

Erläuterungen zum Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie (TV IAP)

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise haben die Tarifvertragsparteien zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie gemäß § 3 Nr. 11c EStG vereinbart. Näheres hierzu wurde in einem gesonderten Tarifvertrag, dem Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie (TV IAP) geregelt.

Die nachfolgenden Erläuterungen sollen den Betrieben der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie einen Überblick über die Regelungen im TV IAP sowie Hinweise für die Praxis geben.

Die Erläuterungen ersetzen nicht die Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich vorsorglich an die Ansprechpartner Ihres zuständigen Landes- bzw. Arbeitgeberverbandes.



Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung e.V.

Berlin, 17. Mai 2023

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	3
1. Räumlicher Geltungsbereich	3
2. Fachlicher Geltungsbereich	3
3. Persönlicher Geltungsbereich	3
§ 2 Inflationsausgleichs Sonderzahlungen	3
§§ 3 und 4 – IAP 2023 und IAP 2024	3
1. Anspruchshöhe	3
2. Anspruchsvoraussetzungen	4
a. Vollzeitbeschäftigtes Arbeitsverhältnis (Abs. 1)	4
b. Stichtagsregelung (Abs. 1)	4
3. Wartezeit / Betriebszugehörigkeit (Abs. 1)	4
4. Auszahlungszeitpunkt (Abs. 2)	4
5. Härtefallklauseln – Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes (Abs. 3)	5
§ 5 Abweichende Arbeitszeit	5
1. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer	5
2. Altersteilzeitbeschäftigte	5
§ 6 Auszubildende	5
1. Anspruchsvoraussetzungen	6
§ 7 Anrechenbarkeit und Anerkennung von betrieblichen Leistungen	6
1. Keine Anrechenbarkeit auf übertarifliche Entgeltbestandteile	6
2. Anerkennung von betrieblichen Inflationsausgleichszahlungen	6
§ 8 Anspruchsvoraussetzungen und Ausnahmen	7
1. Langzeiterkrankung, Elternzeit, etc.	7
a. IAP 2023	7
b. IAP 2024	7
c. Streik	7
d. Kurzarbeit	8
(1) Kurzarbeit Null	8
(2) Kurzarbeit Null nicht im gesamten Betrieb	8
(3) Anteilige Kurzarbeit	8
2. Ruhendes Arbeitsverhältnis	8
3. Eigenkündigung und verhaltensbedingte Kündigung	8
§ 9 Inkrafttreten und Beendigung	9

§ 1 Geltungsbereich

Anspruchsberechtigt sind diejenigen Arbeitnehmer und Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des TV IAP fallen. Der Tarifvertrag findet originär nur dann Anwendung, wenn die Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden Mitglied von ver.di sind. In der Regel ergibt sich eine Anwendung aber ohnehin unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag.

1. Räumlicher Geltungsbereich

Der räumliche Geltungsbereich erstreckt sich auf das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland; er fasst damit die Geltungsbereiche der Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (MTV Gewerbliche PPK) sowohl der alten als auch der neuen Bundesländer in einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammen.

2. Fachlicher Geltungsbereich

Der fachliche Geltungsbereich entspricht dem der Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer sowie den diesen entsprechenden regionalen Manteltarifverträgen für die Angestellten in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich nimmt Bezug auf die entsprechenden Vorschriften in dem MTV Gewerbliche PPK sowie die regionalen Manteltarifverträge für die Angestellten. Damit sind die eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer sowie die Auszubildenden erfasst.

Hinweis – geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer („Minijobber“):

Da auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (§ 8 SGB IV) seit 1. Januar 2013 rentenversicherungspflichtig sind, ist diese Gruppe von Arbeitnehmern ebenfalls vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst. Insoweit spielt es auch keine Rolle, ob sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt oder nicht; die Inflationsausgleichsprämie können alle Arbeitnehmer erhalten.

Nicht in Bezug genommen sind dagegen die **Heimarbeiter**. Sie fallen damit nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

Außertarifliche Beschäftigte und leitende Angestellte sind von dem Geltungsbereich ebenfalls nicht erfasst.

§ 2 Inflationsausgleichs Sonderzahlungen

Bei der Inflationsausgleichszahlung handelt es sich um einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss nach § 3 Nr. 11c EStG. Die näheren Anspruchsvoraussetzungen und Ausnahmen der Inflationsausgleichs Sonderzahlung (IAP) werden in §§ 3, 4, 5, 6 und 8 TV IAP geregelt. Die IAP kann dabei in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden.

