im Jahr 2024 von bis zu 2.300 EUR erhalten. Im Juli konnte sodann mit der IG BCE eine Einigung zu weiteren fünf Branchenzuschlagstarifverträgen erreicht werden, die jeweils auch um eine solche IAP ergänzt wurden. Im September schließlich erfolgte auch eine Änderung des TV BZ HK und TV BZ TB, wobei allerdings nur für den Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie eine ergänzende IAP vereinbart wurde.

Mit diesen Abschlüssen konnte nun in den Bereichen, in denen die Gewerkschaften den Fortbestand der Branchenzuschlagstarifverträge von der Zahlung einer IAP abhängig gemacht hatten, eine Fortführung der bisherigen Tarifverträge erreicht werden. Dies gibt Planungssicherheit für die Personaldienstleister, freilich zum Preis einer zusätzlich zu zahlenden IAP. Planungssicherheit geben nun auch die am 24. Oktober 2023 von den Verbänden veröffentlichten „Erläuterungen zu den Tarifverträgen Inflationsausgleichsprämie am Beispiel des TV IAP ME“. Sie enthalten wichtige Aussagen zur Auslegung der TV IAP. Dies ermöglicht eine einheitliche und möglichst rechtssichere Anwendung ab dem 1. Januar 2024 durch die Personaldienstleister.

Nach den Tarifabschlüssen der letzten Monate sind ab dem 1. Januar 2024 in folgenden Branchen sieben Branchentarifverträge zur IAP (TV IAP) zu berücksichtigen:

- Metall- und Elektroindustrie (TV IAP ME),
- Textil- und Bekleidungsindustrie (TV IAP TB),
- Chemische Industrie (TV IAP Chemie),
- Kunststoff verarbeitende Industrie (TV IAP Kunststoff),
- Kautschukindustrie (TV IAP Kautschuk),
- Papier erzeugende Industrie (TV IAP PE – gewerblich) und
- Kali- und Steinsalzbergbau (TV IAP KS).

Die TV IAP werden dabei nach § 6 Abs. 2 des jeweiligen Branchenzuschlagstarifvertrags (TV BZ) Teil des jeweiligen TV BZ. Nach § 1 Abs. 1 TV IAP wird der zugehörige TV BZ

durch den TV IAP ergänzt. Beide Tarifverträge bilden damit eine Einheit. Folgerichtig verweisen die TV IAP jeweils in § 1 Abs. 2 auf den zugehörigen TV BZ und dessen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich, der somit identisch ist.

Beim TV IAP TB beträgt die IAP maximal 1.150 EUR, bei allen anderen maximal 2.300 EUR. Im Übrigen sind die TV IAP aber identisch.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Zeitarbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der zugehörigen Branchenzuschlagstarifverträge überlassen werden, erhalten im Jahr 2024 eine Inflationsausgleichsprämie nach Maßgabe des § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG) von bis zu 2.300 EUR (1.150 EUR beim TV IAP TB), die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird und damit steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden kann.

Dabei gelten nach § 3 Abs. 1 Satz 1 TV IAP folgende Anspruchsvoraussetzungen: Der Zeitarbeitnehmer muss

- (1) über eine Betriebszugehörigkeit beim Personaldienstleister von mindestens fünf Monaten verfügen und
- (2) mindestens einen Monat in einem Kundenbetrieb im Geltungsbereich des zugehörigen TV BZ eingesetzt sein.

Dabei können diese Voraussetzungen auch bereits zu einem Zeitpunkt vor dem jeweils letzten Tag des Abrechnungsmonats erfüllt sein und somit auch vor dem 1. Januar 2024 (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 11).

Die IAP wird dann nach § 2 Abs. 2 TV IAP gestaffelt über elf

Monate gezahlt:

- Für Januar 2024: 300 EUR (150 EUR bei TV IAP TB)
- Für Februar 2024 bis einschließlich November 2024 jeweils 200 EUR (100 EUR bei TV IAP TB)

Diese Werte gelten für in Vollzeit Beschäftigte, wenn der Zeitarbeitnehmer durchgängig den ganzen Monat im entsprechenden IAP-berechtigten Kundenbetrieb tätig wird. Anteilige Ansprüche gibt es im Fall der Teilzeit und bei zeitanteiligem Einsatz (hierzu unten unter 2.).

Zudem verweist § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP für die Handhabung etwaiger Unterbrechungszeiten bei der Berechnung der Einsatzdauer auf die Regelung im zugehörigen TV BZ, dort jeweils in § 2 Abs. 2. Aus diesem Verweis folgt, dass – wie beim TV BZ und wie bei § 8 Abs. 4 AÜG – die Einsätze bei demselben Kundenunternehmen (sog. „Rechtsträgerprinzip“) zusammenzurechnen sind, selbst wenn der Einsatz in verschiedenen Betrieben erfolgt. Voraussetzung ist allein, dass diese Betriebe jeweils unter den Geltungsbereich des jeweils zugehörigen TV BZ fallen (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 10).

Beispiel 1:

Das Kundenunternehmen U hat die Betriebe X und Y, die beide in den Geltungsbereich des TV BZ ME fallen.

