

**Erläuterungen
zum ETV 13. ME
Stand Oktober 2017**

Inhaltsverzeichnis	Seite
Einleitung	3
§ 1 ETV 13. ME - Geltungsbereich	3
1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende	3
2. Altersteilzeit nach dem TV FlexÜ	4
§ 2 Nr. 1 ETV 13. ME - Anspruchsvoraussetzungen	5
1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Auszahlungstag: Kein Anspruch	5
2. Kündigungserklärung des Beschäftigten vor Auszahlungstag: Kein Anspruch	6
3. Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten: Berechnung	7
4. Arbeitsleistung: Keine Anspruchsvoraussetzung	8
5. Verstorbener Beschäftigter: Anspruchsberechtigung der Erben	9
6. Rückforderung bei fehlendem Anspruch	9
§ 2 Nr. 2 ETV 13. ME - Höhe der Jahressonderzahlung	10
1. Wahlmöglichkeit zwischen zwei Modellen	10
2. Krankenstandsmodell, § 2 Nr. 2.1 ETV 13. ME	10
a) Rahmen der Sonderzahlungsstaffel	10
b) Freiwillige Betriebsvereinbarung	11
c) Einheitliche betriebsbezogene Regelung	11
d) Bezugskrankenstand 1996 und aktueller Krankenstand	12
e) Krankenstandsberechnung	13
f) Korrelation von Krankenstand und Sonderzahlung	14
g) Angemessene Beteiligung an der Kostenentlastung	15
h) Erreichbarkeit höherer Sonderzahlungen	16
i) Korrelationsverläufe	16
j) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	16
3. Tarifstaffel , § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME	17

Einleitung

Nach dem Einheitlichen Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 18. Dezember 2003 (ETV 13. ME) haben die Betriebe - wenn kein anderer Auszahlungstag betrieblich festgelegt ist - zum 1. Dezember des Kalenderjahres die Jahressondervergütung zu ermitteln und auszus zahlen.

Grundsätzlich anspruchsberechtigt sind nach § 2 Nr. 1 ETV 13. ME alle Beschäftigten und Auszubildenden, die am Auszahlungstag in einem - von ihnen nicht gekündigten - Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehören.

Die nachfolgenden Ausführungen geben einen zusammenfassenden Überblick über die grundsätzlichen und aktuellen Fragen der tariflichen Jahressonderzahlung nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen.

Hinweisen dürfen wir auf den BKommentar zum ETV 13. Monatseinkommen METALL NRW, der eine umfassende Hilfestellung für die betriebliche Praxis gibt. Der Kommentar ist über den Rechtsverlag (www.rechtsverlag.de/kommentare) erhältlich.

§ 1 ETV 13. ME Geltungsbereich

1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende

§ 1 Nr. 3 ETV 13. ME verweist hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs auf das ERA sowie auf die §§ 3 und 4 (heute §§ 10 und 11) des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Nach § 1 Nr. 3 ERA gelten die tariflichen Bestimmungen für die **Beschäftigten** (gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Angestellte), nicht hingegen für gesetzliche Vertreter von juristischen Personen, Prokuristen und außertariflich Beschäftigte (System- oder Vertrags-AT).

Der ETV 13. ME gilt darüberhinaus für **Auszubildende** i.S.d. §§ 3, 4 des Berufsbildungsgesetzes. Nach der Umstrukturierung und Neufassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 1.4.2005 läuft dieser Bezug des Ende 2003 vereinbarten ETV 13. ME formal ins Leere. Die Inhalte der alten §§ 3

und 4 BBiG finden sich nun in §§ 10 und 11 BBiG. Damit ändert sich an der bisherigen Rechtslage nichts und § 1 Nr. 3 ETV 13. ME ist so zu verstehen, als würde er auf die §§ 10 und 11 BBiG verweisen. Der ETV 13. ME gilt somit für Auszubildende, mit denen ein Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen worden ist.

Vom tariflichen Geltungsbereich **nicht** erfasst sind die **Heimarbeiter sowie Zeitarbeitnehmer**. Diese können aus dem ETV 13. ME keine Ansprüche auf tarifliche Jahressonderleistungen herleiten. Die die Arbeitsbedingungen der Heimarbeiter regelnden bindenden Festsetzungen sehen jedoch zum Teil Jahressondervergütungen vor.

2. Altersteilzeit nach dem TV FlexÜ

Für **Beschäftigte in Altersteilzeit** entstehen keine Ansprüche auf die tarifliche Jahressonderzahlung (§ 5.3 Abs. 1 TV FlexÜ). Der TV FlexÜ sieht stattdessen vor, dass mittels der tariflichen Aufstockungsberechnung der Bruttoaufstockungsprozentsatz entsprechend erhöht wird.

Dies galt bereits für den alten TV FlexÜ (2010). Der neue TV FlexÜ, der am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, sofern die Betriebsparteien ihn nicht bereits vorzeitig betrieblich zur Anwendung gebracht haben, führt dies fort.

Auch für das **Jahr des Wechsels in die Altersteilzeit** bestimmt der TV FlexÜ grundsätzlich, dass es in Anwendung des Stichtagprinzips nach dem ETV 13. ME keinen Anspruch auf die Jahressondervergütung - auch nicht anteilig für die Zeiten vor Beginn der Altersteilzeit - gibt.

Der TV FlexÜ ermöglicht es jedoch den Betriebsparteien durch **freiwillige Betriebsvereinbarung** einen anteiligen Anspruch auf die Jahressondervergütung entsprechend der Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Wechsels in Altersteilzeit zu begründen. Für die Berechnung der Jahressonderzahlung gilt dann allerdings mangels einer entsprechenden Sonderregelung die Durchschnittsbetrachtung der letzten sechs abgerechneten Monate vor Auszahlung der Jahressonderzahlung, so dass durch die Altersteilzeit bereits auf Teilzeitniveau abgerechnete Monate entsprechend zu berücksichtigen wären. Kommt es zu einer entsprechenden Betriebsvereinbarung, wird die anteilige Jahressonderzahlung trotz der Auszahlung nach Beginn der Altersteilzeit ausdrücklich nicht aufgestockt.

Soweit in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis **ausnahmsweise noch tarifliche Alt-Regelungen (TV ATZ)** zur Anwendung kommen, bleibt der Anspruch auf die tarifliche Jahressonderzahlung bestehen. Für die sich daraus ergebenden Folgen wird auf die ausführlichen Erläuterungen zu den Berechnungsfragen im Zusammenhang mit Einmalzahlungen und Altersteilzeit im **Beitrag** zur Altersteilzeit 2009¹ von METALL NRW im Kapitel **Einmalzahlungen**¹ verwiesen.

§ 2 Nr. 1 ETV 13. ME
Anspruchsvoraussetzungen

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Auszahlungstag: Kein Anspruch

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 ETV 13. ME erhalten Beschäftigte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die tarifliche Sonderzahlung nur, wenn sie am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen (zum Auszahlungstag siehe auch unter § 3 ETV 13. ME, S. 28).

Gilt der tarifliche Auszahlungstag (1. Dezember) und spricht der **Arbeitgeber** eine **Kündigung** z. B. zum 30. November aus, so wird das Arbeitsverhältnis an diesem Tag beendet. Am 1. Dezember, dem Auszahlungstag, besteht das Arbeitsverhältnis nicht mehr, so dass ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht besteht. Es besteht auch kein zeitanteiliger Anspruch - Zwölfstelung - auf die Sonderzahlung.

Gleiches gilt, wenn **infolge einer Arbeitnehmerkündigung** (siehe dazu auch unter 2., S. 6), **eines Aufhebungsvertrages oder einer Befristung** das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstag beendet wird.

Ausnahmsweise kommt es auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag im Fall eines Ausscheidens des anspruchsberechtigten Beschäftigten wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes am Stichtag nicht an (siehe dazu auch unter § 2.6 Abs. 2 ETV 13. ME, S. 25).

Problematisch ist, ob in den Fällen, in denen die Arbeitsverwaltung langzeiterkrankten Beschäftigten gem. **§ 145 SGB III (früher 105 a AFG)** Arbeitslosengeld zahlt, von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden kann, so dass ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht besteht.

Der 10. Senat des BAG (Urteil vom 28.9.1994 - 10 AZR 805/93 -, DB 1995, 1034; BB 1995, 208) hatte in einem die Tarifverträge des Baugewerbes betreffenden Fall die Anspruchsvoraussetzungen für die tarifliche Sonderzahlung deshalb verneint, weil bei einer Zahlung von Arbeitslosengeld gem. § 105 a AFG das rechtlich an sich fortbestehende Arbeitsverhältnis tatsächlich nur noch formaler Natur sei und nach dem Willen und den Vorstellungen beider Parteien keine irgendwie gearteten rechtlichen Bindungen im Hinblick auf eine Wiederaufnahme der Arbeit mehr begründen sollte. Bei langandauernder Erkrankung mit Arbeitslosengeldbezug nach § 105 a AFG sei von einer faktischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen, so dass die Anspruchsvoraussetzung "Bestehen eines Arbeitsverhältnisses" nicht gegeben sei.

