

Arbeitnehmer sind durch die anhaltend hohe Inflation weiterhin stark belastet. Um sie zu unterstützen, wurde jüngst durch § 3 Nr. 11c EStG eine einfache und unbürokratische Möglichkeit geschaffen: Arbeitgeber können vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 bis zu 3.000 Euro vollkommen frei von Steuern und Sozialabgaben an ihre Arbeitnehmer zahlen. Es profitieren sowohl Arbeitnehmer durch den Zufluss „brutto wie netto“ als auch Arbeitgeber durch die entfallenden Sozialabgaben und einer höheren Mitarbeitermotivation.

## Voraussetzungen für die Inflationsausgleichprämie

Um von der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie in § 3 Nr. 11c EStG profitieren zu können, muss

1. der Arbeitgeber einem seiner Arbeitnehmer
2. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
3. bis zum 31.12.2024
4. zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise
5. Zuschüsse oder Sachbezüge
6. bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 Euro zuwenden und
7. im Lohnkonto aufzeichnen (§ 41 Abs. 1 S. 3 EStG)

Positiver Nebeneffekt der Steuerbefreiung ist, dass zugleich gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV eine Betragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht. Denn es handelt sich bei der Inflationsausgleichsprämie nicht um Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV.

### 1. Auszahlung durch einen Arbeitgeber an einen seiner Arbeitnehmer

Die steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie kann nur von einem Arbeitgeber an einen zu ihm in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer gezahlt werden. Unerheblich ist es dabei, ob sie in Voll- oder Teilzeit beschäftigt werden. Begünstigt sind auch Aushilfen, Azubis und Minijobber. Da die Zahlung steuer- und beitragsfrei ist, wird sie auch nicht auf die Minijobgrenze angerechnet. Auch Leiharbeitnehmer sind begünstigt. Ihnen kann der Verleiher als lohnsteuerlicher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie gewähren.

Keine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie lässt sich an freie Mitarbeiter, selbstständig tätige Handelsvertreter sowie Arbeitnehmer verbundener Unternehmen (z. B. Arbeitnehmer einer Tochter- oder Schwestergesellschaft) zahlen. Denn begünstigt sind nur die Arbeitnehmer, die zum zahlenden Arbeitgeber in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen.

**Die Inflationsausgleichsprämie kann auch Arbeitnehmern gewährt werden, deren Arbeitsverhältnis z. B. infolge von Kurzarbeit, Bezug von Krankengeld oder Elternzeit (mit Bezug von Elterngeld) ruht.**

Soll ein angestellter Geschäftsführer die Inflationsausgleichsprämie erhalten, ist zu unterscheiden. Ist der Geschäftsführer nicht Gesellschafter, ist eine steuer- und beitragsfreie Zahlung möglich. Sollte der Geschäftsführer zugleich auch Gesellschafter (= Gesellschafter-Geschäftsführer) sein, so kommt es auf die Rechtsform der Gesellschaft an. Handelt es sich um

-eine Personengesellschaft (z. B. GbR, OHG, KG, GmbH & Co. KG), kann dem Gesellschafter-Geschäftsführer keine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie zugewandt werden, da dann gewerbliche Einkünfte vorliegen (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 Hs. 2 EStG).

-um eine Kapitalgesellschaft (z. B. UG, GmbH, AG), kann der Gesellschafter-Geschäftsführer von der Inflationsausgleichsprämie profitieren. Allerdings sind dann die Grundsätze des Fremdvergleichs zu beachten, damit sich keine verdeckte Gewinnausschüttung ergibt.

**Wichtig |** Der Fremdvergleich ist ferner zu beachten, wenn bei einer Kapitalgesellschaft auch der Ehepartner oder Kinder des Gesellschafters beschäftigt werden und diese eine Inflationsausgleichsprämie erhalten sollen. Es empfiehlt sich, diesen Personen nicht eine höhere Prämie als „normalen“ Arbeitnehmern zukommen zu lassen.

## 2. Auszahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zahlungen können als Inflationsausgleichsprämie begünstigt sein. Damit ist die Steuerbefreiung insbesondere bei einem Gehaltsverzicht oder bei einer Gehaltsumwandlung ausgeschlossen. Die Zahlung muss „on top“ geleistet werden. Wann die Zahlung diese Voraussetzung erfüllt, definiert § 8 Abs. 4 EStG.

