

Tarifverträge über Jahressonderzahlung (JSZ) in der Nordwestdeutschen Textilindustrie

Erläuterungen

I.	Geltungsbereich	2
1.	Räumlich	2
2.	Sachlich	2
3.	Persönlich	2
II.	Voraussetzungen.....	2
1.	Wartezeit/Stichtagsregelung.....	2
a)	Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück.....	3
b)	Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen/Hamburg/Schleswig-Holstein.....	3
2.	Mindestarbeitsleistung	3
3.	Ausschlußgründe im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
a)	Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück.....	4
b)	Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen/Hamburg/Schleswig-Holstein.....	4
III.	Höhe der Jahressonderzahlung	5
1.	Grundsätzliches	5
2.	JSZ bei Eintritt oder Ausscheiden im Kalenderjahr.....	5
3.	Ruhen des Arbeitsverhältnisses	5
IV.	Berechnungsverfahren	6
a)	Berechnungszeitraum.....	6
b)	Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes	7
V.	Auswirkungen von Fehlzeiten.....	7
1.	Unentschuldigte Fehlzeiten.....	8
2.	Entschuldigte Fehlzeiten.....	8
3.	Mutterschutzfristen und „Elternzeit“ (früher: „Erziehungsurlaub“)	9
4.	Fehlzeiten wegen Kurzarbeit	10
VI.	Hinweise und Beispiele für die Berechnung der JSZ	10
1.	Berechnung des ungeminderten Anspruches	10
2.	Berechnung des geminderten Anspruches	12
3.	Berechnung anteiliger Ansprüche.....	13
VII.	Fälligkeit.....	14
VIII.	Anrechenbarkeit und Rückzahlung der JSZ.....	15
1.	Anrechenbarkeit.....	15
2.	Tarifliche Rückzahlungsverpflichtung	16
a)	Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück.....	16
b)	Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen/Hamburg/Schleswig-Holstein.....	16
c)	Alle Tarifbereiche	16
IX.	Übertarifliche Zahlung (Weihnachtsgratifikation)	17
1.	Tarifliche Regelung	17
2.	Übertarifliche Leistungen: Vorbehalts- und Rückzahlungsklauseln.....	17

I. GELTUNGSBEREICH

Der Geltungsbereich der Tarifverträge über Jahressonderzahlung entspricht im wesentlichen den Geltungsbereichen der jeweiligen Manteltarifverträge.

1. Räumlich

Erläutert werden nachfolgend einerseits der Tarifvertrag über Jahressonderzahlung für den **Tarifbereich Westfalen/Osnabrück** (abgekürzt: **TV/JSZ-Westfalen**) und andererseits der (einheitliche) Tarifvertrag für die Länder **Niedersachsen** (**ohne** ehemaligen Regierungsbezirk **Osnabrück**), **Bremen**, **Hamburg** und **Schleswig-Holstein** (abgekürzt **TV/JSZ-NS/Br-HH/SH**).

2. Sachlich

Erfaßt werden alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miterfaßt sind - auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen - Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. -stoffe be- und verarbeitet werden.

3. Persönlich

Der persönliche Geltungsbereich erfaßt wie bei den Manteltarifverträgen die gewerblichen Arbeitnehmer, die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister. Dazu gehören auch die Auszubildenden; nicht dazu gehören insbesondere Volontäre und Praktikanten.

Ausgenommen ist der unter das Heimarbeitergesetz fallende Personenkreis.

II. VORAUSSETZUNGEN

1. Wartezeit/Stichtagsregelung

Der tarifliche Anspruch auf JSZ setzt voraus, daß der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Wartezeit, ggf. zu einem bestimmten Stichtag, erfüllt hat. Dabei ist im Rahmen der Feststellung der Betriebszugehörigkeit der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses entscheidend.

a) *TARIFGEBIET WESTFALEN/OSNABRÜCK*

Nach dem TV/JSZ-Westfalen muß der Arbeitnehmer zunächst im Kalenderjahr jeweils eine **ununterbrochene Wartezeit** (Betriebszugehörigkeit) **von drei Monaten im Kalenderjahr** erfüllen, um einen Anspruch auf Jahressonderzahlung zu haben.

Der Tarifvertrag spricht nicht einfach von einer Wartezeit, die möglicherweise nur einmal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erfüllt sein muß, sondern von einer „Wartezeit im Kalenderjahr“. Daraus ergibt sich, daß diese Wartezeit auch in jedem (Kalender-) Jahr neu erfüllt werden muß, damit für das entsprechende Jahr überhaupt ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht.

Die Wartezeit beträgt drei Monate („dreimonatige Wartezeit“); damit ist nicht etwa Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer *mehr* als drei Monate im Arbeitsverhältnis steht. Daher besteht z.B. bei einem Arbeitsverhältnis, welches von Beginn des Jahres an besteht und zum 31.03. beendet wird, auch für dieses Jahr ein Anspruch auf (anteilige) Jahressonderzahlung, sofern die Voraussetzungen für einen Anspruch im übrigen erfüllt sind.

b) *TARIFGEBIET NIEDERSACHSEN/BREMEN/HAMBURG/SCHLESWIG-HOLSTEIN*

Nach dem TV/JSZ-NS/Br-HH/SH muß der Arbeitnehmer **am 31. Oktober** des jeweiligen Kalenderjahres **dem Betrieb länger als 2 Monate** angehören. Der Arbeitnehmer muß damit spätestens am 31. August in den Betrieb eingetreten sein. Wurde das Arbeitsverhältnis am 1. September oder danach begonnen, besteht kein Anspruch auf Jahressonderzahlung.

2. Mindestarbeitsleistung

Als weitere Anspruchsvoraussetzung muß der Arbeitnehmer im 12-monatigen Berechnungszeitraum **mindestens 21 Arbeitstage, bzw.** im 10-monatigen Berechnungszeitraum **mindestens 18 Arbeitstage tatsächlich gearbeitet** haben. Einzelne (kürzere) „Arbeitsperioden“ sind ggf. zusammenzuzählen.

