

Tarifliche Jahressonderzahlung

Leitfaden für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

Oktober 2021

Vorwort

Nach § 8 des Manteltarifvertrags (MTV) der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie haben alle tarifgebundenen gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Der nachfolgende Leitfaden soll den Betrieben der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie einen Überblick über die tarifliche Regelung und Hinweise für die Praxis geben.

Der Leitfaden ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Bei Fragen und in Zweifelsfällen rund um die tarifliche Jahressonderzahlung wenden Sie sich bitte an die Ansprechpartner Ihres zuständigen Landesverbandes.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
I. Grundsatz.....	3
II. Anspruch in voller Höhe.....	3
1. Anspruchsberechtigte.....	3
2. Bemessungsgrundlage.....	3
III. Kürzung des Anspruchs.....	4
1. Grundsatz.....	4
2. Ausnahmen.....	4
IV. Kein (voller) Anspruch.....	4
1. Unterjähriger Neueintritt.....	5
2. Ende des Arbeitsverhältnisses.....	5
a) Kündigung durch den Arbeitgeber.....	5
(1) Kein Anspruch.....	5
(2) Anteiliger Anspruch.....	5
b) Kündigung durch den Arbeitnehmer.....	6
c) Ausscheiden wegen Erwerbsminderung bzw. Erreichen der Altersgrenze.....	6
(1) Ausscheiden wegen Erwerbsminderung.....	6
(2) Erreichen der Altersgrenze.....	7
d) Befristetes Arbeitsverhältnis und Aufhebungsvertrag.....	7
3. Ende des Ausbildungsverhältnisses.....	7
4. Ruhen.....	7
V. Besonderheiten bei Teilzeit und Altersteilzeit.....	7
1. Grundsatz bei Teilzeit.....	7
2. Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit.....	8
3. Altersteilzeit.....	8
VI. Reduzierung zur Beschäftigungssicherung.....	8
VII. Fälligkeit und Auszahlungszeitpunkt.....	8
1. Auszahlungszeitpunkt und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.....	8
2. Hinausschieben der Fälligkeit.....	8
3. Ausschlussfrist.....	9
VIII. Anrechnungsmöglichkeit und Rückzahlungsverpflichtungen.....	9
1. Anrechnungsmöglichkeit auf andere betriebliche Leistungen.....	9
2. Rückzahlungsverpflichtung.....	9
IX. Anlagen.....	10

I. Grundsatz

Nach § 8 I. Ziffer. 1 und 2 MTV haben alle tarifgebundenen gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildende einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Sie ist spätestens zum 15. Dezember (Auszahlungszeitpunkt) auszuführen.

Voraussetzung ist das Bestehen eines **ungekündigten** Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Ein ungekündigtes Arbeits-/Ausbildungsverhältnis und damit auch ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung bestehen auch dann, wenn das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis am oder nach dem Auszahlungszeitpunkt aufgrund von **Befristung** oder eines zuvor geschlossenen **Aufhebungsvertrages** endet.¹

Ein Anspruch besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis am Auszahlungszeitpunkt bereits **betriebsbedingt gekündigt** war (§ 8 I. Ziffer 2 Satz 2 MTV).

II. Anspruch in voller Höhe

Die Jahressonderzahlung beträgt **95 %** des jeweiligen tariflichen Monatsverdienstes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung.

1. Anspruchsberechtigte

Ein Anspruch in voller Höhe setzt voraus, dass das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis seit dem 4. Januar bis einschließlich den 15. Dezember als Auszahlungszeitpunkt des jeweiligen Kalenderjahres **ungekündigt** besteht (s. oben).

Auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind anspruchsberechtigt, sofern diese ebenfalls tarifgebunden sind oder im Arbeitsvertrag auf die Anwendbarkeit des Manteltarifvertrags entsprechend Bezug genommen wird.

2. Bemessungsgrundlage

Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach dem sogenannten **Stichtagsprinzip**. D.h., Bemessungsgrundlage ist der zum Auszahlungszeitpunkt gültige monatliche Tariflohn bzw. die tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung. Übertarifliche Zulagen, tarifliche Einmalzahlungen, tarifliche Zuschläge, Prämien, Akkordlohn oder sonstige betriebliche Zusatzleistungen sind nicht zu berücksichtigen.

Wird ein **Auszubildender** während des laufenden Kalenderjahres in ein Arbeitsverhältnis übernommen, steht diesem ebenfalls eine ungekürzte Jahressonderzahlung auf Basis seiner aktuellen Tarifvergütung als Arbeitnehmer zu, da sich bei dem vormaligen Auszubildenden lediglich die Rechtsstellung aber nicht die Arbeitszeit ändert.