Diese Argumentation des Senates ist u. E. zutreffend und auf den ETV 13. ME übertragbar.

Leider hat der Senat - bei vergleichbarer Fallkonstellation - für den ETV 13. ME diese Überlegungen zur **faktischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht angestellt und die Anspruchsvoraussetzung "Bestehen eines Arbeitsverhältnisses" bejaht. Der Senat setzte sich lediglich mit der Frage der Kürzung des Anspruchs gem. § 2 Nr. 6 Abs.1 ETV 13. ME (siehe dazu auch unter § 2 Nr.6 Abs.1, S. 21 ff.) auseinander, die er im Ergebnis verneinte, mit der Folge, dass er den Anspruch auf die Jahressonderzahlung in voller Höhe zusprach (BAG, Urteil vom 22.2.1995 - 10 AZR 782/93 -, DB 1995, 1617; vom 24.1.2001 - 10 AZR 672/99 -, BB 1992, 854).

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das BAG in seiner Entscheidung vom 10.4.1996 - 10 AZR 600/95 - (BB 1996, 1943) zum Tarifvertrag über die Gewährung einer Jahresvergütung im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau den Arbeitslosengeldbezug gem. §§ 105 a, 101 AFG zwar wiederum als faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses wertet, den Anspruch auf die Jahressonderzahlung aber dennoch zuerkennt. Die faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Beantragung von Arbeitslosengeld sei den Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Zuerkennung des Altersruhegeldes, der Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder der Knappschafts-Ausgleichsleistung gleichzustellen. In den genannten Fällen belässt der TV Steinkohle dem Arbeitnehmer den vollen Anspruch. Auch der ETV 13. ME sieht für vergleichbare Austrittsfälle (siehe § 2 Nr. 6 Abs. 2) den vollen Anspruch vor. Aber auch diese Überlegungen des BAG vermögen nicht zu überzeugen. Denn eine Ausdehnung der Zuerkennung des Jahressonderzahlungsanspruchs über die tariflich enumerativ und abschließend aufgeführten Fälle hinaus ist bedenklich.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 24.1.2001 - 10 AZR 672/99 - für den ETV 13. ME wiederum geurteilt hat, dass der Aspekt der faktischen Beendigung in den o. g. Fällen nicht greift, sondern langandauernd erkrankten Arbeitnehmer gem. § 2 Nr. 6 ETV 13. ME i. V. m. der Protokollnotiz auch dann ein Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung zusteht, wenn der Arbeitnehmer Erwerbsminderungsrente und Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III (früher § 105 a AFG) bezieht, dürfte die Rechtslage aus **BAG-Sicht** abschließend behandelt sein: **Eine Verweigerung der Jahressonderzahlung in den Fällen des Arbeitslosengeldbezuges im laufenden Arbeitsverhältnis ist danach unzulässig.**

2. Kündigungserklärung des Beschäftigten vor Auszahlungstag: Kein Anspruch

Trotz Bestehens eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag erhalten Beschäftigte gem. § 2 Nr. 1 Abs. 2 ETV 13. ME dann keine Jahressonderzahlung, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstag selbst gekündigt haben. Allein die **Kündigungserklärung des Beschäftigten** vor dem vereinbarten bzw. tarifvertraglich vorgesehenen Auszahlungstag führt somit dazu, dass ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht besteht (ArbG Wuppertal, Urteil vom 15.8.2006 - 7 Ca 898/06 -).

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber führt nicht zu einem Entfallen des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung, solange das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am Stichtag noch besteht.

Ein vor dem Auszahlungstag abgeschlossener **Aufhebungsvertrag** steht einer arbeitnehmerseitigen Kündigung nicht gleich (BAG, Urteil vom 7.10.1992 - 10 AZR 186/91 -, DB 1993, 687). Dem Beschäftigten bleibt der Anspruch auf die Jahressonderzahlung erhalten, sofern die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht schon vor dem Auszahlungstag wirksam wird (siehe dazu auch unter 1. zu § 2 Nr. 1 ETV 13. ME, S. 5).

Auch die **Befristung** eines Arbeitsverhältnisses ist der arbeitnehmerseitigen Kündigung nicht gleichzusetzen, so dass der Anspruch besteht, wenn die Beendigung nach dem Auszahlungstag erfolgt.

3. Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten: Berechnung

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 ETV 13. ME setzt der Anspruch auf die Jahressonderzahlung voraus, dass der Beschäftigte dem Betrieb am Auszahlungstag **ununterbrochen mindestens 6 Monate** angehört hat. Vom Begriff der "Betriebszugehörigkeit" ist auch die Höhe der Jahressonderzahlung abhängig, die sich bezogen auf ein Monatsentgelt prozentual grundsätzlich aus der Staffel in § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME und bei Anwendung des Krankenstandsmodells aus der Staffel in § 2 Nr. 2.1 a) ETV 13. ME i.V.m. den betrieblichen Regelungen ergibt.

Im Gegensatz zum Begriff der Beschäftigungsdauer (vgl. z. B. in § 2 Entgeltabkommen) ist für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unerheblich, ob der Beschäftigte tatsächlich gearbeitet hat. Die **Betriebszugehörigkeit hängt vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb ab.**

Daher werden rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf die Betriebszugehörigkeit grundsätzlich nicht angerechnet. Da die Tarifvertragsparteien mit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit aber dasselbe Tatbestandsmerkmal wie der Gesetzgeber in § 1 KSchG gewählt haben, ist die hierzu ergangene Rechtsprechung zu beachten. Danach führen rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang vorliegt. Dies ist z.B. der Fall, wenn ein neues Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an ein altes anschließt und die Möglichkeit einer Neubegründung bereits bei Abschluss des ersten Vertrags absehbar war (BAG, Urteil vom 19.6.2007 - 2 AZR 94/06 -, NZA 2007, 1103).

Wird ein **Auszubildender** vom Ausbildungsbetrieb übernommen, so umfasst seine Betriebszugehörigkeitszeit sowohl die Ausbildungszeit als auch die Zeit als Beschäftigter des Betriebes.

Ob der aufgrund mindestens 6-monatiger Betriebszugehörigkeit und ungekündigtem Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag grundsätzlich bestehende Anspruch auf die Jahressonderzahlung wegen der Tatsache, dass der Beschäftigte (z. B. wegen freiwilligen Wehrdienstes, Elternzeit, Mutterschutz, krankheitsbedingter Fehlzeit etc.) nicht tatsächlich beschäftigt werden konnte, zu reduzieren ist, bemisst sich allein nach § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME (siehe dazu unter § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME, S. 21 ff.).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist zum einen das Datum des Eintritts des Beschäftigten in den Betrieb sowie zum anderen der betrieblich bzw. tarifvertraglich festgelegte Auszahlungstag (zu der insoweit bestehenden Ausnahme vgl. unter § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME, S. 25).

Dabei zählt als Beginn der Zugehörigkeitsdauer gem. § 187 Abs. 2 BGB der Tag des Eintritts in das Arbeitsverhältnis mit. Das Ende der nach Monaten gerechneten Zeitstaffel wird gem. § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des Tages des sechsten Monats erreicht, der dem Tag vorhergeht, der durch sein Datum dem Anfangstag der Frist entspricht. Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis z. B. am 1.6.2015 ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit mit Ablauf des 30.11.2015 erreicht.

4. Arbeitsleistung: Keine Anspruchsvoraussetzung

Entscheidend für das **Entstehen des Anspruchs** nach ETV 13. ME ist unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung nur, ob das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag besteht. Ob eine **Kürzung des entstandenen Anspruchs** erfolgen darf, bestimmt sich anhand der ausdrücklichen Kürzungstatbestände wegen Ruhens nach § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME (siehe dazu auch unter § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME, S. 21 ff.).

Der 5. und 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hatten in der Vergangenheit stets eine "nicht ganz unerhebliche tatsächliche Arbeitsleistung", die mit etwa zwei Wochen angegeben wurde, als ungeschriebene Anspruchsvoraussetzung für die Jahressonderzahlung gefordert. Hatte ein Beschäftigter im Kalenderjahr nicht wenigstens 2 Wochen tatsächlich gearbeitet, sollte der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht bestehen. Das Bundesarbeitsgericht hatte darauf abgestellt, dass die tarifliche Sonderzahlung auch mit Rücksicht auf die für den Betrieb erbrachte Arbeitsleistung gewährt würde.

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat diese Rechtsprechung mit Urteil vom 5.8.1992 - 10 AZR 88/90 - (DB 1992, 2348; BB 1992, 2218) ausdrücklich aufgegeben. Ob sich Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend auf die Sonderzahlung auswirken sollen, müsse in Tarifverträgen ausdrücklich geregelt werden.

