

Merkblatt

Einmalbetrag aus Tarifabschluss 2024

Der Tarifabschluss 2024 sieht einen Einmalbetrag in Höhe von 600,00 Euro brutto mit der Abrechnung für Februar 2025 vor. Die Einzelheiten hierzu sind in § 2 Ziffer 2 des Entgelttarifvertrags vom 22. November 2024 (Entgelt TV) geregelt.

1. Tarifliche Grundregelung

Die tarifliche Grundregelung in § 2 Satz 1 Entgelt TV lautet:

„Arbeitnehmer, die zum Stichtag 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der Abrechnung für Februar 2025 einen Einmalbetrag in Höhe von 600,00 Euro brutto.“

Weitere Einzelheiten zu den Anspruchsvoraussetzungen sowie zur konkreten Höhe des Einmalbetrags enthalten die Regelungen in § 2 Ziffern (2) bis (8) Entgelt TV.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich die unter den Geltungsbereich des Entgelttarifvertrags für die niedersächsische Metall- und Elektroindustrie (ERTV) fallenden Arbeitnehmer, die – am Stichtag 1. Februar 2025 in einem **ungekündigten** Arbeitsverhältnis stehen und – zu diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf Entgelt, Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts oder auf Kurzarbeitergeld haben.

2.1 Ungekündigtes Arbeitsverhältnis

Der Arbeitnehmer muss am Stichtag 1. Februar 2025 in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Dieses Arbeitsverhältnis darf am Stichtag nicht gekündigt sein.

Bei einem Eintritt am 1. Februar 2025 oder früher besteht grundsätzlich der volle Anspruch auf die Einmalzahlung. Die Erfüllung einer Vorbeschäftigungszeit ist nach den tariflichen Regelungen keine Anspruchsvoraussetzung. Tritt der Arbeitnehmer am 2. Februar 2025 oder später (zum Beispiel zum 15. Februar 2025) in das Arbeitsverhältnis ein, hat er keinen Anspruch. Entscheidend ist insoweit der im Arbeitsvertrag festgelegte rechtliche Beginn für das Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsverhältnis darf am Stichtag nicht gekündigt sein. Bei einer Kündigung zum Beispiel am 2. Februar 2025 besteht also grundsätzlich weiterhin der volle Anspruch auf die Einmalzahlung. Hingegen entfällt der Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Januar 2025 gekündigt wurde. Auf den Ablauf der Kündigungsfrist kommt es insoweit nicht an. Maßgeblich ist allein der Zugangszeitpunkt des Kündigungsschreibens bei der jeweils anderen Arbeitsvertragspartei. Unerheblich ist, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat – ob eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers vorliegt oder eine Arbeitgeberkündigung – und aus welchem Grund dieses gekündigt wurde.

Praxishinweis:

Steht am Stichtag bereits fest, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund Aufhebungsvertrag oder infolge Befristung des Arbeitsverhältnisses enden wird, lassen solche Beendigungstatbestände den Anspruch nicht entfallen.

Aufhebungsvertrag und befristetes Arbeitsverhältnis sind einem gekündigten Arbeitsverhältnis nicht gleichzusetzen (so schon zum Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monateinkommens BAG, Urteil v. 7. Oktober 1992 – 10 AZR 186/91; BAG, Urteil v. 14. Dezember 1993 – 10 AZR 661/92).

2.2 Anspruch auf Entgelt

Weiter muss der Arbeitnehmer am Stichtag 1. Februar 2025 vollen Anspruch auf Entgelt, auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts oder auf Kurzarbeitergeld haben.

Soweit der Arbeitnehmer am Stichtag zwar arbeitsunfähig ist, der Arbeitgeber jedoch Entgeltfortzahlung leistet, liegen die Anspruchsvoraussetzungen vor.

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bereits nach dem eindeutigen Tarifvertragswortlaut unschädlich und lässt den Anspruch nicht entfallen. Bezieht der Arbeitnehmer am Stichtag jedoch andere Entgeltersatzleistungen wie zum Beispiel Krankengeld, Arbeitslosengeld nach Aussteuerung aus dem Arbeitsverhältnis, Erwerbsminderungsrente oder andere Leistungen von Sozialversicherungsträgern, besteht kein Anspruch auf die Einmalzahlung.

Maßgeblich sind allein die Umstände am Stichtag. Fällt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer zum Beispiel am 1. Februar 2025 aus der Entgeltfortzahlung und bezieht nun Krankengeld entfällt der Anspruch auf den Einmalbetrag. Würde der Arbeitnehmer erstmals nach langer Arbeitsunfähigkeit seine Arbeit am 1. Februar 2025 wieder aufnehmen, erhält er grundsätzlich auch die Einmalzahlung.