Die Berechnung des tariflichen Monatslohns erfolgt nach § 8 I. Ziffer 4 MTV.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer ist zur Errechnung des tariflichen Monatslohns der tarifliche Stundenlohn mit dem Faktor 152 zu multiplizieren. Der tarifliche Monatslohn für Auszubildende richtet sich nach der jeweils gültigen, tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung im Auszahlungszeitpunkt.

¹ BAG, Urteil v. 14.12.1993.

Beispiel:

Ein volljähriger Arbeitnehmer in der Lohngruppe IV erhält nach dem Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer (LRTV) und der ab Mai 2021 gültigen Lohntabelle einen Stundenlohn in Höhe von 14,94 EUR. Dieser Stundenlohn ist auf Basis der 35-Stundenwoche mit dem Faktor 152 zu multiplizieren:

$$14,94\text{EUR brutto} \times 152 = \underline{\underline{2.270,88 \text{ EUR brutto}}}$$

III. Kürzung des Anspruchs

1. Grundsatz

Arbeitgeber sind nach § 8 I. Ziffer 6 MTV berechtigt, die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem für mindestens zwei Wochen (= 10 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) kein Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung bestanden hat, um 1/12 zu kürzen.

Folgende Fehlzeiten können daher beispielsweise zur Kürzung der Jahressonderzahlung führen:

- ▶ Unbezahlte Freistellung / unbezahlter Urlaub
- ▶ Krankheitszeiten bei Bezug von Krankengeld
- ▶ Pflegezeiten bei Bezug von Pflegegeld
- ▶ Bezug von Erwerbsminderungsrente

Hinweis bzgl. Kurzarbeit:

Wird in einem Kalendermonat regelmäßig mehr als zwei Wochen Kurzarbeitergeld Null („KUG Null“) bezogen, tritt eine Kürzung um ein Zwölftel für diesen Kalendermonat ein.

Sofern ein (Haus-) Tarifvertrag vorliegt, der ausdrücklich regelt, dass Kurzarbeit keinen Einfluss auf die Jahressonderzahlung hat, darf sie in diesen Fällen nicht gekürzt werden. In diesem Kontext ist zu beachten, dass Einmalzahlungen bei den KUG-Berechnungen zur Refinanzierbarkeit des KUGs durch die Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich ausgeschlossen sind (vgl. § 106 Abs. 1 S. 3 SGB III).²

2. Ausnahmen

Es berechtigen aber nicht alle Fehlzeiten den Arbeitgeber zur Kürzung der Jahressonderzahlung. Ausnahmen bestehen insbesondere in folgenden Fällen:

- ▶ Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG)
- ▶ Unbezahlter Urlaub zu Bildungs- und Fortbildungszwecken für die kalenderjährliche Gesamtdauer von bis zu vier Wochen nach § 8 I. Ziffer 6 Abs. 2 MTV (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche)

IV. Kein (voller) Anspruch

Hat das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis nicht im gesamten Zeitraum zwischen dem 4. Januar und 15. Dezember ungekündigt bestanden bzw. hat es zwischenzeitlich geruht, besteht der Anspruch auf Jahressonderzahlung entweder anteilig oder entfällt gänzlich. Das richtet sich nach dem jeweiligen Grund.

² Vgl. HPV Leitfaden Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld (August 2020).

1. Unterjähriger Neueintritt

Beginnt das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis **nach dem 4. Januar und vor dem 1. September**, wird für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses 1/12 der Jahressonderzahlung geleistet, wenn

- ▶ der Eintritt bis einschließlich 31. August erfolgt und
- ▶ das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt ungekündigt besteht

D.h., eine anteilige Leistung wird nur für solche Monate gewährt, bei denen das Arbeitsverhältnis auch am Ersten eines Monats beginnt.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmer N beginnt am 15.04.2021. Da er den Monat April nicht voll arbeitet, hat er erst Anspruch auf die Jahressonderzahlung ab Mai 2021 und damit auf insgesamt 8/12.

Mitarbeiter, deren Arbeits-/Ausbildungsverhältnis erst nach dem **1. September** beginnt, erhalten daher für dieses Kalenderjahr keine Jahressonderzahlung.

Bei einem **Betriebswechsel** innerhalb des Unternehmens/Konzerns wird die Betriebszugehörigkeit in dem vorherigen Betrieb nicht angerechnet, sofern es keine individuellen Zusagen gibt. Denn die tarifliche Regelung stellt ausdrücklich auf die Zugehörigkeit im selben Betrieb ab.

2. Ende des Arbeitsverhältnisses

Ein voller Anspruch auf Jahressonderzahlung setzt voraus, dass das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis am 15. Dezember noch **ungekündigt** besteht.