§§ 3 und 4 – IAP 2023 und IAP 2024

1. Anspruchshöhe

Für das Jahr 2023 und 2024 beträgt die IAP jeweils 1.000 Euro; insgesamt demzufolge 2.000 Euro.

2. Anspruchsvoraussetzungen

a. Vollzeitbeschäftigtes Arbeitsverhältnis (Abs. 1)

Anspruch auf die volle Auszahlung der jeweiligen IAP 2023 und 2024 haben **vollzeitbeschäftigte** Arbeitnehmer. Die Vollzeitbeschäftigung orientiert sich dabei an der im Betrieb geltenden regelmäßigen Arbeitszeit. Nach § 2 Ziffer 1 MTV beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Im Tarifgebiet Ost beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hingegen 37 Stunden.

Hinweis:

Maßgeblich ist jeweils die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit am geltenden bzw. festgelegten Stichtag. Ändert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers vor dem 2. Stichtag, ist dies bei der Auszahlung der IAP im Jahr 2024 zu berücksichtigen.

Beispiel für 35-Wochen-Stunde:

Arbeitnehmer M ist bei Arbeitgeber P mit 35 Wochenstunden vollzeitbeschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 reduziert er seine Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden (= 85,71 %). D.h., M hat einen vollen Anspruch auf die IAP 2023. Sein Anspruch auf die IAP 2024 reduziert sich jedoch gem. § 5 TV IAP auf 857,10 Euro.

Beispiel für Tarifgebiet Ost (37-Stunden-Woche):

Arbeitnehmer O ist bei Arbeitgeber K mit 37-Wochenstunden vollzeitbeschäftigt. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 reduziert er seine Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden (= 81,08 %). D.h., O hat einen vollen Anspruch auf die IAP 2023. Sein Anspruch auf die IAP 2024 reduziert sich jedoch gem. § 5 TV IAP auf 810,80 Euro.

b. Stichtagsregelung (Abs. 1)

Weitere Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der IAP 2023 und IAP 2024 ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis zum jeweiligen **Stichtag**. Dieser ist nicht deckungsgleich mit dem jeweiligen Auszahlungszeitpunkt. Entscheidend ist demnach nicht der Status zum Auszahlungszeitpunkt, sondern zum Zeitpunkt des Stichtages.

Der Stichtag für die IAP 2023 ist der **13. April 2023** (Abschluss des TV IAP); Stichtag für die IAP 2024 ist der **1. Februar 2024**.

3. Wartezeit / Betriebszugehörigkeit (Abs. 1)

Der Anspruch entsteht zudem nur, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber zum jeweiligen Stichtag bereits ununterbrochen **einen Monat** bestanden hat.

4. Auszahlungszeitpunkt (Abs. 2)

Der Tarifvertrag enthält folgende Fälligkeitsfristen:

- ▶ IAP 2023 auszuzahlen bis spätestens zum 31. Mai 2023
- ▶ IAP 2024 auszuzahlen bis spätestens zum 1. März 2024

Hinweis zur Auszahlungsfrist IAP 2023:

Sofern beabsichtigt ist, die IAP 2023 mit der Lohnabrechnung für den Monat Mai 2023 auszuzahlen, die Abrechnung aber erst im Folgemonat (nach dem 31. Mai 2023) vorgenommen wird, wäre die Zahlung grds. verspätet. In einem solchen Fall empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Der Arbeitgeber kann den jeweiligen IAP-Betrag aber auch früher auszahlen.

5. Härtefallklauseln – Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes (Abs. 3)

§ 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 3 TV IAP sehen jeweils eine Härtefallklausel vor. Danach können die Betriebsparteien durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** bzw. die Arbeitsvertragsparteien in betriebsratslosen Betrieben den **Auszahlungszeitpunkt um bis zu sechs Monate verschieben**. Das bedeutet für den jeweiligen IAP-Betrag Folgendes:

IAP-Betrag	Auszahlungsfrist	Verschiebungsmöglichkeit
IAP 2023	31. Mai 2023	30. November 2023
IAP 2024	1. März 2024	1. September 2024

Der Begriff des Härtefalls ist nicht definiert. Wann ein Härtefall vorliegt, definieren die Betriebs- bzw. Arbeitsvertragsparteien selbst. Die Klausel bietet eine Hilfestellung für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Innerhalb dieses Verschiebezeitraums kann die Zahlung des jeweiligen IAP-Betrags auch in mehreren Raten vorgenommen werden.

