

Stand
September 2017

Tarifliche Jahressonderversgütung im Maler- und Lackiererhandwerk 2017

Die tarifliche Jahressonderversgütung („Weihnachtsgeld“) im Maler- und Lackiererhandwerk ist auszahlbar mit der Abrechnung für November. Die nachfolgende Tabelle enthält die **€-Beträge**, die sich jeweils errechnen*:

	WEST** einschl. Berlin West	Berlin Ost	OST
Gewerbliche Arbeitnehmer Betriebszugehörigkeit am Stichtag (01. Dezember 2017)			
• 12-24 Monate	404,50 €	242,75 €	230,25 €
• 24 und mehr Monate	809,00 €	485,50 €	460,50 €
abweichend davon, im Auslern- jahr übernommener Lehrling (12 Monate im Betrieb)	242,50 €	242,50 €	230,25 €
Kaufm.-technische Angestellte Betriebszugehörigkeit am Stichtag (01. Dezember 2017)			
• 12-24 Monate	323,75 €	194,25 €	177,25 €
• 24 und mehr Monate	647,50 €	388,50 €	354,50 €
abweichend davon, im Auslern- jahr übernommener Lehrling (12 Monate im Betrieb)	242,50 €	242,50 €	230,25 €
Auszubildende (Lehrlinge)			
1.Lehrjahr, 4 Monate im Betrieb	120,00	120,00 €	120,00 €
2.Lehrjahr, 12 Monate im Betrieb	160,00 €	160,00 €	160,00 €
3.Lehrjahr, 12 Monate im Betrieb	200,00 €	200,00 €	200,00 €

Hinweis: aufgrund unterschiedlicher Rechenwege ergeben sich z.T. andere Rundungen bei ähnlichen Beträgen * Die Berechnungsgrundlagen sind 2017 unverändert, u.a. für gewerbliche Arbeitnehmer: 50 Ecklöhne (EL) West, 30 EL Ost, 15 EL Auslernjahr; bei Auszubildende ergibt sich eine leichte Anpassung aufgrund des Tarifabschlusses vom 13. September 2017

** außer Saarland



Beachten Sie die Hinweise auf den nächsten Seiten !

Merkblatt
Exklusiv für Innungsmitglieder

Wichtige Hinweise zum Weihnachtsgeld:

- ☞ Beachten Sie die **Anspruchs-Voraussetzungen** für tarifliches Weihnachtsgeld bei **gewerblichen Arbeitnehmern / Angestellten** und bei **Lehr-lingen**.
- ☞ Die **Tarifverträge** zum Weihnachtsgeld sind **nicht allgemeinverbindlich**. Sie entfalten damit volle rechtliche Wirksamkeit nur bei unmittelbarer Tarifbindung (= Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft IG BAU) oder wenn die Geltung im (Einzel-) Arbeitsvertrag vereinbart wurde bzw. ggf. betriebliche Übung („Gewohnheitsrecht“) besteht.
- ☞ Vergessen Sie nicht, bei allen freiwilligen Zahlungen mit der Lohnabrechnung einen klaren **Hinweis auf die Freiwilligkeit** zu geben (z. B. mit Mustertext Seite 4).
- ☞ Lassen Sie sich ggf. von der **Fachorganisation (Innung/Landesverband)** **beraten**.
- ☞ Unsere Merkblätter zum Tarif- und Arbeitsrecht geben einen **Überblick** zu häufig gestellten Fragen aus diesem Bereich im Maler- und Lackiererhandwerk. Sie können jedoch in rechtlichen Streitfällen eine einzelfall-bezogene Beratung nicht ersetzen.

