



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

**Oberste Bundesbehörden**

**Abteilungen Z und B  
im Hause**

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

nachrichtlich:

**Vereinigungen und Verbände**

E-MAIL [DII2AG@bmi.bund.de](mailto:DII2AG@bmi.bund.de)

INTERNET [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)

DATUM Berlin, 11. April 2007

AZ D II 2 - 220 210-2/20

BETREFF **Jahressonderzahlung ab 2007 (§ 20 TVöD)**

HIER **Durchführungs Rundschreiben**

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gebe ich mit diesem Rundschreiben Hinweise zur Durchführung der Jahressonderzahlung ab 2007 bekannt.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des TVöD. Die Beispiele beziehen sich regelmäßig auf das Tarifgebiet West, sofern nicht ausdrücklich auf das Tarifgebiet Ost Bezug genommen worden ist.



## Inhaltsverzeichnis (Einfügen Seitenzahlen erfolgt in Reinschrift)

	Vorbemerkungen .....	2
1.	Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1) .....	3
1.1	Berechtigter Personenkreis .....	3
1.2	Stichtag 1. Dezember .....	3
1.3	Vorangegangenes Arbeitsverhältnis .....	4
1.4	Vorangegangenes Ausbildungsverhältnis .....	5
1.5	Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel).....	6
2.	Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3) .....	6
2.1	Bemessungssatz .....	6
2.2	Bemessungsgrundlage .....	7
2.2.1	Bemessungszeitraum.....	8
2.2.2	Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt .....	11
2.2.2.1	Begriff “monatliches Entgelt” .....	11
2.2.2.2	Berechnungsformel .....	12
2.2.2.3	Teilzeitbeschäftigung .....	15
2.2.2.4	Wechsel des Tarifgebietes .....	16
3.	Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4) .....	16
3.1	Zwölfstelungsregelung .....	16
3.2	Ausnahmen von der Zwölfstelungsregelung.....	17
3.2.1	Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG .....	18
3.2.2	Krankengeldzuschuss .....	19
4.	Auszahlung (§ 20 Abs. 5) .....	20
5.	Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6) .....	20
5.1	Allgemeines .....	20
5.2	Zu den Voraussetzungen im Einzelnen.....	21

## Vorbemerkungen

Im Rahmen des neuen Tarifrechts wurden die Zuwendung und das Urlaubsgeld zu einer nach Entgeltgruppen gestaffelten Jahressonderzahlung zusammengefasst (§ 20). Die Neuregelung ist mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft getreten (§ 39 Abs. 1 Buchst. a).

Die nachwirkenden Tarifverträge über ein Urlaubsgeld sowie über eine Zuwendung wurden bereits durch die für das Kalenderjahr 2006 vereinbarte Übergangsregelung ersetzt (§ 20 TVÜ-Bund i. V. m. Protokollerklärung zu § 20 TVÜ-Bund); siehe auch mein Rundschreiben vom 7. Juli 2006 – D II 2 – 220 210 - 1/ 20; D II 2 – 220 210 - 4/0.



SEITE 3 VON 21

## 1. **Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1)**

### 1.1 **Berechtigter Personenkreis**

Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte im Geltungsbereich des TVöD. Des Weiteren haben auch die gemäß § 19 TVÜ-Bund in die Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü übergeleiteten Beschäftigten einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (vgl. Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1). Die nach § 1 Abs. 2 vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen Beschäftigten sind dagegen auch von der Jahressonderzahlung ausgenommen.

### 1.2 **Stichtag 1. Dezember**

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben nur Beschäftigte, die am Stichtag 1. Dezember im Arbeitsverhältnis zum Bund stehen. Dabei kommt es allein auf den **rechtlichen Bestand** des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an. Ruht das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt, d. h. sind die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Arbeitsleistung und Pflicht zur Entgeltzahlung) am Stichtag suspendiert, berührt dies den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht und ist daher unschädlich (z. B. unbezahlter Sonderurlaub nach §28, Elternzeit nach §15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) - bis 31. Dezember 2006 nach § 15 ff. Bundeserziehungsgeldgesetz (BERZGG) -, Ableisten des Wehr-/ Zivildienstes). Auch sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung wie etwa die Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit berühren den Anspruch nicht.

Es ist dabei unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember bestanden hat und wie lange es noch nach dem Stichtag andauert. Ein Ausscheiden der/des Beschäftigten nach dem 1. Dezember - sei es eine vom Beschäftigten veranlasste Beendigung, eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung aufgrund Verschuldens des Beschäftigten oder eine Beendigung aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses – berühren den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

Endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November, entfällt folglich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung **vollständig**. Eine zeitanteilige Zahlung nach der sog. Zwölfstelungsregelung (durch den vormaligen Arbeitgeber des beendeten Arbeitsverhältnisses) ist in diesen Fällen nicht mehr vorgesehen. Eine tarifliche Ausnahme steht nur für **Altersteilzeitarbeitsverhältnisse**, die bis zum 31. März 2005 vereinbart wurden (§ 20 Abs. 6; siehe Ziffer 5).



**Saisonbeschäftigte**, die jährlich wiederkehrend befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung am 1. Dezember nicht mehr besteht, haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht auf eine anteilige. Saisonbeschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und jährlich wiederkehrend für bestimmte Monate zur Arbeitsleitung herangezogen werden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung nach Maßgabe des Absatzes 4 (vgl. Ziffer 3.1).

