

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

München, 9. Mai 2022

FAQ zur Einmalzahlung für Tarifangestellte

Verfasser:

Tobias Hohenadl
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Gliederung

A. Anspruchsberechtigte.....	3
1. Erhalten Prokuristen die Einmalzahlung?	3
2. Erhalten langzeiterkrankte Arbeitnehmer die Einmalzahlung?	3
3. Erhalten Arbeitnehmer in Elternteilzeit die Einmalzahlung?	3
4. Erhalten Werkstudenten die Einmalzahlung?	4
5. Erhalten Mitarbeiter im Vorruhestand die Einmalzahlung?	4
6. Erhalten außertarifliche Angestellte die Einmalzahlung?.....	4
7. Erhalten übertariflich vergütete Angestellte die Einmalzahlung?.....	4
8. Erhalten dual Studierende die Einmalzahlung?	5
9. Haben Arbeitnehmer im Rahmen eines Sabbaticals Anspruch auf die Einmalzahlung?	5
B. Höhe der Einmalzahlung.....	6
1. Bekommt ein Mitarbeiter die volle Einmalzahlung, wenn er erst im Laufe des Jahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten ist?.....	6
2. Welche Auswirkungen hat es, wenn der Arbeitnehmer zu einem anderen Versicherungsunternehmen wechselt?	6
3. Hat der unterjährige Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit Einfluss auf die Höhe der Einmalzahlung?	6
4. Haben Angestellte, die mehr als die tariflich festgelegten 38 Stunden pro Woche arbeiten, Anspruch auf eine anteilig höhere Einmalzahlung?	6
5. Wie erfolgt die Berechnung der Höhe der Einmalzahlung bei ATZ?	6
C. Auswirkung auf Versorgungsordnung.....	7
Handelt es sich bei der Einmalzahlung um laufendes monatliches Entgelt oder eine einmalige Sonderzahlung?	7

Vorwort

Tarifvereinbarungen sehen häufig sog. Einmalzahlungen für Tarifangestellte und Auszubildende vor (zuletzt s. Tarifvereinbarung vom 2.4.2022): Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die unter Teil II des MTV fallen und am festgelegten Stichtag Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 MTV, auf Altersteilzeitvergütung, auf Leistung gem. § 10 Ziff. 1 bis 3 MTV oder auf Leistungen für die Zeiten der Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz haben.

Angestellte des Werbeaußendienstes (auch organisierender Werbeaußendienst) und solche Mitarbeiter, die zu den vorgenannten Zeitpunkten keinen Anspruch auf die vorgenannten Leistungen haben, erhalten keine Einmalzahlungen.

A. Anspruchsberechtigte

1. Erhalten Prokuristen die Einmalzahlung?

Anspruch auf die Einmalzahlung haben alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Angestellten und solche, denen die Anwendung der tariflichen Regelungen vertraglich zugesagt wurde. Nachdem Prokuristen ausweislich der Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 2 MTV vom 8.8.1994 „in jedem Fall“ aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen wurden, die Tarifvereinbarungen (zuletzt vom 30.11.2019) aber auf die Anwendung der tariflichen Regelungen abstellen, haben die Prokuristen jedenfalls keinen tariflichen Anspruch auf diese Leistungen.

2. Erhalten langzeiterkrankte Arbeitnehmer die Einmalzahlung?

Ja, aber nur solange, wie der Arbeitnehmer noch den Zuschuss zum Krankengeld nach MTV erhält, denn Ziff. 2 des Tarifvertrags verlangt nur, dass es Anspruch auf Leistungen gem. § 10 Ziff. 1 – 3 MTV auf Krankengeldzuschuss besteht. Entscheidend ist der maßgebliche Stichtag, an welchem der Krankengeldzuschuss noch gezahlt werden muss.

Dabei kommt es nach dem Zweck der Leistung nur auf die Anspruchsberechtigung dem Grunde nach an. Insofern erhalten auch Arbeitnehmer die Einmalzahlung, deren Krankengeld bereits 90% der Gesamtnettobezüge ausmacht.

3. Erhalten Arbeitnehmer in Elternzeit die Einmalzahlung?

In Elternzeit befindliche Angestellte haben keinen Anspruch auf die Einmalzahlung, wenn sie am Stichtag keinen Anspruch auf Bezüge bzw. die Ersatzleistungen haben. Dies gilt auch für die Angestellten, die die Partnermonate in Anspruch nehmen und dadurch keinen Anspruch auf Bezüge am Stichtag haben. Sollten sie in Teilzeit in Elternzeit tätig sein, haben sie Ansprüche auf Teilbezüge und damit auch auf eine anteilige Einmalzahlung.