Lösung:

Für die Berechnung der Einsatzdauer werden daher beide Einsätze gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP ME in Verbindung mit § 2 Abs. 2 TV BZ ME zusammengerechnet. Es gelten hierfür die zu § 2 Abs. 2 TV BZ ME entwickelten Grundsätze (vgl. Protokollnotiz Nr. 2: „Unter „Entleiher“ ist hier der Entleiher im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 4 AÜG zu verstehen.“).

Hingegen werden Einsatzzeiten in Betrieben unterschiedlicher Kundenunternehmen nicht zusammengerechnet, selbst wenn sämtliche Betriebe unter den Anwendungsbereich desselben TV BZ fallen.

Beispiel 2:

Das Kundenunternehmen U hat den Betrieb X und das Kundenunternehmen M den Betrieb Z. Sowohl Betrieb X als auch Betrieb Z fallen in den Geltungsbereich des TV BZ ME.

Lösung:

Für die Berechnung der Einsatzdauer werden beide Einsätze nicht zusammengerechnet. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP ME in Verbindung mit § 2 Abs. 2 TV BZ ME scheidet eine Zusammenrechnung aus, da zwei rechtlich getrennte Kundenunternehmen betroffen sind.

Die Fristberechnung folgt dabei der Fristberechnung der Einsatzdauer gemäß TV BZ (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 12 mit Verweis auf die Fachlichen Weisungen der BA zum AÜG, Seiten 23 ff. und 84). Ergänzend hierzu bestimmt § 3 Abs. 2 Satz 2 TV IAP:

„Feier- und Urlaubstage sowie Krankheitstage innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrechen den Einsatz nicht.“

Dies betont den Gleichlauf zwischen TV BZ-Berechnung sowie AÜG-Berechnung (§ 1 Abs. 1b AÜG und § 8 Abs. 4 AÜG) und der Berechnung der IAP-Einsatzdauer.

2. Anteilige Ansprüche bei Teilzeit und bei zeitanteiligem Einsatz

a) Teilzeit

Die oben genannten Beträge der IAP gelten für Vollzeit. Allerdings knüpft die IAP nach den TV IAP an das Arbeitsvolumen und die Dauer des Tätigwerdens im jeweiligen Kundenbetrieb an. Hierzu bestimmt § 2 Abs. 3 Satz 1 TV IAP zum Arbeitsvolumen zunächst Folgendes:

„Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Inflationsausgleichsprämie, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.“

Eine Teilzeittätigkeit führt damit zu einem anteiligen Anspruch, wobei nicht entscheidend ist, auf wie viele Arbeitstage pro Monat die Arbeitszeit verteilt ist.

Beispiel 3:

MAer T hat eine vereinbarte verstetigte Arbeitszeit von 120 Stunden pro Monat, also gemäß § 3 MTV BAP oder § 3.1.1 Abs. 2 MTV iGZ. Sämtliche weiteren Anspruchsvoraussetzungen nach dem TV IAP ME sind erfüllt.

Lösung:

*Damit hat MAer T Anspruch auf 237,36 EUR (120 h / 151,67 h * 300 EUR) im Januar 2024 und auf jeweils 158,24 EUR (120 h / 151,67 h * 200 EUR) in den Monaten Februar 2024 bis November 2024.*

Mit der tariflichen Arbeitszeit ist dabei die Normalvollzeitarbeitszeit des MTV BAP und MTV iGZ gemeint, also 151,67 Stunden bei der verstetigten Arbeitszeit, oder die jeweilige variable Monatsvollarbeitszeit nach § 3.1.2. MTV iGZ, je nachdem, was vereinbart ist.

Hieraus folgt, dass sich der Anspruch auf die IAP bei Nutzung der Erhöhungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 2 MTV BAP oder § 3.1.1 Abs. 1 Sätze 3 bis 6 MTV iGZ auf bis zu 173,34 Stunden pro Monat nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs auf die IAP führt (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 4).

Beispiel 4:

MAer H hat eine vereinbarte verstetigte Arbeitszeit von 173,34 Stunden pro Monat, also gemäß § 2 Abs. 2 MTV BAP oder § 3.1.1 Abs. 1 Sätze 3 bis 6 MTV iGZ, weil er ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) von 40 Stunden pro Woche eingesetzt wird. Sämtliche weiteren Anspruchsvoraussetzungen nach dem

TV IAP ME sind erfüllt.

Lösung:

Damit hat MAer H Anspruch auf 300 EUR im Januar 2024 und auf jeweils 200 EUR in den Monaten Februar 2024 bis November 2024. Seine IAP wird nicht anteilig erhöht und übersteigt nicht die maximal mögliche IAP von 2.300 EUR, obwohl das von ihm erbrachte Arbeitsvolumen höher ist als bei normaler Vollzeit.

b) Zeitanteilige Einsätze in einem Kalendermonat

Ferner bestimmen § 2 Abs. 3 Satz 2 TV IAP und § 3 Abs. 2 Satz 1 TV IAP für zeitanteilige Einsätze Folgendes:

„Beschäftigte, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten die anteilige Monatsauszahlung mit ihrer Schlussabrechnung entsprechend der bis zum Ausscheiden geschuldeten Arbeitstage.“

„Die Höhe der Prämie reduziert sich anteilig im Verhältnis zu den im jeweiligen Monat geschuldeten Arbeitstagen um die Tage, in denen der oder die Beschäftigte sich nicht im Einsatz in einem Kundenbetrieb im Geltungsbereich des TV BZ ME befand.“

Damit erfolgt hier eine zeitanteilige Berechnung, und zwar anhand der Arbeitstage, die der Mitarbeiter im jeweiligen Monat im Kundenbetrieb im Einsatz war.