Eine Kürzung oder einen Wegfall der jeweiligen IAP in Härtefällen bzw. aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten sieht der TV IAP nicht vor.

§ 5 Abweichende Arbeitszeit

Bei in **Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern** (maßgeblich ist jeweils die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit am Auszahlungstag) besteht ein anteiliger Anspruch, der sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst (s.o. **Beispiel** zur Arbeitszeitänderung).

Hinweis:

Maßgeblich ist jeweils die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit am Auszahlungstag. Ändert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers innerhalb des Bezugszeitraum, ist die Arbeitszeitänderung ggf. auch mit Blick auf den Anspruch der IAP zu berücksichtigen.

1. Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer („Minijobber“) haben ebenfalls einen anteiligen Anspruch auf die IAP (s. hierzu auch die Ausführungen zum **geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer („Minijobber“)**). Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn das Arbeitsverhältnis des geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers tarifgebunden ist oder der Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug nimmt.

2. Altersteilzeitbeschäftigte

Von der Regelung nach § 5 TV IAP sind hingegen Altersteilzeitbeschäftigte ausgenommen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer in Altersteilzeit grundsätzlich einen Anspruch auf die volle IAP haben. Allerdings beschränkt sich dieser Anspruch lediglich auf die **aktive Phase der Altersteilzeit**. Demnach haben Arbeitnehmer, die sich in der passiven Altersteilzeit befinden, keinen Anspruch auf die IAP.

§ 6 Auszubildende

Auszubildende erhalten ebenfalls eine reduzierte IAP in Höhe von insgesamt 1.000 Euro, welche in zwei Teilbeträgen – jeweils 500 Euro – auszuzahlen ist.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Im Jahr 2023 und 2024 erhalten Auszubildende jeweils eine IAP in Höhe von 500 Euro, wenn sie sich zwischen

- ▶ dem 13. April 2023 und dem 31. Dezember 2023 bzw.
- ▶ dem 1. Februar 2024 und 31. Dezember 2024

in einem Ausbildungsverhältnis befinden. Der Anspruch besteht ebenso, wenn Auszubildende in dem jeweiligen Zeitraum die Ausbildung beenden oder beginnen.

§ 7 Anrechenbarkeit und Anerkennung von betrieblichen Leistungen

1. Keine Anrechenbarkeit auf übertarifliche Entgeltbestandteile

Da es sich bei der tarifierten IAP nicht um Tariferhöhungen im eigentlichen Sinn handelt, ist eine Anrechenbarkeit auf übertarifliche Entgeltbestandteile explizit ausgeschlossen. Demzufolge ist eine Anrechnung insbesondere auf die Jahressonderzahlung nach § 8 MTV und das Urlaubsgeld nach § 15 II. MTV ausgeschlossen.

2. Anerkennung von betrieblichen Inflationsausgleichszahlungen

Hat ein Betrieb auf betrieblicher Ebene vor Abschluss des TV IAP (bzw. vor Erklärungsfrist von ver.di am 12. Mai 2023) eine Inflationsausgleichszahlung nach § 3 Nr. 11c EStG geleistet, kann diese Zahlung auf die IAP nach dem TV IAP unter folgenden Voraussetzungen angerechnet werden:

- ▶ Eine Anrechnung kann nur dann erfolgen, wenn durch die betrieblich veranlasste Inflationsausgleichszahlung die **Gesamtsumme von 3.000 Euro überschritten** wird.

Beispiel 1:

Arbeitgeber P hat an seine Arbeitnehmer am 31. März 2023 jeweils eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro gezahlt. Kann er diese Zahlung nun auf die tarifliche IAP anrechnen?

Lösung:

Nein. P muss jeweils über die bereits gezahlten 1.000 Euro die tariflich vereinbarten 2.000 Euro zusätzlich an seine Arbeitnehmer auszahlen. D.h., P muss im Ergebnis an seine Arbeitnehmer jeweils insgesamt 3.000 Euro zahlen.

Beispiel 2:

Arbeitgeber K hat seinen Arbeitnehmer am 31. März 2023 jeweils eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 Euro gezahlt. Kann er diese Zahlung nun auf die tarifliche IAP anrechnen?