### 1.3 Vorangegangenes Arbeitsverhältnis

Die Stichtagsregelung nach § 20 Abs. 1 stellt für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung darauf ab, ob die Beschäftigten am 1. Dezember des betreffenden Jahres „im Arbeitsverhältnis“ zum Bund stehen. Dabei kann der Anspruch auf eine ungekürzte Jahressonderzahlung nach Sinn und Zweck der Regelung nur bei einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bestehen. Ein vorangegangenes weiteres Arbeitsverhältnis zum Bund oder einem anderen Arbeitgeber ist daher grundsätzlich schädlich und führt zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich jedoch damit einverstanden, dass Zeiten in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis

1. zum Bund,
2. zu Einrichtungen, welche vom Begriff „Bund“ erfasst sind, d.h. mittelbare Bundesverwaltung, institutionelle Zuwendungsempfänger des Bundes, sofern diese den TVöD anwenden und der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v.H. beträgt sowie zu den Fraktionen des Deutschen Bundestages (siehe Ziffer 2.1.2.1 zu § 16 [Bund] „Vorheriges Arbeitsverhältnis zum Bund“ meines Rundschreibens vom 8. Dezember 2005 – D II 2 – 220 210-2/0 [Seiten 16 und 17]),
3. zu Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, und/oder
4. zu Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erfasst werden,

für die Jahressonderzahlung Berücksichtigung finden können, sofern die sonstigen Voraussetzungen (z.B. Stichtagsvoraussetzung siehe Ziffer 1.2) erfüllt werden und für die Gewinnung der/des Beschäftigten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.



Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der am 1. Oktober 2007 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund auf unbestimmte Zeit eingestellt wird, war zuvor schon vom 1. Mai 2005 bis 30. April 2007 in einem befristeten Arbeitsverhältnis **zum Bund** tätig.

Zeiten aus einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis - auch bei einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Bund – die nicht unmittelbar an das am Stichtag 1. Dezember maßgebliche Arbeitsverhältnis anschließen, sind zunächst schädlich. Übertariflich können jedoch in diesem Fall die Monate Januar bis April 2007 aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Bund berücksichtigt werden. Die Jahressonderzahlung 2007 ist daher nur um die fünf vollen Kalendermonate Mai bis September 2007 - also um  $\frac{5}{12}$  - zu vermindern, in denen der Beschäftigte jeweils an keinem Tag des Monats Anspruch auf Entgelt hatte.

Fallvariante:

Der Beschäftigte war zuvor in einem befristeten Arbeitsverhältnis **bei einem institutionellen Zuwendungsempfänger des Bundes** tätig, der den TVöD anwendet und dessen Bundesanteil an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v.H. beträgt.

Zeiten bei institutionellen Zuwendungsempfängern des Bundes, die den TVöD anwenden und deren Bundesanteil an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v.H. beträgt, gelten als Zeiten beim „Bund“, so dass ebenfalls die Monate Januar bis April 2007 aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis übertariflich berücksichtigt werden können.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte, die am 1. Juli 2007 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund auf unbestimmte Zeit eingestellt wird, war zuvor schon vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einem **kommunalen Arbeitgeber** tätig. Der kommunale Arbeitgeber wird vom Geltungsbereich des TVöD erfasst.

Zeiten bei anderen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst sind, können übertariflich für die Jahressonderzahlung Berücksichtigung finden. Da die Beschäftigte in jedem Kalendermonat des Jahres Entgelt bezogen hat, kann ihr übertariflich eine unverminderte Jahressonderzahlung zustehen.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte, die am 1. Oktober 2007 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund auf unbestimmte Zeit eingestellt wird, war zuvor schon vom 1. Oktober 2006 bis 30. September 2007 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einem **Land** tätig. Zeiten bei Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TV-L erfasst sind, können übertariflich für die Jahressonderzahlung Berücksichtigung finden. Da die Beschäftigte in jedem Kalendermonat des Jahres Entgelt bezogen hat, kann ihr übertariflich eine unverminderte Jahressonderzahlung zustehen.

#### 1.4 **Vorangegangenes Ausbildungsverhältnis**

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht nur für Kalendermonate, in denen für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf **Entgelt** oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht (§ 20 Abs. 4 Satz 1). Der Anspruch vermindert sich daher auch für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte/dem Beschäftigten in einem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis an allen Tagen des Monats **Ausbildungsentgelt** zustand.



Beschäftigte, die im **unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis** beim Bund im Laufe eines Jahres in ein Arbeitsverhältnis zum Bund übernommen werden und am 1. Dezember des jeweiligen Jahres noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis (§ 14 Abs. 4 TVAöD – Besondere Teile BBiG und Pflege). Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis im laufenden Kalendermonat (z.B. in der Monatsmitte), bemisst sich die Jahressonderzahlung für diesen Kalendermonat aus dem Arbeitsverhältnis nach dem TVöD; insgesamt können in einem Kalenderjahr in der Summe der anteiligen Jahressonderzahlungen höchstens  $\frac{12}{12}$  zustehen.

Beispiel 1:

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Bund am 31. August wird im unmittelbaren Anschluss am 1. September ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begonnen.

Für die acht vollen Kalendermonate Januar bis August, die noch im Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, ist Ausbildungsentgelt gezahlt worden. Es handelt sich deshalb nicht um mit Arbeitsentgelt belegte Kalendermonate, so dass die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 um  $\frac{8}{12}$  zu vermindern ist. Gleichwohl erhalten Beschäftigte in diesen Fällen gemäß § 14 Abs. 4 TVAöD - Besondere Teile BBiG und Pflege zusätzlich zu der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung von  $\frac{8}{12}$  aus dem Ausbildungsverhältnis.

Beispiel 2:

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Bund am 16. Juli wird im unmittelbaren Anschluss am 17. Juli ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begonnen.