Die Berechnung nach Arbeitstagen unterscheidet sich von der Berechnung der Teilzeit, da anders als bei der Teilzeit nicht darauf abgestellt wird, wie viele Arbeitsstunden im Monat im Kundenbetrieb geleistet wurden. Auch kommt es nicht darauf an, wie viele Arbeitsstunden pro Arbeitstag geleistet wurden. Es kommt nicht auf das Arbeitsvolumen, sondern auf die Anzahl der Einsatz-Arbeitstage an. War der Mitarbeiter somit nicht einen vollen Monat im Kundenbetrieb eingesetzt oder hat sein Arbeitsverhältnis untermonatlich geendet, sodass aus diesem Grund der Einsatz geendet hat, erfolgt eine anteilige Berechnung anhand der geleisteten Arbeitstage (Einsatztage). Die Arbeitstage sind dabei wie im MTV zu bestimmen, es zählen also Montage

bis Freitage eines Monats einschließlich der gesetzlichen Feiertage.

Wichtig dabei ist, dass die Anspruchsvoraussetzung eines mindestens einmonatigen Einsatzes im Kundenbetrieb gleichwohl erfüllt sein muss. Die zeitanteilige Berechnung betrifft somit nur die Höhe des monatlichen Anspruchs, nicht aber die Anspruchsvoraussetzungen.

Beispiel 5:

MAer A ist vom 1. Dezember 2023 bis einschließlich 15. Januar 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz. MAer B ist vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 15. Januar 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz. Beide sind mehr als fünf Monate beim Personaldienstleister beschäftigt. Kundenbetrieb X fällt in den Geltungsbereich eines TV BZ zu dem ein TV IAP abgeschlossen wurde.

Lösung:

Damit hat MAer A Anspruch auf 11/23 der IAP für Januar 2024. Die Anspruchsvoraussetzung einer Einsatzdauer von mindestens einem Monat im Kundenbetrieb hat er bereits im Dezember 2023 erfüllt. Wie oben erläutert zählen nicht erst Zeiten ab dem 1. Januar 2024, sondern auch Zeiten davor.

MAer B hat keinen Anspruch, da er die Mindesteinsatzdauer nicht erfüllt (Einsatzdauer unter einem Monat).

Zu beachten ist dabei, dass die TV IAP in § 3 auf einen

„Kundenbetrieb des Geltungsbereichs des TV BZ ME“

verweisen. Damit sind Einsatzzeiten in mehreren Betrieben eines Kundenunternehmens zusammenzurechnen, sofern diese jeweils in den Geltungsbereich des jeweiligen TV BZ fallen. Eine Zusammenrechnung von Einsätzen bei unterschiedlichen Kundenunternehmen erfolgt nicht.

Beispiel 6:

MAer A ist vom 1. Dezember 2023 bis einschließlich 7. Januar 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz und vom 8. Janu-

Anzeige

IHR ZIEL? ZEITARBEIT MIT ERFOLG!
RISIKOMANAGEMENT
ZEITARBEIT
Systeme und Strukturen für Ihren Erfolg

18. Januar 2024 | ATRIUM Hotel Mainz | 10 - 17 Uhr | www.KARST-RECHTSANWAELTE.de

FÜR ENTSCHEIDUNGSTRÄGER

Alle Infos

ar 2024 bis einschließlich 15. Januar 2024 im Kundenbetrieb Y eingesetzt. MAer B ist vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 7. Januar 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz und vom 8. Januar 2024 bis einschließlich 15. Januar 2024 im Kundenbetrieb Y eingesetzt. Beide sind mehr als fünf Monate beim Personaldienstleister beschäftigt. Die Kundenbetriebe X und Y sind Betriebe desselben Kundenunternehmens U und fallen beide in den Geltungsbereich desselben TV IAP.

Lösung:

MAer A hat wieder Anspruch auf 11/23 der IAP für Januar 2024. MAer B hat wieder keinen Anspruch, da er die Mindesteinsatzdauer von einem Monat nicht erfüllt.

Anders ist es allerdings, wenn die Kundenbetriebe in den Anwendungsbereich unterschiedlicher TV IAP fallen, selbst wenn beide Betriebe in den Geltungsbereich eines TV BZ fallen, zu dem ein TV IAP abgeschlossen wurde.

Beispiel 7:

Wie vor, nur sind die MAer bis zum 7. Januar 2024 im Kundenbetrieb X und vom 8. Januar 2024 bis einschließlich 15. Januar 2024 im Kundenbetrieb Y eingesetzt. Der Kundenbetrieb X fällt unter den TV IAP ME und der Betrieb Y fällt unter den TV IAP Chemie. Beide Betriebe sind Betriebe desselben Kundenunternehmens D.

Lösung:

MAer A hat Anspruch auf 5/23 der IAP ME für Januar 2024 und keinen Anspruch nach TV IAP Chemie, da die Mindesteinsatzdauer nach TV IAP Chemie nicht erfüllt ist. MAer B hat keinen Anspruch, da er weder die Mindesteinsatzdauer gemäß TV IAP ME noch die nach TV IAP Chemie erfüllt.