Beispiele für Inflationsausgleichsprämie

Schädliche Beispiele	Unschädliche Beispiele
<p>Der Arbeitnehmer verzichtet</p> <p>a) auf ein bereits zugesagtes oder vereinbartes Urlaubsgeld</p> <p>b) auf eine bereits zugesagte oder vereinbarte Gehaltserhöhung</p> <p>c) auf einen Teil seines vereinbarten Grundgehalts</p> <p>d) auf die Auszahlung von Überstunden oder ähnlichem</p> <p>e) auf eine zugesagte oder vereinbarte Prämie bzw. Gewinnbeteiligung</p> <p>und erhält stattdessen eine entsprechende Inflationsausgleichsprämie.</p>	<p>a) Der Arbeitnehmer erhält eine Inflationsausgleichsprämie zusätzlich zu seinem Gehalt, ohne dass dafür im Gegenzug andere Zahlungen oder Ansprüche gegen den Arbeitgeber entfallen.</p> <p>b) Ein bisher freiwillig vom Arbeitgeber gezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld wurde für 2022, 2023 oder 2024 den Arbeitnehmern noch nicht zugesagt und nun in eine Inflationsausgleichsprämie umgewandelt (Achtung: betriebliche Übung und Arbeitsverträge beachten!)</p>

**Wichtig |** Da die Inflationsausgleichsprämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden muss, steht es grundsätzlich jedem Arbeitgeber frei, ob und, wenn ja, in welcher Höhe er eine Zahlung vornimmt. Es besteht kein Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, dass dieser zwingend eine Zahlung vorzunehmen hat. Es ist aber zu erwarten, dass sich Gewerkschaften bei künftigen Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden auf die Zahlung einer Prämie verständigen werden.

## 3. Auszahlung bis zum 31.12.2024

Die Bundesregierung geht davon aus, dass sich die Energiepreise mittelfristig entspannen. Die Auszahlung der steuer- und beitragsfreien Inflationsausgleichsprämie ist daher bis zum 31.12.2024 befristet.

Das hat den großen Vorteil, dass Arbeitgeber frei bestimmen können, ob, wann und in welcher Form sie die Zahlungen leisten. Sie können die 3.000 Euro in einem Betrag oder ratierlich in der Zeit zwischen dem 26.10.2022 und dem 31.12.2024 leisten.

#### Beispiel

Ein Arbeitgeber möchte seinen Arbeitnehmern 2.000 Euro steuerfrei zukommen lassen. Er entscheidet sich dafür, jeweils am 01.12.2022, 01.06.2023, 01.12.2023 und am 01.06.2024 je 500 Euro an seine Arbeitnehmer zu überweisen.

Lösung: Der Arbeitgeber kann in vier Raten bis 31.12.2024 zahlen. Das führt unter Einhaltung der weiteren Voraussetzungen zur Steuerfreiheit der Zahlungen.

#### 4. Auszahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise

Die Steuerbefreiung ist dafür gedacht, die infolge der anhaltend hohen Inflation stark belasteten Arbeitnehmer zu unterstützen. Deshalb muss zwischen der Zahlung und den gestiegenen Verbraucherpreisen eine Verbindung bestehen. Allerdings werden nach der Gesetzesbegründung keine besonderen Anforderungen zwischen der Leistung des Arbeitgebers und den Preissteigerungen gestellt. Es soll bereits genügen, wenn der Arbeitgeber bei der Gewährung der Prämie für den begünstigten Arbeitnehmer deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit den Preissteigerungen steht (Bundestag-Drucksache 20/3763, Abschnitt B, Abruf-Nr. [231980](#)).

##### PRAXISTIPPS |

Für die Praxis empfiehlt es sich (auch aus Nachweisgründen gegenüber künftigen Lohnsteueraußenprüfern), in der jeweiligen Lohn- oder Gehaltsabrechnung oder auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohn- oder Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers einen Hinweis aufzunehmen. Darin sollte deutlich gemacht werden, dass die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie dazu dient, die anhaltend hohen Belastungen infolge der Preissteigerungen zu reduzieren.

Außerdem sollten Arbeitgeber die Leistung bzw. Zahlung ausdrücklich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. Sie sollten sich dazu (auch aus Nachweisgründen) eine entsprechende Erklärung vom Arbeitnehmer unterzeichnen lassen.