Praxishinweis:

Bleibt ein Arbeitnehmer am Stichtag 1. Februar 2025 unentschuldigt der Arbeit fern, hat er keinen Anspruch auf die Einmalzahlung. Dies selbst dann nicht, wenn er am 2. Februar 2025 die Arbeit wieder aufnimmt.

Erstreckt sich eine etwaige ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit auch auf den 1. Februar 2025 und begründet diese einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für diesen Tag, erhält der Arbeitnehmer auch den Einmalbetrag. Am 1. Februar 2025 hat er dann allenfalls seine unverzügliche Anzeigepflicht seine Arbeitsverhinderung betreffend verletzt.

Arbeitnehmerinnen, die am Stichtag unter die gesetzlichen Mutterschutzbestimmungen fallen, haben zwar keinen Anspruch auf Entgelt oder Weiterzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts. Soweit diese aber eine Leistung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) (vgl. insbesondere die §§ 18 ff MuSchG) beziehen, besteht auch der Anspruch auf den Einmalbetrag.

2.3 Kein Anspruch für Auszubildende

Da Auszubildende in keinem Arbeitsverhältnis stehen, haben sie keinen Anspruch auf den Einmalbetrag. Die Ausbildungsvergütungen werden aber überproportional und schon mit Wirkung ab 1. Januar 2025 um 140,00 Euro brutto erhöht.

2.4 Ruhendes Arbeitsverhältnis

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag 1. Februar 2025 kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung.

Ruhende Arbeitsverhältnisse liegen insbesondere bei solchen Arbeitnehmern vor, die sich zum Beispiel in Eltern- oder Pflegezeit oder in einem Sabbatical befinden.

Hinweis:

Wird der Arbeitnehmer aufgrund anhaltender Arbeitsunfähigkeit ausgesteuert und bezieht Arbeitslosengeld, tritt ebenfalls ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses ein. Durch den Antrag auf Gewährung von Leistungen durch den Arbeitnehmer und die entsprechende Mitwirkung des Arbeitgebers nach § 312 SGB III ist von einem stillschweigend vereinbarten Ruhen des Arbeitsverhältnisses auszugehen, um dem Arbeitnehmer den Bezug von Arbeitslosengeld zu ermöglichen (BAG, Urteil vom 9. August 1995 – 10 AZR 539/94).

3. Höhe des Anspruchs

Anspruchsberechtigte Vollzeit Arbeitnehmer erhalten den Einmalbetrag in voller Höhe, also 600,00 Euro brutto. Bei anspruchsberechtigten Teilzeitarbeitnehmern verringert sich die Einmalzahlung.

3.1 Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitarbeitnehmer

Vollzeitbeschäftigt sind die Arbeitnehmer, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen 35 Stunden oder mehr beträgt.

Hinweis:

*Für Vollzeitarbeitnehmer, deren Arbeitszeit über einer IRWAZ von 35 Stunden liegt („verlängerte Vollzeit“), erhöht sich die Einmalzahlung **nicht**.*

Auch Arbeitnehmer mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 3.3.2 MTV erhalten die Einmalzahlung in Höhe von 600,00 Euro brutto.

Teilzeitarbeitnehmer erhalten den Einmalbetrag nach Maßgabe ihrer für den Stichtag einzelvertraglich vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Teilzeitarbeit in diesem Sinne liegt vor, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 35 Stunden ist. Sind Arbeitnehmer am Stichtag in verkürzter Vollzeit, verringert sich die Einmalzahlung ebenfalls entsprechend. Dies ergibt sich aus Satz 2 der Protokollnotiz 1 zu § 3.3.3 MTV.

Beispiel:

Hat ein Arbeitnehmer eine einzelvertragliche Arbeitszeit von 20 Wochenstunden ist er Teilzeitarbeitnehmer und erhält 20/35 von 600,00 Euro, also 342,86 Euro brutto.

Bei der Berechnung der Höhe der Einmalzahlung kommt es nur auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit an, nicht auf die – möglicherweise ungleichmäßig verteilte – tatsächlich geleistete Arbeitszeit am Stichtag.

Das gilt bei Vollzeitarbeitnehmern entsprechend.

Sollte der Arbeitnehmer also am Stichtag arbeitsfrei haben (Freischichttag, tariflicher Freistellungstag o. ä.), behält er dennoch den Anspruch auf die Einmalzahlung in der für ihn entsprechend seiner vertraglichen Arbeitszeit berechneten Höhe.