5. Verstorbener Beschäftigter: Anspruchsberechtigte Erben

Verstirbt der Anspruchsberechtigte im ungekündigten Arbeitsverhältnis **nach** dem betrieblich bzw. tarifvertraglich bestimmten **Auszahlungstag**, so ist der Anspruch auf die Jahressonderzahlung bereits zur Entstehung gelangt, wenn eine mindestens 6-monatige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vorlag. Als materieller Anspruch geht er daher auf die Erben über.

An einer der in § 2 Nr. 1 ETV 13. ME genannten Anspruchsvoraussetzungen fehlt es hingegen, wenn der Anspruchsberechtigte **vor dem Auszahlungstag** verstirbt. Das Arbeitsverhältnis besteht am Auszahlungstag nicht mehr. Der Anspruch ist nicht zur Entstehung gelangt, so dass auch keine Vererbung stattfinden kann.

Verstirbt der aus einem der in § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME genannten Gründe (Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Erreichen der Altersgrenze, Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes) aus dem Beruf ausgeschiedene anspruchsberechtigte Beschäftigte zwischen seinem Ausscheiden aus dem Beruf und dem kraft Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag geltenden Auszahlungszeitpunkt, so steht der Anspruch auf die Jahressonderzahlung den Erben zu.

Dieser Anspruch war in der Person des anspruchsberechtigten Beschäftigten bereits vor seinem Tod vollständig zur Entstehung gelangt (siehe dazu auch unter § 2 Nr. 6 Abs. 2, S. 25). Da der entstandene Anspruch erst an dem betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Auszahlungstag fällig wird, konnte der Beschäftigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die ihm zustehende Leistung nicht selbst verlangen. Mit Fälligkeit des Anspruchs am Auszahlungstag kann der Anspruch auf die Jahressonderzahlung durch die Erben geltend gemacht werden.

6. Rückforderung bei fehlendem Anspruch

Hat der Arbeitgeber die volle Jahressonderzahlung oder auch nur einen **Abschlag** auf diese bereits vor dem betrieblich bzw. tarifvertraglich festgelegten Auszahlungstag tatsächlich geleistet, kann diese wegen fehlenden Anspruchs ohne Rechtsgrund gezahlte Leistung zurückgefordert bzw. mit der letzten Entgeltabrechnung verrechnet werden (ArbG Bielefeld, rechtskräftiges Urteil vom 22.4.1993 - 6 Ca 61 8/93 -; ArbG Bochum, rechtskräftiges Urteil vom 10.7.1990 - 2 Ca 2572/89 -; LAG Hamm, rechtskräftiges Urteil vom 8.8.1978 - 7 Sa 637/78 -; ArbG Wuppertal, Urteil vom 15.8.2006 - 7 Ca 898/06 -).

§ 2 Nr. 2 ETV 13. ME
Höhe der Jahressonderzahlung

1. Wahlmöglichkeit zwischen zwei Modellen

Die Höhe der Jahressonderzahlung bemisst sich nach den in § 2 Nr. 2 ETV 13. ME vorgesehenen Staffeln und hängt von der Dauer der **Betriebszugehörigkeit** ab (zur Berechnung der Betriebszugehörigkeit siehe unter § 2 Nr. 1 ETV 13. ME, S. 5 ff.).

Seit 1997 haben die Unternehmen die **Wahl**:

- **entweder** Zahlung der Jahressonderzahlung nach der tariflich fixierten Staffel (§ 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME):

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25%
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35%
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45%
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55%

eines durchschnittlichen Monatsentgelts / einer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung

- **oder** Einführung einer betrieblichen Sonderzahlungsstaffel. Die vorgegebene Ausgangsstaffel bestimmt das Minimum der Sonderzahlungshöhe. Abhängig von der Verringerung des betrieblichen Krankenstandes (im Vergleich zum Krankenstand Januar bis September 1996 (!), siehe dazu unter d), S. 12) kann sich diese in einem bestimmten tariflichen Rahmen um bis zu 15 % nach oben entwickeln ("**Krankenstandsmodell**" gem. § 2 Nr. 2.1 ETV 13. ME):

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	20 %	bis max. 35 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 %	bis max. 45 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 %	bis max. 55 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 %	bis max. 65 %

eines durchschnittlichen Monatsentgelts / einer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung.

2. Krankenstandsmodell, § 2 Nr. 2.1 ETV 13. ME

a) Rahmen der Sonderzahlungsstaffel

Beide Tarifvertragsparteien waren übereinstimmend der Auffassung, mit der in § 2.1 ETV 13. ME eröffneten Koppelung von Sonderzahlungen und Krankenstand den Betriebsparteien einen Anreiz für eine betriebliche Vereinbarung zu geben, in der die Höhe der Sonderzahlungen in einem bestimmten Rahmen von der Veränderung des Krankenstandes abhängig gemacht wird, um die Höhe des Krankenstandes positiv zu beeinflussen.

Es besteht in dem betrieblich auszugestaltenden tariflichen Krankenstandsmodell **mindestens ein Sonderzahlungsanspruch in Höhe** der in der **Ausgangsstaffel** aufgeführten Prozentsätze.

Bei Verringerung des durchschnittlichen betrieblichen Krankenstandes kann die Jahressonderzahlung über die in der Ausgangsstaffel genannten Prozentsätze steigen, und zwar um bis zu 15%-Punkte (§ 2 Nr. 2.1 e) ETV 13. ME); d. h. von 50 % auf bis zu 65 % in der Staffel-Endstufe.

Die Erhöhung von bis zu 15%-Punkten ist in allen (Betriebszugehörigkeits-) Stufen möglich.

b) Freiwillige Betriebsvereinbarung

Das **Krankenstandsmodell** ist **nicht erzwingbar**. Es kann nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Dabei sind die Modalitäten - unter Beachtung der in § 2 Nr. 2.1 e) ETV 13. ME aufgeführten Rahmenbedingungen (angemessene Beteiligung der Beschäftigten, Einheitlichkeit der Regelung, Gesundheitsförderung) - frei vereinbar.

Die Laufzeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung ist nicht zwangsläufig deckungsgleich mit der Laufzeit des ETV 13. ME.

So ist es z. B. möglich für die Bemessung der Sonderzahlungen im aktuellen Jahr die Tarifstaffel (mit einheitlicher Sonderzahlungshöhe) nach § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME anzuwenden und in einer abgeschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung festzulegen, dass die Sonderzahlungen im Folgejahr nach dem Krankenstandsmodell ermittelt werden.

c) Einheitliche betriebsbezogene Regelung

Die betriebliche Regelung zur Anbindung der Jahressonderzahlung an den Krankenstand muss **einheitlich** für den "jeweiligen Betrieb i. S. d. BetrVG" erfolgen (§ 2 Nr. 2.1 e) ETV 13. ME).

Mit dem Hinweis auf den "**Betrieb im Sinne des BetrVG**" haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass sie als Abgrenzungskriterien auf die von der Rechtsprechung zu §§ 1 und 4 BetrVG entwickelten Begriffsbestimmungen zurückgreifen wollen. Danach ist ein Betrieb "die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Beschäftigten mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen" (BAG, Beschluss vom 29.5.1991 - 7 ABR 54/90 -, BB 1992, 136).

Ein vereinfachtes Prüfkriterium ist: Betrieb ist die Organisationseinheit, in der die Arbeitnehmer einen Betriebsrat gem. § 1 BetrVG wählen dürfen bzw. gewählt haben.

Alle Beschäftigten und Auszubildenden des Betriebes, die vom persönlichen Geltungsbereich des § 1 ETV 13. ME i.V.m. § 1 ERA erfasst werden, sind in die einheitliche Regelung zum Krankenstandsmodell einzubeziehen. Die IG Metall bestand darauf, die Anbindung der Sonderzahlungshöhe an den **betrieblichen** Krankenstand zu vereinbaren.

Eine "individuelle Abhängigkeit" der Höhe der Sonderzahlung von dem krankheitsbedingten Fehlen des jeweiligen Beschäftigten lässt sich damit hinsichtlich des tariflich abgesicherten Anspruchs auf Sonderzahlungen nicht darstellen.

Der Tarifvertrag schließt aber eine entsprechende Ausgestaltung einer **über-tariflichen** Komponente der Sonderzahlung nicht aus. Denkbar ist daher, dass ausgehend von den Sonderzahlungen nach § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME der Arbeitgeber eine übertarifliche Anwesenheitsprämie gewährt (s.a. § 4 a EFZG).

d) Bezugskrankenstand 1996 und aktueller Krankenstand

Der **Bezugskrankenstand** (§ 2 Nr. 2.1 c) ETV 13. ME) ist der durchschnittliche betriebliche Krankenstand für die Monate **Januar bis September 1996 (!)**. Er bildet die zeitlich festgelegte Vergleichsbasis, mit der die aktuellen betrieblichen Krankenstände in den Folgejahren verglichen werden.

