



# Kurz und bündig Nr. X-mas/2005

Praktische Informationen für die  
Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im November 2005

## Weihnachtsgeld 2005

Im Organisationsbereich der IG Metall wird im November in den tarifgebundenen Unternehmen das Weihnachtsgeld bzw. die Jahressonderzahlung abgerechnet und ausbezahlt. Tarifverträge dazu gelten in den Betrieben der Metallwirtschaft (Handwerk und Industrie), 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. Normalerweise besteht für diesen Fall eine Nacharbeitspflicht für die an Silvester und Heiligabend ausgefallene Arbeitszeit nach 12.00 Uhr; dies gilt nicht in diesem Kalenderjahr, denn beide

Tage liegen auf einem arbeitsfreien Samstag.

#### Bekleidungsindustrie

Die Jahressonderzahlung beträgt für alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden,  $82 \frac{1}{2}$  % 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.

#### Säge- und Holzindustrie

Der HVI hat den Tarifvertrag zum 31.12.2005 gekündigt. Für die Sägewirtschaft gilt bereits die Nachwirkung seit dem 01.01.2005.

### **Holz- und Kunststoffindustrie**

Nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Monaten beträgt die betriebliche Sonderzahlung 80 % eines nach dem Durchschnitt der abgerechneten Lohn- bzw. Gehaltszahlungszeiträume.

### **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 Zwölfstelungsregelung mit der Maßgabe, dass mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit bestehen muss.

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

#### **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 übertarifliche Sonderzahlung gewährt wurde.

#### **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.

#### **Eigene Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Befristung**

Haben Beschäftigte das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt und sind am Auszahlungs-

tag noch beschäftigt, so besteht kein Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung.

Endet dann das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag mit einem Aufhebungsvertrag oder wegen der Befristung, so besteht sehr wohl ein Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung.

### **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 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 auch für Beschäftigte, die nach längerer Arbeitsunfähigkeit ausgesteuert sind und deren Antrag über die Bewilligung der Rente noch nicht entschieden ist und gleichzeitig Leistungen vom Arbeitsamt 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.

### **Ausgesteuert**

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

Dies gilt auch für Beschäftigte, die eine Zeitrente wegen Berufs- oder 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.

### **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 Altersteilzeit und der Altersteilzeitarbeit steht. Während der Freistellungsphase besteht kein Anspruch. Dies gilt auch, wenn jetzt aktuell im Kalenderjahr der Wechsel

von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase erfolgt ist.

### Hinweise für alle Tarifbereiche

#### Tarifflucht

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 dies anstelle des Flächentarifvertrag. Auch mit dem einzelnen Arbeitgeber kann die IG Metall 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. Das gilt nicht für die ehemalige Arbeitslosenhilfe oder das heutige Arbeitslosengeld II.

#### 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.

#### 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. Sachliche Gründe rechtfertigen die unterschiedliche Höhe nicht. Dies gilt sinngemäß auch für den Fall, wenn der tarifgebundene Arbeitgeber übertarifliches Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe an Arbeiter/-innen einerseits und Angestellte andererseits zahlt.

Weitere Hinweise in AiB 2005, 645 ff

Frohes Fest



Impressum:

Verantw. Jörg Hofmann, Redaktion: Ulrich Petri  
IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart, Tel: 0711/16581-34