

Tarifvertrag über Jahressonderzahlung vom 3. August 1990

Der Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie, Münster, hat am 3. August 1990 mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, für Arbeiter und Angestellte und mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Düsseldorf, bezüglich der Angestellten den folgenden, sonst gleichlautenden Tarifvertrag über Jahressonderzahlung vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Wie Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 9. 5. 1985 und Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Textilindustrie Westfalens und des ehemaligen Regierungsbezirks Osnabrück vom 31. 12. 1985.

§ 2 Höhe der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung beträgt 90 % eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung. Sie erhöht sich ab 1991 auf 95 % und ab 1992 auf 100 % eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

§ 3 Voraussetzungen

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres und hat der Arbeitnehmer/Auszubildende eine ununterbrochene dreimonatige Wartezeit im Kalenderjahr erfüllt, so erhält er für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 1/12 der Jahressonderzahlung.

Für Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ruht besteht kein Anspruch auf Jahressonderzahlung.

Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende im 12monatigen Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage (im 10 monatigen Berechnungszeitraum mindestens 18 Arbeitstage) tatsächlich gearbeitet hat.

Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht ferner nicht bei Arbeitsvertragsbruch oder wenn dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden aus Gründen gekündigt wurde, die zur fristlosen Entlassung berechtigen.

§ 4 Berechnung

Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. 11. des Vorjahres bis zum 31. 10. des laufenden Kalenderjahres. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch auf die Zeit vom 1. 1. bis 31. 10. des laufenden Jahres abgestellt werden.

Bei Eintritt nach dem 1. 11. des Vorjahres bzw. dem 1. 1. des laufenden Kalenderjahres ist die bis zum 31. 10. zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung und sonstige Sonderleistungen sowie Reisespesen, Trennungschadigungen u. ä. bleiben außer Ansatz.

Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von fünf Monaten nicht überschreiten. Bei Fehlzeiten infolge der gesetzlichen Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG mit anschließender Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs dürfen sich in dem Jahr, in das der überwiegende Teil des Erziehungsurlaubs fällt, weitere zwei Monate nicht anspruchsmindernd auswirken unter der Voraussetzung, daß im Anschluß an den Erziehungsurlaub im bisherigen Betrieb mindestens zwei weitere Monate wieder tatsächlich gearbeitet wird; etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuß.

§ 5

Auszahlungstag und Abschlagszahlung

Die Jahressonderzahlung ist mit der Abrechnung für den Monat November zu zahlen (Auszahlungstag).

Bis Ende November hat zumindest ein angemessener Abschlag zu erfolgen. Zu dieser Zeit erhalten auch die Arbeitnehmer / Auszubildenden die anteilige Jahressonderzahlung, die spätestens mit dem 1. Oktober ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis begonnen haben; dies gilt nicht, wenn bereits feststeht, daß die Wartezeit von drei Monaten nicht mehr erfüllt werden kann.

Anteilige Jahressonderzahlung, die bei Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses zu zahlen ist, wird mit der letzten Gehalts- bzw. Lohnabrechnung fällig. Abweichend vom Satz 1 kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden.

§ 6

Anrechenbarkeit und Rückzahlung

Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.

Arbeitnehmer/Auszubildende, die nach Auszahlung der Jahressonderzahlung vor Ablauf des Kalenderjahres, oder vor Erfüllung der Wartezeit, ausscheiden, haben zuviel erhaltene Jahressonderzahlung anteilig bzw. voll zurückzuzahlen. Zurückzuzahlen ist die Jahressonderzahlung auch bei Vertragsbruch oder bei Kündigungen aus Gründen, die zur fristlosen Entlassung berechtigen.

§ 7

Berechnung von Durchschnittsentgelten

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 8

Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 3. 8. 1990 in Kraft und kann mit Zweimonatsfrist erstmals zum 30. 4. 1998 gekündigt werden.

Ansprüche aus diesem am 3. 8. 1990 abgeschlossenen Tarifvertrag haben nur solche Arbeitnehmer und Auszubildende, die am Tage des Tarifabschlusses noch dem Unternehmen angehören.

Verband der Nord-Westdeutschen
Textilindustrie, Münster

Gewerkschaft Textil-Bekleidung,
Düsseldorf
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Düsseldorf