Der **Bezugskrankenstand 1996** bleibt somit für die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages der Bezugspunkt für aktuelle betriebliche Krankenstands-Veränderungen. Deshalb müssen bzw. mussten die Betriebe, die das Krankenstandsmodell nicht bereits 1997, sondern zu einem späteren Zeitpunkt anwenden wollen, die Sicherstellung des Datenmaterials zur Ermittlung des Bezugskrankenstandes veranlassen haben.

Der durchschnittliche **aktuelle Krankenstand** (§ 2 Nr. 2.1 d) ETV 13. ME) ist für jedes Jahr erneut auf der Grundlage der betrieblichen Krankenstände im 12-Monatszeitraum Oktober bis September zu ermitteln.

Dabei ist - schon aus systematischen Gründen - unabdingbar, dass die Berechnungsmethode dieselbe ist wie beim Bezugskrankenstand (siehe auch unter e) Krankenstandsberechnung, S. 13).

Die Tarifvertragsparteien haben wegen der unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse und Entwicklungen darauf verzichtet, eine Sonderregelung für Fälle aufzunehmen, in denen sich betriebliche Strukturen (z. B. Zusammensetzung der Belegschaft) im Zeitablauf erheblich verändern können. Solche Veränderungen können Einfluss auf das Verhältnis von aktuellem Krankenstand zum Bezugskrankenstand haben.

Es empfiehlt sich daher, bei der Vereinbarung über die Laufzeit der Betriebsvereinbarung beim Krankenstandsmodell solche Entwicklungen zu berücksichtigen; entweder von vornherein durch eine Laufzeitbegrenzung oder (bei längerer Laufzeit der Betriebsvereinbarung) durch besondere Kündigungsmöglichkeit bei Vorliegen bestimmter Strukturveränderungen.

e) Krankenstandsrechnung

Aus systematischen Gründen ist unabdingbar, dass Bezugskrankenstand und aktueller Krankenstand des Vergleichszeitraums nach dem gleichen Modus berechnet werden.

Die Tarifvertragsparteien haben jedoch darauf verzichtet, eine **Berechnungsmethode zur Ermittlung des Krankenstandes** vorzugeben. In den Tarifvertrag wurden allerdings einige Abgrenzungskriterien aufgenommen, die bei der Berechnung des durchschnittlichen betrieblichen Krankenstandes zu beachten sind (§ 2 Nr. 2.1 e), zweiter Spiegelstrich ETV 13. ME).

Danach sollen bei der Ermittlung des durchschnittlichen betrieblichen Krankenstandes nicht einbezogen werden: Zeiten

- des Mutterschutzes (= Schutzfristen vor und nach der Entbindung gem. § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 MuSchG)
- der Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall (einschließlich Wegeunfall)
- der (mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen) Krankheit ab dem 7. Monat einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit. (Die ersten 6 Monate einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit fließen somit in die Berechnung ein.)

Aus Gründen der Praktikabilität sollte die bisherige betriebliche Praxis bei der Ermittlung des Krankenstandes nicht verändert werden; insbesondere auch deshalb, weil bei der Ermittlung des Bezugskrankenstandes auf betriebliche Daten zurückgegriffen werden muss, die zurzeit des Tarifabschlusses bereits verfügbar gewesen sein mussten.

Der Krankenstand wird in praxi entweder auf **Stunden-, Tages- oder auf Kopfbasis** ermittelt.

- Die Berechnung des Krankenstandes auf **Stundenbasis** ist die genaueste:

$$\frac{\text{Summe wegen Krankheit ausgefallener Arbeitsstunden}}{\text{Summe Arbeitsstunden insgesamt}}$$

- Annähernd so genau ist die Berechnung auf **Tagesbasis**:

$$\frac{\text{Summe wegen Krankheit ausgefallener Arbeitstage}}{\text{Summe Arbeitstage insgesamt}}$$

- Die Berechnung des Krankenstandes auf **Kopfbasis**, z. B. auf Grundlage von Arbeitsunfähigkeitsmeldungen, ist aussagefähig, wenn eine kontinuierliche und nicht nur eine Stichtagserhebung (wie bei der AOK Krankenstandsstatistik) geführt wird. Die AOK Krankenstandsstatistik basiert auf der Zählung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die stichtagsbezogen auf den Ersten eines Monats entfallen.

Summe Ausfallmeldungen wegen Krankheit / Monat
Mitarbeiterzahl im Monatsdurchschnitt

Es ist jeweils der durchschnittliche betriebliche Krankenstand zu ermitteln, wobei es üblicher betrieblicher Praxis entspricht, jeweils Monatsdurchschnitte zu ermitteln.

Beispiel:

Zur Ermittlung des Bezugskrankenstandes nach § 2 Nr. 2.1 ETV 13. ME werden die durchschnittlichen betrieblichen Krankenstände der Monate Januar bis September 1996 addiert und durch 9 dividiert.

Da die Krankenstands-Berechnungsmethode den betrieblichen Gepflogenheiten entsprechen soll, bleibt es der jeweiligen Praxis überlassen, welche inhaltlichen Abgrenzungen, z. B. bei Arbeitstagen / Arbeitsstunden, gewählt werden.

Wichtig ist, dass die inhaltliche Abgrenzung gleichermaßen für "Zähler und Nenner" der Berechnungsformel gelten. In der betrieblichen Praxis verbreitet ist die Bezugnahme auf Normal-Arbeitstage bzw. Normal-Arbeitsstunden. Dies sind solche, an denen der Beschäftigte grundsätzlich zur Ableistung regelmäßiger Arbeitszeit verpflichtet ist.

f) Korrelation von Krankenstand und Sonderzahlungen

Die Tarifvertragsparteien haben zwei grundsätzliche Festlegungen für die Korrelation von Krankenstand und Sonderzahlungen getroffen:

Zum einen ist in § 2 Nr. 2.1 d) ETV 13. ME festgelegt, dass es bei den in der Ausgangsstaffel festgelegten Sonderzahlungssätzen bleibt, wenn der aktuelle Krankenstand des jeweiligen Jahreszeitraums **gleich hoch oder höher** als der Bezugskrankenstand 1996 ist.

Zum anderen bestimmt § 2 Nr. 2.1 e) ETV 13. ME, dass bei **Reduzierung** des aktuellen Krankenstandes gegenüber dem Bezugskrankenstand die Beschäftigten an der Kostenentlastung angemessen zu beteiligen sind. Mit dieser Formulierung ist keine Festlegung einer Bezahlungsformel im Tarifvertrag vorgenommen worden. Vielmehr wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Betriebsparteien die Einzelheiten regeln. Bei einer solchen, auf die spezifischen betrieblichen Verhältnisse abgestellten Vereinbarung der Betriebsparteien, macht der Tarifvertrag nur die in § 2 Nr. 2 e) ETV 13. ME aufgeführte Vorgabe, nämlich Erreichbarkeit von um bis zu 15%-Punkte höheren Sonderzahlungen bei ansprechender Verminderung des Krankenstandes.

g) Angemessene Beteiligung an der Kostenentlastung

Die Tarifvertragsparteien haben mit der Formulierung in § 2 Nr. 2.1 e) ETV 13. ME klargestellt: Anknüpfungspunkt der Beteiligung der Beschäftigten sind die Kostenvorteile, die der Betrieb durch die Senkung des betrieblichen Krankenstandes erhält und nicht etwa die Kostenentlastung durch die vorherige Reduzierung der Sonderzahlungen um 10%-Punkte, die zu den Prozentsätzen in der Ausgangsstaffel geführt haben. Die Kostenentlastung, die sich durch Senkung des durchschnittlichen betrieblichen Krankenstandes ergibt, wird in der Regel dadurch hervorgerufen, dass bei zwar unveränderter Lohn- und Gehaltssumme bisherige zu bezahlende Fehlzeiten zu produktiven Leistungszeiten werden und dementsprechend die Stückkosten sinken.

Inwieweit dieser Effekt eintritt, lässt sich - da von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich - weder allgemeingültig berechnen noch quantifizieren.

Der Kostenentlastungseffekt hängt u. a. von der Kapazitätsauslastung, der Kapitalintensität, der Belegschafts- und Qualifikationsstruktur, der Arbeitszeitverteilung und natürlich von der Höhe der Reduzierung des betrieblichen Krankenstandes ab. Bei letzterem spielt außerdem eine Rolle, wie hoch der Bezugskrankenstand ist, der unterschritten wird.

„Angemessene Beteiligung“ kann daher nicht als zahlenmäßige Festlegung im Sinne einer festen Quote interpretiert werden. Die Angemessenheit der Beteiligung ist vielmehr mit dem Betriebsrat aufgrund der spezifischen betrieblichen Verhältnisse auszuhandeln, wobei sich die jeweilige Korrelation von Jahr zu Jahr ändern kann.