Zu beachten ist, dass sich nach § 3 Abs. 1 Satz 2 TV IAP Unterbrechungszeiten nach § 2 Abs. 2 des zugehörigen TV BZ richten, also Zeiten angerechnet werden, sofern keine Karenzfrist von mehr als drei Monaten zwischen zwei Einsätzen liegt.

Beispiel 8:

Der MAer A in obigen Beispielen, war im Kundenbetrieb X vom 1. Oktober 2023 bis einschließlich 30. November 2023 im Einsatz und dann wieder vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 15. Januar 2024. Er ist mehr als fünf Monate beim Personaldienstleister beschäftigt.

Lösung:

Damit hat MAer A Anspruch auf eine IAP für Januar 2024, abhängig von den Einsatzzeiten. Denn bezogen auf Ende Januar 2024 („zum letzten Tag des Abrechnungsmonats“) erfüllt er wegen der Anrechnung der Voreinsatzzeit nach § 2 Abs. 2 TV BZ (Unterbrechung maximal drei Monate) die Mindesteinsatzdauer von einem Monat. Für die Einsatzzeiten im Januar gelten die Angaben aus den vorigen Beispielen.

Wichtig dabei ist, dass sich die Zusammenrechnung der Betriebszugehörigkeit weiterhin nach dem MTV und den allgemeinen Regelungen richtet. Dies vereinfacht die

Rechtsanwendung, da der Einsatz im Sinn des TV BZ identisch ist mit dem Begriff des Einsatzes nach TV IAP und die Betriebszugehörigkeit wie im MTV üblich berechnet wird.

c) Kombination

Die anteilige Berechnung bei Teilzeit und die zeitanteilige Berechnung können dabei zusammentreffen und erfordern dann eben zwei Berechnungsschritte. Hier führen abweichende Verteilungen der Teilzeitstunden auf eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitstagen dann zu unterschiedlichen Ergebnissen.

3. Begrenzungsmöglichkeit bei der Anspruchshöhe

a) Zahlungen an vergleichbare Stammarbeitnehmer

Ähnlich wie bei der Deckelung des Branchenzuschlags kann die Höhe der IAP begrenzt werden, wenn vergleichbare Stammarbeitnehmer des Kundenbetriebs eine geringere IAP als 2.300 EUR (bzw. 1.150 EUR beim TV IAP TB) erhalten. Die Details dieser Begrenzungsmöglichkeit regelt § 2 Abs. 4 TV IAP. Die Begrenzungsmöglichkeit unterscheidet sich dabei von der Deckelung insbesondere dadurch, dass sie nicht vom Kunden geltend gemacht werden muss und allein der Personaldienstleister entscheidet, ob er sie anwendet (Wahlrecht des Personaldienstleisters). Lediglich die Vorlage des Nachweises des Kunden ist zwingend erforderlich.

Hieraus folgt zunächst, dass eine Begrenzungsmöglichkeit nicht besteht, wenn vergleichbare Stammarbeitnehmer eine IAP von 2.300 EUR (bzw. 1.150 EUR beim TV IAP TB) oder mehr erhalten. Dies kann sich insbesondere daraus ergeben, dass der Kundenbetrieb tarifgebunden ist und – wie beispielsweise im Bereich der Metall- und Elektroindustrie – dort die tarifliche IAP 3.000 EUR beträgt und somit den Maximalbetrag nach § 3 Nr. 11c EstG ausschöpft.

Wichtig dabei ist, dass der gesamte Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2024 relevant ist, also sämtliche Zahlungen an vergleichbare Stammarbeitnehmer in diesem Zeitraum zusammenge-rechnet werden. Hingegen ist nicht relevant, in welchem Zeitraum der Zeitarbeitnehmer im Kundenbetrieb im Einsatz ist und ob eine Zahlung beim Kunden (zufällig) in den konkreten Überlassungszeitraum fällt (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 8).

Beispiel 9:

MAer Z ist vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 30. Juni 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz. Er ist bereits am 1. Januar 2024 seit mehr als fünf Monaten beim Personaldienstleister beschäftigt. Kundenbetrieb X fällt in den Geltungsbereich eines TV BZ, zu dem ein TV IAP abgeschlossen wurde.

Vergleichbare Stammarbeitnehmer im Kundenbetrieb haben im Januar 2023 eine IAP in Höhe von 500 EUR und im Januar 2024 ebenfalls in Höhe von 500 EUR erhalten.

Lösung:

Damit kann der Anspruch des MAers Z vom Personaldienstleister auf 1.000 EUR begrenzt werden, nicht aber auf die 500 EUR, die in den Zeitraum des Einsatzes im Kundenbetrieb fallen.

Weitere Anspruchsvoraussetzungen beim Kunden wie Stichtage, eine Mindestbetriebszugehörigkeit, das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt oder abweichende Fälligkeitsregelungen des Kunden sind nicht maßgebend, da diese die Anspruchsvoraussetzungen betreffen, die im TV IAP abschließend geregelt sind (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 8). Die Begrenzungsmöglichkeit betrifft hingegen allein die maximale Höhe des Anspruchs und führt nicht dazu, dass zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen aufgestellt werden können. Dies unterscheidet diese tarifliche Verpflichtung zur Zahlung einer IAP von der Verpflichtung bei Eingreifen des Gleichstellungsgrundsatzes nach § 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 AÜG.