##### Musterformulierung / Inflationsausgleichsprämie

Die Gewährung der als Inflationsausgleichsprämie bezeichneten einmaligen Zahlung in Höhe von ... Euro erfolgt durch den Arbeitgeber ... (Name) freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die anhaltend hohen Belastungen des Arbeitnehmers ... (Name) aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht. Die Zahlung ist nach § 3 Nr. 11c EStG Steuer- und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV betragsfrei.

#### 5. Auszahlung bis zum Höchstbetrag von 3.000 Euro

Für die Inflationsausgleichsprämie gilt ein Höchstbetrag von 3.000 Euro je Arbeitnehmer. Da es sich um einen Freibetrag und nicht um eine Freigrenze handelt, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch einen niedrigeren oder höheren Betrag zuwenden. Entscheidet sich der

Arbeitgeber für einen höheren Betrag, unterliegt allerdings der den Freibetrag von 3.000 Euro übersteigende Teil als Arbeitslohn der Besteuerung und den Sozialabgaben und nur 3.000 Euro sind steuer- und beitragsfrei.

**Wichtig |** Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Inflationsausgleichsprämie vollkommen alleine. Ihm verbleibt lediglich der Abzug als Betriebsausgabe.

Der Höchstbetrag stellt auf das Arbeitsverhältnis ab. Aus dem Grund können Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitgebern mehrfach profitieren. Ein Arbeitnehmer mit einem Haupt- und Nebenjob kann damit bis zu 6.000 Euro steuer- und beitragsfrei erhalten (3.000 Euro vom Arbeitgeber des Hauptjobs und 3.000 Euro vom Arbeitgeber des Nebenjobs). Gleichermaßen können Arbeitnehmer mehrfach profitieren, wenn sie bis zum 31.12.2024 ihren Arbeitgeber wechseln.

Beispiel

Zahlt ein Arbeitgeber z. B. im Dezember 2022 seinen Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro steuer- und beitragsfrei aus und wechselt einer der Arbeitnehmer zum 01.03.2023 den Arbeitgeber, kann dieser von seinem neuen Arbeitgeber nochmals bis zu 3.000 Euro steuer- und beitragsfrei erhalten.

Wechselt er danach erneut den Arbeitgeber, sind wieder bis zu 3.000 Euro steuer- und beitragsfrei drin. Ausnahme: Er wechselt wieder zurück zu seinem ersten Arbeitgeber. Da ihm dieser bereits den Höchstbetrag steuer- und beitragsfrei geleistet hat, kann er ihm nicht nochmals eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie zahlen.

**Wichtig |** In den Fällen einer zivilrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge und bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB (z. B. Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft) ist nicht von einem weiteren Arbeits- oder Dienstverhältnis auszugehen. In diesem Fall tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Aus diesem Grund besteht weiterhin lediglich ein Arbeitsverhältnis, sodass eine mehrfache steuer- und beitragsfreie Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nicht möglich ist. Wurde der Höchstbetrag von 3.000 Euro bereits ausgeschöpft, unterliegen weitere Zahlungen als sonstiger Bezug den Steuern und Sozialabgaben.

## 6. Aufzeichnungen im Lohnkonto

Die steuerfreien Leistungen infolge der Inflationsausgleichsprämie sind im Lohnkonto der jeweiligen Arbeitnehmer aufzuzeichnen (§ 41 Abs. 1 S. 3 EStG). Damit wird sichergestellt, dass die Zahlung für den Lohnsteueraußenprüfer als solche erkennbar ist und die zugrunde liegende Vereinbarung bei Bedarf geprüft werden kann. Es empfiehlt sich daher, auch mit dem Arbeitnehmer geschlossene Vereinbarungen (siehe obige Musterformulierung) zum Lohnkonto zu nehmen.

Die Zahlung muss nicht auf der jährlichen Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden. Ferner muss der Arbeitnehmer sie nicht in seiner Steuererklärung angeben, sie unterliegt auch nicht dem Progressionsvorbehalt.