Dabei ist auf den sich aus dem Begriff "Angemessenheit" ergebenden Nachrang-Charakter hinzuweisen, wie er auch in § 4 Nr. 2 EMTV ("angemessene Berücksichtigung" der Belange der betroffenen Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitverteilung) zum Ausdruck kommt (vgl. auch Weiss, Kommentar zum EMTV, 5. Auflage, § 4 Anm. 5 II, 15).

Im Krankenstandsmodell des ETV 13. ME haben die Tarifvertragsparteien bewusst die Kostenentlastung in den Vordergrund gestellt.

An dieser von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen Kostenentlastung sollen die Mitarbeiter angemessen partizipieren, und zwar durch eine Erhöhung der Sonderzahlungen, ausgehend von dem zuvor allgemein abgesenkten Stand.

Bei der Entscheidung über eine angemessene Beteiligung ist auf den Saldo von betriebswirtschaftlicher Kostenentlastung durch Senkung des Krankenstandes und Belastung durch Zahlung höherer Sonderzahlungen (als in der Ausgangsstaffel nach § 2 Nr. 2.1 a) abzustellen. Dieser Saldo bildet die Grundlage - nicht etwa die Verfügungsmasse - für die angemessene Beteiligung.

In der gedanklichen Abfolge des betrieblichen Verhandlungsprozesses einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf dieser Basis zuerst über den Anteil / den Umfang (den "Topf") der angemessenen Beteiligung. Sodann erfolgt eine betriebliche Regelung der Verteilung.

h) Erreichbarkeit höherer Sonderzahlungen

Der Tarifvertrag gibt hierbei lediglich als Generalklausel die Erreichbarkeit von bis zu **15%-Punkte höheren Sonderzahlungen** vor.

Bei Festlegung der funktionalen Beziehung von Reduzierung des Krankenstandes und Erhöhung der Sonderzahlungen ist zu berücksichtigen, dass z. B. in der letzten Sonderzahlungsstufe bis zu 65 % erreichbar sind.

Dies bedeutet nicht, dass 65 % auch tatsächlich erreicht werden. Gegen diese Auffassung spricht schon der Wortlaut der tariflichen Bestimmung. Es darf nur nicht unrealistisch sein, diese Obergrenze erreichen zu können.

Insbesondere bei mehrjährigen Vereinbarungen müssen die Betriebe in ihrer Kostenkalkulation berücksichtigen, dass sich eine Kostenentlastung für den Gesamtzeitraum ergibt. So kann z. B. der Fall eintreten, dass im ersten Jahr der Krankenstand mit entsprechender Kostenentlastung reduziert wird, im zweiten Jahr dagegen auf der Vorjahreshöhe verbleibt. Im zweiten Jahr ergäbe sich im Vorjahresvergleich keine erneute betriebswirtschaftliche Kostenentlastung, wohl aber eine Kostenbelastung durch höhere Sonderzahlungen, da der aktuelle Krankenstand immer noch unter dem Bezugskrankenstand liegt.

i) Korrelationsverläufe

Die Betriebsparteien sind - wie z. B. bei einer Prämienlohnvereinbarung - frei in der Entscheidung, ob die Korrelationsverläufe linear, progressiv, degressiv oder in Mischform gestaltet werden. Es gibt auch keine tariflichen Vorgaben über die Festlegung von Stufen. Ebenso kann die Korrelation auf der Grundlage von Prozentsätzen, Indizes oder Zahl der Krankentage erfolgen.

j) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Anreize zur Verringerung des Krankenstandes können auf vielfältige Art und Weise erfolgen. Das Krankenstandsmodell stellt auf finanzielle Anreize ab. Vor allem sind jedoch präventive Maßnahmen notwendig, um die Fehlzeiten in den Betrieben zu senken.

Der Hinweis "Erarbeitung und Einleitung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung" in § 2 Nr. 2.1 e), vierter Spiegelstrich TV 13. ME zielt auf solche vorbeugenden Maßnahmen ab.

Er ist als Aufforderung an die Betriebsparteien zu verstehen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. In welcher Form und mit welchem Inhalt dies geschieht, ist nicht geregelt. Ebenso wenig ist geregelt, dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in die freiwillige Betriebsvereinbarung zum Korrelationsmodell aufzunehmen sind.

3. Tarifstaffel, § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME

Die in § 2 Nr. 2.2 ETV 13. ME festgelegte Staffel kommt automatisch dann zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien keine Regelung zum Krankenstandsmodell treffen, d. h., entweder von vornherein eine Betriebspartei dessen Anwendung nicht vereinbaren will oder keine Einigung über die Modalitäten erzielt werden kann.

Die Sonderzahlungsstaffel ist für diesen Fall mit den o.a. Prozentsätzen von 25 % bis 55 % je nach Betriebszugehörigkeit festgelegt (zur Staffelung siehe unter 1. zu § 2 Nr. 2 ETV 13. ME, S. 10; zum Begriff der Betriebszugehörigkeit siehe unter 3. zu § 2 Nr. 1, S. 7).

Es bleibt dem Betrieb auch bei der Wahl der Tarifstaffel unbenommen, die tarifliche Jahressonderzahlung mit spezifischen außertariflichen Anreizsystemen zu kombinieren.

<p style="text-align: center;">§ 2 Nr. 4 ETV 13. ME Berechnung der Jahressonderzahlung</p>
--

1. Durchschnittliches Monatsentgelt / durchschnittliche Ausbildungsvergütung

Die Vorschrift zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes nach dem EMTV (§ 16) kommt nicht zur Anwendung, da der ETV 13. ME mit § 2 Nr. 4 eine - sowohl für Beschäftigte als auch Auszubildende geltende - spezielle Vorschrift zur Berechnung der Jahressonderzahlung enthält.

§ 2 Nr. 4 Abs. 1 TV 13. ME:

Bei der Berechnung der Sonderzahlung ist zugrunde zu legen das durchschnittliche Monatsentgelt / die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der letzten sechs abgerechneten Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt gem. § 6 Nr. 1 EMTV sowie ohne Auslösungen und ähnliche Zahlungen (wie Reisespesen, Trennungsschädigungen), zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.

Maßgeblich für die Berechnung der Jahressonderzahlung sind danach die aktuellen Entgelte der **letzten 6 abgerechneten Monate**.

Es handelt sich bei § 2 Nr. 4 ETV 13. ME somit um ein **reines Durchschnittsprinzip**, das - anders als bei Berechnungen nach § 16 EMTV - nicht nur

bei den Variablen, sondern auch bei den festen Entgeltbestandteilen anzuwenden ist.

Welche festen und variablen Entgeltbestandteile in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen sind und welche nicht berücksichtigt werden, wird ausdrücklich in § 2 Nr. 4 ETV 13. ME geregelt: "Das durchschnittliche Monatsentgelt ...einschließlich..., jedoch ohne... ."

Die insbesondere bei Beschäftigten im Leistungsentgelt erheblichen **leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile** werden zwar nicht ausdrücklich genannt, sind aber als wesentliche Bestandteile des Monatsentgelts in die Durchschnittsberechnung mit einzubeziehen.

2. Keine Berücksichtigung der Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge

Der Berechnung wird zugrunde gelegt das durchschnittliche Monatsentgelt (die Ausbildungsvergütung) **ohne Mehrarbeitsentgelt gem. § 6 Nr. 1 EMTV.**

Somit ist die für Mehrarbeit anfallende - in § 6 Nr. 1 EMTV definierte - Vergütung nicht in die Berechnungsbasis für die Jahressonderzahlung einzubeziehen, sondern auszuklammern.

Wie in der Vergangenheit fließen aber die zeitabhängigen Zuschläge für Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 6 Nr. 2 c) - f) EMTV sowie der Nachtanteil im Mischzuschlag nach § 6 Nr. 3 b) EMTV - also 25 % vom Stundengrundentgelt der Entgeltgruppe 7 - weiterhin in die Berechnung mit ein.

3. Keine Berücksichtigung von Tariferhöhungen im Berechnungszeitraum

Im Gegensatz zu § 16 EMTV, der in Nr. 1 Abs. 7 vorschreibt, dass Änderungen der Entgeltabkommen während der Referenzperiode entsprechend zu berücksichtigen sind, fehlt eine vergleichbare Regelung im ETV 13. ME.

Deshalb sind für die Berechnung der Jahressonderzahlung die tatsächlichen Entgelte der letzten 6 abgerechneten Monate heranzuziehen. Eine Tarifierhöhung im Berechnungszeitraum führt nicht zur fiktiven Erhöhung von Entgelten aus Monaten des Berechnungszeitraums, die vor der Tarifierhöhung lagen. Monatsentgelte mit und ohne Tarifierhöhung fließen unkorrigiert in die Berechnungsgrundlage ein.