Damit ändert sich an der Lösung des vorstehenden Beispiels auch nichts, wenn der Kunde für die Zahlungen im Januar 2023 und im Januar 2024 jeweils den Monatsletzten als Stichtag bestimmt hat, an dem ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestehen muss. Denn die TV IAP stellen auf sämtliche Zahlungen im Zeitraum vom 1. Dezember 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2024 ab und dabei insbesondere auf noch in der Zukunft ggf. zu leistende IAPs. Wegen dieses Zukunftsbezugs können beim Kunden geltende Stichtage nicht maßgebend sein.

Beispiel 10:

MAer F ist vom 1. Februar 2024 bis einschließlich 30. Juni 2024 im Kundenbetrieb X im Einsatz. Er ist bereits am 1. Februar 2024 seit mehr als fünf Monaten beim Personaldienstleister beschäftigt. Kundenbetrieb X fällt in den Geltungsbereich des TV BZ Chemie. Vergleichbare Stammarbeitnehmer im Kundenbetrieb werden laut Auskunft des Kunden im Juli 2024 eine IAP in Höhe von 600 EUR erhalten.

Lösung:

Damit kann der Anspruch des MAers F vom Personaldienstleister auf 600 EUR begrenzt werden. Der MAer erhält somit in den Monaten Februar 2024 bis einschließlich April 2024 eine IAP in Höhe von jeweils 200 EUR, also insgesamt 600 EUR. Danach greift die Begrenzungsmöglichkeit. Die Fälligkeit kann aber nicht auf die Fälligkeit der IAP beim Kunden erst im Juli 2024 hinausgeschoben werden. Auch kann der MAer nicht darauf verwiesen werden, er sei im Juli 2024 – bspw. wegen Erreichen der Überlassungshöchstdauer wegen Anrechnung von Vorüberlassungszeiten – gar nicht mehr bei diesem Kunden im Einsatz.

Dies wird womöglich dem Kunden schwer zu vermitteln sein, bspw. wenn der Kunde die Zahlung an eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten knüpft, der Mitarbeiter aber nur für eine kürzere Zeit, bspw. für Februar 2024 bis einschließlich April 2024 ihm überlassen wird. Allerdings folgt dies zwingend daraus, dass § 3 Abs. 1 Satz 1 TV IAP bei den Anspruchsvoraussetzungen allein auf die Betriebszugehörigkeit beim Personaldienstleister verweist.

Zeitarbeitrelevante Mindestlöhne in Euro pro Stunde

Branche	aktuell bundesweit	ab:	bundesweit
Abfallwirtschaft	zurzeit kein AV-Mindestlohn	?	?
Aus- und Weiterbildungs- dienstleistungen	Mindestlohn I 17,87 Mindestlohn II 18,41	01.01.24 01.01.24	18,58 19,15
Elektrohandwerk	13,40	01.01.24	13,95
Gebäudereiniger, Lohngruppe 1 Lohngruppe 6	13,00 16,20	01.01.24 01.01.24	13,50 16,70
Maler- u. ungelernt Lackiererhandwerk gelernt	12,50 14,50	01.04.24 01.04.24	13,00 15,00
Pflege mit mind. 1-jähriger Ausbildung „Pflegefachkräfte“ (vgl. AIP 5/20, S. 9)	13,90 14,90 17,65	01.12.23 01.12.23 01.12.23	14,15 15,25 18,25
Zeitarbeit, Lohnuntergrenze	13,00	01.01.24	13,50

Übersichten über weitere geltende Mindestlöhne sind beim AIP unter Tel. 0441-949 09 70 erhältlich.

Hinweis: Diese Übersicht versteht sich als Arbeitshilfe. Für die inhaltliche Richtigkeit kann keine Haftung übernommen werden.

Die Begrenzungsmöglichkeit betrifft – wie erläutert – hingegen nur die Höhe des Anspruchs.

Die Höhe des Anspruchs kann bis auf null reduziert werden. Ein Verbot der Nulldeckelung oder eine Mindest-IAP sind nicht geregelt. Dies ergibt sich auch aus dem Wortlaut des § 2 Abs. 4 Satz 2 TV IAP:

„oder einen Nachweis über eine Nichtzahlung der Inflationsausgleichsprämie erbringt.“

b) Nachweispflicht

Die TV IAP bestimmen für die Begrenzungsmöglichkeit überdies hinaus Folgendes:

„Voraussetzung hierfür ist, dass das Zeitarbeitsunternehmen dem oder der Beschäftigten einen Nachweis über die entsprechende Regelung oder einen Nachweis über eine Nichtzahlung der Inflationsausgleichsprämie erbringt.“

Hieraus folgt zunächst, dass der Personaldienstleister nachweisen muss, dass der Kunde nicht die vollen 2.300 EUR (bzw. 1.150 EUR beim TV IAP TB) an vergleichbare Stammarbeitnehmer oder ggf. gar keine IAP zahlt. Daraus, dass es für die weiteren Anspruchsvoraussetzungen nicht auf etwaige Anspruchsvoraussetzungen im Kundenbetrieb ankommt, ergibt sich, dass es ausreichend sein dürfte, wenn dem Mitarbeiter eine Bescheinigung des Kunden über die Höhe der gezahlten und noch zu zahlenden IAP oder eben über die Nichtzahlung übersandt wird. Wer sich jedoch genauer am Wortlaut der TV IAP halten will, wird die vollständige Regelung des Kunden anfordern und an den Mitarbeiter weiterleiten.