Da ausdrücklich klargestellt wird, daß der Arbeitnehmer diese Zeit *tatsächlich gearbeitet* haben muß, zählen dabei entschuldigte Fehltage, etwa wegen Urlaubs oder Arbeitsunfähigkeit, nicht mit. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind zudem sowohl die Zeit der Mutterschutzfristen wie auch des „Erziehungsurlaubes“ (heute: Elternzeit) nicht etwa als eine Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung nach dem Tarifvertrag zu werten (vgl. Urteil vom 12.07.1995 – 10 AZR 511/94 -).

Aus dem Wortlaut ergibt sich im übrigen, daß es auch nicht ausreicht, wenn der Arbeitnehmer lediglich „an“ 21 bzw. 18 Arbeitstagen gearbeitet, jedoch nicht die für den angegebenen Zeitraum nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung **in vollem Umfang** erbracht hat. Deshalb besteht etwa kein Anspruch auf Jahressonderzahlung,

wenn der Arbeitnehmer nur im Rahmen einer Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben an 21 bzw. 18 oder mehr Tagen beschäftigt worden ist.

3. Ausschlußgründe im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) *TARIFGEBIET WESTFALEN/OSNABRÜCK*

Auch wenn die obigen Voraussetzungen erfüllt sind, besteht kein Anspruch auf JSZ bei Arbeitsvertragsbruch oder wenn dem Arbeitnehmer aus Gründen gekündigt wurde, die zur fristlosen Entlassung berechtigen.

In Anlehnung an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.09.1991 – Az: 5 AZR 650/90 – versteht man unter einem "**Vertragsbruch**" im allgemeinen Sprachgebrauch "Bruch, Nichteinhaltung, Verletzung eines Vertrages", wobei hiervon insbesondere solche Fälle erfaßt werden, in denen der Arbeitnehmer das Vertragsverhältnis rechtswidrig vorzeitig beendet, also die Kündigungsfrist nicht einhält, oder das Arbeitsverhältnis gar nicht erst aufnimmt. Das Arbeitsgericht Lingen führt in der rechtskräftigen Entscheidung vom 10.07.1997 – 1 Ca 2112/96 – unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus, ein solcher Vertragsbruch liege auch vor, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt jedenfalls für einen erheblichen Zeitraum der Arbeit fernbleibe. In diesem Fall komme der Arbeitnehmer der ihm obliegenden Arbeitspflicht aus dem Arbeitsvertrag nicht nach, er „breche“ den Vertrag.

Auch wenn dem Arbeitnehmer **aus Gründen gekündigt** wird, **die zur fristlosen Entlassung berechtigen**, besteht kein Anspruch auf JSZ. Entsprechend dem Wortlaut des Tarifvertrages kommt es damit nicht darauf an, ob der Arbeitgeber tatsächlich fristlos kündigt, sondern allein darauf, ob Gründe für eine fristlose Kündigung vorliegen. Ist das der Fall, besteht kein Anspruch auf JSZ, auch wenn der Arbeitgeber etwa nur fristgerecht kündigt.

Im Falle der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Todes** des Arbeitnehmers ist indes, sofern die Voraussetzungen im übrigen erfüllt sind, (anteilige) JSZ zu zahlen.

b) *TARIFGEBIET NIEDERSACHSEN/BREMEN/HAMBURG/SCHLESWIG-HOLSTEIN*

Nach dem TV/JSZ-NS/Br-HH/SH muß sich der Arbeitnehmer **am Auszahlungstag** in einem **ungekündigten oder** einem auf **mehr als 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnis** befinden.

Danach muß zunächst das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag überhaupt bestehen. Weiter darf grundsätzlich im Auszahlungszeitpunkt weder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen noch darf das Arbeitsverhältnis auf 6 Monate bzw. weniger als 6 Monate befristet sein.

Ausnahmen werden für die Arbeitnehmer gemacht, die durch ordentliche Kündigung aus dem Betrieb ausscheiden

- aufgrund betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Jahreshälfte oder
- aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand oder
- nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Befristet ist ein Arbeitsverhältnis, wenn es für einen bestimmten oder bestimmbaren Zeitraum eingegangen ist und dann endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen richtet sich insbesondere nach den §§ 14 ff TzBfG.

Arbeitnehmer, die am Auszahlungstag in einem auf mehr als 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen, werden unbefristet eingestellten Arbeitnehmern gleichgestellt; sie haben damit – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – grundsätzlich einen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Keine Jahressonderzahlung erhalten hingegen Arbeitnehmer, die sich am Auszahlungstag in einem bis zu 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnis befinden, sowie Arbeitnehmer, die am Auszahlungstag zwar in einem auf mehr als 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen, deren Arbeitsverhältnis jedoch gekündigt wurde.

III. HÖHE DER JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Grundsätzliches

Sind die obigen Grundvoraussetzungen erfüllt und besteht das Arbeitsverhältnis über das gesamte Kalenderjahr, beträgt die Jahressonderzahlung, sofern kein Kürzungsgrund vorliegt (siehe dazu näher unten), **grundsätzlich 100 % eines** (durchschnittlichen) **Monatsverdienstes** bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

Im **Tarifbereich Niedersachsen/Bremen - Hamburg/Schleswig-Holstein** beträgt die Jahressonderzahlung bei einer **Betriebszugehörigkeit unter zwei Jahren 60%**, bei einer **Betriebszugehörigkeit ab zwei bis vier Jahren 80%** und ansonsten auch 100% eines (durchschnittlichen) Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung. **Stichtag** für die Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne ist der **31.10.** des laufenden Jahres.