4. Begriff des abgerechneten Monats

§ 2 Nr. 4 ETV 13. ME stellt für die Durchschnittsberechnung auf den "abgerechneten" Monat ab, ohne diesen Begriff selbst ausdrücklich näher zu

bestimmen.

Grundsätzlich gilt, dass ein Monat schon vom Wortsinn her nur dann als abgerechnet anzusehen ist, wenn der Beschäftigte tatsächlich eine Abrechnung über den entsprechenden Monat erhalten hat. Hierbei ist es unerheblich, ob in dieser Abrechnung Entgelte für geleistete Arbeitsstunden oder aber auch bezahlte Ausfallzeiten (z. B. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit) abgerechnet worden sind.

Problemfälle können dann entstehen, wenn in der Abrechnung nur ein Teil des Monats mit vom Arbeitgeber geleisteten Vergütungen belegt ist (z. B. wegen Krankengeldbezuges an einzelnen Tagen des Monats).

Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages wären auch solche Monate abgerechnet.

Gleichwohl ist nach Sinn und Zweck der Berechnungsvorschriften davon auszugehen, dass nur geeignete Monatsentgelte in die Durchschnittsberechnung einbezogen werden können. Es sollte daher darauf geachtet werden, dass für den Monatszeitraum ein "komplettes" Monatsentgelt in die Berechnung einfließt, also Monatsgrundvergütung und Variable vollständig vorliegen. Ist dies in einzelnen Monaten nicht der Fall, so bietet es sich an, entweder aus den vorhandenen festen und variablen Entgeltbestandteilen die entsprechenden Beträge **für die Fehlzeiten hochzurechnen** oder aber - gerade bei größeren unbezahlten Ausfallzeiten - den Monat insgesamt nicht als abgerechnet anzusehen und **auf die davorliegenden Monate auszuweichen**.

5. Kein Einfluss auf die JSZ-Höhe durch Kurzarbeit im Berechnungszeitraum

In § 2 Nr. 4 Abs. 2 ETV 13. ME ist ausdrücklich geregelt, dass **Kurzarbeit im Berechnungszeitraum keinen Einfluss auf die Höhe der Sonderzahlung** haben soll.

Dies bedeutet, dass für die Berechnung der Jahressonderzahlung auch bei Monaten mit Kurzarbeit im Referenzzeitraum die **ungekürzten festen Entgeltbestandteile** (Monatsgrundentgelt und weitere monatlich stetige Entgeltbestandteile) einzusetzen sind.

Variable Entgeltbestandteile eines Monats mit Kurzarbeit sind auf einen vollen Monat **hochzurechnen**. Bei dieser Hochrechnung soll nach dem Wortlaut des Tarifvertrages § 16 Nr. 1 EMTV zur Anwendung kommen. Nach Abs. 5 dieser Vorschrift sind die variablen Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate vor der Kurzarbeit durch die vergüteten Sollarbeitstage/-stunden desselben Zeitraums zu dividieren. Der so ermittelte Tages- oder Stundenbetrag ist mit der Anzahl der durch Kurzarbeit ausgefallenen Sollarbeitstage oder -stunden zu multiplizieren und dieser Betrag zu den erarbeiteten variablen Entgeltbestandteilen zu addieren.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit gleichmäßiger Arbeitszeitverteilung hatte in den letzten sechs abgerechneten Monaten vor Auszahlung der Sonderzahlung ein Monatsgrundentgelt von 2.548,- € (und keine weiteren monatlich stetigen Entgeltbestandteile). In einem dieser 6 Monate ist wegen Kurzarbeit das Monatsgrundentgelt auf 1.389,82 € gekürzt worden, da in diesem Monat mit 22 Sollarbeitstagen nur an zwölf Sollarbeitstagen gearbeitet wurde ($2.548,- € : 22 \times 12 = 1.389,85 €$).

An leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen hat der Beschäftigte in diesen sechs abgerechneten (den Kurzarbeitsmonat einschließenden) Monaten insgesamt 2.600,- € erzielt. In den sechs abgerechneten Monaten, die vor der Kurzarbeit lagen, hat der Beschäftigte für 132 Sollarbeitstage 2.820,- € an leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen erhalten.

Für die Berechnung der Sonderzahlung ist für den Monat mit Kurzarbeit das ungekürzte Monatsgrundentgelt in Höhe von 2.548,- € anzusetzen, so dass sich für die letzten sechs abgerechneten Monate insgesamt 15.288,- € als Monatsgrundentgelt ergeben.

Als variable Entgeltbestandteile fließen zunächst die in den letzten 6 Monaten erarbeiteten 2.600,- € in die Berechnung ein. Des Weiteren sind die variablen Entgeltbestandteile zu berücksichtigen, die der Beschäftigte wegen Kurzarbeit an zehn Sollarbeitstagen nicht erarbeiten konnte. Das sind $213,64 € \times (2.820,- € : 132 \times 10 = 213,64 €)$. Insgesamt gehen in diese Berechnung $2.813,64 € \times$ an variablen Entgeltbestandteilen ein ($2.600,- € + 213,64 € = 2.813,64 €$).

Das durchschnittliche Monatsentgelt der letzten 6 abgerechneten Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung ist somit aus $15.288,- € + 2.813,64 € = 18.101,64 €$ zu berechnen. Es beträgt $3.016,94 €$ ($18.101,64 € : 6 = 3.016,94 €$).

Der Betrag von durchschnittlich $3.016,94 €$ /Monat ist Grundlage für die Berechnung der Sonderzahlung gem. § 2 Nr. 2 ETV 13. ME. Dem Beschäftigten steht somit in der höchsten Betriebszugehörigkeits-Stufe eine Jahressonderzahlung von $1.659,32 €$ zu ($3.016,94 € \times 55 \%$).

Wird durch die Kurzarbeit die Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen verkürzt, so ist eine entsprechende Berechnung statt mit Sollarbeitstagen nun mit Sollarbeitsstunden der entsprechenden Monate vorzunehmen.

Diese Stundenberechnung empfiehlt sich auch bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.

Entscheidend ist nach dem Tarifvertrag, dass sich Kurzarbeit nicht mindernd auf die Jahressondervergütung auswirkt. Bei nur geringen Arbeitsleistungen in einem Monat bietet sich daher auch an, den Monat komplett aus der Durchschnittsberechnung herauszunehmen, den Bezugszeitraum also um einen Monat zu verschieben.

6. Änderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ)

Die Höhe des in den letzten sechs Monaten gezahlten Monatsentgelts hängt auch davon ab, welche Arbeitszeitvereinbarung der Beschäftigte in diesen Zeiträumen hatte. Hatte er zunächst eine Teilzeittätigkeit, dann eine Vollzeittätigkeit oder ist im Berechnungszeitraum eine einzelvertragliche Vereinbarung

zur Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 3 Nr. 3 EMTV oder eine Verkürzung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung gem. § 2 TV Besch getroffen worden, so sind die sich hieraus ergebenden unterschiedlichen Vergütungen für die einzelnen Monate unverändert in die Durchschnittsberechnung des § 2 Nr. 4 ETV 13. ME einzubeziehen.

7. Übernommene Auszubildende

Ist der Auszubildete vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden, werden bei der Berechnung seiner Jahressonderzahlung die Referenzmonate mit den tatsächlich abgerechneten Monatsentgelten bzw. den Ausbildungsvergütungen einbezogen. Ein Hochrechnen der mit den Ausbildungsvergütungen einfließenden Monate findet nicht statt.
(Zur Berechnung der Betriebszugehörigkeitszeit bei übernommenen Auszubildenden siehe unter 3. zu § 2 Nr. 1 ETV 13. ME, S. 7 f.)

§ 2 Nr. 5 ETV 13. ME Anteilige Leistung bei Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte erhalten wegen ihrer im Verhältnis zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit auch nur eine im Verhältnis zum Vollzeitbeschäftigten anteilige Leistung. Dies macht die Vorschrift des § 2 Nr. 5 ETV 13. ME nochmals ausdrücklich deutlich. Tatsächlich ergibt sich die anteilige Berechnung der Jahressonderzahlung von Teilzeitbeschäftigten automatisch: In den 6-monatigen Berechnungszeitraum fließen nur Teilzeitentgelte ein, so dass die Jahressonderzahlung auf Teilzeitniveau berechnet wird. Eines weiteren Korrekturschrittes bedarf es nicht.

Für alle Fälle, in denen erst im Berechnungszeitraum ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit vollzogen wird, gilt das bereits oben unter $\text{Änderungen der IRWAZ}$ (siehe dazu auch unter 6. zu § 2 Nr. 4 ETV 13. ME, S. 20) Gesagte entsprechend: Es sind die sich aus den unterschiedlichen Arbeitszeiten ergebenden unterschiedlichen Vergütungen für die einzelnen Monate unverändert in die Durchschnittsberechnung des § 2 Nr. 4 ETV 13. ME einzubeziehen.