Dabei stellen die TV IAP keine besonderen formalen Anforderungen auf. Es ist damit insbesondere nicht die strenge Schriftform einzuhalten. Für die Praxis empfiehlt sich dennoch die Vorgehensweise, wonach beim Kunden (aus Beweisgründen) möglichst eine im Original unterzeichnete Bestätigung eingeholt wird und diese dann in Kopie an die betroffenen Zeitarbeitnehmer übersandt wird (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 9).

Aus der Nachweispflicht ist auch herzuleiten, dass der Nachweis möglichst zum Zeitpunkt der Geltendmachung der Begrenzung erbracht werden sollte (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 9). Aber dies sollte bereits deshalb möglichst frühzeitig erfolgen, damit unnötige Rückfragen durch Mitarbeiter unterbleiben. Es ist auch nicht auszuschließen, dass weitergehend vertreten wird, dass der Nachweis zwingend spätestens im Zeitpunkt des Eingreifens der Begrenzung erfolgt sein muss. Ein nachträglicher Nachweis wäre dann nach einer solchen strengen Auffassung nicht mehr möglich.

c) Keine anteilige monatliche Begrenzung

§ 2 Abs. 4 TV IAP bestimmt, dass die Höhe des maximalen Anspruchs begrenzt werden kann. Die Begrenzungsmög-

lichkeit ist damit nicht auf die Höhe der monatlich zu zahlenden IAP bezogen (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 7: „Die in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV IAP ME vorgesehenen monatlichen Beträge einer IAP werden von dem Wortlaut nicht erfasst.“).

Beispiel 11:

MAer C ist im vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 29. Februar 2024 in einem ME-Kundenbetrieb im Einsatz. Alle Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt, der Kunde zahlt seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern aber insgesamt nur eine IAP in Höhe von 500 EUR. Der Personaldienstleister erhält einen entsprechenden Nachweis vom Kunden und leitet diesen an den Mitarbeiter weiter.

Lösung:

Der MAer erhält im Januar 2024 eine IAP in Höhe von 300 EUR und im Februar 2024 in Höhe von 200 EUR. Die Begrenzungsmöglichkeit wirkt sich somit nicht aus.

Die IAP kann insbesondere nicht auf 65,22 EUR (300 EUR / 2.300 EUR * 500 EUR) im Januar 2024 und 43,48 EUR (200 EUR / 2.300 EUR * 500 EUR) im Februar begrenzt werden. Denn dies würde dazu führen, dass die Höhe des maximalen Anspruchs bei 108,70 EUR und eben nicht bei 500 EUR liegen würde. Nur bei länger laufenden Einsätzen kann die Berechnung auf dasselbe hinauslaufen. Dies würde aber mit der Fälligkeit nach § 2 Abs. 2 Satz 2 TV IAP

„... zahlbar mit den jeweiligen Monatsabrechnungen.“

in Verbindung mit der Fälligkeitsregelung in § 13.1 Abs. 1 MTV BAP und § 11 MTV iGZ kollidieren.

d) Keine aufgeschobene Fälligkeit

Die Abrechnung und Auszahlung der IAP erfolgt mit der Vergütung des weiteren Arbeitsentgelts für den jeweiligen Monat spätestens zum 15. Bankarbeitstag des Folgemonats. Zahlt der Kunde die IAP seinen Stammarbeitnehmern später, führt dies nicht dazu, dass auch der Personaldienstleister die Zahlung zeitlich hinausschieben könnte.

Beispiel 12:

MAer C ist vom 1. Januar 2024 bis einschließlich 31. Juli 2024 in einem ME-Kundenbetrieb im Einsatz. Alle Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt, der Kunde zahlt seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern aber insgesamt nur eine IAP in Höhe von 500 EUR, und zwar mit dem Lohn für Juni 2024. Der Personaldienstleister erhält einen entsprechenden Nachweis vom Kunden und leitet diesen an den Mitarbeiter weiter.

Lösung:

Der MAer C erhält im Januar 2024 eine IAP in Höhe von 300 EUR und im Februar 2024 in Höhe von 200 EUR. Ab März 2024 erhält er keine IAP mehr. Die Begrenzungsmöglichkeit wirkt sich somit aus. Allerdings kann der Personaldienstleister mit der Auszahlung nicht bis zur Auszahlung der Vergütung für den Monat Juni 2024 warten. Die Be-

grenzungsmöglichkeit führt nicht zu einem Hinausschieben der Fälligkeit der IAP.

4. Anrechnungsmöglichkeit bereits gezahlter IAP

Für die Möglichkeit einer Anrechnung bestimmt bspw. § 4 TV IAP ME Folgendes:

„(1) Die Inflationsausgleichsprämie ist zusätzlich zum Stundenentgelt nach den jeweiligen Entgelttarifverträgen und den Branchenzuschlägen nach TV BZ ME sowie sonstigen vereinbarten Vergütungsbestandteilen zu zahlen. Eine Verrechnung oder Anrechnung ist nicht zulässig.

