



FAQs

zum Tarifvertrag zur Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie im Baugewerbe (TV Inflationsausgleichsprämie) vom 30. Januar 2023

Die Bundesregierung hat aufgrund gestiegener Lebenshaltungskosten 2021 und 2022 zahlreiche Maßnahmen zur finanziellen Entlastung der Bürger getroffen. Hierzu zählt auch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie, die es Arbeitgebern ermöglicht, im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialabgabenfreie Sonderzahlungen bis zu einer Höhe von 3.000,00 € an Arbeitnehmer zu leisten. Voraussetzung dafür ist, dass diese Zahlungen dem Inflationsausgleich dienen und die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Auch die Tarifvertragspartner des Baugewerbes haben sich darauf verständigt, einen tariflichen Anspruch der Arbeitnehmer auf eine Inflationsprämie in einem neu abgeschlossenen Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie zu regeln.

1. Wer hat Anspruch auf die tarifliche Inflationsausgleichsprämie?

Der Tarifvertrag sieht einen Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie sowohl für gewerbliche Arbeitnehmer als auch für Angestellte und Poliere sowie für Auszubildende vor (§ 1 TV Inflationsausgleichsprämie).

Grundsätzlich bestehen tarifliche Ansprüche nur bei beiderseitiger Tarifbindung von Arbeitgeber (Mitglied der baugewerblichen Organisation) und Arbeitnehmer (Mitglied in der IG Bauen-Agrar-Umwelt). Ein Anspruch besteht aber auch dann, wenn in einem Arbeitsvertrag durch eine Bezugnahme-Klausel auf die Tarifverträge des Baugewerbes verwiesen wird. Die Tarifvertragsparteien werden zudem die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages beantragen - § 3 (2) TV Inflationsausgleichsprämie -, so dass in diesem Fall der Tarifvertrag von allen Unternehmen im Baugewerbe anzuwenden wäre.

2. Wie hoch ist die tarifliche Inflationsausgleichsprämie?

Der Tarifvertrag sieht eine Inflationsausgleichsprämie für gewerbliche Arbeitnehmer sowie Angestellte und Poliere in Höhe von 1.000,00 € vor, von denen 500,00 € bis 30. September 2023 und weitere 500,00 € bis 30. September 2024 zu zahlen sind, § 2 (1) TV Inflationsausgleichsprämie.

3. Erhalten Auszubildende den gleichen Betrag?

Für Auszubildende liegt die Inflationsausgleichsprämie bei insgesamt 300,00 €, von denen jeweils 150,00 € bis 30. September 2023 und 150,00 € bis 30. September 2024 zu zahlen sind, § 2 (2) TV Inflationsausgleichsprämie.

4. Erhalten Teilzeitbeschäftigte den gleichen Betrag wie Vollzeitbeschäftigte?

Nein, für Teilzeitbeschäftigte mindern sich die Beträge im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit, § 2 (5) Satz 1 TV Inflationsausgleichsprämie.

Beispiel 1:

Ein Angestellter arbeitet in einem Betrieb 20 Stunden/Woche. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden/Woche. Die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 1.000,00 € wird für den Teilzeitbeschäftigten in Höhe von 500,00 € fällig, zahlbar in Höhe von je 250,00 € bis 30. September 2023 und 30. September 2024.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit die Hälfte der Inflationsausgleichsprämie, § 2 (5) Satz 2 TV Inflationsausgleichsprämie.

Erhöht oder verringert sich die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit während der Laufzeit des Tarifvertrages, ist dies bei der Höhe der Inflationsausgleichsprämie zeitanteilig zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Ein Angestellter arbeitet 2023 in einem Betrieb 20 Stunden/Woche. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden/Woche. Die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 1.000,00 € wird für den Teilzeitbeschäftigten 2023 anteilig in Höhe von 250,00 € fällig. Erhöht sich die Arbeitszeit ab dem 01.01.2024 beispielsweise auf 30 Stunden/Woche, erhält der Angestellte eine anteilige Zahlung für 2024 in Höhe von 333,33 €.

5. Wann wird die Inflationsausgleichsprämie fällig?

Die Inflationsausgleichsprämie ist fällig in Form von zwei Teilzahlungen in Höhe von jeweils 500,00 € (bzw. 150,00 € für die Auszubildenden), die jeweils spätestens bis zum 30. September 2023 und 30. September 2024 zu zahlen sind, § 2 (1) TV Inflationsausgleichsprämie. Spätestens bis zu diesem Zeitpunkt müssen die Beträge gezahlt sein. Ein früherer Auszahlungszeitpunkt der Raten ist jedoch möglich.