2. JSZ bei Eintritt oder Ausscheiden im Kalenderjahr

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres beginnt oder endet, erhalten, sofern die Wartezeit sowie die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, eine **anteilige JSZ**. Sie beträgt 1/12 für jeden vollen (Beschäftigungs-)Monat, den das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.

3. Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Wehrdienst, Elternzeit) entfällt die Verpflichtung zur Zahlung der JSZ.

Dies bedeutet, daß für Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ruht, kein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht.

Beispiel: 01.02. - 15.05. Mutterschutzfrist
ab 16.05. Elternzeit

Die Arbeitnehmerin hat allenfalls Anspruch auf JSZ in Höhe von 4/12, da ab Mai (einem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit zumindest teilweise ruht) kein Anspruch besteht.

Inwieweit überhaupt ein Anspruch auf anteilige JSZ besteht, hängt darüber hinaus u.a. davon ab, ob etwa in dem genannten Beispiel noch im Berechnungszeitraum die vorausgesetzte tatsächliche Mindestarbeitsleistung erfolgt. Die Höhe der (nur anteiligen) JSZ hängt zudem davon ab, inwieweit sich etwaige Fehlzeiten mindernd auswirken. Beides ist darüber hinaus wiederum noch abhängig vom gewählten Berechnungszeitraum.

Nimmt ein/e Arbeitnehmer/in während des gesamten Kalenderjahres Elternzeit in Anspruch, so steht ihm/ihr für das betreffende Kalenderjahr keine JSZ zu, weil das Arbeitsverhältnis ruht; eine Berechnung der Höhe der JSZ erübrigt sich damit.

IV. BERECHNUNGSVERFAHREN

Die JSZ wird **nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst** bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung berechnet.

a) BERECHNUNGSZEITRAUM

Der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst des Arbeitnehmers errechnet sich aus dem Gesamtverdienst im Berechnungszeitraum, dividiert durch die Zahl der zugrundegelegten Monate.

Berechnungszeitraum ist

in Westfalen/ Osnabrück:	in Niedersachsen/ Bremen:	in Hamburg/ Schleswig-Holstein:
01.11. d. Vorjahres - 31.10.	01.10. d. Vorjahres - 30.09.	
oder: 01.01. – 31.10. (<i>optional</i>)		01.01. – 31.10.

des jeweils laufenden Kalenderjahres.

In Niedersachsen/Bremen und Westfalen/Osnabrück kann auf Verlangen des Ar-

beitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ebenfalls auf die Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober des laufenden Jahres abgestellt werden. Diese Lösung ist aber regelmäßig etwas teurer. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15.11.2001 – 8 Sa 720/01 – soll der Arbeitgeber jedoch in einem betriebsratslosen Betrieb den 10-monatigen Bezugszeitraum nicht (einseitig) einführen können.

Bei Eintritt nach Beginn des Berechnungszeitraums, also nach dem 1. Oktober (bzw. 1. November) des Vorjahres bzw. dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres, ist die bis zum 30. September bzw. 31. Oktober zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Ist ein Arbeitnehmer erst nach Beginn des jeweiligen Berechnungszeitraums in den Betrieb eingetreten, so ist der Brutto-Monatsverdienst aus der Anzahl der Monate der jeweiligen Beschäftigungsdauer im Berechnungszeitraum zu ermitteln.

b) BERECHNUNG DES DURCHSCHNITTLICHEN MONATSVERDIENSTES

Der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst bemißt sich nach dem effektiv gezahlten Monatsverdienst einschließlich sämtlicher Zuschläge und Zulagen (z. B. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit). Zu berücksichtigen sind auch Lohn- und Gehaltsfortzahlungen in tariflichen Freistellungsfällen und bei Krankheit (nicht Krankengeld der Kassen) sowie Urlaubsvergütungen (nicht zusätzliches Urlaubsgeld). Zu berücksichtigen sind auch in dem Berechnungszeitraum ausgezahlte Guthaben für Arbeit, die im Berechnungszeitraum geleistet wurde. Im übrigen sollten etwaige Zeitguthaben ggf. außerhalb des Berechnungszeitraums ausbezahlt werden, also beim 10-monatigen Berechnungszeitraum in der Zeit von November bis Dezember eines Jahres, um zu vermeiden, daß diese sich bei Berechnung des Durchschnittsverdienstes zur Ermittlung des Jahressonderzahlungsbetrages erhöhend auswirken.

Zum Brutto-Monatsverdienst zählt ferner das bei Kurzarbeit im Berechnungszeitraum tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, nicht dagegen das Kurzarbeitergeld.

Mutterschaftsgeld und Mutterschaftsgeld-Zuschuß sind kein Arbeitsverdienst und bleiben bei der Berechnung außer Ansatz.

Sonstige Zahlungen - insbesondere Einmalzahlungen wie zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Tantiemen, Jahressonderzahlungen u. ä. - bleiben außer Betracht, ebenso Reisespesen, Trennungsschädigungen, Auslösungen, Fahrgeldvergütungen und Zuschüsse, Essenszuschüsse, Zehr-, Tage- und Übernachtungsgelder, Ersatz für Arbeitskleidung, steuerfreie Kindergartenzuschüsse, Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit und ähnliches.

V. AUSWIRKUNGEN VON FEHLZEITEN

Grundsatz:

Bei Fehlzeiten ist zwischen den entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten zu unterscheiden. Entschuldigte Fehlzeiten wirken sich in der Regel erst dann mindernd

auf die Höhe der JSZ aus, wenn sie insgesamt die Dauer von 5 Monaten überschreiten.

1. Unentschuldigte Fehlzeiten

Unentschuldigte Fehlzeiten sind Arbeitsversäumnisse, zu denen der Arbeitnehmer nicht berechtigt ist oder die er zu vertreten hat.

Das sind **zum Beispiel**:

- unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit
- selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit.