Es besteht Anspruch auf  $\frac{6}{12}$  anteilige Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 und  $\frac{6}{12}$  anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis nach § 14 Abs. 4 TVAöD Besondere Teile BBiG und Pflege.

## 1.5 **Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel)**

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich auch für jeden Kalendermonat, in dem der/dem Beschäftigten in einem vorangegangenen Beamtenverhältnis an allen Tagen des Monats **Besoldung** zustand.

## 2. **Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3)**

### 2.1 **Bemessungssatz**

Die Höhe der der Jahressonderzahlung bestimmt sich nach sozial gestaffelten Bemessungssätzen. Sie wird nach folgenden Prozentsätzen, bezogen auf die jeweilige Bemessungsgrundlage, berechnet:



<b>Entgeltgruppen</b>	<b>Tarifgebiet West</b> (§ 20 Abs. 2 Satz 1)	<b>Tarifgebiet Ost</b> (§ 20 Abs. 3)
<b>1 bis 8</b>	<b>90 v.H.</b>	<b>67,5 v.H.</b>
<b>9 bis 12</b>	<b>80 v.H.</b>	<b>60 v.H.</b>
<b>13 bis 15</b>	<b>60 v.H.</b>	<b>45 v.H.</b>

Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht (§ 38 Abs. 1 Buchst. a). Zur Abgrenzung kann damit grundsätzlich die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung zum Anwendungsbereich des BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O herangezogen werden. Der Bemessungssatz bestimmt sich dabei nach den Regelungen desjenigen Tarifgebiets, das am Stichtag 1. September des jeweiligen Jahres maßgeblich war (§ 20 Abs. 2 Satz 2). Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. September begonnen hat, bestimmt sich der Bemessungssatz nach dem Tarifrechtskreis, der am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses maßgeblich war; zur Bestimmung der Bemessungsgrundlage in diesen Fällen (siehe Ziffer 2.2.2.4).

Nach der Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1 gehören die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Beschäftigten der Entgeltgruppen 13 bis 15.

Beschäftigte mit einem außertariflichen Entgelt entsprechend den Besoldungsgruppen B1 bis B8 BBesO, deren vor dem 18. November 2005 abgeschlossener Arbeitsvertrag lediglich einen generellen Verweis auf das Tarifrecht der Beschäftigten und keine eigenständigen Regelungen über die Jahressonderzahlung beinhaltet (vgl. zu den Verträgen danach: Rundschreiben D II 2 vom 18.11.2005, D II 2 – 220 234 – Anlagen-), haben ebenfalls einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD und sind den Beschäftigten der Entgeltgruppen 13 - 15 gleichgestellt.

## **2.2 Bemessungsgrundlage (§ 20 Abs. 2 Satz 1)**

Für die Berechnung der Jahressonderzahlung gilt die Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 2 Satz 1. Dabei handelt es sich um eine eigenständige Regelung, die – auch wenn sich teilweise Parallelen finden – losgelöst von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 zu sehen ist.



### 2.2.1 Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 2 Satz 1 und 3)

Bemessungszeitraum sind im **Regelfall** die **Kalendermonate Juli, August und September**. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten nach dem 30. September begonnen hat (also nach Ablauf des vorgenannten Regel-Bemessungszeitraums), sieht § 20 Abs. 2 Satz 1 ausdrücklich einen **Ersatz-Berechnungszeitraum** vor. An die Stelle des Bemessungszeitraumes nach § 20 Abs. 2 Satz 1 tritt dann der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 2 Satz 3). Volle Kalendermonate im diesem Sinne sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat (sinngemäße Anwendung der Nr. 1 Satz 1 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3).

#### Beispiel 1:

- Neueinstellung am 10. Oktober. Bemessungszeitraum ist der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses, also der Monat November.
- Neueinstellung am 1. Dezember. Bemessungszeitraum ist der Monat Dezember.
- Neueinstellung am 15. Dezember. Da am 1. Dezember kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis bestand, besteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Für den **Beginn des Arbeitsverhältnisses im Laufe des (Regel-)Bemessungszeitraums**, d. h. vor dem 30. September aber nach dem 1. Juli, enthält § 20 keine ausdrückliche Regelung. Aus der in Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 geregelten Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts auf kalendertäglicher Basis folgt jedoch mittelbar, dass auch in diesen Fällen von einem Ersatzbemessungszeitraum auszugehen ist. Maßgeblich sind in derartigen Fällen die Kalendertage innerhalb des (Regel-) Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, an denen das Arbeitsverhältnis tatsächlich bestanden hat.

#### Beispiel 2:

Neueinstellung am 15. August. Bemessungszeitraum sind die 48 Kalendertage vom 15. August bis zum 30. September, da diese innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums der Kalendermonate Juli, August, September liegen.

Wird während des Bemessungszeitraums an **weniger als 30 Kalendertagen** berücksichtigungsfähiges **Entgelt** im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 gezahlt, ist nach Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 der letzte davor liegende Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich.



SEITE 9 VON 21

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter ist vom 22. Mai bis 3. September arbeitsunfähig erkrankt und erhält vom 22. Mai bis 2. Juli (= sechs Wochen) nach §22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 Entgeltfortzahlung und vom 3. Juli bis zum 3. September Krankengeldzuschuss. Ab dem 4. September für die weitere Dauer des Monats erhält er Tabellenentgelt.