Lösung:

K kann diese Zahlung nur zum Teil, nämlich in Höhe von 500 Euro anrechnen, da andernfalls die nach § 3 Nr. 11c EStG steuer- und sozialabgabenfreie Gesamtsumme von 3.000 Euro überschritten werden würde. D.h., K muss im Übrigen nur noch jeweils insgesamt 1.500 Euro an seine Arbeitnehmer zahlen.

- ▶ Sofern der Arbeitgeber anrechnen kann, muss er die Anrechnung gegenüber seinen Arbeitnehmern hinsichtlich des Umfangs konkret erklären. Dabei muss der Arbeitgeber ggf. auch erklären, auf welchen Teilbetrag er anrechnet (vgl. § 366 BGB).

§ 8 Anspruchsvoraussetzungen und Ausnahmen

1. Langzeiterkrankung, Elternzeit, etc.

Nach § 8 Abs. 1 TV IAP haben Arbeitnehmer und Auszubildende nur dann einen Anspruch auf die IAP, wenn in dem **gesamten** Monat vor dem Monatsersten des Kalendermonats der jeweiligen Auszahlung kein Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung bestanden hat. Das bedeutet mit Blick auf die IAP 2023 und IAP 2024 Folgendes:

a. IAP 2023

Hatte der Arbeitnehmer oder Auszubildende im **gesamten** Monat April 2023 Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung, hat er Anspruch auf die IAP 2023. Der Auszahlungszeitpunkt für die IAP ist der 31. Mai 2023 (§ 3 Abs. 2 TV IAP); der Monat vor dem Monatsersten des Kalendermonats der Auszahlung (Vormonat) ist demzufolge der Monat April 2023.

b. IAP 2024

Gleiches gilt für die IAP 2024, wenn der Arbeitnehmer oder Auszubildende im **gesamten** Februar 2024 Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung hatte. Der Auszahlungszeitpunkt für die IAP ist der 1. März 2024 (§ 4 Abs. 2 TV IAP); der Monat vor dem Monatsersten des Kalendermonats der Auszahlung (Vormonat) ist demzufolge der Monat Februar 2024.

Die Ausnahmeregelung nach § 8 Abs. 1 TV IAP erfasst beispielsweise folgende Fälle:

▶ Langzeiterkrankte (Krankengeldbezieher)

Beispiel 1:

Arbeitnehmer N ist arbeitsunfähig krank und bezieht nach sechs Wochen Lohnfortzahlung seit dem 28. Januar 2023 Krankengeld. Hat er Anspruch auf die IAP 2023?

Lösung:

Nein, denn er hat seit dem 28. Januar 2023 keinen Anspruch mehr auf Lohn bzw. Lohnfortzahlung.

Beispiel 2:

Arbeitnehmer N ist arbeitsunfähig krank und bezieht nach sechs Wochen Lohnfortzahlung seit dem 5. April 2023 Krankengeld. Hat er Anspruch auf die IAP 2023?

Lösung:

Nein, denn N hätte den **gesamten** Monat April 2023 Anspruch auf Lohn bzw. Lohnfortzahlung haben müssen; er hatte aber lediglich bis zum 4. April 2023 einen solchen Anspruch. Für den Anspruch ist es nach § 8 Abs. 1 TV IAP relevant, dass der Arbeitnehmer den **gesamten** Monat vor dem Auszahlungszeitpunkt einen Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung hat. Auszahlungszeitpunkt für die IAP 2023 ist der 31. Mai 2023; der Vormonat ist demzufolge der April 2023.

- ▶ Arbeitnehmer*in Eltern- / Pflegezeit
- ▶ Unbezahlte Freistellung / unbezahlter Urlaub

c. Streik

Die Ausnahmeregelungen gelten hingegen nicht für Arbeitnehmer, die rechtmäßig gestreikt haben. Insoweit ist bereits die Maßregelungsklausel des Tarifabschlusses zu beachten, wonach Maßregelungen von Beschäftigten für rechtmäßige Maßnahmen aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Papierverarbeitung 2022/2023 zu unterbleiben

oder rückgängig zu machen sind, falls sie erfolgt sind. Demzufolge haben Arbeitnehmer, die rechtmäßig gestreikt haben, Anspruch auf die IAP.

d. Kurzarbeit

Ob der Anspruch auf IAP bei Kurzarbeit besteht, hängt von den betrieblichen Besonderheiten ab und sollte – wenn bei dieser Konstellation eine Kürzung geprüft werden soll – auf jeden Fall mit den Landesverbänden im Einzelfall abgestimmt werden.