Unentschuldigte Fehlzeiten in diesem Sinne wirken sich immer mindernd auf die Höhe der JSZ aus. Berechnungsbeispiele siehe unten.

Vereinbarter unbezahlter Urlaub ist zwar keine unentschuldigte Fehlzeit im eigentlichen Sinne. Als **Ausnahme** ist im TV-JSZ jedoch ausdrücklich geregelt, daß sich **unbezahlter Urlaub** wie unentschuldigte Fehlzeiten **immer mindernd** auf die Höhe der JSZ auswirkt.

2. Entschuldigte Fehlzeiten

Entschuldigte Fehlzeiten sind Arbeitsversäumnisse, zu denen der Arbeitnehmer berechtigt ist oder die er nicht zu vertreten hat.

Das sind **zum Beispiel**:

- entgeltfortzahlungspflichtige Tage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit
- unverschuldete Krankheit über die Dauer von 6 Wochen hinaus
- bezahlter Urlaub (unbezahlter Urlaub: siehe unter 1.!))
- Arbeitsversäumnisse aus besonderem Anlaß nach den Bestimmungen des MTV
- Fehlzeiten aufgrund von Beschäftigungsverboten gem. §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG
- Kuren, Heilverfahren
- vom Arbeitgeber nicht vergütete Zeiten bei Arbeitsversuchen oder Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben
- Zeiten der Betreuung erkrankter Kinder
- Arbeitsausfall wegen Kurzarbeit (siehe dazu näher unter 4.)

Nicht als Fehlzeiten im Sinne des Tarifvertrages **gelten Freischichten**, die beispielsweise im Zusammenhang mit tariflichen Arbeitszeitverkürzungen oder aufgrund anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit eingeführt worden sind. Vielmehr handelt es sich bei diesen um einen Ausgleich für bereits erbrachte Arbeitsleistung, so daß sie bei der Ermittlung der Fehlzeiten im Sinne des TV-JSZ außer Betracht bleiben.

Entschuldigte Fehlzeiten beeinflussen die Höhe der JSZ nur, soweit sie insgesamt die Dauer von 5 Monaten überschreiten. Berechnungsbeispiele siehe unten. Der **5-**

Monats-Zeitraum ist bei **einjährigem Berechnungszeitraum** nach 110 Fehltagen erreicht.

Wird für den Berechnungszeitraum die Zeit ab dem 01.01. des laufenden Jahres (bis zum 31.10.) zugrunde gelegt (**10-monatiger Berechnungszeitraum**), dann können bereits alle entschuldigten Fehlzeiten, die über 92 Arbeitstage liegen, herangezogen werden; sie wirken sich mindernd auf die Höhe der JSZ aus.

Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird der Zeitraum entsprechend gekürzt.

Beispiel: Bei einer Betriebszugehörigkeit von nur 6 Monaten können bereits alle über die Dauer von 2 1/2 Monaten = 55 Fehltage hinausgehenden entschuldigten Fehlzeiten mindernd berücksichtigt werden.

3. Mutterschutzfristen und „Elternzeit“ (früher: „Erziehungsurlaub“)

Die Beschäftigungsverbote gemäß den §§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG sind entschuldigte Fehlzeiten im Sinne des TV-JSZ. Davon zu unterscheiden ist die Elternzeit, die im Anschluß daran in der Regel bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden kann. Die Elternzeit führt zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses (vgl. oben III, 3).

Lediglich dann, wenn eine Arbeitnehmerin Fehlzeiten infolge der gesetzlichen Beschäftigungsverbote aufweist, die mit anderen Fehlzeiten (z. B. Erholungsurlaub, Krankheit) den 5-Monats-Zeitraum übersteigen und sich daher mindernd auf die Höhe der JSZ auswirken würden, **dürfen sich 2 weitere Monate dann nicht mindernd auswirken**, wenn

- Elternzeit genommen wird und
- der (die) Arbeitnehmer(in) im Anschluß an die Elternzeit im bisherigen Betrieb mindestens 2 weitere Monate wieder tatsächlich arbeitet („Rückkehrklausel“).

Diese Vergünstigung (Erhöhung der nicht anspruchsmindernden Fehlzeiten von 5 auf 7 Monate) wird nur in dem Jahr gewährt, in das der überwiegende Teil der Elternzeit fällt. Die Regelung im Tarifvertrag stammt aus einer Zeit, als der sog. „Erziehungsurlaub“ (heute: Elternzeit) noch nicht über mehrere Jahre, sondern für einen deutlich kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen werden konnte. Um festzustellen, in welchem Jahr der überwiegende Teil der Elternzeit fällt, sind danach das Anfangs- und das Schlußjahr der Elternzeit zu vergleichen. In den Jahren, in denen insgesamt Elternzeit in Anspruch genommen wird, wird regelmäßig bereits wegen des Ruhen des Arbeitsverhältnisses und zudem mangels Mindestarbeitsleistung im Berechnungszeitraum gar kein Anspruch auf Jahressonderzahlung bestehen.

Steht zum Zeitpunkt der Auszahlung der Jahressonderzahlung noch nicht fest, ob die

Arbeitnehmerin die Voraussetzung der tatsächlichen Weiterarbeit für mindestens 2 Monate erfüllt, wird empfohlen, den Jahressonderzahlungsbetrag zunächst unter Zugrundelegen des 5-Monats-Zeitraums zu errechnen. Sofern die Voraussetzungen später erfüllt werden, ist ggf. eine Nachberechnung vorzunehmen. Zwar ist im Tarif geregelt, daß etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung insoweit als Vorschuß gelten; es besteht jedoch das Risiko, daß der zuviel bezahlte Betrag nicht mehr einzubringen ist, was bei der empfohlenen Vorgehensweise vermieden werden kann.