Anspruchsvoraussetzungen für das tarifliche „Weihnachtsgeld“ gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

Der Anspruch auf die tarifliche Jahressondervergütung entsteht bei **gewerblichen Arbeitnehmern** und bei **Angestellten** im Maler- und Lackiererhandwerk nur dann, wenn zugleich **drei Voraussetzungen** erfüllt sind:

- **Betriebszugehörigkeit:** Der Arbeitnehmer muss dem Betrieb ununterbrochen mindestens **24 Monate** angehören, um den vollen Weihnachtsgeldanspruch (**100%**) zu erhalten.
Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens **12 Monaten** gibt es die halbe Sondervergütung (**50%**).
Bei geringerer Betriebszugehörigkeit gibt es kein Weihnachtsgeld (0%).
- ☞ Zeiten der Schlechtwetterkündigung (§ 46 RTV) mit anschließender Wiedereinstellung in den Betrieb gelten nach § 46 Nr. 4 RTV als Betriebszugehörigkeit.

Merkblatt exklusiv für Innungsmitglieder

☞ Eine Lehrzeit im Betrieb rechnet ebenfalls als Betriebszugehörigkeit .

Allerdings haben **übernommene Lehrlinge im Auslernjahr** Anspruch auf lediglich **15 Ecklöhne**, wenn sie am Stichtag 01. Dezember im Betrieb eine Betriebszugehörigkeit (inkl. Lehrzeit) von mindestens 12 Monaten haben und die beiden weiteren Voraussetzungen „Arbeitsleistung“ und „ungekündigtes Arbeitsverhältnis“ vorliegen.

- **Arbeitsleistung:** Der Mitarbeiter muss im Kalenderjahr für den Betrieb mindestens sechs Monate tatsächlich gearbeitet haben. Im Auslernjahr wird hierfür auch die Ausbildungszeit in der Lehre mit berücksichtigt.

☞ Für die Ermittlung der 6 Monate tatsächlich gearbeitet gibt es keine exakte abschließende rechtliche Definition, im Streitfall sind hier unterschiedliche Auslegungen möglich.

- **Ungekündigtes Arbeitsverhältnis:** Am Stichtag 01. Dezember muss das Arbeitsverhältnis ungekündigt sein.

☞ Ist der Mitarbeiter am Stichtag 01. Dezember wegen „**Schlechtwetter**“ nach § 46 RTV gekündigt, behält er seinen tariflichen Anspruch auf Weihnachtsgeld (vorausgesetzt, er erfüllt die beiden anderen o.a. Leistungsvoraussetzungen).

☞ Mitarbeiter, die am Stichtag 01. Dezember **Grundwehr- oder Ersatzdienst** leisten, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld (§ 5 Nr. 2 Tarifvertrag Jahressondervergütung).

Wenn nur eine der drei Voraussetzungen nicht erfüllt ist, besteht tariflich kein Anspruch auf Weihnachtsgeld, auch kein anteiliger.

Der Tarifvertrag kennt nur 100%, 50%, Auslernjahrsatz (15 Ecklöhne) oder 0% Jahressondervergütung, keine z. B. dazwischen liegende „gezwölfteelten“ Ansprüche. Etwaige derartige Leistungen im Betrieb sind außertariflich ! Beachten Sie dabei dann die Problematik der „betrieblichen Übung“, in die Sie rechtlich geraten können, wenn Sie entsprechende Zahlungen wiederholt und ohne Vorbehalt gewähren (siehe Empfehlung „Anrechnung auf übertarifliche Leistungen“ und „Mustertext Freiwillige Leistung“).

Anrechnung auf übertarifliche Leistungen

Der Arbeitgeber kann die tarifliche Jahressondervergütung auf übertarifliche, betriebliche Sonderzahlungen (z.B. Gratifikationen, Jahresleistungsprämien, Ergebnisbeteiligungen) voll anrechnen. Die Anrechnungsmöglichkeit besteht auch, wenn der Arbeitnehmer auf diese betrieblichen Sonderzahlungen einen Rechtsanspruch (z. B. durch Einzelarbeitsvertrag) hat.