3.2 Kurzarbeit und abgesenkte Arbeitszeit

Arbeitet der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer am Stichtag kurz oder ist seine Arbeitszeit in Anwendung des Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung (TV Besch) ändert dies nichts an der Höhe der Einmalzahlung. Für deren Berechnung ist allein die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgeblich, ohne Berücksichtigung des infolge Kurzarbeit oder abgesenkter Arbeitszeit nach TV Besch verkürzten Arbeitszeitumfangs.

Beispiel:

Ein Vollzeitmitarbeiter mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Wochenstunden arbeitet am 01. Februar 2025 kurz. Er erhält die Einmalzahlung trotzdem in voller Höhe von 600,00 Euro brutto. Das gilt auch dann, wenn die Kurzarbeit einzelvertraglich eingeführt wurde.

4. Altersteilzeitarbeitnehmer

Altersteilzeitarbeitnehmer sind Teilzeitarbeitnehmer. Der Einmalbetrag verkürzt sich entsprechend und ist wie unter Ziffer 3.1 dargestellt zu berechnen. Auch Arbeitnehmer, die am Stichtag in der Freistellungsphase sind, haben Anspruch auf den Einmalbetrag.

Gemäß der ausdrücklichen Regelung in § 2 Ziffer (4) Entgelt TV nimmt der Einmalbetrag nicht an der Aufstockung teil.

5. Einmalbetrag ist keine Tarifierhöhung

Eine Verrechnung mit übertariflichen Entgeltbestandteilen schließt § 2 Ziffer (5) Entgelt TV aus.

Als einmalige zusätzliche Sonderzahlung geht der Einmalbetrag gemäß § 2 Ziffer (7) Entgelt TV auch nicht in die Durchschnittsberechnungen ein.

6. Verschiebung des Stichtags

Gemäß § 2 Ziffer (8) Entgelt TV ist der Arbeitgeber berechtigt, den Stichtag für den Einmalbetrag auf den 1. Dezember 2024 vorzuziehen und diesen mit der Abrechnung Dezember 2024 zur Auszahlung zu bringen.

Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Tarifregelung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Stichtag einseitig auf den 1. Dezember 2024 vorzuziehen. Hierzu bedarf es weder der Zustimmung der Tarifvertragsparteien noch des Betriebsrats oder der Beschäftigten.

Wird der Stichtag auf den 1. Dezember 2024 vorgezogen, müssen die Anspruchsvoraussetzungen an diesem Tag vorliegen. Für die Berechnung der Höhe des Einmalbetrags sind die Verhältnisse am 1. Dezember 2024 maßgeblich. Bezüglich der Einzelheiten wird auf die vorstehenden Ausführungen in den Ziffern (1) bis (5) verwiesen.

Praxishinweis:

Eine Information des Betriebsrats wie auch der Belegschaft über ein Vorziehen des Stichtags ist empfehlenswert.

Mit dem Vorziehen des Stichtags auf den 1. Dezember 2024 ist Auszahlung im Dezember 2024 verbunden. Die Regelung des § 2 Ziffer (8) Entgelt TV eröffnet **nicht** die Option, nur den Stichtag vorzuziehen und die Auszahlung erst im Februar 2025 vorzunehmen.

7. Pfändbarkeit

Als Arbeitseinkommen unterliegt der Einmalbetrag der Pfändung gemäß den §§ 850 ff ZPO. Er zählt nicht zu den gemäß § 850a ZPO unpfändbaren oder gemäß § 850b ZPO nur bedingt pfändbaren Bezügen und ist somit nach den allgemeinen Grundsätzen pfändbar.

8. Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der Einmalbetrag ist lohnsteuerrechtlich als sonstiger Bezug einzuordnen (LStR 39b.2 Abs. 2 zu § 39b EStG) und sozialversicherungsrechtlich als Einmalzahlung gemäß § 23a Abs. 1 Satz SGB IV zu behandeln.

Praxishinweis:

Die Sonderzahlung bleibt als Einmalzahlung im Sinne des § 23a Abs. 1 SGB IV nach § 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes außer Betracht.

9. Bilanzielle Behandlung des Einmalbetrags

Da der Entgelt TV, insbesondere die Regelungen des § 2 Entgelt TV, keine Anhaltspunkte dafür enthalten, dass der Einmalbetrag Ersatz für nicht erfolgte Tarifanpassungen im Zeitraum ab 1. Oktober 2024 ist oder eine Vorauszahlung auf noch fehlende Entgelterhöhungen darstellt und an keine weitere Voraussetzung als ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Stichtag 1. Februar 2025 für die Anspruchsentstehung dem Grunde nach anknüpft, kann der Einmalbetrag sowohl nach den Regeln des HGB als auch nach den Regeln des IFRS ausschließlich in 2025 erfasst werden.

Wird der Stichtag auf den 1. Dezember 2024 vorgezogen, wäre der gesamte Aufwand in 2024 zu erfassen.