Keine Anrechnung auf Sozialleistungen

Zahlt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie, kommt diese auch bei Beziehern von Arbeitslosengeld/Sozialleistungen im Sinne des SGB II in voller Höhe an. Denn gemäß dem neuen § 1 Abs. 1 Nr. 7 Alg II-V ist die Inflationsausgleichsprämie für Zwecke des Arbeitslosengeldes und für Sozialleistungen nicht als Einkommen im Sinne des SGB II zu berücksichtigen. Damit wird die steuerliche Privilegierung der Inflationsausgleichsprämie auch im SGB II nachvollzogen. Zudem

wird damit verhindert, dass aufgrund von den tatsächlichen Hilfebedarf übersteigenden Einnahmen der Leistungsbezug im Monat der Zuwendung unterbrochen wird.

### Prämie und Kurzarbeitergeld

U. E. wirkt sich die Prämie auf das Kurzarbeitergeld nicht aus. Der Arbeitnehmer erhält dann ganz normal das Kurzarbeitergeld und zusätzlich die steuer- und beitragsfreie Prämie. So war es beim Corona-Bonus ja auch.

### Vergleich Sonderzahlung – Inflationsausgleichsprämie

Die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer immense Vorteile. Der Arbeitnehmer freut sich über ein steuer- und beitragsfreies Gehaltsextra, das zu 100 Prozent bei ihm ankommt. Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer effektiv und vergünstigt motivieren und unterstützen. Denn das, was er aufwendet, kommt zu 100 Prozent beim Arbeitnehmer an, und er ist nicht mit zusätzlichen Sozialabgaben belastet. Zudem ist die Zahlung als Betriebsausgabe abzugsfähig. Der immense Vorteil der Inflationsausgleichsprämie zeigt sich eindrucksvoll in einem Belastungsvergleich.

### Beispiel

Möchte Arbeitgeber A einem Arbeitnehmer (Steuerklasse I, keine Kinder/Konfession, Bruttolohn 2.500 Euro) mit bzw. ohne Inflationsausgleichsprämie einmalig 3.000 Euro netto extra zuwenden, ergibt sich für A ein Vorteil von 3.464 Euro.

Belastungsvergleich	Normale Sonderzahlung	Inflationsausgleichsprämie
Aufwand Arbeitgeber	6.464 Euro	3.000 Euro
Bruttovorteil Arbeitnehmer	5.758 Euro	3.000 Euro
Nettovorteil Arbeitnehmer	3.000 Euro	3.000 Euro
Ersparnis Arbeitgeber		3.464 Euro

### WICHTIG:

### Inflationsausgleichsprämie: Ist sie an alle Arbeitnehmer und in gleicher Höhe zu zahlen?

FACHBEITRAG IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft von RECHTSANWÄLTIN DR. VIKTORIA WINSTEL, OSBORNE CLARKE, KÖLN

Hier stellen sich nun Fragen zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern: Müssen Arbeitgeber die Prämie einheitlich an alle zahlen? Darf differenziert werden und wenn ja, nach welchen Kriterien? Sind Unterschiede in der Höhe der Zahlungen zulässig?

### Hürde 1: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Soll die Inflationsausgleichsprämie nicht einheitlich an alle Arbeitnehmer ausgezahlt werden, muss der Arbeitgeber zunächst den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Als allgemeine Regel verbietet er eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer.

### **Bildung von Arbeitnehmergruppen nötig**

Die Gleichbehandlung muss innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen sichergestellt sein. Aus dem Grund sind Gruppen zu bilden, innerhalb derer die Arbeitnehmer gleichbehandelt werden müssen.

Arbeitgeber, die die Inflationsausgleichsprämie nicht an alle Arbeitnehmer zahlen wollen bzw. die sie in unterschiedlicher Höhe zahlen möchten, müssen anhand objektiver Kriterien differenzieren. Solche „Differenzierungskriterien“ können die besondere Belastung einer Gruppe, der Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich oder unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmergruppe sein

Beispiele für sachliche Differenzierung bei Inflationsausgleichsprämie

Als Kriterium kann z. B. eine bestimmte Einkommensgrenze dienen. Besonders Geringverdiener bekommen die hohen Reallohnverluste zu spüren, die durch die Preissteigerungen u. a. bei Gas, Strom, Kraftstoffen und Lebensmitteln entstehen. Der Arbeitgeber könnte also die Inflationsausgleichsprämie nur an Arbeitnehmer mit einem Einkommen unterhalb einer bestimmten Grenze auszahlen und Besserverdiener ausschließen.