Während des (Regel-)Bemessungszeitraums in den Monaten Juli, August und September wurde nur für 2 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 2 Satz 1 gezahlt. Der während des Bemessungszeitraum in der Zeit vom 3. Juli bis zum 3. September gezahlte Krankengeldzuschuss bleibt im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Da während des Berechnungszeitraums somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Im Beispielsfall ist dies der Monat Juni, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 2 ist.

**Scheidet der Rückgriff auf einen davor liegenden vollen Kalendermonat aus** (z. B. weil bei einer Einstellung nach dem 30. September der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich wäre), bestehen keine Bedenken, in sinngemäßer Anwendung des Satzes 2 der Protokollerklärung zu §20 Abs. 2 zu verfahren. Um ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, sollte dabei der längstmögliche Ersatz-Bemessungszeitraum betrachtet werden.

Beispiel 4:

Bei einem zum 15. Oktober neu eingestellten Beschäftigten tritt an die Stelle des Regel-Bemessungszeitraums der Monat November als erster voller Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 2 Satz 3). Besteht nun in diesem Ersatz-Bemessungszeitraum an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, wäre ein Rückgriff auf den davor liegenden (Teil-)Monat Oktober nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung an sich nicht möglich, weil das Arbeitsverhältnis nicht an allen Tagen dieses Monats bestanden hat, so dass es sich um keinen „vollen Kalendermonat“ handelt.

Ein sachgerechtes Ergebnis könnte hier wie folgt erzielt werden: Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die in der Zeit vom 15. Oktober bis 30. November gezahlt wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 multipliziert.

Erfolgt eine **Einstellung nach dem 1. September**, so dass ein Rückgriff auf einen früheren Ersatz-Bemessungszeitraum ausgeschlossen ist und zudem während des Regel-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wird, kann ein sachgerechtes Ergebnis nur dadurch erzielt werden, dass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, zu Grunde gelegt wird. Maßgeblicher Ersatz-



Bemessungszeitraum wird in diesen Fällen daher im Regelfall der Oktober, im Ausnahmefall der November sein. Sollte im jeweiligen Ersatz-Bemessungszeitraum ebenfalls an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt werden, ist entsprechend Beispiel 4 zu verfahren.

Beispiel 5:

Ein Beschäftigter wird zum 10. September neu eingestellt, so dass während des Regel-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wird; zudem scheidet der Rückgriff auf einen früheren Ersatz-Bemessungszeitraum aus.

Um hier ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, ist auf den ersten vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses abzustellen (hier Oktober).

Der Tarifvertrag schließt einen **Rückgriff auf einen Ersatz- Bemessungszeitraum aus dem Vorjahr** nicht aus.

Beispiel 6:

Bei einem Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren endet die Zahlung des Krankengeldzuschusses mit Ablauf des 8. Januar 2007 (= Ende der 39. Woche bzw. der 273. Kalendertag seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit). Bis Ende Dezember 2007 nimmt er die Arbeit nicht wieder auf. Da der Beschäftigte am 1. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis steht, hat er dem Grunde nach Anspruch auf die Jahressonderzahlung 2007. Diese ist jedoch um  $\frac{11}{12}$  zu kürzen, weil in den Kalendermonaten Februar bis Dezember 2007 an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bzw. Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 Buchst. c). Die Jahressonderzahlung 2007 ist somit lediglich für den Monat Januar 2007 in Höhe von  $\frac{1}{12}$  zu zahlen.

Im Vorjahr erhielt er in der Zeit vom 11. April bis 22. Mai 2006 (= 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen) Entgeltfortzahlung gemäß § 22 Abs. 1 und anschließend vom 23. Mai 2006 bis 8. Januar 2007 Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 2 und 3.

Das **durchschnittliche monatlich gezahlte Entgelt** kann nicht anhand des Monats Januar 2007 bestimmt werden, weil Zeiträume, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt werden (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Da somit im Kalenderjahr an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Aus diesem Grund ist hier ein **Rückgriff auf das Vorjahr 2006** notwendig. Maßgeblich ist somit der Kalendermonat April 2006, weil hier an allen Tagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand (vom 1. bis 10. April 2006 Tabellenentgelt nach § 15 und vom 11. bis 30. April 2006 Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1). Der Kalendermonat Mai 2006 kann als Ersatz-Bemessungszeitraum nicht herangezogen werden, weil an 9 Kalendertagen Krankengeldzuschuss gezahlt wurde. Auch in den Fällen der vorgenannten Ersatz-Bemessungszeiträume ist die Stichtagsregelung gemäß § 20 Abs. 1 zu beachten, d. h. das Arbeitsverhältnis muss am 1. Dezember 2007 rechtswirksam bestehen.



## 2.2.2 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 Abs. 2 Satz 1)

### 2.2.2.1 Begriff „monatliches Entgelt“

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das der/dem Beschäftigten im Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 2 Satz 1 (= Regelfall) oder im Ersatz-Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 2 Satz 3 (= Ausnahmefall) durchschnittlich gezahlte „**monatliche Entgelt**“. Dabei ist unerheblich, ob die Zahlung tariflich oder über-/außertariflich erfolgt. In die Durchschnittsberechnung gehen neben dem monatlichen Tabellenentgelt (§ 15) alle laufenden Entgeltbestandteile ein; dies gilt unabhängig davon, ob es sich um in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. ständige Entgeltbestandteile) oder nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) handelt. Einmalzahlungen und die „Besonderen Zahlungen“ nach § 23 gehören hingegen nicht zum „monatlichen Entgelt“.