4. Fehlzeiten wegen Kurzarbeit

Kurzarbeit ist als entschuldigte Fehlzeit zu behandeln. Sie führt nur dann zu einer Änderung der JSZ, wenn die dadurch bedingten Ausfallzeiten allein oder zusammen mit anderen entschuldigten Fehlzeiten im Einzelfall über die Dauer von insgesamt 5 Monaten im Berechnungszeitraum hinausgehen. Führt die Kurzarbeit nur zu stundenweisem Ausfall, muß zunächst der stundenweise Ausfall in ganze Tage umgerechnet werden. Hierzu werden sämtliche im Berechnungszeitraum durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitsstunden zusammengerechnet und durch 7,4 dividiert.

Ist allerdings die Kurzarbeit so vereinbart, daß volle Arbeitstage ausfallen, so erübrigt sich diese stundenweise Berechnung. Kurzarbeitstage können dann als Fehltage gerechnet werden.

VI. HINWEISE UND BEISPIELE FÜR DIE BERECHNUNG DER JSZ

1. Berechnung des ungeminderten Anspruches

Beträgt die JSZ - wie einerseits in Westfalen/Osnabrück und andererseits in Niedersachsen/Bremen sowie Hamburg/Schleswig-Holstein ab einer Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren - 100 % und hat ein Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum entweder überhaupt keine oder lediglich entschuldigte Fehlzeiten mit Verdienstfortzahlung aufzuweisen, die insgesamt nicht anspruchsmindernd sind, kann der Betrag der JSZ einfach wie folgt errechnet werden:

$$\text{JSZ} = \frac{\text{Gesamtverdienst}^1}{12 \text{ bzw. } 10^2}$$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fehlt im 12-monatigen Berechnungszeitraum wegen

Arbeitsunfähigkeit (mit Entgeltfortzahlung):

15 Tage

¹ im Berechnungszeitraum

² Kalendermonate im Berechnungszeitraum

Erholungsurlaub:	30 Tage
Gesamtfehlzeit damit	45 Tage.

Gesamtverdienst im Berechnungszeitraum: 24.000,-- €

Bei einer entschuldigten Fehlzeit von 45 Tagen (15 + 30) liegen unter Berücksichtigung von 110 nicht anspruchsmindernden Fehltagen (5-Monats-Zeitraum) **keine** anspruchsmindernden Fehltage vor.

Ausgehend von obiger Formel errechnet sich die JSZ dann wie folgt:

$$\text{JSZ} = \frac{\text{Gesamtverdienst}}{12} = \frac{24.000 \text{ €}}{12} = \mathbf{2.000,00 \text{ €}}$$

Die JSZ beträgt in diesem Beispielfall **2.000,00 €**

Diese vereinfachte Rechnung ist dann nicht mehr möglich, wenn im Berechnungszeitraum **entschuldigte Fehlzeiten ohne Entgeltanspruch** (z.B. Kurzarbeitstage oder Krankheitstage außerhalb der Entgeltfortzahlung) vorliegen, die jedoch insgesamt mit den übrigen entschuldigten Fehlzeiten die Dauer von 5 Monaten nicht überschreiten. In diesem Falle dürfen sich auch die entschuldigten Fehlzeiten ohne Entgeltanspruch nicht mindernd auswirken.

Der monatliche Durchschnittsverdienst als Basis für die Berechnung der JSZ muß in diesem Fall ohne Berücksichtigung dieser Tage ohne Entgeltanspruch errechnet werden. Dies erfolgt in zwei Schritten: zunächst ist der durchschnittliche Tagesverdienst lediglich aus den im Berechnungszeitraum bezahlten Tagen zu errechnen. Der so ermittelte Tagesverdienst ist sodann auf einen durchschnittlichen Monatsverdienst auf Basis der möglichen Arbeitstage hochzurechnen. Bei einer 5-Tage-Woche wird der durchschnittliche monatliche Arbeitsverdienst regelmäßig in 21,75 Arbeitstagen verdient ($261 : 12 = 21,75$). Der durchschnittliche Monatsverdienst ergibt sich dann aus einer Multiplikation des Tagesverdienstes mit 21,75. Damit gilt folgende Formel (bei Anspruch auf 100% JSZ³):

$$\text{JSZ} = \text{durchschnittlicher Tagesverdienst} \times 21,75$$

bzw. genauer:

$$\text{JSZ} = \frac{\text{Gesamtverdienst}^4}{\text{Gesamtzahl der bezahlten Tage}^6} \times \frac{\text{mögliche Arbeitstage}^5}{12 \text{ bzw. } 10^7}$$

³ In Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig Holstein ist bei einer Betriebszugehörigkeit unter 2 bzw. 4 Jahren der JSZ-Betrag noch mit dem entsprechenden geringeren Prozentsatz zu multiplizieren (60% bzw. 80%)

⁴ im Berechnungszeitraum

⁵ im Berechnungszeitraum

⁶ Gesamtzahl aller möglichen Arbeitstage im Berechnungszeitraum abzüglich aller unbezahlten Fehltage

⁷ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

2. Berechnung des geminderten Anspruches

Die Minderung der Jahressonderzahlung setzt dann ein, wenn unentschuldigte Fehlzeiten oder entschuldigte Fehlzeiten vorliegen, die die Dauer von 5 Monaten in einem 12-monatigen Berechnungszeitraum (bzw.: bei 10-monatigem Berechnungszeitraum 92 Tage) überschreiten. In diesem Fall wird der durchschnittliche Tagesverdienst nicht mehr mit der Gesamtzahl an durchschnittlichen Arbeitstagen/Monat (21,75) multipliziert. Es gilt vielmehr folgende modifizierte Berechnungsformel (bei Anspruch auf 100% JSZ⁸):

$$\text{JSZ} = \text{durchschnittl. Tagesverdienst} \times \frac{\text{Mögliche Arbeitstage}^9 \text{ ./. anspruchsmindernde Fehlzeiten}}{12 \text{ bzw. } 10^{10}}$$

bzw. genauer:

$$\text{JSZ} = \frac{\text{Gesamtverdienst}^{11}}{\text{Gesamtzahl der bezahlten Tage}^{12}} \times \frac{\text{Mögliche Arbeitstage} \text{ ./. anspruchsmindernde Fehlzeiten}}{12 \text{ bzw. } 10^{13}}$$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fehlt im 12-monatigen Berechnungszeitraum wegen

Arbeitsunfähigkeit (mit Entgeltfortzahlung):	70 Tage
Erholungsurlaub:	30 Tage
<u>Kuraufenthalt (mit Entgeltfortzahlung):</u>	<u>30 Tage.</u>
Gesamtfehlzeit damit	130 Tage.

