



Kurz und bündig Sonderzahlung 2009

Praktische Informationen für die
Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

November/Dezember 2009

Sonderzahlung (Weihnachtsgeld 2009)

Im Organisationsbereich der IG Metall wird bzw. wurde im November in den tarifgebundenen Unternehmen das Weihnachtsgeld bzw. die Jahressonderzahlung abgerechnet und ausgezahlt. Tarifverträge dazu gelten in den Betrieben der Metallwirtschaft (Industrie und Handwerk), der Textil- und Bekleidungs- sowie der Holz- und Sägewirtschaft.

Höhe der Sonderzahlung

Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffelung gezahlt:

Metall-Handwerk:

Zwischen 6 und 36 Monaten der Betriebszugehörigkeit beträgt die Sonderzahlung in Stufen 20 - 50 %.

Metallindustrie

In den Tarifgebieten SW-HZ und Südbaden sowie Edelmetall beträgt die Sonderzahlung je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 6 und 36 Monaten 30 - 60 % und im Tarifgebiet NW/NB je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 6 und 36 Monaten 25 - 55 %. Jedoch haben im Tarifgebiet NW/NB die Betriebsparteien die Möglichkeit, aufgrund einer Betriebsvereinbarung die Sonderzahlung auf die Stufen von 30 - 60 % anzuheben. Es besteht für diesen Fall eine Nacharbeitspflicht für die ausgefallene Arbeitszeit nach 12.00 Uhr an Heilig Abend und Silvester (jeweils Donnerstag).

Bekleidungsindustrie

Die Jahressonderzahlung beträgt für alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, 82 ½ % des Monatsverdienstes bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Textilindustrie

Die Höhe der Sonderzahlung beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zwei Jahren 85 % und ab 2, 4 bzw. 6 Jahren 90, 95 oder 100 % eines monatlichen Durchschnittsverdienstes.

Sägeindustrie

Der Anspruch richtet sich nach den Monaten der Betriebszugehörigkeit. Es gilt folgende Staffelung:

12 Monate:	65 %
24 Monate:	67,5 %
36 Monate:	70 %

eines durchschnittlichen Monatsverdienstes. Der Tarifvertrag wurde vom Arbeitgeberverband gekündigt und wirkt nur noch nach.

Holz- und Kunststoffindustrie

Nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Monaten beträgt die betriebliche Sonderzahlung 70 % eines nach dem Durchschnitt der abgerechneten Lohn- bzw. Gehaltszahlungszeiträume. Je nach wirtschaftlicher Situation des Betriebes kann die Sonderzahlung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung um 20 % erhöht oder abgesenkt werden.

.....
Auszahlung der Sonderzahlung
.....

Textil und Bekleidungsindustrie

Die Jahressonderzahlung muss spätestens Ende November den Beschäftigten zur Verfügung stehen, wobei die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auch einen andern Zahlungszeitpunkt vereinbaren können.

Holz- und Sägeindustrie

Die Auszahlung erfolgt jeweils zwischen dem 20. November und 10. Dezember, soweit betrieblich nicht etwas anderes geregelt wurde.

Beschäftigte, die weniger als 12 Kalendermonate, mindestens aber sechs volle Kalendermonate dem Betrieb angehören, erhalten je nach Beschäftigungsmonat 1/12 der Sonderzahlung.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte müssen am 1. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und dem Betrieb mindestens mehr als 12 Monate angehören.

Besteht noch keine 12-monatige Betriebszugehörigkeit, so gilt die Zwöftelungsregelung mit der Maßgabe, dass mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit bestehen muss.

Beschäftigte mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Errei-

chens der Altersrente vor dem 1. Juli des Kalenderjahres ausgeschieden sind, erhalten 50 % der vorgenannten Sonderzahlung.

Erfolgt die Verrentung nach dem 1. Juli des Kalenderjahres, so erhalten sie die volle Sonderzahlung.

Beschäftigte, die innerhalb von drei Monaten nach der Auszahlung der Sonderzahlung aus verhaltensbedingten Gründen ausscheiden, müssen die gewährte Leistung zurückzahlen.

Metallwirtschaft

Die Auszahlung ist zwischen den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Wird keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so gilt der 1.12. d.J. als Auszahlungstag.

.....
**Weitere Hinweise für die
Metallwirtschaft**
.....

Auszahlungszeitpunkt

Grundsätzlich besteht ein Anspruch, wenn der/die Beschäftigte am Auszahlungstag am 1. Dezember oder an einem betrieblich vereinbarten anderen Auszahlungszeitpunkt, in einem Arbeitsverhältnis steht.

Eigene Kündigung, Aufhebungsvertrag, Befristung oder Kündigung

Haben Beschäftigte das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt und sind am Auszahlungstag noch beschäftigt, so besteht kein Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung.

Endet dagegen das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag mit einem Aufhebungsvertrag, wegen Ablauf der Befristung oder wegen einer Kündigung durch den Arbeitgeber, so besteht sehr wohl ein Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung.

Betriebszugehörigkeit

Grundsätzlich gilt, dass die Beschäftigten und Azubis, die am Auszahlungstag in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, Anspruch auf die Sonderzahlung haben. Die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten gilt nicht für die Azubis.

Keine Rückzahlungspflicht

Scheiden Beschäftigte nach dem Erhalt der Sonderzahlung aus dem Betrieb aus, so besteht keine Pflicht zur Rückzahlung der Sonderzahlung.

Etwas anderes kann gelten, wenn eine über-tarifliche Sonderzahlung gewährt wurde.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf eine anteilige Leistung. Die Höhe der Sonderzahlung richtet sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

Bei einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit oder umgekehrt, richtet sich die Höhe der Sonderzahlung nach dem aktuellen Monatsverdienst und den zeitvariablen Bestandteilen der letzten drei abgerechneten Monaten.

