
FAQ zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie (IAP)

(Tarifabschluss 20.06.2023)

- 1) Darf die Zahlung mit einer schon vorausgehenden IAP verrechnet werden, z.B. mit der damaligen Energiepauschale (die ja dem Arbeitgeber wieder erstattet wurde) und den Corona Sonderzahlungen?**

Es sind alles voneinander unabhängige Zahlungen: Corona-Prämie war freiwillig; EPP ist gesetzlich vorgeschrieben; IAP ist grundsätzlich optional, aber tariflich vereinbart.

Es kann ausschließlich die schon gezahlte IAP mit der tariflichen IAP verrechnet werden. Wenn ein AG bis jetzt 300 Euro gezahlt hat, sind 200 bis 31.10.24 zu zahlen, wenn er 550 gezahlt hat, muss er nichts mehr bezahlen, wenn er aufrechnet.

- 2) In welcher Höhe wird die IAP bei geringfügig Beschäftigten/Teilzeitbeschäftigten ausbezahlt?**

Alle Mitarbeiter*innen erhalten die volle IAP von jeweils 250 Euro im jeweiligen Tarifjahr.

- 3) Was erhalten die Mitarbeiter*innen, die z. B. zum Ende August ausscheiden bzw. bekommen diese überhaupt was? Welche IAP erhalten Mitarbeiter*innen, die z. B. ab dem 1. September eingestellt werden?**

Die tarifliche IAP wird an die Mitarbeiter*innen gezahlt, die zum Abrechnungszeitpunkt (Abrechnungsmonat) im Betrieb beschäftigt sind. Mitarbeiter*innen die früher aus dem Betrieb ausscheiden oder erst später eingestellt werden, werden nicht berücksichtigt.

- 4) Es gibt Betriebe, die zwei getrennte Gesellschaften unterhalten. In einem Betrieb sind die Mitarbeiter*innen Vollzeit beschäftigt und im anderen Betrieb sind die identischen Mitarbeiter*innen als geringfügig Beschäftigte beschäftigt. D.h., diese Mitarbeiter*innen bekommen die IAP zwei Mal?**

Grundsätzlich ist das richtig, gleichwohl stellt sich die Frage, ob individuell die Mitarbeiter*innen im 2. Betrieb auch vom Tarifvertrag umfasst sind. Diese Frage kann ja theoretisch immer in Frage gestellt werden.

5) Wird die IAP bei der Berechnung der Ausbildungsumlage zugrunde gelegt?

Nein, da kein Bruttolohn, respektive steuer- und sozialversicherungsfrei

6) Wird die IAP auch bezahlt, wenn Mitarbeiter*innen in Mutterschutz bzw. Elternzeit sind? Erhalten Mitarbeiter*innen die IAP, die in der passiven Phase der Altersteilzeit sind??

Mitarbeiter*innen, die sich in Elternzeit oder der passiven Phase der Altersteilzeit befinden, erhalten keine IAP. Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz befinden, erhalten die IAP, da das Arbeitsverhältnis nicht ruht.

7) Erhalten Langzeiterkrankte auch die IAP?

Erkrankten Mitarbeiter*innen steht die IAP ebenso zu, auch während des Bezuges von Krankengeld (also nach Ablauf der 6-wöchigen Lohnfortzahlung), da das Arbeitsverhältnis während der Erkrankung nicht ruht.