Gesamtverdienst im Berechnungszeitraum: 24.000,-- €

Bei einer entschuldigten Fehlzeit von 130 Tagen (70 + 30 + 30) liegen unter Berücksichtigung von 110 nicht anspruchsmindernden Fehltagen (5-Monats-Zeitraum) 20 anspruchsmindernde Fehltage vor.

Ausgehend von obiger Formel errechnet sich die JSZ dann wie folgt:

$$\frac{24.000 \text{ €}}{261} \times \frac{261 \text{ ./. } 20}{12} = 1.846,74 \text{ €}$$

Der Anspruch auf JSZ beträgt in diesem Beispielfall **1.846,74 €**

Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitstage sind insoweit zu berücksichtigen,

⁸ In Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig Holstein ist bei einer Betriebszugehörigkeit unter 2 bzw. 4 Jahren der JSZ-Betrag noch mit dem entsprechenden geringeren Prozentsatz zu multiplizieren (60% bzw. 80%)

⁹ bei einer 5-Tage-Woche im 12-monatigen Berechnungszeitraum in der Regel 261 Tage

¹⁰ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

¹¹ im Berechnungszeitraum

¹² Gesamtzahl aller möglichen Arbeitstage im Berechnungszeitraum abzüglich aller unbezahlten Fehlta-

ge

¹³ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

als die Vergütung (Lohnfortzahlung) im Gesamtverdienst enthalten ist. Sie sind bei der Errechnung des durchschnittlichen Entgeltes wie normale Arbeitstage zu behandeln.

Wären im vorliegenden Fall **keine anspruchsmindernden Fehlzeiten** angefallen, hätte sich entsprechend obiger Formel demgegenüber eine ungekürzte Jahressonderzahlung in Höhe von **2.000,00 €** ergeben (siehe Beispiel oben).

3. Berechnung anteiliger Ansprüche

Die Berechnung eines anteiligen Anspruches kann z. B. im Falle des Eintritts oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr erforderlich werden. Ein Anspruch auf anteilige JSZ kann sich aber auch im Zusammenhang mit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses (z. B. wegen Wehrdienstes oder Elternzeit) ergeben (vgl. oben).

Sind die Grundvoraussetzungen für einen anteiligen Anspruch (Wartezeit, Mindestarbeitszeit, etc.) erfüllt, so ist für die Berechnung auch der anteiligen JSZ zunächst der durchschnittliche, während der tatsächlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses im Berechnungszeitraum erzielte Monatsverdienst zu errechnen. Dabei ist darauf zu achten, daß bei Eintritt nach Beginn des jeweiligen Berechnungszeitraumes, d.h. nach dem 01.10. bzw. 01.11. des Vorjahres bzw. 1. Januar des laufenden Kalenderjahres, die bis zum Ende des jeweiligen Berechnungszeitraums (30.09. bzw. 31.10.) zurückgelegte Beschäftigungsdauer als Berechnungszeitraum zugrunde zu legen ist.

Die Berechnungsformel ist entsprechend aufgebaut wie für den ganzjährigen Anspruch. Bei einer 5-Tage-Woche wird der durchschnittliche monatliche Arbeitsverdienst in 21,75 Arbeitstagen verdient ($261 : 12 = 21,75$).

Bei einem anteiligen Anspruch (nur für volle Beschäftigungsmonate) muß zusätzlich mit je 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr, für das die Jahressonderzahlung gezahlt wird, multipliziert werden. Damit gilt folgende Formel (bei Anspruch auf 100% JSZ¹⁴)

$$\text{JSZ} = \text{durchschnittlicher Tagesverdienst} \times 21,75 \times \text{X} / 12$$

bzw. genauer:

¹⁴ In Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig Holstein ist bei einer Betriebszugehörigkeit unter 2 bzw. 4 Jahren der JSZ-Betrag noch mit dem entsprechenden geringeren Prozentsatz zu multiplizieren (60% bzw. 80%)

$$\text{JSZ} = \frac{\text{Gesamtverdienst}^{15}}{\text{Gesamtzahl der bezahlten Tage}^{18}} \times \frac{\text{mögliche Arbeitstage}^{16}}{12 \text{ bzw. } 10^{19}} \times \frac{X^{17}}{12}$$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer in Westfalen arbeitet in der 5-Tage-Woche. Das nachfolgende Berechnungsbeispiel gilt sowohl für den grundsätzlich 12-monatigen (01.11. des Vorjahres bis zum 30.10. des laufenden Jahres) wie auch den grundsätzlich 10-monatigen Berechnungszeitraum (01.01. bis 31.10. des laufenden Jahres).

