

Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V.,
Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand,
Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

wird folgender Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für Arbeitnehmer*innen, Angestellte und Auszubildende abgeschlossen:

§ 1 - GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und –handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen einschließlich Auszubildende.

§ 2 - VORAUSSETZUNGEN UND HÖHE DER JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Alle gewerblichen Arbeitnehmer*innen, Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.
2. Die Jahressonderzahlung beträgt

im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	40 %
im 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	45 %
ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	60 %
ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	65 %

eines Monatsverdienstes bzw. Ausbildungsvergütung.

Die Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus dem Zeitraum des Betriebseintritts bis zum 30. September des jeweiligen Jahres.

3. Im Laufe des Kalenderjahres Ausscheidende oder bis spätestens zum 01. September Eintretende haben Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung nach Ziffer 2, für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat.

Hiervon ausgenommen sind diejenigen:

- a) die bis zum 31. März des Jahres ausscheiden,
- b) oder die bis zum 31. Dezember des Jahres durch eigene Kündigung ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt noch keine 12 Monate im Betrieb waren,
- c) oder die infolge fristloser Kündigung aus wichtigem Grund oder Arbeitsvertragsbruch ausscheiden.

Arbeitnehmer*innen, die nach Auszahlung der Jahressonderzahlung bis zum 31. Dezember des Jahres ausscheiden, haben die zuviel erhaltene Jahressonderzahlung anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

4. a) Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu errechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres.

- b) Bei Eintritt nach dem 1. Januar ist die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reise-spesen, Trennungsentschädigungen und ähnliches bleiben außer Ansatz.

- c) Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von vier Monaten nicht überschreiten.
- d) Soweit sich Fehlzeiten durch Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und/oder durch Inanspruchnahme von Elternzeit ergeben, tritt eine Minderung der Jahressonderzahlung nicht ein, wenn am Tag der Niederkunft eine Betriebszugehörigkeit von 18 Monaten erreicht ist.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit darf sich bis zur Dauer von 12 Monaten nicht anspruchsmindernd auswirken und ist pro Beschäftigter*n im gleichen Betrieb nur einmal möglich.

Enden die ersten 12 Monate der Elternzeit im folgenden Kalenderjahr, dann besteht für diesen Zeitraum des folgenden Kalenderjahres ebenfalls ein Jahressonderzahlungsanspruch, falls der*die Arbeitnehmer*in nach Ablauf der gesamten Elternzeit die Arbeit wieder aufnimmt. Dieser Teil der Jahressonderzahlung ist in Abhängigkeit der restlichen Monate, der aktuellen Arbeitszeit und des aktuellen Lohns bzw. Gehalts nach Wiederaufnahme der Arbeit mit der nächstmöglichen Lohn- und Gehaltsabrechnung auszuführen.

- e) Kurzarbeit, gleich über welchen Zeitraum, darf in keinem Fall die Jahressonderzahlung mindern.
 - f) Für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes wird für Monate mit Kurzarbeit der Durchschnittsverdienst der Monate im Berechnungszeitraum zugrunde gelegt, in denen voll gearbeitet wird.
5. Die Jahressonderzahlung ist im November oder beim Ausscheiden aus-zuzahlen.

§ 3 - ANRECHENBARKEIT DER JAHRESSONDERZAHLUNG

Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, dreizehnte Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.

§ 4 - 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.

§ 5 - AUSSCHLUSSFRIST

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab dem Auszahlungstag nach § 2 schriftlich geltend gemacht werden.

§ 6 - INKRAFTTRETEN UND LAUFDAUER

Dieser Tarifvertrag tritt ab 01. Juni 2023 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann erstmals mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, gekündigt werden.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages treten der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen (Alte Bundesländer) vom 19. Mai 2004 und der Tarifvertrag über Jahressonderzahlung (neue Bundesländer) vom 27. März 2020 außer Kraft.

Leipzig, 13. Juni 2023

Industrieverband Textil-Service
intex e.V.
Eschborn/Ts.

IG Metall Vorstand
Frankfurt am Main