§ 2 (3) Satz 1 sieht vor, dass die Zahlungen auch ratierlich erfolgen können. Das heißt, dass einzelne Raten vorgezogen werden können. Die Ratenzahlungen müssen aber bis zu den Fälligkeitsdaten 30. September 2023 bzw. 2024 die in § 2 (1) bzw. (2) TV Inflationsausgleichsprämie vorgesehene Höhe erreicht haben – sofern nicht eine Minderung gemäß § 2 (5) oder eine Kürzung gemäß § 2 (6) TV Inflationsausgleichsprämie erfolgen konnte.

6. Kann der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie auch durch einmalige Zahlung des Arbeitgebers erfüllt werden?

Der Tarifvertrag sieht einen Anspruch auf Inflationssonderzahlung in Höhe von insgesamt 1.000,00 € vor. Dieser Anspruch wird in zwei Teilbeträgen fällig und kann auch ratenweise erfüllt werden. Diese Regelung haben die Tarifpartner so getroffen, um den Arbeitgebern bei Erfüllung des Anspruchs einen finanziellen Handlungsspielraum einzuräumen. Der Anspruch kann daher auch durch einmalige Zahlung der Gesamtsumme erfüllt werden. Dann müsste aber die Zahlung bis spätestens zum 1. Fälligkeitszeitpunkt 30. September 2023 erfolgen. Dabei sollte auch beachtet werden, dass der Wille des Arbeitgebers zur Erfüllung des Gesamtanspruchs bei Zahlung erkennbar ist. Darüber hinaus trägt in diesen Fällen der Arbeitgeber auch das Risiko eventueller Rückforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer, falls zu einem späteren Zeitpunkt Gründe für Kürzungsmöglichkeiten entstehen. Bei einem

möglichen Anspruch auf anteilige Rückforderung der Inflationsausgleichsprämie wird ausdrücklich auf die Ausschlussfristen des § 14 Abs. 1 BRTV, § 13 Abs. 1 RTV und § 16 Abs. 1 BBTV hingewiesen.

7. Wann und wie erfolgt eine Kürzung der Inflationsausgleichsprämie?

Die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 1.000,00 € wird für den Zeitraum 1. Februar 2023 bis 31. Dezember 2024 gewährt.

Beginnt das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erst nach dem 1. Februar 2023, so kann die Inflationsausgleichsprämie für jeden vollen Kalendermonat des späteren Beginns zeitanteilig - das heißt um ein Dreiundzwanzigstel je Monat, in dem kein bzw. nur zeitanteilig ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis besteht- gekürzt werden, § 2 (6) TV Inflationsausgleichsprämie. Gleiches gilt bei Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses vor dem 31. Dezember 2024.

Beispiel 1: Arbeitsverhältnis beginnt nach dem 1. Februar 2023:

Das Arbeitsverhältnis beginnt erst am 1. Juni 2023.

In diesem Fall mindert sich die gesamte Inflationsausgleichsprämie $\frac{4}{23}$ und beträgt anstatt 1.000,00 € nur noch 826,09 €.

Die Auszahlung der anteiligen Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 826,09 € wäre dann in zwei gleichen Teilbeträgen zu den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten 30. September 2023 und 30. September 2024 vorzunehmen.

Der Tarifvertragstext macht zur Verteilung des Kürzungsbetrages keine konkreten Angaben. Daher wird es auch als möglich angesehen, den Kürzungsbetrag bereits bei Auszahlung des ersten Teilbetrages zum 30. September 2023 in Ansatz zu bringen, soweit dies in der betrieblichen Abrechnungspraxis praktikabler erscheint.

Beispiel 2: Arbeitsverhältnis endet vor dem 31. Dezember 2024:

Das Arbeitsverhältnis bestand bereits am 1. Februar 2023, am 30. September 2023 werden 500,00 € Teilzahlung für die Inflationsausgleichsprämie bezahlt. Das Arbeitsverhältnis wird kurz darauf zum 31. Oktober 2023 per Aufhebungsvertrag beendet.

In diesem Fall hätte der Arbeitnehmer nur Anspruch auf $\frac{9}{23}$ der tariflichen Inflationsausgleichsprämie, also 391,30 €. Das heißt, der Arbeitnehmer müsste 108,70 € zurückzahlen.

Beginnt das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis nach einem der Fälligkeitstermine (30. September 2023 bzw. 30. September 2024), sollte der anteilige Betrag mit der nächsten Auszahlung des Entgelts oder der Ausbildungsvergütung entrichtet werden.

