

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

München, 8. Dezember 2022

FAQ zur Inflationsausgleichsprämie für Tarifangestellte

Verfasser:

Tobias Hohenadl
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Betina Kirsch
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

Gliederung

A. Anspruchsberechtigte.....	4
1. Welche Angestellten erhalten die Inflationsausgleichsprämie und wann ist diese auszuzahlen?.....	4
2. Erhalten Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende, die in Teilzeit ausgebildet werden, die Inflationsausgleichsprämie?	4
3. Erhalten Prokuristen die Inflationsausgleichsprämie?	5
4. Erhalten langzeiterkrankte Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?.....	5
5. Erhalten Angestellte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit am maßgeblichen Stichtag (Monatserster des Auszahlungsmonats) ruht, die Inflationsausgleichsprämie?	5
6. Erhalten Arbeitnehmerinnen in Mutterschutz die Inflationsausgleichsprämie?	5
7. Erhalten Werkstudenten die Inflationsausgleichsprämie?	5
8. Erhalten Mitarbeiter im Vorruhestand die Inflationsausgleichsprämie?.....	6
9. Erhalten außertarifliche Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?.....	6
10. Erhalten übertariflich vergütete Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?.....	6
11. Erhalten dual Studierende die Inflationsausgleichsprämie?	6
12. Haben Angestellte im Rahmen einer Freistellung gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV auf Basis von Wertguthaben Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?	6
B. Höhe der Einmalzahlung.....	7
1. Welchen Rechtscharakter hat der in der Tarifvereinbarung enthaltene Appell betreffend die tarifliche Inflationsausgleichsprämie?	7
2. Bekommt ein Angestellter die volle Inflationsausgleichsprämie, wenn sie erst im Laufe des Jahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind?.....	7
3. Welche Auswirkungen hat es, wenn Angestellte zu einem anderen Versicherungsunternehmen wechseln?	8
4. Hat der unterjährige Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit Einfluss auf die Höhe die Inflationsausgleichsprämie?	8
5. Haben Angestellte, die mehr als die tariflich festgelegten 38 Stunden pro Woche arbeiten, Anspruch auf eine anteilig höhere Inflationsausgleichsprämie?.....	8
6. Wie erfolgt die Berechnung der Höhe der Inflationsausgleichsprämie bei ATZ?	8
7. Welche Leistungen können auf die Inflationsausgleichsprämie angerechnet werden?	8
C. Mitbestimmung des Betriebsrats.....	9
Hat der Betriebsrat bei der Festlegung des Auszahlungszeitpunkts der tariflichen Inflationsausgleichsprämie ein Mitbestimmungsrecht?.....	9
D. Auswirkung auf Versorgungsordnung.....	9
Handelt es sich bei der Inflationsausgleichsprämie um laufendes, monatliches Entgelt oder eine einmalige Sonderzahlung?	9

Vorwort

Am 25. Oktober 2022 wurden im Bundesgesetzblatt die gesetzlichen Regelungen zur Steuerbefreiung von sogenannten Inflationsausgleichs-Sonderzahlungen durch Arbeitgeber verkündet.

Zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise können Sonderzahlungen sowie Sachbezüge an Beschäftigte nun bis zu einer Höhe von 3.000,00 € steuer- und beitragsfrei in der Sozialversicherung gewährt werden.

Die Steuerfreiheit ergibt sich aus dem neu eingeführten § 3 Nr. 11c EStG und diese führt gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV zur Beitragsfreiheit.

Begünstigt sind Sonderleistungen von bis zu 3.000 €, die den Beschäftigten befristet vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 zufließen bzw. zugewendet werden. Folglich können Arbeitgeber ihren Beschäftigten aufgrund dieser Regelung Beihilfen oder Unterstützungen bis zu einem Betrag von insgesamt 3.000 € steuer- und beitragsfrei zukommen lassen.