4. Erhalten Werkstudenten die Einmalzahlung?

Werkstudenten haben Anspruch auf die Einmalzahlung, wenn sie unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Dies ist ausweislich der Regelung in § 1 Ziff. 2 MTV dann der Fall, wenn sie nicht nebenberuflich, also mehr als 25 % der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, tätig sind und einem Studium nachgehen. Es ist also zu prüfen, ob der Werkstudent im Wochendurchschnitt mehr als 9,5 Stunden tätig ist. Ist dies der Fall, werden sie von den tariflichen Regelungen erfasst und haben entsprechend ihrem Zeitanteil einen Anspruch auf die volle oder anteilige Einmalzahlung.

5. Erhalten Mitarbeiter im Vorruhestand die Einmalzahlung?

Ehemalige Angestellte, die sich im Vorruhestand befinden, können – sofern auf betrieblicher Ebene oder individualvertraglich nichts anderes geregelt ist – die Einmalzahlung nicht beanspruchen. Vorruheständler sind keine Arbeitnehmer i.S.d. § 1 Ziff. 2 MTV und damit nicht von dem Geltungsbereich der Tarifvereinbarung umfasst. Dem lässt sich auch nicht entgegenhalten, dass die Einmalzahlung Kompensation für Nullmonate ist, an der diese Personen, die auch sonst an der Tariflohnentwicklung teilnehmen, zu beteiligen wären. Denn diese Entwicklung des Vorruhestandsgelds an der Tariflohnentwicklung ist eine Berechnungsmodalität ohne die Wirkung einer Geltungsbereichsausweitung, sofern dies im jeweiligen Unternehmen nicht ausdrücklich anders geregelt wurde.

6. Erhalten außertarifliche Angestellte die Einmalzahlung?

Außertarifliche Angestellte, also solche die nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages gemäß § 1 MTV fallen, haben keinen Anspruch auf die Einmalzahlung. Sie erhalten keine Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV.

7. Erhalten übertariflich vergütete Angestellte die Einmalzahlung?

Übertariflich vergütete Angestellte erhalten ein Gehalt, das oberhalb des Tarifniveaus liegt. Sie werden – ihre Tarifbindung unterstellt - aber weiterhin vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst. Damit ist in ihrem Gehalt stets auch ein tarifliches Entgelt enthalten, sie erhalten also (auch) Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV. Damit haben sie auch einen Anspruch auf die Einmalzahlung, wenn sie die weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Nachdem die Tarifbindung dieser Angestellten regelmäßig nicht bekannt ist, enthalten Arbeitsverträge häufig eine Bezugnahme Klausel, die – je nach Ausgestaltung – die Anspruchsberechtigung auf die Einmalzahlung vermitteln kann. Wird die Teilnahme dieser Gehälter an der linearen Tariflohnentwicklung arbeitsvertraglich zugesichert oder tatsächlich vollzogen, und dann ggf. sogar nur begrenzt auf den tariflichen Teil der Vergütung, hat dies ebenfalls zur Konsequenz, dass diese Angestellten einen Anspruch auf die Einmalzahlung haben.

Handelt es sich dagegen um individuell ausgehandelte Gehälter ohne Bezug zu den Tarifgehältern, nehmen die so vergüteten Angestellten nicht an der Tariflohnentwicklung und damit auch nicht an dem Anspruch auf die Einmalzahlung teil. Sie könnten aber ihre Anspruchsberechtigung dadurch herstellen, dass sie Mitglied einer Gewerkschaft werden.

8. Erhalten dual Studierende die Einmalzahlung?

Duale Studentinnen und Studenten fallen grds. nicht unter den personellen Geltungsbereich. Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i.S.d. BBiG handelt, gelten nicht als Arbeitnehmer oder Auszubildende i.S.d. tariflichen Vorschriften. Ein Anspruch auf die Einmalzahlung kann ausschließlich bei den sog. ausbildungsintegrierten Studiengängen entstehen, in denen neben dem Studium auch eine Berufsausbildung nach BBiG abgeschlossen wird.

9. Haben Arbeitnehmer im Rahmen eines bezahlten Sabbaticals Anspruch auf die Einmalzahlung?

Bei dieser Frage kommt es im Ergebnis darauf an, wie die entsprechenden betrieblichen Regelungen des Sabbaticals ausgestaltet sind. In der Regel werden in diesen Fällen die Einmalzahlungen nicht weitergeben werden müssen. Hierfür spricht insbesondere der tarifliche Normzweck, der mit einer Einmalzahlung verfolgt wird. Dieser besteht gerade nicht darin, eine „nachträgliche“ Tarifierhöhung für solche Arbeitsleistungen zu bewirken, welche zu einem Zeitpunkt während der Gültigkeit des ungekündigten Gehaltstarifvertrages erbracht wurden. Zweck ist es vielmehr, die ab einem bestimmten Stichtag (Ende des gekündigten Gehaltstarifvertrages) zunächst noch unterbliebene Tarifgehaltssteigerung zu kompensieren. Die Einmalzahlung zielt also auf die Vergütung von Leistungen ab, die nach dem Ende des ursprünglich gekündigten Gehaltstarifvertrages erbracht wurden.