Dem „monatlichen Entgelt“ gleichgestellt ist auch berücksichtigungsfähiges Entgelt, das trotz Nichtleistung der Arbeit gemäß § 21 fortgezahlt wird. Dabei ergibt sich der Anspruchsgrund für die Entgeltfortzahlung selbst aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen:

- Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember (§ 6 Abs. 3 Satz 1),
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1 bzw. § 13 Abs. 2 TVÜ-Bund),
- Erholungsurlaub (§ 26),
- Zusatzurlaub (§ 27) und
- Arbeitsbefreiung (§ 29).

**Ausgenommen** von der Bemessungsgrundlage sind nach § 20 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz:

- Zusätzlich für **Überstunden** gezahlte Entgelte (Stundenentgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen.  
Die Ausnahme erfasst nicht Überstunden, die im Dienstplan vorgesehen sind. Bei tatsächlicher Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft gezahlte Entgelte für Überstunden und etwaige Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 3 Satz 4) sind bei der Bemessungsgrundlage ebenfalls zu berücksichtigen.
- **Leistungsentgelte**. Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszahlungen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um tarifliche oder über-/außertarifliche Leistungsentgelte handelt.



**Unberücksichtigt bleibt** gemäß Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 ferner der **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund. Dieser Ausschluss gilt nach Sinn und Zweck der Vorschrift entsprechend für den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 MuSchG, auch wenn die Tarifbestimmung dazu keine ausdrückliche Aussage enthält. In beiden Fällen wird ein Teil der Leistungen von Dritter Seite erbracht (Krankengeld nach § 44 SGB IV und Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG), so dass es zu einem sachwidrigen Ergebnis führen würde, wenn im Rahmen der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts hier nur der jeweils vom Arbeitgeber zu erbringende Zuschuss angesetzt würde. Eine Gleichbehandlung dieser Bezüge korrespondiert auch damit, dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung nach der sog. Zwölftelungsregelung sowohl für Kalendermonate, in denen Beschäftigte Krankengeldzuschuss als auch Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten haben, unterbleibt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b und Nr. 2).

#### 2.2.2.2 Berechnungsformel

Die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erfolgt auf kalendertäglicher Basis. Maßgeblich ist nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte Entgelt, d. h. hier ist im Ergebnis auf das steuerliche Zuflussprinzip abzustellen.

##### a) Regelfall

Für die Fälle, in denen während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestanden hat (demzufolge hat das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen), ist nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 ein vereinfachtes Berechnungsverfahren vorgesehen. Danach werden die in den vollen Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert. Anschließend wird die so ermittelte Summe durch drei geteilt.

##### Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis hat schon vor dem 1. Juli bestanden. Im Bemessungszeitraum bestand jeweils an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt. In den Kalendermonaten Juli, August, und September wurde jeweils ein monatliches Tabellenentgelt in Höhe von 2.000 € gezahlt. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung beträgt somit 2.000 € ( $\frac{2.000+2.000+2.000}{3} = 2.000 \text{ €}$ ).



## b) Ausnahmefall

Besteht hingegen der Anspruch auf Entgelt nicht für alle Kalendertage während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, erfolgt die Berechnung abweichend vom vorgenannten Regelfall **spitz auf kalendertäglicher Basis** (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2). Dazu wird der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt der berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile mit dem Multiplikator 30,67 pauschal auf einen Monatsbetrag hochgerechnet.

### Hinweis:

Der Multiplikator 30,67 für die Hochrechnung des kalendertäglichen Durchschnitts auf das durchschnittliche monatliche Entgelt ergibt sich, indem die 92 Kalendertage des (Regel-) Bemessungszeitraums der drei vollen Kalendermonate Juli, August und September durch 3 geteilt werden.

Im Einzelnen sind folgende Berechnungsschritte erforderlich. Zunächst wird ein kalendertäglicher Durchschnitt ermittelt: Dazu werden die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert, soweit sie innerhalb des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September gezahlt wurden. Die so ermittelte Summe ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten Kalendertage dieses gegenüber dem Regelfall nach § 20 Abs. 2 Satz 1 verkürzten Zeitraums zu teilen. Die Umrechnung in einen durchschnittlichen Monatsbetrag erfolgt schließlich, indem der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt pauschal mit 30,67 multipliziert wird. Somit ergibt sich folgende Berechnungsformel:

$$\left( \frac{\text{Summe gezahltes berücksichtigungsfähiges Entgelt}}{\text{Anzahl der Kalendertage mit Entgeltanspruch}} \times 30,67 = \text{€ monatlich gezahltes Entgelt} \right).$$

Die vorstehend beschriebene Berechnungsformel ist in allen Fällen anzuwenden, in denen während des Bemessungszeitraums bzw. Ersatz-Bemessungszeitraums nicht durchgehend an allen Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähige Entgeltbestandteile im Sinne des § 20 bestand:

aa) Arbeitsverhältnis wird vor Ablauf des 30. September, aber erst nach dem 1. Juli begründet,

### Beispiel 2:

Das Arbeitsverhältnis beginnt erst zum 1. August. Das monatliche Tabellenentgelt beträgt 2.000 €

Das für den Ersatzbemessungszeitraum 1. August bis 30. September gezahlte Entgelt von 4.000 € (= 2.000 + 2.000) ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten 61 Kalendertage (= 31 + 30) dieses verkürzten Referenzzeitraums zu teilen und mit 30,67 zu multiplizieren. Somit ergibt sich ein durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt von 2.011,03 € (4.000 € : 61 Kalendertage = 64,573, abgerundet auf 64,57 € gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz;



$64,57 \text{ €} \text{ Kalendertag} \times 30,67 = 2.011,031$ , abgerundet auf  $2.011,03 \text{ €}$  gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz ( $\frac{2.000+2.000}{31+30} \times 30,67 = 2.011,03 \text{ €}$ ).