§ 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME Ruhens des Arbeitsverhältnisses: Keine oder nur anteilige Leistung

Auch wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung gem. § 2 Nr. 1 ETV 13. ME erfüllt sind, erhält der Beschäftigte gleichwohl keine Leistung bzw. nur eine anteilige Leistung, wenn sein Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft

Gesetzes oder Vereinbarung ganz bzw. teilweise geruht hat. Ein Arbeitsverhältnis ruht, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich Arbeitsleistung und Vergütungszahlung, suspendiert sind.

1. Freiwilliger Wehrdienst: Kürzung

Leistet ein Beschäftigter freiwilligen Wehrdienst, so ruht sein Arbeitsverhältnis während dieser Zeit kraft Gesetzes (§ 16 Abs. 7 i.V. mit § 1 ArbZSchG). Er erhält daher keine bzw. nur eine anteilige Leistung.

Dies gilt auch für ausländische Mitarbeiter, die in ihrem Heimatland Wehrdienst leisten.

2. Elternzeit: Kürzung

Seit der Entscheidung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 10.2.1993 - 10 AZR 450/91 - (DB 1993, 1090; BB 1993, 1083) geht das BAG in nunmehr ständiger Rechtsprechung und unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung davon aus, dass das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten, der Elternzeit in Anspruch nimmt, kraft Gesetzes ruht. Diese Entscheidung des BAG erging zwar zum niedersächsischen Metalltarifvertrag, ist jedoch wegen des identischen Wortlauts der Tarifvorschriften auch auf den nordrhein-westfälischen ETV 13. ME übertragbar.

Für die Elternzeit wird die Jahressonderzahlung somit anteilig gekürzt oder entfällt, wenn die Inanspruchnahme der Elternzeit das gesamte Kalenderjahr andauert. Anderslautende Entscheidungen jüngerer Datums betreffen nicht den ETV 13. ME.

3. Zeiten des Bezugs von Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V): Kürzung

Bleibt ein Beschäftigter der Arbeit fern, weil dies nach ärztlichem Zeugnis zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes erforderlich ist und weil eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, hat der Versicherte gem. § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld und gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis; der Anspruch auf die Jahressonderzahlung kann entsprechend gekürzt werden.

4. Unbezahlte Freistellung / Sonderurlaub: Kürzung

Wird mit einem Beschäftigten eine unbezahlte Freistellung vereinbart, so ruhen in dieser Zeit die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so dass der tarifliche Anspruch gem. § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME gekürzt werden kann.

5. Mutterschutz: Keine Kürzung

Das Arbeitsverhältnis ruht zwar während der gem. §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz bestehenden Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung. Gleichwohl kommt eine Kürzung der Jahressonderzahlung anspruchsberechtigter Beschäftigter wegen der **Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 ETV 13. ME** nicht in Betracht. Dort ist geregelt, dass Anspruchsberechtigte, die unter das Mutterschutzgesetz, d. h. die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung, fallen, von dem Kürzungstatbestand des § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME nicht erfasst werden. Sie erhalten den vollen Anspruch.

6. Krankheit: Keine Kürzung

Nach der **Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 ETV 13. ME** besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit darüber, dass erkrankte Anspruchsberechtigte nicht von § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME erfasst werden. Das Bundesarbeitsgericht hat hieraus in der Entscheidung vom 29.8.1979 - 5 AZR 293/79 - (DB 1979, 2377; BB 1980, 103) geschlossen, dass eine **Kürzung der Jahressondervergütung allein wegen der Arbeitsunfähigkeit** generell ausgeschlossen ist, mithin Jahressondervergütungsansprüche nach dem Tarifvertrag auch dann entstehen, wenn im gesamten Kalenderjahr keine Arbeitsleistung erbracht worden ist.

Eine andere Bewertung kann sich nur dann ergeben, wenn neben der Arbeitsunfähigkeit zusätzlich eine ausdrückliche Ruhensvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden ist (nachfolgend unter 7. und 9).

7. Arbeitslosengeld im laufenden Arbeitsverhältnis: Keine Kürzung

In den letzten Jahren ist die Arbeitsverwaltung dazu übergegangen, langzeiterkrankten Beschäftigten gem. § 145 SGB III (zuletzt § 125 SGB III, früher § 105 a AFG) Arbeitslosengeld bereits dann zu zahlen, wenn der Arbeitgeber trotz Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses eine so genannte "Verzichtserklärung" abgibt. Danach verzichtet der Arbeitgeber auf die Verfügungsmacht gegenüber dem Beschäftigten, während das Arbeits-

verhältnis rechtlich bestehen bleiben soll, so dass an sich eine Anspruchsberechtigung nach § 2 Nr. 1 ETV 13. ME auf die Jahressondervergütung gegeben ist.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte mit nicht rechtskräftigem Urteil vom 24.8.1993 - 8 Sa 771/93 - noch entschieden, dass in der dort getroffenen Regelung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über die vorliegende Leistungsstörung hinaus eine wechselseitige Suspendierung der Hauptpflichten vereinbart ist, d. h. ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 2 Ziff. 6 Abs. 1 ETV 13. ME".

Diese Entscheidung ist vom Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 22.2.1995 - 10 AZR 782/93 -, DB 1995, 1617; NZA 1995, 951), das dem Kläger die tarifliche Jahressonderzahlung zuspricht, aufgehoben worden. Der Kläger habe alle tariflichen Zahlungsvoraussetzungen erfüllt, da er am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis gestanden und dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört habe. Eine Kürzung der Sonderzahlung unter dem Gesichtspunkt "ruhendes Arbeitsverhältnis" nach § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME komme nicht in Betracht, da erkrankte Anspruchsberechtigte nach der Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 ETV 13. ME nicht von der Kürzungsvorschrift in § 2 Nr. 6 Abs. 1 ETV 13. ME erfasst würden.

Diese Rechtsprechung wurde - trotz der u.E. nach berechtigten Kritik (siehe dazu auch unter 1. zu § 2 Nr. 1 EMTV 13. ME, S. 5) durch Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 24.1.2001 - 10 AZR 672/99 - bestätigt. Damit dürfte die Rechtsfrage aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts für den ETV 13. ME abschließend behandelt sein: Langandauernd erkrankten Beschäftigten steht gem. § 2 Nr. 6 ETV 13. ME i. V. mit der Protokollnotiz auch dann ein Anspruch auf die betriebliche Sonderzahlung zu, wenn der Beschäftigte Rente wegen Erwerbsminderung und Arbeitslosengeld nach § 145 SGB III (früher § 105 a AFG) bezieht.

8. Bundesfreiwilligendienst: Kürzung nur bei Ruhensvereinbarung oder unbezahlter Freistellung

Anders als beim freiwilligen Wehrdienst erfolgt im Falle der Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nicht automatisch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschriften des ArbPISchG kommen beim Bundesfreiwilligendienst nicht zur Anwendung. Ein Beschäftigter, der aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus den Bundesfreiwilligendienst ableisten möchte, hat keinen gesetzlichen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber. Treffen die Parteien eine Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bzw. eine unbezahlte Freistellung, so wird der Anspruch auf die Jahressonderzahlung entsprechend gekürzt.

9. Erwerbsunfähigkeit / Erwerbsminderung: Kürzung nur bei Ruhensvereinbarung

Mit Urteil vom 23.8.1990 - 6 AZR 124/89 - (DB 1990, 2610 und BB 1990, 2338) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es sich bei einer durch Krankheit herbeigeführten dauerhaften Verhinderung zur Arbeitsleistung nicht um eine durchgehende wechselseitige Suspendierung der Hauptpflicht, sondern um eine Leistungsstörung handele. Diese berechtige den Arbeitgeber gegebenenfalls zur Kündigung und den Beschäftigten, **Berufsunfähigkeitsrente** oder **Erwerbsunfähigkeitsrente** (ab 1.1.2001 **Erwerbsminderungsrente**), siehe dazu auch unter § 2 Nr. 6 Abs. 2, S. 25) zu beantragen. Die Krankheit führe aber nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, die Parteien des Arbeitsverhältnisses vereinbarten daneben das Ruhen ausdrücklich oder wenigstens stillschweigend.

In der Entscheidung vom 7.6.1990 - 6 AZR 52/89 - (DB 1990, 1971; BB 1990, 2194) führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (ab 1.1.2001 **Erwerbsminderungsrente**) kein Ruhen "kraft Gesetzes" im Sinne des Tarifvertrages zur Folge habe. Weiter führt der Senat aus: "Um den Ruhendatbestand (Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten und Fortbestand der Nebenpflichten) zu erreichen, bedarf es regelmäßig der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis nicht zu kündigen, sondern in seinem Rahmen unter gleichzeitiger Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten fortbestehen zu lassen. Eine solche Vereinbarung kann auch konkludent geschlossen werden."