Endet das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis vor einem der Fälligkeitstermine (30. September 2023 bzw. 30. September 2024), sollte der anteilige Betrag mit der letzten Auszahlung des Entgelts oder der Ausbildungsvergütung entrichtet werden.

Beispiel 3: Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. September 2023:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Januar 2024 und besteht über den 31. Dezember 2024 hinaus fort. In diesem Fall hätte der Arbeitnehmer Anspruch auf $\frac{12}{23}$ der tariflichen Inflationsausgleichsprämie, also 521,74 €. Davon sind 21,74 € mit der nächsten Auszahlung des Entgelts zu entrichten; 500,00 € werden spätestens am 30. September 2024 fällig.

Beispiel 4: Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 30. September 2024:

Das Arbeitsverhältnis bestand bereits am 1. Februar 2023, am 30. September 2023 werden 500,00 € Teilzahlung für die Inflationsausgleichsprämie bezahlt. Das Arbeitsverhältnis wird zum 31. März 2024 beendet.

In diesem Fall hätte der Arbeitnehmer Anspruch auf 14/23 der tariflichen Inflationsausgleichsprämie, also 608,70 €. Hiervon hat er 500,00 € bereits erhalten. Der Arbeitgeber müsste mit der letzten Auszahlung des Entgelts noch einen Restbetrag in Höhe von 108,70 € zahlen.

Bei der anteiligen Kürzung sind lediglich die vollen Kalendermonate des Nichtbestehens des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zu berücksichtigen, § 2 (6) TV Inflationsausgleichsprämie.

Beispiel 5: Arbeitsverhältnis endet vor dem 31. Dezember 2024 im laufenden Monat:

Das Arbeitsverhältnis bestand bereits am 1. Februar 2023, am 30. September 2023 werden 500,00 € Teilzahlung für die Inflationsausgleichsprämie bezahlt. Das Arbeitsverhältnis wird zum 15. November 2023 beendet.

In diesem Fall hätte der Arbeitnehmer Anspruch auf 10/23 der tariflichen Inflationsausgleichsprämie, also 434,78 €. Ab Dezember 2023 bis Dezember 2024 fehlen 13 volle Beschäftigungsmonate. Da der Arbeitnehmer bereits 500,00 € erhalten hat, stünde dem Arbeitgeber ein Rückforderungsanspruch in Höhe von 65,22 € zu.

Zeiträume ohne Entgeltfortzahlung (bspw. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub, Elternzeit, Arbeitsausfall infolge von (Saison-)Kurzarbeit, Mutterschutz) führen nicht zu einer Kürzungsmöglichkeit.

Soweit es wegen der Fälligkeitstermine bei anteiliger Kürzung zu einer Überzahlung kommt, empfiehlt sich im Hinblick auf eine Rückforderung (§ 812 Abs. 1 S. 1 BGB) folgende Vorgehensweise:

Vorüberlegung: Soll das Kürzungsrecht ausgeübt werden?

ja

nein

Schriftliche Mitteilung an Arbeitnehmer (Beachtung der tariflichen Ausschlussfristen nach § 14 BRTV, § 13 RTV Angestellte oder § 16 BBTV, daher z. B. schon mit der auf die Kenntnis folgenden Entgeltabrechnung).

und

Verrechnung mit „nächstmöglichem“ Nettoentgeltanspruch. Zu prüfen ist, ob ein Pfändungsschutz von Arbeitseinkommen besteht (§ 850 ff. ZPO).

8. Kann die tarifliche Inflationsausgleichsprämie auf eine bereits gezahlte betriebliche Inflationsausgleichsprämie angerechnet werden?

Der Tarifvertrag sieht ausdrücklich in § 2 (3) Satz 2 TV Inflationsausgleichsprämie vor, dass der tarifliche Anspruch bereits ab dem 26. Oktober 2022 – dem Datum des Inkrafttretens der steuerlichen Regelung des § 3 Nr. 11c EStG – erfüllbar ist. Eine Anrechnung ist daher grundsätzlich möglich, es sei denn, der Arbeitgeber hat bei Gewährung der betrieblichen Inflationsausgleichsprämie eine spätere Anrechnung auf eine tarifliche Inflationsausgleichsprämie ausdrücklich oder den Umständen nach ausgeschlossen. Die Bauverbände hatten nach Inkrafttreten des § 3 Nr. 11c EStG dazu geraten, bei Gewährung einer betrieblichen Inflationsausgleichsprämie schriftlich auf eine Anrechnungsmöglichkeit einer späteren tariflichen Inflationsausgleichsprämie hinzuweisen.