Weiteres Kriterium könnte der Familienstand sein. Von den Preissteigerungen sind Arbeitnehmer mit Kindern in einem höheren Maße betroffen als diejenigen ohne Kinder. Arbeitgeber könnten die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie daher von der Frage abhängig machen, ob ein Arbeitnehmer Kinder hat.

Der Arbeitgeber differenziert zulässig, wenn er entsprechend einem Tarifvertrag eine Sonderzahlung nur an die Mitglieder der tarifschließenden Gesellschaft leistet.

**Wichtig** | Auch andere Kriterien können zulässig sein, solange sie objektivierbar und sachlich sind.

### **Grenzen der Gruppenbildung**

Verstößt der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, z. B. durch eine sachfremde Gruppenbildung, könnten sich die benachteiligten Arbeitnehmer wehren. Sie könnten auch eine Prämie in gleicher Höhe fordern.

- Beispiel für eine sachfremde Gruppenbildung

Arbeitgeber A zahlt den beiden in Vollzeit angestellten Arbeitnehmern eine Inflationsausgleichsprämie von je 2.000 Euro, dem Arbeitnehmer in Teilzeit zahlt A keine Prämie, weil sein Arbeitspensum geringer ist als das der Vollzeitbeschäftigten.

Ergebnis: A verstößt durch das pauschale Abstellen auf das geringere Arbeitspensum von Teilzeit- gegenüber Vollzeitkräften gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zudem verstößt A gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten nach

§ 4 TzBfG, das hier die speziellere Regelung darstellt. Folge: „Anpassung nach oben“ und ggf. Schadenersatzpflicht durch A.

**Wichtig | Zulässig ist es, eine Inflationsausgleichsprämie anteilmäßig (pro rata temporis) im Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung zu kürzen.**

## **Hürde 2: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Auch das AGG verbietet eine ungerechtfertigte Benachteiligung Einzelner. Nach § 1 AGG sind Differenzierungen aus „Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verboten. Inhaltlich lassen sich AGG und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz oft nicht überschneidungsfrei abgrenzen.

Differenziert der Arbeitgeber bei der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nach den AGG-Merkmalen, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz (regelmäßig gleichbedeutend mit Anpassung nach oben) sowie zusätzlich auf eine verschuldensunabhängige Entschädigung.

**Wichtig |** Zahlt der Arbeitgeber die Inflationsausgleichsprämie etwa nur an Vollzeitbeschäftigte, werden meist weibliche Beschäftigte mittelbar diskriminiert. Denn sie machen den Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigten aus. Zur Rechtfertigung muss der Arbeitgeber auch hier sachliche Gründe vortragen, die die Differenzierung legitimieren. Auch im Übrigen dürfen Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht diskriminiert werden (§ 4 TzBfG).

## **Sonderfall: Inflationsausgleichsprämie für Minijobber**

Die Inflationsausgleichsprämie zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Sie kann somit auch an Minijobber gezahlt werden, ohne dass sich deren sozialversicherungsrechtlicher Status ändert.

Beispiel

Alle Minijobber in einem Physiotherapiezentrum erhalten wegen der gestiegenen Lebenshaltungskosten zusätzlich zu den 520 Euro eine Inflationsausgleichsprämie von 260 Euro.

Ergebnis: Die Beschäftigung bleibt weiterhin ein Minijob, da es sich bei der Inflationsausgleichsprämie um eine steuerfreie und sozialversicherungsfreie Leistung handelt. Der Arbeitgeber verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil er alle Minijobber wegen ihres Einsatzes honoriert.

Zulässig ist es, die Inflationsausgleichsprämie der Höhe nach bei Minijobbern zu kürzen entsprechend der Regelung für Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte.

## **Tarifvertraglicher Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie**

Die freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers kann in einigen Fällen auch eine Pflicht desselben sein, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung hat. Ein Anspruch kann sich aus Tarifvertrag ergeben.

Eine solche beispielhafte Aufnahme in das tarifliche Regelungswerk hat aktuell aufgrund der Verhandlungen zwischen IG BCE und Chemie-Arbeitgeber stattgefunden. Das verhandelte Entlastungspaket sieht vor: Die Prämie wird in zwei Teilzahlungen ausgezahlt. Die erste Zahlung ist spätestens am 31.12.2023 fällig, die zweite spätestens am 31.12.2024. Arbeitgeber können das Geld aber freiwillig auch schon früher auszahlen oder als Gesamtbetrag.