Eintritt in den Betrieb:	19.04.
„konkreter“ Berechnungszeitraum:	19.04. - 31.10. (= 140 Arbeitstage)
Gesamtverdienst:	10.000,00 €
Keine anspruchsmindernden Fehlzeiten	

Die JSZ errechnet sich wie folgt:

$$\text{JSZ} = \frac{10.000 \text{ €}}{140} \times 21,75 \times \frac{8}{12} = 1.035,71 \text{ €}$$

Auch bei nur anteiligen Ansprüchen auf JSZ ist zu beachten, daß noch eine Minderung wegen Fehlzeiten in Betracht kommen kann (vgl. obiges Beispiel: Bei einer Betriebszugehörigkeit von nur 6 Monaten können beim 12-monatigen Berechnungszeitraum bereits alle über die Dauer von 2 1/2 Monaten = 55 Fehltagen hinausgehenden entschuldigten Fehlzeiten mindernd berücksichtigt werden). Es ist dann ggf. die obige Formel unter Berücksichtigung der mindernden Fehlzeiten heranzuziehen. Bei einem anteiligen Anspruch (nur für volle Beschäftigungsmonate) muß auch in diesem Fall das Ergebnis sodann mit je 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr, für das die Jahressonderzahlung gezahlt wird, multipliziert werden.

VII. FÄLLIGKEIT

Die JSZ ist zusammen mit der **Abrechnung** für den Monat **November** zu zahlen (Auszahlungstag).

In *Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück* hat bis Ende November zumindest ein angemessener Abschlag zu erfolgen. Zu dieser Zeit erhalten auch die Arbeitnehmer/ Auszubildenden die anteilige JSZ, die spätestens mit dem 1.10. ihr Arbeitsverhältnis bzw. Ausbil-

¹⁵ im Berechnungszeitraum

¹⁶ im Berechnungszeitraum

¹⁷ volle Beschäftigungsmonate im dem Kalenderjahr, für das die JSZ gezahlt wird

¹⁸ Gesamtzahl aller möglichen Arbeitstage im Berechnungszeitraum abzüglich aller unbezahlten Fehltagen

¹⁹ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

dungsverhältnis begonnen haben; dies gilt nicht, wenn bereits feststeht, daß die Wartezeit von 3 Monaten nicht mehr erfüllt werden kann.

Im übrigen gilt, daß anteilige JSZ, die **bei Beendigung** des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses zu zahlen ist, mit der letzten Gehalts- bzw. Lohnabrechnung fällig wird.

Die Fälligkeit des Anspruchs auf Jahressonderzahlung setzt nur ein, soweit auch die Anspruchsvoraussetzungen am Auszahlungstag erfüllt sind. Sollte aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung oder aus anderen Gründen eine vorzeitige Auszahlung der Jahressonderzahlung zweckmäßig sein, so empfiehlt sich ggf. die Kennzeichnung als Vorschuß.

VIII. ANRECHENBARKEIT UND RÜCKZAHLUNG DER JSZ

1. Anrechenbarkeit

Auf die tarifliche JSZ können alle während des Kalenderjahres betrieblich gewährten übertariflichen Zuwendungen der im Tarifvertrag genannten Art in voller Höhe angerechnet werden. Eine Kumulation der JSZ und der bisherigen betrieblichen Leistungen kommt nicht in Betracht. Liegen die betrieblichen Leistungen unter der tariflichen JSZ, erhöhen sich die Ansprüche entsprechend dem Tarifvertrag.

Die bisherigen betrieblichen Sonderzuwendungen können grundsätzlich in ihrer bisherigen Art und Form beibehalten werden (z. B. als Weihnachtsgratifikation, Ergebnisbeteiligung, Jahresabschlußprämie usw.). Dabei ist den tariflichen Bestimmungen in jedem Fall Rechnung zu tragen. Insbesondere darf hierdurch die tarifliche JSZ nicht unterschritten werden, ggf. muß aufgestockt werden.

Im Tarifvertrag sind einige Beispiele für anrechenbare betriebliche Leistungen genannt. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Neben den ausdrücklich erwähnten betrieblichen Leistungen sind z. B. auch anrechenbar: Sonderzahlungen zu Beginn des Urlaubs (nicht zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld), Treueprämien, betrieblich vereinbarte, d.h. übertarifliche vermögenswirksame Leistungen. Eine abschließende Aufzählung läßt sich wegen der Vielfalt der betrieblichen Leistungen nicht vornehmen. Allgemein läßt sich sagen, daß in aller Regel solche betrieblichen Sonderzahlungen anrechenbar sind, die mit einer gewissen Regelmäßigkeit erbracht werden (nicht z. B. Zahlungen aus Anlaß von Firmen- oder Berufsjubiläen). Für jeden Einzelfall ist jedoch besonders zu prüfen, ob die rechtliche Ausgestaltung nicht entgegensteht. Danach können in aller Regel nicht angerechnet werden alle unmittelbar lohn- und gehaltsbezogenen betrieblichen Leistungen, die laufend zum Lohn oder zum Gehalt gezahlt werden (z. B. Sozialzulagen) sowie andere Leistungen wie Fahrkostenersatz, Mietbeihilfen, Essenzuschüsse und Umzugskosten etc..

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten die Firmen mit der Zahlung klarstellen, daß weder im laufenden Jahr noch in der Zukunft die betriebliche Leistung zusätzlich zur JSZ verlangt werden kann.

2. Tarifliche Rückzahlungsverpflichtung

a) *TARIFGEBIET WESTFALEN/OSNABRÜCK*

Nach dem TV-JSZ/**Westfalen** haben Arbeitnehmer und Auszubildende, die nach Auszahlung der JSZ vor Ablauf des Kalenderjahres oder vor Erfüllung der Wartezeit²⁰ ausscheiden, zuviel erhaltene JSZ anteilig bzw. voll zurückzuzahlen. Zurückzuzahlen ist die JSZ auch bei Vertragsbruch²¹ oder bei Kündigung aus Gründen, die zur fristlosen Entlassung berechtigen. Dies gilt auch für den Fall, daß diese Tatbestände nach Auszahlung der JSZ noch im Kalenderjahr eintreten.

b) *TARIFGEBIET NIEDERSACHSEN/BREMEN/HAMBURG/SCHLESWIG-HOLSTEIN*

Nach dem TV/JSZ-**NS/Br-HH/SH** gilt, daß die JSZ zurückzuzahlen ist, soweit sie „100,00 DM²²“ übersteigt, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruch endet. Gleiches gilt, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres durch den Anspruchsberechtigten gekündigt wird. Dabei braucht nur der Ausspruch der Kündigung vor dem 31.12. zu liegen, nicht aber das Beendigungsdatum. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eigener

Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand oder nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung ausscheidet.