Voraussetzung für diese Privilegierung ist, dass es sich um Leistungen **innerhalb des begünstigten Zeitraumes** handelt, die **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn entrichtet werden und der **Abmilderung der zusätzlichen Belastungen** durch die Inflation dienen.

Von dieser Privilegierung haben die Tarifvertragsparteien durch Tarifvereinbarung vom 4. Dezember 2022 in Höhe von 2.000 € Gebrauch gemacht:

Inflationsausgleichsprämie für Angestellte/Auszubildende

Die Angestellten die unter Teil II und unter Teil III des MTV fallen, einschließlich der Auszubildenden, erhalten im Zeitraum 1.12.2022 bis 31.3.2024 zusätzlich zu den bislang tariflich vereinbarten Leistungen insgesamt eine Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11c EStG i.H.v. 2.000 € brutto. Teilzeitbeschäftigte, Angestellte gem. Teil III mit vermindertem Arbeitsumfang und Angestellte, deren Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist, erhalten die Inflationsausgleichsprämie anteilig. Im Falle der Altersteilzeit findet keine Aufstockung statt. Auszubildende, die in Teilzeit ausgebildet werden, erhalten die Einmalzahlungen anteilig. Der Anspruch mindert sich um Leistungen, die in Anwendung von § 3 Nr. 11c EStG bereits erbracht wurden oder aufgrund bereits bestehender betrieblicher oder individueller Absprachen noch erbracht werden. Den Auszahlungszeitpunkt der Leistung legt der Arbeitgeber fest, wobei insgesamt 1.000 € brutto bis zum 31.3.2023 zu zahlen ist.

Die Inflationsausgleichsprämie wird nicht auf die Sonderzahlungen nach §§ 3 Ziff. 3 und 13 Ziff. 9 MTV (Angestellte gem. Teil II MTV) bzw. nach §§ 19 Ziff. 5 und 22 Ziff. 3 MTV (Angestellte gem. Teil III MTV) angerechnet und ist bei deren Berechnung nicht zu berücksichtigen.

Voraussetzung für einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie ist jedoch in jedem Fall, dass am Monatsersten des Kalendermonats der jeweiligen Auszahlung Anspruch auf Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV (Angestellte gem. Teil II MTV), § 19 MTV (Angestellte gem. Teil III MTV) auf Altersteilzeitvergütung oder auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1 bis 3 MTV bzw. § 21 Ziff. 1 bis 3 MTV oder auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz besteht.

Appell

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Versicherungsunternehmen, den durch den Gesetzgeber eingeräumten Rahmen des § 3 Nr. 11c EStG im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Da die tarifliche Inflationsausgleichsprämie den steuerlichen Freibetrag von 3.000 € nicht ausschöpft, haben Unternehmen die Möglichkeit, zusätzlich in Höhe von 1.000 € eine betriebliche Inflationsausgleichsprämie zu gewähren. In diesem Fall ist für die betriebliche Inflationsausgleichsprämie auf die Einhaltung der Voraussetzungen für die Steuerfreiheit zu achten. Das Bundesministerium für Finanzen hat zu verschiedenen Einzelfragen im Rahmen der Gewährung ebenfalls einen FAQ veröffentlicht.

Die nachstehenden FAQs beziehen sich ausschließlich auf die **tariflich** vereinbarte Inflationsausgleichsprämie und lassen daher keine Rückschlüsse auf zusätzliche, betriebliche Inflationsausgleichsprämien zu.

A. Anspruchsberechtigte

1. Welche Angestellten erhalten die Inflationsausgleichsprämie und wann ist diese ausbezahlen?

Die Zahlung erhalten die Angestellten des Innendienstes gem. Teil II des MTV sowie die Angestellten des Werbeaußendienstes gem. Teil III des MTV (auch organisierender Werbeaußendienst) und die Auszubildenden (in gleicher Höhe). Der Zahlungszeitpunkt und die Zahlungsrhythmen sind tariflich nur insofern festgelegt, als dass 1.000 € ab 1. Dezember 2022 bis spätestens 31. März 2023 und weitere 1.000 € bis spätestens 31. März 2024 zu zahlen sind. Das bedeutet, dass die Zahlungen auch früher erfolgen können. Der Arbeitgeber kann z.B. auch 2.000 € mit dem Gehalt März 2023 ausbezahlen und würde damit vollumfänglich den tariflichen Anspruch erfüllen.