Wehr- oder Ersatzdienst; Elternzeit

Anspruch auf eine anteilige Leistung haben Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Wehr- oder Ersatzdienst begonnen bzw. beendet haben. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalender teilweise ruht. Auch Beschäftigte, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen, haben in dem Jahr des Beginns oder dem Ende der Elternzeit Anspruch auf eine anteilige Leistung.

Arbeitsunfähigkeit

Die Beschäftigten, die im laufenden Kalenderjahr (leider) arbeitsunfähig waren, haben einen Anspruch auf die volle Leistung.

Dies gilt nach unserer Ansicht auch für Beschäftigte, die nach längerer Arbeitsunfähigkeit ausgesteuert sind und deren Antrag über die Bewilligung der Rente noch nicht entschieden ist und deswegen Leistungen von der Arbeitsagentur beziehen.

Etwas anderes gilt im Kfz-Gewerbe in Ba.-Wü. Maßgeblich für die Berechnung der Höhe des 13. Einkommens ist das monatliche durchschnittliche Einkommen in der Zeit von Januar bis Oktober des jeweiligen Kalenderjahres. Der Rechenweg zur Ermittlung des Anspruches auf Sonderzahlung führt dazu, dass Beschäftigte, die in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober zum Beispiel wegen langandauernder Krankheit gar kein Einkommen hatten, für das laufende Jahr keine Sonderzahlung beanspruchen können.

Rentenbezug

Beschäftigte, die wegen Inanspruchnahme von Versichertenleistungen der Rentenversicherungsträger im Laufe des Kalenderjahres ausscheiden bzw. bereits ausgeschieden sind, haben nach Ansicht der IG Metall Anspruch auf die volle Leistung.

Dies gilt auch für Beschäftigte, die eine Zeitrente wegen Erwerbsunfähigkeit erhalten und deren Arbeitsverhältnis noch nicht beendet wurde.

Beendigung der Ausbildung

Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr die Berufsausbildung beendet haben und in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden, haben einen Anspruch auf die volle Leistung auf der Basis des aktuellen Monatsverdienstes.

Altersteilzeit

Etwas anderes gilt bei Beschäftigten in Altersteilzeit. Während der Arbeitsphase in der Altersteilzeit haben Beschäftigte einen Anspruch auf eine anteilige Leistung, die im Verhältnis zur Vollzeitarbeit ohne Al-

tersteilzeit und der Altersteilzeitarbeit steht. Wenn aber jetzt aktuell im Kalenderjahr der Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase erfolgt ist, besteht ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sonderzahlung (Beispiel: 3/12 Arbeitsphase, 9/12 Freistellungsphase). Vom Grundsatz gilt dies auch, wenn der Anspruch auf Sonderzahlung anteilig auf die Monate der Arbeitsphase der Altersteilzeit einzelvertraglich aufgeteilt wurde. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch.

Hinweise für alle Tarifbereiche

Tarifflicht

Hat der Arbeitgeber im Laufe des letzten Kalenderjahres die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband beendet, so haben die Beschäftigten sehr wohl einen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung nach den vorgenannten Regeln.

Abweichende Tarifregelung

Hat die IG Metall mit dem Arbeitgeberverband für den einzelnen Betrieb - aufgrund der besonderen Situation - eine abweichende Tarifregelung getroffen, so gilt diese anstelle des Flächentarifvertrags. Die IG Metall kann auch mit dem einzelnen Arbeitgeber eine abweichende Regelung treffen. Diese Kompetenz hat der Betriebsrat nicht. Daher an dieser Stelle noch einmal der Hinweis, dass der Verzicht auf die tariflichen Leistungen, die der Arbeitgeber einzelvertraglich oder mit Hilfe der Betriebsvereinbarung durchsetzen will, unzulässig ist.

Entgeltersatzleistungen

Das Weihnachtsgeld unterliegt der Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Daher ist es bei der Bemessung von Arbeitslosengeld oder dem Krankengeld zu berücksichtigen.

Insolvenz

Bei der Berechnung des Insolvenzgeldes ist die Sonderzahlung immer dann in voller Höhe zu berücksichtigen, wenn der Auszahlungstag in die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens fällt. Das gilt auch, wenn der Auszahlungszeitpunkt in die letzten 3 Monaten des Arbeitsverhältnisses fällt, also die Insolvenzeröffnung nach Ende des Arbeitsvertrags erfolgt.

Auszubildende

In allen von den IG Metall betreuten Tarifbereichen gilt, dass Auszubildende ebenfalls zu den gleichen Regeln eine Sonderzahlung in Höhe der jeweiligen Ausbildungsvergütung erhalten.

Rechtsanspruch

Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung haben natürlich nur Mitglieder der IG Metall. Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit auch den anderen Beschäftigten Weihnachtsgeld gezahlt und sich den Widerruf vorbehalten, so darf man gespannt sein, ob es wiederum „etwas geben wird“.

Gleichbehandlung

Zahlt der tariflose Arbeitgeber das Weihnachtsgeld jeweils für Arbeiter/-innen und Angestellte in unterschiedlicher Höhe, so ist dies unzulässig. Er verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall, wenn der tarifgebundene Arbeitgeber übertarifliches Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe an Arbeiter/-innen einerseits und Angestellte andererseits zahlt. Sachliche Gründe können allerdings eine unterschiedliche Höhe rechtfertigen; dann muss der Arbeitgeber die Gründe dafür aber vorab offenlegen.

Weitere Hinweise in AiB 2007, 619 ff sowie AiB 2008, 513 ff.