Nach alledem und unter Berücksichtigung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht vom 22.2.1995 - 10 AZR 782/93 - sowie vom 24.1.2001 - 10 AZR 672/99 - kann eine Ruhensvereinbarung nur dann zur Kürzung der Sonderzahlung führen, wenn diese nicht im Hinblick auf eine Krankheit des Beschäftigten getroffen wurde, d.h., es darf neben einer Erwerbsunfähigkeitsrente zum Abschluss der Vereinbarung keine gleichzeitige Arbeitsunfähigkeit bestehen (siehe auch BAG, Urteil vom 12.10.2005 - 10 AZR 630/04 -, DB 2006, 854).

<p style="text-align: center;">§ 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME Ausscheiden aus dem Beruf: Voller Anspruch</p>

Nach § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME erhalten "anspruchsberechtigte Beschäftigte" die volle Jahressonderleistung, obwohl sie wegen Erwerbs- oder Berufs-unfähigkeit, wegen **Erreichens der Altersgrenze** oder aufgrund **Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes** vor dem Auszahlungstag aus dem Beruf ausscheiden.

Nach Ablösung der Erwerbs- und Berufs-unfähigkeitsrente durch die volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente für Rentenfälle ab 1.1.2001 wird die Vorschrift

dem Wortlaut nach nicht nur auf Altfälle angewandt, sondern erfasst auch das Ausscheiden aus dem Beruf aufgrund von **Erwerbsminderungsrenten**.

Die Formulierung "**anspruchsberechtigte Beschäftigte**" ist im Hinblick auf die in § 2 Nr. 1 ETV 13. ME genannten Anspruchsvoraussetzungen missverständlich. Die Voraussetzung, dass jeweils am Auszahlungstag ein Arbeitsverhältnis bestehen muss, entfällt nämlich in den Fällen, in denen der Beschäftigte aus den in § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME genannten Gründen aus dem Beruf ausscheidet. Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG war ein Anspruch des Beschäftigten auf die Sonderzahlung nur dann gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis am Stichtag noch bestand (BAG, Urteil vom 12.10.2005 - 10 AZR 630/04, DB 2006, 454). Nunmehr hat sich das BAG - unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung - der von uns seit jeher vertretenen Ansicht angeschlossen, dass § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME den Kreis der anspruchsberechtigten Beschäftigten insoweit gegenüber § 2 Nr. 1 ETV 13. ME erweitert und in diesen Fällen ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag beendet wurde (BAG, Urteil vom 15.1.2014 - 10 AZR 297/13 -). Die Voraussetzung einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bleibt jedoch bestehen. Dabei ist in diesem besonderen Fall für die Berechnung der **Betriebszugehörigkeit** nicht der betrieblich oder tarifvertraglich geltende Auszahlungstag entscheidend, sondern der Tag des Ausscheidens aus dem Beruf.

Damit über § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME die Voraussetzung "bestehendes ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag" übersprungen werden kann, muss ursächlich für das Ausscheiden aus dem Betrieb einer der in der tariflichen Vorschrift genannten Fälle sein. Die **Aufzählung ist abschließend**. Scheidet der Beschäftigte vor dem Auszahlungstag aus anderen als den in § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME genannten Gründen aus, so fehlt es an einer der Anspruchsvoraussetzungen gem. § 2 Nr. 1 ETV 13. ME, mit der Folge, dass ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht besteht.

Scheidet ein Beschäftigter z. B. aufgrund arbeitgeberseitiger, betriebsbedingter Kündigung im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat die Tatsache, dass er sechs Monate später ein vorgezogenes Altersruhegeld bezieht, keine Auswirkung auf den Anspruch auf die Jahressonderleistung. Der Bezug der Rente bildet in diesem Fall nicht den Grund des Ausscheidens (LAG Hamm, rechtskräftiges Urteil vom 18.6.1991 - 11 Sa 485/91-).

Unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens haben die nach § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME anspruchsberechtigten Beschäftigten einen Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlung erst zum 1. Dezember bzw. dem per Betriebsvereinbarung gem. § 3 Nr. 1 ETV 13. ME festgelegten **Auszahlungstag**.

Macht ein Beschäftigter von der Möglichkeit des Bezugs einer **Teilrente** gem. § 42 SGB VI Gebrauch, so scheidet er nicht "aus dem Beruf" im Sinne des § 2 Nr. 6 Abs. 2 ETV 13. ME aus. Demzufolge ist er wie ein Vollzeitbeschäftigter zu behandeln, dessen Arbeitszeit sich während des Kalenderjahres in Teilzeitarbeit

ändert (siehe dazu unter 6. zu § 2 Nr. 4 ETV 13. ME, S. 20). Liegen die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 Nr. 1 ETV 13. ME vor, so erhält der Beschäftigte eine Jahressonderzahlung, die sich anteilig nach den Arbeitsverdiensten für Voll- und Teilzeit errechnet (siehe zur Änderung der IRWAZ unter § 2 Nr. 4 ETV 13. ME, S. 21).

Wird das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Altersgrenze fortgesetzt und scheidet der Beschäftigte erst in einem nachfolgenden Kalenderjahr aus Altersgründen aus, hat der Beschäftigte keinen stichtagsunabhängigen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung (LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.6.2005 - 9 Sa 424/05 -).

§ 3 ETV 13. ME Auszahlungstag

Nach § 3 Nr. 1 ETV 13. ME ist der Zeitpunkt der Auszahlung der Jahressondervergütung durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Liegt eine solche Betriebsvereinbarung nicht vor, gilt als **Auszahlungstag der 1. Dezember**. In diesem Fall bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

In zwei Entscheidungen der Arbeitsgerichte Bochum und Bielefeld sowie des Landesarbeitsgerichts Hamm ist noch einmal bekräftigt worden, dass eine **schriftliche Betriebsvereinbarung** notwendig ist, wenn vom 1. Dezember als Auszahlungstag abgewichen werden soll.

So kommt es weder auf den Tag der tatsächlichen Zahlung der Jahressondervergütung an (ArbG Bielefeld, Urteil vom 22.4.1993 - 6 Ca 61 8/93 -, rechtskräftig, LAG Hamm, Urteil vom 16.9.1994 - 10 Sa 475/9 -,), noch kann eine betriebliche Übung oder eine Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine rechtswirksame anderweitige Festlegung des Auszahlungstages im Sinne des Tarifvertrages vornehmen (ArbG Bochum, Urteil vom 10.7.1990 - 2 Ca 2572/89 -, rechtskräftig). Die Betriebsvereinbarung ist vor dem tariflichen Auszahlungstag abzuschließen, da dieser zugleich den Fälligkeitstermin bestimmt (LAG Düsseldorf, Urteil vom 31.5.2006 - 11 Sa 448/06 -).

Möchte eine der Betriebsparteien von der durch Betriebsvereinbarung getroffenen Festlegung des Auszahlungstages wieder abrücken, so führt die fristgerechte Kündigung der Betriebsvereinbarung zur Rückkehr auf die tarifliche Regelung (Auszahlungstag 1. Dezember). Da eine Betriebsvereinbarung i.S.d. § 3 Nr. 1 ETV 13. ME freiwillig, d. h., nicht erzwingbar ist, wirkt sie nach ihrer Beendigung nicht nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

Kommt eine Einigung zwischen den Betriebsparteien über die Festlegung des Auszahlungstages nicht zustande, verbleibt es ebenfalls beim 1. Dezember. Die genaue Bestimmung des Auszahlungstages ist sehr bedeutsam für die Frage, ob

zu diesem Stichtag noch ein vom Beschäftigten nicht gekündigtes Arbeitsverhältnis vorliegt (siehe oben unter 2. zu § 2 Nr. 1 EMTV 13. ME, S. 7).

§ 4 ETV 13. ME
Betriebliche Leistungen: Erfüllung des tariflichen Anspruchs

Der ETV 13. ME ist ein Tarifvertrag ßzur **Absicherung** eines Teils eines 13. MonatseinkommensĀ. Er legt selbst nur eine bestimmte Mindesthöhe für betriebliche Sonderzahlungen fest und gibt den Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) oder den Arbeitsvertragsparteien (Arbeitgeber und Beschäftigten) die Möglichkeit, Art und konkrete Ausgestaltung der Leistung durch eigenständige Regelungen festzulegen.

Dementsprechend bestimmt § 4 ETV 13. ME, dass zum einen Leistungen des Arbeitgebers ßwie die Jahresabschlussvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämie), Weihnachtsgeld u. Ä." als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 2 des Tarifvertrages gelten und den tariflichen Anspruch erfüllen. Zum anderen bleiben "vorhandene betriebliche Systeme" in Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung unberührt.

Düsseldorf im Oktober 2017
Kr/Wb/kri