- bb) Entgeltanspruch besteht während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September aus anderen Gründen nicht an allen Kalendertagen (z. B. unbezahlter Sonderurlaub),

Beispiel 3:

Einem Beschäftigten mit einem Tabellenentgelt von 2.000 € wurde für den Zeitraum vom 1. bis 11. August unbezahlter Sonderurlaub bewilligt, so dass im August an insgesamt 11 Kalendertagen kein Anspruch auf Entgelt besteht.

Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt während des (Regel-) Bemessungszeitraums von Juli bis September beträgt somit  $2.003,06 \text{ €}$  ( $\frac{2.000+(2.000 \times 20/31)+2.000}{31+20+30} \times 30,67 = 2.003,06 \text{ €}$ ).

- cc) Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September; Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 unberücksichtigt (Berechnungsweg wie im vorstehenden Beispiel zu Doppelbuchst. bb),

- dd) Arbeitsverhältnis wird nach dem 30. September begründet, so dass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, maßgeblicher Ersatzbemessungszeitraum ist (§ 20 Abs. 2 Satz 3),

Beispiel 4:

Das Arbeitsverhältnis wird zum 10. Oktober begründet. Maßgeblicher Ersatzbemessungszeitraum ist daher der November als erster voller Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat. Sofern für alle Kalendertage im Ersatzbemessungszeitraum November Anspruch auf Entgelt bestand, bilden die im November gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile zugleich das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung. Es bedarf hier also keiner Umrechnung.

- ee) Entgeltanspruch besteht während des Regel- bzw. Ersatzbemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen, so dass der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich ist (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2).



### 2.2.2.3 Teilzeitbeschäftigung

#### a) Allgemeines

Der Beschäftigungsumfang spiegelt sich unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wieder. Sofern innerhalb des Bemessungszeitraums für bestimmte Zeiten nur Teilzeitentgelt gezahlt wird, verringert dies die Höhe der Bemessungsgrundlage.

Beispiel:

Ein Vollzeitbeschäftigter der Entgeltgruppe 3 Stufe 3 erhält im Juli und August ein Tabellenentgelt von 1.800 €. Im September ist er nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig und erhält gemäß § 24 Abs. 2 ein zeitanteiliges Tabellenentgelt von 900 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt beträgt somit 1.500 € (=  $\frac{1.800+1.800+900}{3}$ ).

#### b) Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Soweit während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes [BEEG]), besteht unter folgenden Voraussetzungen eine Ausnahme von dem vorstehend unter Buchst. a) beschriebenen Grundsatz, dass sich der Beschäftigungsumfang unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt widerspiegelt. Wird im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes während des (Regel- oder Ersatz-) Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, bemisst sich das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt fiktiv nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit (§ 20 Abs. 2 Satz 4). D.h. die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung bleibt zwar grundsätzlich das während des Bemessungszeitraums tatsächliche gezahlte Teilzeitentgelt (insbesondere Entgeltgruppe und Stufe des Tabellenentgelts). Das Entgelt wird jedoch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs, der am Tag vor Beginn der Elternzeit maßgeblich war, fiktiv hochgerechnet. Insoweit handelt es sich also lediglich um eine Ausnahme vom Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung nach § 24 Abs. 2. Dabei ist auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang vor dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z. B. wegen des sechswöchigen Beschäftigungsverbots vor der Geburt nach § 3 Abs. 2 MuSchG).

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet diese Ausnahmevor-



schrift keine Anwendung. Nach Sinn und Zweck der Tarifregelung handelt es sich nämlich um eine Schutzvorschrift zu Gunsten der Beschäftigten.

#### **2.2.2.4 Wechsel des Tarifgebiets**

Für den Fall, dass Beschäftigte während des Bemessungszeitraums sowohl West-Entgelt nach Anlage A (Bund) TVöD als auch Ost-Entgelt nach Tabelle B (Bund) TVöD erhalten haben, bestimmt sich der Bemessungssatz nach den Regelungen desjenigen Tarifgebiets, das am Stichtag 1. September maßgeblich war (§ 20 Abs. 2 Satz 2). Die Bemessungsgrundlage bleibt hingegen unverändert, d. h. es erfolgt keine Umrechnung der während des Bemessungszeitraums gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgelte.

### **3. Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4)**

Der nach den Absätzen 1 bis 3 dem Grunde nach bestehende Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben (§ 20 Abs. 4).

Die Regelungen in den Zuwendungstarifverträgen für Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter über einen Teilanspruch der Zuwendung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen Erreichen der Altersgrenze etc. wurden im TVöD nicht fortgeführt. Vor dem 1. Dezember wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidende Beschäftigte haben keinen - auch keinen anteiligen - Anspruch auf die Jahressonderzahlung (zu § 20 Abs. 6 - Beschäftigte in Altersteilzeit - siehe Ziffer 5).

#### **3.1 Zwölfstelungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 1)**

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD haben (sog. Zwölfstelungsregelung). Dabei ergibt sich der Anspruchsgrund für die Entgeltfortzahlung selbst aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen.

##### Beispiel 1:

Ein Beschäftigter hat vom 16. Januar bis 15. Februar unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 erhalten.

Die Jahressonderzahlung als Ganzes wird deshalb nicht vermindert. Zwar bestand für einen vollen Beschäftigungsmonat kein Anspruch auf Entgelt. Die Zwölfstelungsregelung in § 20 Abs. 4 Satz 1 stellt jedoch auf volle Kalendermonate ab. Da sowohl im Januar als auch im Februar für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt bestand, ist der unbezahlte Sonderurlaub vom 16. Januar bis 15. Februar für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich.