Sofern der Arbeitnehmer nur Kurzarbeitergeld von der Agentur für Arbeit bezieht, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung, sodass der Anspruch auf die IAP ausgeschlossen ist. Etwas anderes gilt jedoch, wenn der Arbeitgeber im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zusätzlich zum Kurzarbeitergeld einen Zuschlag an die kurzarbeitenden Arbeitnehmer zahlt, da es sich hierbei um eine Lohnzahlung handelt und der Anspruch auf die IAP bestehen bleibt. Die Kurzarbeit ändert dabei nichts an dem Status des Arbeitnehmers als Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten.

(1) Kurzarbeit Null

Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages reicht es demnach für den Ausschluss des Anspruches aus, wenn in dem Monat vor dem Monatsersten des Kalendermonats der jeweiligen Auszahlung (Vormonat) ein Tag ohne Lohn oder Lohnfortzahlung besteht. Dies ist bei Kurzarbeit Null (auch nur für einen Tag oder z.B. immer freitags) der Fall.

(2) Kurzarbeit Null nicht im gesamten Betrieb

Sofern Kurzarbeit Null nicht im gesamten Betrieb, sondern nur in einzelnen Abteilungen eingeführt wurde, kann es sich aus Gründen der Gleichbehandlung empfehlen, die IAP auch an die in Kurzarbeit tätigen Arbeitnehmer auszuzahlen. Dies gilt insbesondere dann, wenn nur ein Teil der Arbeitnehmer lediglich einen Tag im jeweiligen Vormonat keinen Anspruch auf Lohn oder Lohnfortzahlung hatte.

(3) Anteilige Kurzarbeit

Sofern im Rahmen der eingeführten Kurzarbeit die Arbeitszeit nur anteilig reduziert wurde (keine Kurzarbeit Null), haben die betroffenen Arbeitnehmer einen entsprechenden Anspruch auf die IAP. Die Kurzarbeit ändert nichts an dem Status des Arbeitnehmers als Voll- oder Teilzeitbeschäftigten. Hatte z.B. ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Vormonat arbeitstäglich oder zeitweise zwei Stunden Kurzarbeit, bleibt er vollzeitbeschäftigt und hat deshalb Anspruch auf die volle IAP in Höhe von 1.000 Euro.

2. Ruhendes Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf den jeweiligen IAP-Teilbetrag ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Zeitpunkt des jeweiligen Stichtages (13. April 2023 bzw. 1. Februar 2024) ruht (z.B. auf Grund von Elternzeit, unbezahlter Urlaub, ect.).

Beispiel 2:

Arbeitnehmer O befindet sich seit dem 10. April 2023 in Elternzeit. Hat er Anspruch auf die IAP 2023?

Lösung:

Nein, denn zum Stichtag des 13. April 2023 ruhte das Arbeitsverhältnis von O aufgrund der Elternzeit seit dem 10. April 2023.

3. Eigenkündigung und verhaltensbedingte Kündigung

Keinen Anspruch auf den jeweiligen IAP-Betrag haben Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, die zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt (31. Mai 2023 bzw. 1. März 2024) ihr **Arbeits- bzw.**

Ausbildungsverhältnis selbst gekündigt haben. Der Anspruch auf die IAP ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn einem Arbeitnehmer oder Auszubildenden **verhaltensbedingt gekündigt** wird.

Hinweis:

Betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigungen, Erreichen der Regelaltersgrenze, Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Erreichen des Fristendes sowie der Abschluss von Aufhebungsverträgen haben keine Auswirkung auf den Anspruch der IAP. In diesen Fällen bleibt der Anspruch auf die IAP bestehen.

Praxishinweis:

Im Rahmen von Aufhebungsverträgen kann hingegen eine gesonderte Vereinbarung zur IAP getroffen werden.

§ 9 Inkrafttreten und Beendigung

§ 9 TV IAP regelt das Inkrafttreten und die Beendigung des TV IAP. Der TV IAP ist mit vollständiger Unterzeichnung am 12. Mai 2023 in Kraft getreten und endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2024. Hintergrund dessen ist, dass nach § 3 Nr. 11c EStG am 31. Dezember 2024 auch die gesetzliche Steuerbefreiung gilt.