(2) Sofern der Arbeitgeber außerhalb dieses Tarifvertrages eine Inflationsausgleichsprämie bereits geleistet hat oder leistet, kann diese auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet werden.“

Aus § 4 Abs. 1 TV IAP folgt zunächst, dass mit der IAP nicht sonstige tarifliche Ansprüche erfüllt werden können. Dies ist eine Selbstverständlichkeit. Ob darüber hinaus der Anspruch auf die tarifliche IAP durch übertarifliche Zahlung erfüllt werden kann, und zwar durch deren Nettobetrag, dürfte zu bejahen sein. Das BAG lässt zwar eine Aufrechnung brutto zu netto grundsätzlich nicht zu, weist aber zugleich auf die Ausnahme hin, wenn die jeweiligen Nettobeträge feststehen und dann verrechnet werden können. Dann liegt eine Verrechnung netto zu netto vor.

Jedenfalls können die Tarifvertragsparteien eine solche Verrechnung mit übertariflichen Vergütungsbestandteilen mangels entsprechender Regelungsmacht für vom Arbeitgeber zugesagter übertariflicher Zahlungen nicht begrenzen. Die Formulierung

„sowie sonstigen vereinbarten Vergütungsbestandteilen“

bezieht sich somit allein auf die tariflichen Vergütungsbestandteile. Selbstverständlich besteht hier dann keine Verrechnungs- oder Anrechnungsmöglichkeit.

Eine Verrechnungsmöglichkeit mit einer anderweitig vom selben Personaldienstleister gezahlten IAP ergibt sich hingegen aus § 4 Abs. 2 TV IAP.

Beispiel 13:

Der Personaldienstleister hat dem MAer V bereits im Dezember 2023 eine IAP in Höhe von 500 EUR gezahlt. Der Personaldienstleister beruft sich auf die Anrechnung dieser IAP. Alle weiteren Voraussetzungen für die Zahlung einer IAP nach TV IAP ME sind indes erfüllt.

Lösung:

Der MAer V erhält im Januar 2024 und Februar 2024 keine IAP, da der Personaldienstleister insoweit gemäß § 4 Abs. 2 TV IAP verrechnen darf (300 EUR + 200 EUR). Der MAer erhält eine IAP ME damit erst für Zeiten ab dem 1. März 2024.

Eine Verrechnung mit der Zahlung anderer Arbeitgeber scheidet aus (§ 4 Abs. 2 TV IAP: „der Arbeitgeber“; vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 18).

Die Verrechnungsmöglichkeit führt dazu, dass die IAP zu dem Zeitpunkt verrechnet wird, zu dem der Personaldienstleister dies geltend macht. Sie kann damit „am Anfang“ der IAP-Zahlungen erfolgen, wogegen die Begrenzungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 4 TV IAP zur Höhe „am Ende“ erfolgt. Der Personaldienstleister kann die Verrechnung aber auch später vornehmen, geht dann allerdings das Risiko ein, dass der Einsatz vorzeitig endet und der Zeitarbeitnehmer dann mehr erhält, als ihm geschuldet war.

Die Verrechnungsmöglichkeit greift auch, wenn die Zahlung der IAP auf der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes nach § 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG beruht oder (freiwillig) auf Wunsch eines Kunden erfolgt.

Beispiel 14:

Der Personaldienstleister hat dem MAer E bereits im Dezember 2023 eine IAP in Höhe von 500 EUR gezahlt, weil der MAer E sich im equal pay nach neunmonatiger Überlappungsdauer nach § 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG befand und der Kunde seinen Mitarbeitern im Dezember 2023 eine IAP in dieser Höhe gezahlt hat, welche als Arbeitsentgelt ausgestaltet war. Der Personaldienstleister beruft sich auf die Anrechnung dieser IAP. Alle weiteren Voraussetzungen für die IAP sind indes erfüllt.

Lösung:

Der MAer E erhält im Januar 2024 und Februar 2024 keine IAP, sondern erst ab März 2024. Dass der Personaldienstleister die IAP im Dezember 2023 allein wegen des Eingreifens des equal pay gezahlt hat, ist nicht relevant. Denn auch dies ist eine Zahlung „außerhalb des Tarifvertrags“.

Allerdings können tarifliche IAP-Ansprüche nicht untereinander verrechnet werden. Die Formulierung

„außerhalb dieses Tarifvertrages“

in § 4 Abs. 2 TV IAP ist – wie bei den Tarifwerken BAP und iGZ sonst auch – so zu lesen, dass mit Tarifvertrag das gesamte Tarifwerk BAP bzw. das gesamte Tarifwerk iGZ gemeint ist. Hierauf verweisen die Erläuterungen der Verbände ausdrücklich (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ Seite 13). Dem ist zuzustimmen.

Beispiel 15

Der MAer W war den gesamten Monat Januar 2024 in einem Chemie-Betrieb im Einsatz und hat eine IAP in Höhe von 300 EUR erhalten, da alle Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind. Er ist dann ab dem 1. Februar 2024 in einem Betrieb eingesetzt, der unter den Anwendungsbereich des TV BZ Kunststoff fällt. Auch hier sind alle weiteren Anspruchsvoraussetzungen gegeben.

