

**Tarifvertrag über Jahressonderzahlung**  
**vom 23. August 1990**  
**in der Fassung vom 8. Juli 1994**

Zwischen

dem Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e. V.,  
Münster

und

der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf

wird folgender Tarifvertrag über Jahressonderzahlung abgeschlossen:

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag erstreckt sich:

1. Sachlich: Auf 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. Service-Funktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. -stoffe be- und verarbeitet werden.
2. Persönlich: Wie Manteltarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer und für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister; ausgenommen ist der unter das Heimarbeitergesetz fallende Personenkreis.
3. Räumlich: Für die Länder Niedersachsen (ohne ehem. Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen sowie für die Freie und Hansestadt Hamburg und für das Land Schleswig-Holstein.

## § 2 Höhe der Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit

|  |       |
|--|-------|
| <u>unter 2 Jahren:</u>                     | 60 %  |
| <u>ab 2 Jahren:</u>                        | 80 %  |
| <u>ab 4 Jahren:</u>                        |       |
| <u>Nieders./Bremen</u>                     | 100 % |
| <u>Hamburg/Schleswig-<br/>    Holstein</u> | 100 % |

eines durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

Stichtag für die Betriebszugehörigkeit ist der 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres.

## § 3 Voraussetzungen

1. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass
  - der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende dem Betrieb am 31.10. des jeweiligen Kalenderjahres länger als 2 Monate ununterbrochen angehört sowie
  - der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende im Berechnungszeitraum mindestens 21 Arbeitstage (im 10-monatigen Berechnungszeitraum mindestens 18 Arbeitstage) tatsächlich gearbeitet hat und

- der Arbeitnehmer am Auszahlungstag nicht in einem gekündigten oder bis zu 6 Monaten befristeten Arbeitsverhältnis oder ein Auszubildender am Auszahlungstag nicht in einem gekündigten Ausbildungsverhältnis steht.
2. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres und hat der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende die übrigen Voraussetzungen gem. Ziff 1 erfüllt, so erhält er 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr.
  3. Endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält der Arbeitnehmer ebenfalls eine anteilige Jahressonderzahlung von je 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat, wenn er entweder
    - aufgrund betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Jahreshälfte oder
    - aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand oder
    - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeitdurch ordentliche Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet.
  4. Für Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise ruht, besteht kein Anspruch auf Jahressonderzahlung.

#### § 4 Berechnung

1. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen.

Berechnungszeitraum ist

in **Niedersachsen/Bremen** die Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch auf die Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober des laufenden Jahres abgestellt werden,

in Hamburg/Schleswig-Holstein die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres.

Bei Eintritt nach dem 1. Oktober des Vorjahres bzw. dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres ist die bis zum 30. September bzw. 31. Oktober 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, Trennungsschädigungen u.ä. bleiben außer Ansatz.

2. Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von 5 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 2 Monate nicht anspruchsmindernd auswirken unter der Voraussetzung, dass im Anschluss an den Erziehungsurlaub im bisherigen Betrieb mindestens 2 weitere Monate wieder tatsächlich gearbeitet wird.

## **§ 5 Auszahlung**

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

Abweichend vom Satz 1 kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden.

## § 6

### Anrechenbarkeit und Rückzahlung der Sonderzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikation, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.
2. Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie DM 100,00 übersteigt, zurückzuzahlen, 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. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in den Fällen des § 3 aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand oder nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung ausscheidet. Die Jahressonderzahlung ist auch im Fall des § 4 Ziff. 2 (2 Monate tatsächlicher Arbeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub) zurückzuzahlen, wenn diese Anspruchsvoraussetzung nicht erfüllt worden ist.
3. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

## § 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 Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

**§ 8**  
**Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag ist am 23. August 1990 in Kraft getreten. Er kann mit 2-monatiger Frist, erstmals zum 30. April 1999, gekündigt werden.

Ansprüche aus diesem am 23.08.1990 abgeschlossenen Tarifvertrag haben nur solche Arbeitnehmer und Auszubildende, die am Tage des Tarifabschlusses noch dem Unternehmen angehören.

Hanstedt-Ollsen, den 23.08.1990

Verband der Nord-Westdeutschen  
Textilindustrie e.V.  
(gez. Dr. Giese)

Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
(gez. Habicht)