9. Kann die tarifliche Inflationsausgleichsprämie auf andere tarifliche Zahlungen angerechnet werden?

Eine Anrechnung der tariflichen Inflationsausgleichsprämie auf andere tarifliche Leistungen (Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütungen, Zulagen, Zuschläge, 13. Monatseinkommen, zusätzliches Urlaubsgeld, tarifliche Corona-Prämie, tarifliche Einmalzahlungen) ist nicht möglich.

10. Ist die tarifliche Inflationsausgleichsprämie sozialversicherungs- und steuerpflichtig?

Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie ist grundsätzlich gemäß § 3 Nr. 11c EStG und § 1 SVEV nicht sozialversicherungs- sowie steuerpflichtig, § 2 (1) bzw. (2) TV Inflationsausgleichsprämie. Hat der Arbeitnehmer bereits zuvor von seinem Arbeitgeber eine betriebliche Inflationsausgleichsprämie erhalten, die nicht auf die später gezahlte tarifliche Inflationsausgleichsprämie anrechenbar ist und wird dadurch der Freibetrag in Höhe von 3.000,00 € überschritten, wäre der überschießende Betrag steuer- und beitragspflichtig.

Hat der Arbeitnehmer bereits eine tarifliche Inflationsausgleichs-sonderzahlung bei einem anderen Arbeitgeber erhalten, werden diese Zahlungen bei Berechnung des Freibetrages nicht berücksichtigt.

11. Erhöht die tarifliche Inflationsausgleichsprämie den Sozialkassenbeitrag?

Nein, es besteht keine Beitragspflicht zum Sozialkassenverfahren, worauf § 2 (4) TV Inflationsausgleichsprämie ausdrücklich hinweist.

12. Können durch Haustarifvertrag weitere Leistungen zur Abmilderung der Inflation vereinbart werden?

Ja, allerdings sieht § 3 (1) TV Inflationsausgleichsprämie vor, dass hierfür die Friedenspflicht nach diesem Tarifvertrag gilt. Arbeitskämpfungsmittel sind zur Durchsetzung weiterer Leistungen in einem Haustarifvertrag also nicht erlaubt.

13. Erstreckt sich die Friedenspflicht des TV Inflationsausgleichsprämie auch auf die abgeschlossenen Entgelttarifverträge (Lohn- und Gehaltstarifverträge)?

Die Friedenspflicht aus den Lohn- und Gehaltstarifverträgen endet, wenn diese Tarifverträge, die frühestens zum 31. März 2024 gekündigt werden können, gekündigt sind, Verhandlungen gescheitert und ein Schlichtungsverfahren erfolglos durchgeführt wurde. Der neue Tarifvertrag ändert daran ausdrücklich nichts, § 3 (3) TV Inflationsausgleichsprämie.

14. Muss die Inflationsausgleichsprämie auch in 2025 gezahlt werden?

Nein, der Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung zum 31. Dezember 2024, § 4 TV Inflationsausgleichsprämie.

Berlin, den 30. Januar 2023

Anhang – Kürzungstabellen

1. Arbeitnehmer

Beschäftigungsmonate 1. Februar 2023 – 31. Dezember 2024	Auszahlung in €	Kürzung in €
1	43,48	956,52
2	86,96	913,04
3	130,43	869,57
4	173,91	826,09
5	217,39	782,61
6	260,87	739,13
7	304,35	695,65
8	347,83	652,17
9	391,30	608,70
10	434,78	565,22
11	478,26	521,74
12	521,74	478,26
13	565,22	434,78
14	608,70	391,30
15	652,17	347,83
16	695,65	304,35
17	739,13	260,87
18	782,61	217,39
19	826,09	173,91
20	869,57	130,43
21	913,04	86,96
22	956,52	43,48
23	1.000,00	0,00

2. Auszubildende

Ausbildungsmonate 1. Februar 2023 - 31. Dezember 2024	Auszahlung in €	Kürzung in €
1	13,04	286,96
2	26,09	273,91
3	39,13	260,87
4	52,17	247,83
5	65,22	234,78
6	78,26	221,74
7	91,30	208,70
8	104,35	195,65
9	117,39	182,61
10	130,43	169,57
11	143,48	156,52
12	156,52	143,48

13	169,57	130,43
14	182,61	117,39
15	195,65	104,35
16	208,70	91,30
17	221,74	78,26
18	234,78	65,22
19	247,83	52,17
20	260,87	39,13
21	273,91	26,09
22	286,96	13,04
23	300	0