2. Erhalten Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende, die in Teilzeit ausgebildet werden, die Inflationsausgleichsprämie?

Ja, Teilzeitbeschäftigte (auch solche, die in Teilzeit während der Elternzeit arbeiten), Angestellte gem. Teil III mit vermindertem Arbeitsumfang (sog. Teilbeschäftigte) und Auszubildende, die in Teilzeit ausgebildet werden, erhalten die Inflationsausgleichsprämie anteilig bezogen auf ihren Arbeitsumfang.

3. Erhalten Prokuristen die Inflationsausgleichsprämie?

Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie 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 und die Tarifvereinbarung vom 3.12.2022 auf die Anwendung der tariflichen Regelungen abstellt, haben Prokuristen jedenfalls keinen tariflichen Anspruch auf diese Leistungen.

4. Erhalten langzeiterkrankte Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?

Ja, aber nur solange, wie ein/e Angestellte/r den Zuschuss zum Krankengeld nach MTV erhält. Voraussetzung für einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie ist nämlich, dass am Monatsersten des jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Leistungen gemäß § 10 Ziff. 1 bis 3 MTV bzw. § 21 Ziff. 1 bis 3 MTV besteht. Entscheidend ist also der maßgebliche Stichtag, an welchem der Krankengeldzuschuss gezahlt werden muss.

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

5. Erhalten Angestellte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von Elternzeit am maßgeblichen Stichtag (Monatserster des Auszahlungsmonats) ruht, die Inflationsausgleichsprämie?

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zu dieser Frage, bis spätestens 28. Februar 2023 eine Regelung zu verhandeln, welche eine interessengerechte Beteiligung an der Inflationsausgleichsprämie sicherstellt.

6. Erhalten Arbeitnehmerinnen in Mutterschutz die Inflationsausgleichsprämie?

Ja, sofern am Monatsersten des jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Leistungen für die Zeiten der Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz besteht.

7. Erhalten Werkstudenten die Inflationsausgleichsprämie?

Werkstudenten haben Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie, 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/die Werkstudent/in 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 (vgl. unten) Inflationsausgleichsprämie.

8. Erhalten Mitarbeiter im Vorruhestand die Inflationsausgleichsprämie?

Ehemalige Angestellte, die sich im Vorruhestand befinden, können – sofern auf betrieblicher Ebene oder individualvertraglich nichts anderes geregelt ist – die Inflationsausgleichsprämie nicht beanspruchen. Vorruheständler sind keine Arbeitnehmer i.S.d. § 1 Ziff. 2 MTV und damit nicht vom Geltungsbereich der Tarifvereinbarung umfasst.

9. Erhalten außertarifliche Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?

Außertarifliche Angestellte (u.a. Leitende gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG), also solche die nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages gemäß § 1 MTV fallen, haben keinen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie. Sie erhalten keine Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV.

10. Erhalten übertariflich vergütete Angestellte die Inflationsausgleichsprämie?

Übertariflich vergütete Angestellte haben grundsätzlich Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie. Bei dieser Personengruppe handelt es sich um Angestellte gemäß § 1 Ziff. 2 MTV mit der Besonderheit, dass sie ein Gehalt oberhalb des einschlägigen Tarifniveaus erhalten. Sie erhalten folglich ein Einkommen, in dem sich sowohl Bezüge gemäß § 3 Ziff. 2 MTV und sog. ÜT-Zulagen befinden. Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie regelt insbesondere keinen Ausschluss für sog. ÜT+10 % Angestellte wie bspw. die tariflichen Mai- und Novembersonderzahlungen.

