

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	8
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	11
3.	Berechnung anteiliger Ansprüche	13
VII.	Fälligkeit	14
VIII.	Anrechenbarkeit und Rückzahlung der JSZ	14
1.	Anrechenbarkeit	14
2.	Tarifliche Rückzahlungsverpflichtung	15
a)	Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück	15
b)	Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen/Hamburg/Schleswig-Holstein	15
c)	Alle Tarifbereiche	16
IX.	Übertarifliche Zahlung (Weihnachtsgratifikation)	16
1.	Tarifliche Regelung	16
2.	Übertarifliche Leistungen	16

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 – 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 **Tarfbereich 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, Pflegezeit gemäß § 3 PflegeZG) 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 zugrunde gelegten 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.	
<u>oder:</u> 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 Arbeitgebers 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 Urlaubsvergütungen (nicht zusätzliches Urlaubsgeld) sowie 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 zählen ferner das bei Kurzarbeit im Berechnungszeitraum tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt sowie Lohn- und Gehaltsfortzahlungen in tariflichen Freistellungsfällen und bei Krankheit, nicht dagegen das von den Krankenkassen gezahlte Krankengeld sowie das Kurzarbeitergeld. Derartige (von Dritten gewährte) „Entgeltersatzleistungen“ (Kurzarbeitergeld, Krankengeld) sind bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes nicht zu berücksichtigen. Zu beachten ist insoweit, dass der monatliche Durchschnittsverdienst als Basis für die Berechnung der JSZ dann aber insgesamt auch ohne Berücksichtigung dieser Zeiten ohne Entgeltanspruch (Monate bzw. Tage bzw. Stunden), also lediglich aus der im Berechnungszeitraum vergüteten Zeit (Monaten bzw. Tage bzw. Stunden) zu errechnen ist (vgl. hierzu im Einzelnen das Beispiel auf S. 11 dieser Erläuterungen). Dies bedeutet, dass zunächst im Rahmen der Berechnung des Durchschnittsverdienstes noch keine Kürzung der Jahressonderzahlung wegen (unbezahlter) Fehlzeiten (aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder Kurzarbeit) erfolgt. Zu den Kürzungsmöglichkeiten siehe im Einzelnen die nachfolgenden Kapitel „V. Auswirkungen von Fehlzeiten“ und „VI. Hinweise und Beispiele für die Berechnung der JSZ“.

Mutterschaftsgeld und Mutterschaftsgeld-Zuschuss sind kein Arbeitsverdienst und bleiben bei der Berechnung ebenfalls 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 Ruhens 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 Zugrun-

delegen 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
<u>Erholungsurlaub:</u>	<u>30 Tage</u>
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.

¹ im Berechnungszeitraum

² Kalendermonate im Berechnungszeitraum

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 Beispielsfall **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:

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

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.

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 Fehltag

⁷ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

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, 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).

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 Fehltage

¹³ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

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)

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

bzw. genauer:

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

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)

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%)

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 Fehltage

¹⁹ Kalendermonate im Berechnungszeitraum

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 Fehltage 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. Ausbildungsverhältnis 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 anrechnet 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 Fahrtkostenersatz, 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

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

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 oben angeführte 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:

"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

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. Bezüglich der Formulierung eines entsprechenden Freiwilligkeitsvorbehalts wenden Sie sich bei Bedarf bitte an den Verband.