Würde der unbezahlte Sonderurlaub im vorgenannten Beispiel hingegen erst mit Ablauf des 5. März enden, wäre die Jahressonderzahlung als Ganzes um 1/12 zu kürzen,



da somit für den vollen Kalendermonat Februar kein Anspruch auf Entgelt bzw. auf Entgeltfortzahlung bestand.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte ist vom 29. Mai bis 9. Juli (= 6 Wochen) unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.

Zwar arbeitet die Beschäftigte somit während des gesamten Kalendermonats Juni nicht. Sie hat aber für die Dauer der sechswöchigen Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21, so dass die sechswöchige Erkrankung für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich ist.

Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §21 und liegt keine Ausnahme nach §20 Abs. 4 Satz 2 vor (siehe Ziffer 3.2), wird die Jahressonderzahlung um  $\frac{12}{12}$  gekürzt, d. h. sie entfällt (z. B. längerer unbezahlter Sonderurlaub nach § 28).

Saisonbeschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und jährlich wiederkehrend für bestimmte Monate zur Arbeitsleitung herangezogen werden, erhalten nach Maßgabe des Absatzes 4 eine anteilig verminderte Jahressonderzahlung.

### 3.2 **Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 2)**

§ 20 Abs. 4 Satz 2 regelt abschließend, in welchen Ausnahmefällen die Zwölfteilungsregelung nach Satz 1 a. a. O. keine Anwendung findet. Danach unterbleibt die Verminderung für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von **Grundwehrdienst** oder **Zivildienst**, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

Beispiel:

Ein Beschäftigter leistet vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Juli 2008 seinen Grundwehrdienst und nimmt anschließend seine Beschäftigung unverzüglich wieder auf.

Aus der Tatbestandsvoraussetzung in § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a ("..., wenn sie diesen [Grundwehrdienst/Zivildienst] vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,...") folgt, dass im Kalenderjahr 2007 nur eine Teilzuwendung gezahlt wird. Zwar ist die Anspruchsvoraussetzung nach §20 Abs. 1 erfüllt, da das Arbeitsverhältnis während der Ableistung des Grundwehrdienstes am 1. Dezember rechtlich fortbesteht. Die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2007 ist aber nach der allgemeinen Zwölfteilungsregelung um die vollen Monate des Grundwehrdienstes, in denen an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bestand, zu kürzen, weil die Voraussetzungen für eine Ausnahme von Zwölfteilungsregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a TVöD nicht vorliegen - der Grundwehrdienst dauert am Stichtag 1. Dezember noch an. Im Kalenderjahr 2007 ist die Jahressonderzahlung daher für drei volle Kalendermonate (Oktober bis Dezember 2007), in denen kein Entgeltanspruch im Sinne des §20 besteht, um  $\frac{3}{12}$  zu vermindern. Im Kalenderjahr



2008 wird der Grundwehrdienst vor dem 1. Dezember 2008 beendet (hier 31. Juli 2008), so dass die Ausnahme von der Zwölftelungsregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a greift. Die sieben vollen Kalendermonate des Grundwehrdienstes vom 1. Januar 2008 bis 31. Juli 2008 vermindern daher nicht den Anspruch auf die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2008.

- b) **Beschäftigungsverboten** nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der **Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, **in dem das Kind geboren ist**, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein **Krankengeldzuschuss** nicht gezahlt worden ist.

### 3.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG

Die vollen Kalendermonate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) führen bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, zu **keiner Verminderung** der Jahressonderzahlung, wenn am Tag vor dem Antritt der Elternzeit ein Entgeltanspruch bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c). Der Entgeltbegriff im Sinne der vorgenannten Vorschrift umfasst auch den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG. Bestand am Tag vor dem Antritt der Elternzeit hingegen kein Entgeltanspruch, liegen die Voraussetzungen nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c nicht vor, so dass die Jahressonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen ist (z. B. ein Beschäftigter nimmt Elternzeit in Anspruch und war unmittelbar zuvor in unbezahltem Sonderurlaub nach § 28). Eine Kürzung der Jahressonderzahlung erfolgt auch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, der nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes in Anspruch genommen wird.

#### Beispiel:

Eine Beschäftigte entbindet am 6. März 2007, dem Tag, der auch im ärztlichen Zeugnis als mutmaßlicher Entbindungstag angegeben war. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt die Beschäftigte vom 1. April 2007 bis einschließlich 5. März 2009 Elternzeit in Anspruch. Am Tag vor Beginn der Elternzeit (31. März 2007) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Jahressonderzahlung 2007 wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes in voller Höhe gezahlt. Weder die Mutterschutzfristen noch die Elternzeit im Kalenderjahr 2007 führen zu einer Kürzung des Anspruchs. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG ist als Arbeitgeberleistung Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c. Somit sind alle Voraussetzungen der vorgenannten Ausnahmeregelung erfüllt.



- a) Für Zeiten der **Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz** unterbleibt die Kürzung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b. Das gilt sowohl für das sechswöchige Beschäftigungsverbot vor der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 MuSchG (= 42 Kalendertage; hier vom 23. Januar bis 5. März) als auch für das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Geburt gem. § 6 Abs. 1 MuSchG (= 56 Kalendertage; hier vom 6. März bis 30. April).
- b) Für die **Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. BEEG** bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, unterbleibt die Kürzung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c ebenfalls (hier 1. April bis 31. Dezember 2007).