Lösung:

Die IAP für Februar 2024 in Höhe von 200 EUR kann nicht

mit der IAP aus Januar 2024 in Höhe von 300 EUR verrechnet werden, da diese zwar auf unterschiedlichen Tarifverträgen (TV IAP Chemie vs. TV IAP Kunststoff) beruhen, beide Tarifverträge aber zu demselben Tarifwerk gehören. Der MAer W erhält damit im Januar 2024 300 EUR IAP und Februar 2024 eine IAP in Höhe von 200 EUR.

Diese Verrechnungsmöglichkeit führt dazu, dass der Personaldienstleister maximal 2.300 EUR (im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie maximal 1.150 EUR) zahlen muss. Er kann aber selbstverständlich auf die Verrechnung verzichten, sodass dann die steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung auf maximal 3.000 EUR nach § 3 Nr. 11c EstG begrenzt bleibt. Hier sollte auch nicht vergessen werden, dass die Regelung des § 3 Nr. 11c EstG bereits ab dem 26. Oktober 2022 gilt.

5. Nachweisgesetz

Die Zahlung der IAP erfolgt zusätzlich zur bereits geschuldeten tariflichen Vergütung. Dennoch ist kein gesonderter Nachweis nach dem Nachweisgesetz (NachwG) wegen einer geänderten Arbeitsbedingung erforderlich (vgl. Erläuterungen BAP/iGZ, Seite 9).

Zwar ist an sich der Nachweis der Zahlung und Höhe der Vergütung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG erforderlich und Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sind nach § 3 NachwG ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Da es sich jedoch um einen tariflichen Anspruch handelt, kann nach § 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG die Angabe durch den Verweis auf die Tarifverträge ersetzt werden. Auch bestimmt § 3 Satz 2 NachwG, dass die Nachweispflicht bei Änderungen der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen etc. nicht gilt.

Personaldienstleister sollten allerdings prüfen, ob die Aufzählung im Arbeitsvertrag, bei der auf das Tarifwerk verwiesen wird, auf die Branchenzuschlagstarifverträge verwiesen wird (so bspw. Ziff. 17 a) des Muster-AV des BAP und Ziff. 5.3. des Muster-AV des iGZ). Denn § 6 Abs. 2 der TV BZ, bei denen es einen zugehörigen TV IAP gibt, bestimmt folgendes (Bsp. des TV BZ ME):

„Der Tarifvertrag Inflationsausgleichprämie vom 16. Juni 2023 wird für die Dauer seiner Laufzeit Bestandteil dieses Tarifvertrags über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie.“

Damit wird der jeweilige TV IAP also Teil des jeweiligen TV BZ und diese werden entsprechend „verzahnt“ (vgl. so auch Erläuterungen BAP/iGZ Seite 3, 9). Somit erfasst der Verweis im Arbeitsvertrag auf Branchenzuschläge automatisch auch die IAP. Es ist kein gesonderter Hinweis erforderlich, wenn im Arbeitsvertrag gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, Abs. 4 Satz 1 NachwG für die Vergütung und ihre Bestandteile – hier die Branchenzuschläge – auf das anwendbare Tarifwerk verwiesen wird. Dann wird die Möglichkeit

des § 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG genutzt und nach § 3 Satz 2 NachwG ist kein gesonderter Nachweis erforderlich.

6. Ausblick

Hier kann nur ein kleiner Teil der Fragen zur IAP und der denkbaren Konstellationen dargestellt und erläutert werden. Es ist auch damit zu rechnen, dass sich noch weitere Detailfragen bei der konkreten Abrechnung im Jahr 2024 ergeben werden, zumal Kunden u.U. eine restriktive Auslegung der Tarifverträge vertreten werden, um die eigenen Erstattungszahlungen möglichst gering zu halten. Die Erläuterungen des BAP und iGZ sind aber eine sehr gute Grundlage, um offene Fragen beantworten zu können und um gegenüber Kunden zu argumentieren.

Für Personaldienstleister ist nun wichtig, dass die bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsverträge mit Klauseln ergänzt werden, die eine Weiterberechnung der an die überlassenen Mitarbeiter im Jahr 2024 nach den TV IAP zu zahlenden IAP möglichst umfassend regeln, auch was Fälle möglicher Überzahlungen betrifft oder auch Nachzahlungsansprüche der Mitarbeiter im Fall von Änderungen der Höhe einer beim Kunden gezahlten IAP. Bei der Kalkulation ist darauf zu achten, dass die Personaldienstleister nicht im Ergebnis draufzahlen und auf den Kosten für die IAP sitzen bleiben.

Wichtig ist dabei auch, dass im Fall einer Begrenzung ein ordnungsgemäßer Nachweis des Kunden erfolgt, der dann an die betroffenen Mitarbeiter weitergeleitet werden kann. Es steht zu erwarten, dass die Bundesagentur für Arbeit jegliche Formen der Begrenzung der IAP prüfen wird, zumal sich dies unmittelbar aus den Abrechnungen ergibt. Daher ist hier die Dokumentation des gegenüber dem Mitarbeiter erfolgten Nachweises wichtig.

Bei den Ergänzungen der AÜVs ist dabei (wie immer) an die nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG geltende Schriftform (§ 126 BGB) oder elektronische Form (§ 126a BGB: QES) zu denken, damit Kunden später nicht auf formnichtige Vereinbarungen verweisen können. Auf mündliche Zusagen oder Kostenübernahmen per E-Mail sollte man sich hier nicht verlassen!

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