Erklärung freiwillige Leistung

Empfehlung: Außer- und übertarifliche Sonderzahlungen sollte der Betrieb stets nur unter einer schriftlich fixierten Erklärung der Freiwilligkeit oder zumindest des Vorbehalts der jederzeitigen Widerruflichkeit aus sachlichem Grund gewähren. Er kann, sofern keine „betriebliche Übung“ entstanden ist, die Leistungen dann später ggf. reduzieren, wenn es z. B. seine wirtschaftliche Lage erfordert.

Mustertext Freiwilligkeitsvorbehalt:

„Die Ihnen mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat November 2017 ausbezahlte Jahressondervergütung (Weihnachtsgeld) ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung. Die Ihnen gewährte Sondervergütung, insoweit sie nicht auf zwingender vertraglicher Grundlage oder über eine solche hinaus gewährt wird, begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch nicht durch wiederholte Zahlung; eine betriebliche Übung wird nicht begründet.“

Es wird empfohlen, die Freiwilligkeitserklärung bei jeder Weihnachtsgeld-Zahlung gegenüber dem Arbeitnehmer zu wiederholen, auch dann, wenn eine Freiwilligkeits-Klausel bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist. Die Rechtsprechung unterscheidet sehr feinsinnig zwischen den Klauseln und es ist nicht auszuschließen, dass die im Arbeitsvertrag verwandte Klausel im Streitfall unwirksam ist.

Falls Sie im Betrieb Weihnachtsgeld-Zahlungen, die Sie in der (ggf. auch länger zurückliegenden) Vergangenheit ohne Freiwilligkeitsvorbehalt geleistet haben, reduzieren wollen, sollten Sie sich rechtzeitig vorher beraten lassen.

Anspruchsvoraussetzungen „Weihnachtsgeld“ Lehrlinge

Auszubildende (Lehrlinge) haben dann Anspruch auf das tarifliche Weihnachtsgeld, wenn sie am Stichtag (01. Dezember) in einem Lehrverhältnis stehen und sie mindestens eine Betriebszugehörigkeit aufweisen:

- falls der Lehrling im 1. Lehrjahr ist: von 4 Monaten
- falls der Lehrling in den folgenden Lehrjahren ist: von 12 Monaten

☞ Bei Lehrlingen gilt jedoch nicht die Leistungsvoraussetzung „Arbeitsleistung“ wie sie bei gewerblichen Arbeitnehmern / Angestellten neben der Betriebszugehörigkeit erforderlich ist.

Rückzahlung des Weihnachtsgelds

Der Arbeitgeber kann das an gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte oder Lehrlinge gezahlte tarifliche Weihnachtsgeld zurückfordern, wenn der Arbeitnehmer / Lehrling bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheidet aus Gründen, die der Arbeitnehmer / Lehrling selbst zu vertreten hat (§ 6 TV Jahressondervergütung).

- Beispiele:
- Kündigung durch Arbeitnehmer,
 - rechtmäßige verhaltensbedingte Kündigung durch Arbeitgeber,
 - rechtmäßige fristlose Kündigung durch Arbeitgeber,
 - Abbruch der Ausbildung durch den Lehrling.

Jahressondervergütung für Teilzeitbeschäftigte ?

Teilzeitkräfte haben grundsätzlich auch Anspruch auf eine tarifliche Jahressondervergütung, sofern sie die drei Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (mindestens 24 bzw. 12 Monate Betriebszugehörigkeit, Arbeitsleistung, ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Stichtag, vgl. Seite 2).

Die Höhe des Weihnachtsgelds ist dann anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zu einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden* (§ 5 Nr. 1 TV Jahressondervergütung).

Rechenbeispiel:

Angestellten-Teilzeitkraft (alte Bundesländer), 20 Std./Woche,

24 Monate Betriebszugehörigkeit (= Vollzeit-Weihnachtsgeld = 647,50 €)

Anteiliges Weihnachtsgeld: $20/39 \cdot 647,50 \text{ €} = 332,05 \text{ €}$

- *) Berechnungsbasis 39 Stunden für Teilzeitbeschäftigte gilt auch, wenn Vollzeit 40 Stunden gearbeitet wird