11. Erhalten dual Studierende die Inflationsausgleichsprämie?

Duale Studentinnen und Studenten fallen grundsätzlich 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 Inflationsausgleichsprämie kann ausschließlich bei den sog. ausbildungsintegrierten Studiengängen entstehen, in denen neben dem Studium auch eine Berufsausbildung nach BBiG abgeschlossen wird.

12. Haben Angestellte im Rahmen einer Freistellung gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV auf Basis von Wertguthaben Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?

Nach unserer Auffassung besteht im Falle einer Freistellung auf Basis einer Wertguthabenvereinbarung gemäß § 7 Abs. 1a SGB IV streng genommen kein Anspruch auf die tarifliche Inflationsausgleichsprämie. Dies folgt aus der tariflichen Systematik der Inflationsausgleichsprämie, die voraussetzt, dass Angestellte Anspruch auf „originäre Bezüge“ am Stichtag haben. Während der Freistellung aus einem Wertguthaben hat der Angestellte am jeweiligen Stichtag (Monatserster des Auszahlungsmonats) keinen Anspruch auf Bezüge gem. § 3 Ziff. 2 MTV, sondern Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einem Sparkonto, das in einer dem Stichtag vorangegangenen Periode erarbeitet wurde. Damit liegen keine originären Bezüge nach § 3 Ziff. 2 MTV am Stichtag vor.

Hinsichtlich der Altersteilzeit, bei der es sich um einen speziellen Wertguthabensachverhalt handelt, hat das LAG Niedersachsen (Urteil v. 17.5.2024 - 14 SLa 26/24) entschieden, dass in der Passivphase der Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer, nicht sachfremd benachteiligt werden, wenn der Arbeitgeber nur an die aktiv Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie zahlt. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber die Inflationsausgleichsprämie ausschließlich an aktiv beschäftigte Arbeitnehmer ausgezahlt, um diese mit der Leistung motivieren zu wollen. Ein solcher Leistungszweck sei ein durchaus anerkanntes sachliches Differenzierungskriterium. Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit haben nach den vertraglichen Bedingungen zukünftig keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen und können somit auch nicht durch Zahlung der Inflationsausgleichsprämie zu solch einer Arbeitsleistung motiviert werden.

Die rechtliche Beurteilung der hier aufgeworfenen Frage ist zudem maßgeblich von den jeweils zu Grunde liegenden betrieblichen Wertguthaben-Regelungen abhängig, aus denen sich eine andere Bewertung ergeben kann. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die betrieblichen Regelungen vorsehen, dass Angestellte auch während der Zeit der Freistellung sämtliche Leistungen, die an das aktive Beschäftigungsverhältnis anknüpfen, weitergewährt bekommen.

Den Unternehmen bleibt es unbenommen, den Angestellten, die Entgelt aus einem betrieblichen Wertguthaben beziehen, die Inflationsausgleichsprämie zu bezahlen, um etwaige als unbillig empfundene Ergebnisse zu vermeiden.

B. Höhe der Einmalzahlung

1. Welchen Rechtscharakter hat der in der Tarifvereinbarung enthaltene Appell betreffend die tarifliche Inflationsausgleichsprämie?

Die tarifliche Inflationsausgleichsprämie wurde i.H.v. 2.000 € vereinbart.

Im Übrigen, also in i.H.v. 1.000 €, haben die Tarifvertragsparteien in einem Appell den Versicherungsunternehmen lediglich empfohlen, den durch den Gesetzgeber eingeräumten Rahmen des § 3 Nr. 11 c EStG im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Ein Anspruch auf die volle Inflationsausgleichsprämie erwächst hieraus nicht.

2. Bekommt ein Angestellter die volle Inflationsausgleichsprämie, wenn sie erst im Laufe des Jahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind?

Bei der Regelung zur Inflationsausgleichsprämie 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.