Es kann sich bei der Bezahlung im Rahmen eines Sabbaticals allerdings auch um „aufgeschobene Vergütung“ handeln. Wenn dies so ist, z.B. weil Tarifloohnerhöhungen auch auf ein Wertguthaben weitergeben werden, so besteht nach dem Normzweck der Tarifregelung kein Grund, die Einmalzahlung nicht zu gewähren. Von der Ausschlussregelung sollen im Sinne der betrieblichen Regelung dann wohl nur diejenigen Mitarbeiter ausgenommen werden, die keinen Vergütungsanspruch am Stichtag haben.

B. Höhe der Einmalzahlung

1. Bekommt ein Mitarbeiter die volle Einmalzahlung, wenn er erst im Laufe des Jahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten ist?

Bei der Regelung zur Einmalzahlung handelt es sich um eine Stichtagsregelung. Maßgebend ist also allein der Zustand am jeweiligen Stichtag. Das bedeutet, dass Angestellte, die am Stichtag eingetreten sind und Vollzeit arbeiten sowie die weiteren Voraussetzungen erfüllen, den vollen Anspruch haben. Eine Wartezeit ist nicht vorgesehen.

2. Welche Auswirkungen hat es, wenn der Arbeitnehmer zu einem anderen Versicherungsunternehmen wechselt?

Der Mitarbeiter hat einmal Anspruch auf die volle Einmalzahlung und zwar dort wo er am Stichtag im Arbeitsverhältnis steht. Beim neuen Arbeitgeber hat er keinen nochmaligen Anspruch auf die Einmalzahlung.

3. Hat der unterjährige Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit Einfluss auf die Höhe der Einmalzahlung?

Unterjährige Wechsel der Arbeitszeit sind unerheblich. Es kommt allein auf die Arbeitszeit am Stichtag an.

4. Haben Angestellte, die mehr als die tariflich festgelegten 38 Stunden pro Woche arbeiten, Anspruch auf eine anteilig höhere Einmalzahlung?

Die Tarifvertragsparteien haben eine Einmalzahlung für alle Arbeitnehmer in bestimmter Höhe festgelegt und nur bei in (Alters-)Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern eine anteilige Kürzung vorgesehen. Da die Tarifvereinbarung betreffend Arbeitnehmer, die mehr als die tariflich festgelegten 38 Stunden pro Woche arbeiten, schweigt, ist im Umkehrschluss aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien eine anteilige Kürzung für in Teilzeit Beschäftigte geregelt haben, zu folgern, dass die Einmalzahlung nicht etwa anteilig zu erhöhen ist.

5. Wie erfolgt die Berechnung der Höhe der Einmalzahlung bei ATZ?

Entscheidend ist, ob am Stichtag Anspruch auf Altersteilzeitvergütung besteht. Dann muss der in der ATZ-Vereinbarung auf den Gesamtzeitraum zu berechnende Teilzeitgrad zu Grunde gelegt werden.

Konkretes Beispiel: Ein Arbeitnehmer im AZ-Korridor (42 Stunden), der ein ATZ-Blockmodell vereinbart und insoweit „umgelegt“ 21 Stunden wöchentlich arbeitet, erhält eine Einmalzahlung, deren Höhe genau an dieser Quote und nicht fiktiv an 19 Stunden (38/2) auszurichten ist. Die Einmalzahlung unterliegt zudem als halbierte Leistung der 30 %-Aufstockung nach dem AtzA.

C. Auswirkung auf Versorgungsordnung

Handelt es sich bei der Einmalzahlung um laufendes, monatliches Entgelt oder eine einmalige Sonderzahlung?

Dies kann nur durch Auslegung der jeweiligen bAV-Versorgungsordnung bzw. des Versorgungsversprechens erfolgen. Im TV steht die Einmalzahlung unter der Überschrift „II. Einmalzahlung für Angestellte/Auszubildende“. Das ist ein klares Indiz, dass diese Zahlung – anders als die laufenden Zahlungen unter Ziff. I – nicht als vereinbartes monatliches Bruttogehalt i.S.d. Versorgungsregelungen zu werten ist.

Dieses Ergebnis sollte idealerweise noch durch weitere systematische Argumente in den Versorgungsordnungen untermauert werden.