Nachrichtlich: Im Kalenderjahr 2008 entfällt die Jahressonderzahlung nach § 20, weil wegen des während der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses im gesamten Kalenderjahr 2008 kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht. Die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 liegen nicht mehr vor, da das Kind bereits im Vorjahr geboren wurde. Die Jahressonderzahlung ist im Kalenderjahr 2008 deshalb um  $\frac{12}{12}$  zu kürzen, d. h. sie entfällt. Im Kalenderjahr 2009, dem Jahr der Beendigung der Elternzeit, wird die Jahressonderzahlung um  $\frac{2}{12}$  gekürzt. Dabei sind nur die beiden vollen Kalendermonate Januar und Februar 2009 zu berücksichtigen, denn im März 2009 wird bereits tageweise Entgelt gezahlt.

Entsteht während einer bereits laufenden Elternzeit infolge der **Geburt eines weiteren Kindes** ein erneuter Anspruch auf Elternzeit, so dass sich die Zeiträume überschneiden, ist dies kein neuer Anwendungsfall der Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c, weil dem Beginn der neuen Elternzeit für das weitere Kind kein Entgeltanspruch vorausgeht.

### 3.2.2 Krankengeldzuschuss

Nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 unterbleibt eine Verminderung für Kalendermonate, wenn nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist. Auch wenn § 20 Abs. 4 Satz 1 keine positive Aussage bei Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 (bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund) enthält, muss nach Sinn und Zweck dieser Regelung eine Kürzung um so mehr auch für die Kalendermonate unterbleiben, in denen Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund gezahlt wird.

#### Beispiel:

Ein Beschäftigter mit Anspruch auf längstens 39 Wochen Krankengeldzuschuss ist vom 2. Januar bis 5. November arbeitsunfähig erkrankt. Am 6. November nimmt der Beschäftigte die Arbeit wieder auf. Vom 2. Januar bis 12. Februar (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21. Anschließend wird vom 13. Februar bis 1. Oktober (= Ende der 39. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 gezahlt.

Die Jahressonderzahlung ist in voller Höhe zu zahlen. Die Verminderung unterbleibt sowohl für Kalendermonate, in denen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 besteht, als auch für Kalendermonate, in denen Beschäftigte dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 haben (§ 20 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Nr. 2). Somit ist der gesamte Zeitraum von 39 Wochen (2. Januar bis 1. Oktober), in dem Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 gezahlt wird, berücksichti-



gungsfähig. Auch die Zahlungsunterbrechung in der Zeit vom 2. Oktober bis zum 5. November ist unbeachtlich, weil die Unterbrechung jeweils keinen vollen Kalendermonat umfasst. Am 1. Oktober bestand für einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss und ab dem 6. November besteht mit der Wiederaufnahme der Arbeit ebenfalls Anspruch auf Entgelt.

#### **4. Auszahlung (§ 20 Abs. 5)**

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Von der Möglichkeit der Auszahlung eines Teilbetrages zu einem früheren Zeitpunkt wird kein Gebrauch gemacht (§ 20 Abs. 5).

Die Jahressonderzahlung ist grundsätzlich zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Das gilt auch für Entgeltbestandteile, die in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung einfließen, ohne selbst zusatzversorgungspflichtig zu sein (z.B. Nachtarbeitszuschläge).

#### **5. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6)**

##### **5.1 Allgemeines**

Die Vorschrift trifft eine Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 31. März 2005 vereinbart wurden. Sie beinhaltet folgende zwei Ausnahmen:

##### **a) Abweichung vom Stichtagsprinzip 1. Dezember:**

Abweichend von § 20 Abs. 1, der voraussetzt, dass Beschäftigte am 1. Dezember „im Arbeitsverhältnis stehen“, erhalten nach der Übergangsregelung des § 20 Abs. 6 Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet.

##### **b) Abweichender Bemessungszeitraum:**

An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraum für die Bestimmung des durchschnittlich monatlich gezahlten Entgelts nach § 20 Abs. 2 Satz 1 (= Kalendermonate Juli, August und September) treten die letzten drei Kalendermonate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 6). Die Höhe der nach § 20 Abs. 2 Satz 1 berücksichtigungsfähigen Bezüge bestimmt sich nach der allgemeinen Regelung des § 4 TV ATZ.

Durch die Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 6 wird der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nur dem Grunde nach aufrecht erhalten. Der Anspruch für die Jahressonderzahlung vermindert sich gleichwohl um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Altersteilzeitbeschäftigten auf Grund der Beendigung ihres Ar-



beitsverhältnisses wegen Rentenbezugs keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §21 mehr haben. D. h. die sog. Zwölfstelungsregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 (Ziffer 3.1) ist auch hier anzuwenden.

## 5.2 Zu den Voraussetzungen im Einzelnen

Aus dem Wortlaut der Vorschrift geht hervor, dass für den **Stichtag 31. März 2005** auf die Vereinbarung der Altersteilzeit abzustellen ist. Folglich ist der Zeitpunkt des Abschlusses des entsprechenden Vertrags maßgeblich, der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist unerheblich. Weitere Voraussetzung ist die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** wegen des (tatsächlichen) Bezugs einer Rente **vor dem 1. Dezember**. Die Vorschrift knüpft somit an den Wegfall des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses an. Der Eintritt in die Freistellungsphase bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ist somit kein Anwendungsfall des § 20 Abs. 6, weil der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses dadurch nicht berührt wird. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff „wegen Rentenbezugs“ untechnisch verwandt. Dieses Tatbestandsmerkmal ist somit sowohl beim Bezug einer gesetzlichen Rente als auch beim Bezug einer der übrigen in § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ aufgezählten Leistungen erfüllt.

Im Auftrag  
Bredendiek