3. Welche Auswirkungen hat es, wenn Angestellte zu einem anderen Versicherungsunternehmen wechseln?

Angestellte haben einmal Anspruch auf die volle Inflationsausgleichsprämie und zwar dort, wo er am Stichtag im Arbeitsverhältnis steht. Bei einem neuen Arbeitgeber kann er/sie also einen nochmaligen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie haben, wenn der dortige Auszahlungstichtag später liegt, als beim vorherigen Arbeitgeber.

4. Hat der unterjährige Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit Einfluss auf die Höhe die Inflationsausgleichsprämie?

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

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

Die Tarifvertragsparteien haben eine Inflationsausgleichsprämie für alle Angestellten in bestimmter Höhe festgelegt und nur bei in (Alters-)Teilzeit beschäftigten Angestellten eine anteilige Kürzung vorgesehen. Da die Tarifvereinbarung betreffend Angestellte, 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 Inflationsausgleichsprämie nicht etwa anteilig zu erhöhen ist.

6. Wie erfolgt die Berechnung der Höhe der Inflationsausgleichsprämie bei ATZ?

Bei Angestellten im Blockmodell der Altersteilzeit handelt es sich um teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, ungeachtet dessen, ob sie sich in der Aktiv- oder Passivphase befinden. Sie erhalten die Inflationsausgleichsprämie in hälftiger Höhe, sei es, dass sie sich am Stichtag in der aktiven oder passiven Phase befinden. Trotz Halbierung der Leistung findet keine „30 %-Aufstockung“ gemäß § 2 Abs. 2 AtzA statt, da gem. § 3 Nr. 28 EStG nur eine Aufstockung von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt möglich ist. Die Inflationsausgleichsprämie unterliegt aber nicht der Beitragspflicht.

7. Welche Leistungen können auf die Inflationsausgleichsprämie angerechnet werden?

Der Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie i.H.v. 2.000 € mindert sich um Leistungen, die in Anwendung von § 3 Nr. 11 c EStG bereits erbracht wurden oder aufgrund bereits bestehender betrieblicher oder individueller Absprachen noch erbracht werden.

Die Inflationsausgleichsprämie selbst wird nicht auf die Sonderzahlungen nach §§ 3 Ziff. 3 und 13 Ziff. 9 MTV (Angestellte gem. Teil II MTV) bzw. nach §§ 19 Ziff. 5 und 22 Ziff. 3 MTV (Angestellte gem. Teil III MTV) angerechnet und ist bei der Berechnung der durchschnittlichen Monatsbezüge nicht zu berücksichtigen.

C. Mitbestimmung des Betriebsrats

Hat der Betriebsrat bei der Festlegung des Auszahlungszeitpunkts der tariflichen Inflationsausgleichsprämie ein Mitbestimmungsrecht?

Gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG kommt eine Mitbestimmung des Betriebsrats nur dann infrage, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Zudem gilt die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG. Soweit tarifliche Regelungen bestimmte Arbeitsbedingungen abschließend regeln, tritt der sog. „Tarifvorbehalt“ ein, nach der diesbezügliche Regelungen auf betrieblicher Ebene unzulässig sind. Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der tariflichen Regelung wird der Auszahlungszeitpunkt der Inflationsausgleichsprämie vom Arbeitgeber festgelegt. Es verbleibt mithin kein Spielraum für eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 10 BetrVG.

D. Auswirkung auf Versorgungsordnung

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

Ob ein Entgeltbestandteil versorgungserhöhend wirkt, kann nur durch Auslegung der jeweiligen bAV-Versorgungsordnung bzw. des Versorgungsversprechens ermittelt werden. In der Tarifvereinbarung steht die Inflationsausgleichsprämie unter der Überschrift „II. Inflationsausgleichsprämie 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.

Sofern in der Versorgungsordnung das zu berücksichtigende Einkommen als „monatliches Entgelt“ o.ä. definiert wird, kann das vorstehende Ergebnis der Tarifauslegung herangezogen und sollte idealerweise noch durch weitere systematische Argumente in den Versorgungsordnungen untermauert werden.