Eine Rückzahlungsverpflichtung ergibt sich auch, wenn im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternzeit die Fehlzeitenberechnung zu Unrecht nach dem 7-Monats-Zeitraum erfolgte. Erfüllt die Arbeitnehmerin die Rückkehrvoraussetzungen nicht, so ist die JSZ mit dem 5-Monats-Zeitraum neu zu berechnen und die Differenz zurückzuzahlen. Auf die o.a. Empfehlung, zunächst die Ausrechnung der JSZ unter Zugrundelegung des 5-Monats-Zeitraums vorzunehmen, wird hingewiesen.

Hat der Arbeitgeber einen Rückzahlungsanspruch, gilt die JSZ als Vorschuß, der zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

c) *ALLE TARIFBEREICHE*

Unabhängig von den tariflichen Regelungen kann im übrigen ein Rückzahlungsanspruch nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen dann gegeben sein, wenn die JSZ dem Grunde oder der Höhe nach ungerechtfertigt geleistet wurde (§§ 812 ff BGB).

Es wird empfohlen, die JSZ bei Auszahlung als Vorschuß zu kennzeichnen. Dies kann mit folgendem Vorbehalt geschehen:

²⁰ Zur Voraussetzung der Erfüllung der Wartezeit siehe im einzelnen oben unter II. 1. a)

²¹ Zum Begriff des Vertragsbruches siehe im einzelnen oben unter II. 3. a)

²² entsprechen 51,13 € unter Berücksichtigung des Umrechnungsfaktors 1,95583

"Bis zum Vorliegen aller Voraussetzungen für den Anspruch auf JSZ oder bei Wegfall einer Voraussetzung gilt die JSZ als Vorschuß."

IX. ÜBERTARIFLICHE ZAHLUNG (WEIHNACHTSGRATIFIKATION)

1. Tarifliche Regelung

Die Tarifverträge über JSZ sehen ausdrücklich vor, daß auf die JSZ alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikation, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden können.

2. Übertarifliche Leistungen: Vorbehalts- und Rückzahlungsklauseln

Ein Anspruch auf eine die JSZ übersteigende Zahlung besteht nur, wenn diese betriebliche Leistung entweder fest vereinbart ist oder eine sonstige Bindung, z. B. vorbehaltlose Zahlung besteht.

Werden betriebliche Leistungen über den Betrag der JSZ hinaus freiwillig gewährt, kann daraus nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Verpflichtung entstehen, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren eine Gratifikation zahlt, ohne in einem Vorbehalt auf die Freiwilligkeit der Leistungen hinzuweisen und einen Rechtsanspruch - für die Zukunft - auszuschließen.

Für einen entsprechenden Vorbehalt könnte folgender Wortlaut verwendet werden:

(1) "Sie erhalten nach dem TV-JSZ einen Betrag in Höhe von DM. Für diese Leistung gelten die tariflichen Vorschriften."

(2) "Darüber hinaus gewähren wir zu Weihnachten 20.. allen Arbeitnehmern, die dem Unternehmen seit dem ununterbrochen angehört haben und am 31. Dezember in einem unbefristeten oder ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, eine freiwillige Weihnachtsgratifikation, ohne damit einen Rechtsanspruch für die kommenden Jahre zu begründen."

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, daß Rückzahlungsklauseln für die übertariflichen Gratifikationen nur in den Fällen eines - über den tariflichen Anspruch hinausgehenden - Betrages von mehr als 200,00 DM zulässig seien. Da die Entscheidungen bereits von 1982 sind und dabei der bis dahin geltende Betrag von 100,00 DM wegen der inzwischen eingetretenen Entwicklung der Preise und Lebenshaltungskosten nicht mehr für sachgerecht erachtet wurde²³, wird man heute – mehr als 20 Jahre später – insoweit eher von 200,00 € ausgehen müssen.

Ein entsprechender Vorbehalt könnte lauten:

²³ vgl. etwa BAG, Urt. v. 17.03.82 – 5 AZR 1250/79 –

„Sollten Sie aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Empfang der freiwilligen Weihnachtsgratifikation aufgrund eigener Kündigung vor dem 31.03. des kommenden Jahres ausscheiden, so sind Sie zur Rückzahlung dieser freiwilligen Gratifikation in vollem Umfang verpflichtet. Dies gilt auch im Falle eines Arbeitsvertragsbruchs oder wenn Ihnen aus Gründen gekündigt wird, die in der Person oder im Verhalten liegen, oder wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird.“

Bei einer freiwilligen Gratifikation, die einen Monatsbezug erreicht oder übersteigt, ist eine Bindung über den 31.03. hinaus zulässig.

Der Text könnte dann lauten:

„... aufgrund eigener Kündigung vor dem nächstmöglichen Kündigungstermin, der auf den 31. März des kommenden Jahres folgt, ausscheiden“

Soweit eine freiwillige Gratifikation gewährt bzw. eingeführt werden soll, die sich u.a. bei Fehlzeiten mindert, kann ggf. ein solcher jeweils aktualisierter Mustertext bei uns angefordert werden.

Zur Klarstellung sollte außerdem vereinbart werden:

„Die freiwillige Gratifikation gilt als Vorschuß, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenze zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.“

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist es empfehlenswert, den Vorbehalt jedem Arbeitnehmer auszuhändigen.