Endet das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis jedoch vorher bzw. wird zum 15. Dezember eine Kündigung ausgesprochen, besteht der Anspruch nur noch anteilig oder entfällt gänzlich. Der Anspruch richtet sich in diesen Fällen nach dem Grund für die Beendigung bzw. Kündigung.

a) Kündigung durch den Arbeitgeber

Spricht der Arbeitgeber bis zum 15. Dezember eine Kündigung aus, so ist zu unterscheiden:

(1) Kein Anspruch

Kein Anspruch besteht in folgenden Fällen:

- ▶ außerordentliche/fristlose Kündigung
- ▶ ordentliche verhaltensbedingte Kündigung
- ▶ ordentliche personenbedingte Kündigung
- ▶ ordentliche betriebsbedingte Kündigung, wenn das Ende der Kündigungsfrist vor dem 1. Oktober liegt³

(2) Anteiliger Anspruch

Einen **anteiligen Anspruch** auf Jahressonderzahlung haben nach § 8 I. Ziffer 7 Abs. 2 MTV Arbeitnehmer

- ▶ mit mindestens 3-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit,

³ LAG Hamm, Urteil v. 26.04.2007 – 15 Sa 148/07.

- ▶ die aufgrund betriebsbedingter Kündigung im Zeitraum vom 1. Oktober und bis zum 15. Dezember ausscheiden⁴.

Der Anspruch besteht sodann in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer A ist seit 2010 bei der Arbeitgeberin G beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund betriebsbedingter Kündigung mit Wirkung zum 31.10.2021. Somit hat A einen anteiligen Anspruch auf Jahressonderzahlung für die Monate Januar bis Oktober 2021 in Höhe von 1/10.

Die mindestens **dreijährige Betriebszugehörigkeit** bezieht sich nicht auf den Auszahlungszeitpunkt, sondern muss im Zeitpunkt des Ausscheidens erreicht sein.

Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten der Ausbildung bei direkter Übernahme anerkannt.

Nach der tariflichen Regelung schadet grundsätzlich jede Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Jedoch wird hierbei auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 622 BGB und § 1 KSchG zurückzugreifen sein. Danach ist eine rechtliche **Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses** unbeachtlich, wenn sie verhältnismäßig kurz ist und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Unter welchen Voraussetzungen eine Unterbrechung als verhältnismäßig kurz anzusehen ist, lässt sich nicht generell festlegen. Zu berücksichtigen sind neben der absoluten Dauer auch mögliche Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses oder der betreffenden Branche. Ob ein sachlicher Zusammenhang anzunehmen ist, hängt insbesondere vom Anlass der Unterbrechung und von der Art der Weiterbeschäftigung ab. Je länger die zeitliche Unterbrechung gedauert hat, desto gewichtiger müssen die für einen sachlichen Zusammenhang sprechenden Umstände sein.⁵

b) Kündigung durch den Arbeitnehmer

Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt (15. Dezember) selbst gekündigt, ist der Anspruch auf Jahressonderzahlung ausgeschlossen.

c) Ausscheiden wegen Erwerbsminderung bzw. Erreichen der Altersgrenze

Endet das Arbeitsverhältnis nach § 8 I. Ziffer 7 Abs. 1 MTV bereits vor dem 15. Dezember wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bzw. wegen Erreichen der Altersgrenze, besteht ein anteiliger Anspruch in Höhe von 1/12 der Jahresleistung für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Das setzt ebenfalls mindestens eine **dreijährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit** (s. oben) voraus.

(1) Ausscheiden wegen Erwerbsminderung

Der Tariftext spricht von „Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit“. Die Erwerbsunfähigkeitsrente wurde ab dem 1. Januar 2001 durch die Erwerbsminderungsrente (§ 43 SGB VI) ersetzt, die zwischen einer vollen und einer teilweisen Erwerbsminderung unterscheidet. Die Berufsunfähigkeitsrente besteht nur noch für alle vor 1961 Geborenen (§ 240 SGB VI).

Ein **anspruchsbegründendes Ausscheiden „wegen“ voller Erwerbsminderung** ist nur gegeben, wenn der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung diesen Beendigungstatbestand

⁴ Wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt noch besteht, besteht auch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ein voller Anspruch nach § 8 I. Ziff. 2 MTV

⁵ BAG, Urteil v. 20.06.2013 – 2 AZR 790/11.

ausdrücklich vorsieht. Dies ist rechtlich nur zulässig bei Zubilligung einer unbefristeten (dauerhaften) Erwerbsminderungsrente.

(2) Erreichen der Altersgrenze

Unter „Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze“ fallen nur Arbeitnehmer, wenn der Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung diesen Beendigungstatbestand für sie ausdrücklich vorsehen. Diese Regelung ist – wie § 41 Satz 2 SGB VI zeigt – nur wirksam, wenn dabei auf die jeweilige **Regelaltersrente** nach §§ 35, 235 SGB VI abgestellt wird.

Bei der vorgezogenen **abschlagsfreien Altersrente ab 63 Jahren** gibt es jedoch keine anteilige Leistung, da dieser Rentenbezug erst möglich ist, wenn das Arbeitsverhältnis vorher vom Mitarbeiter gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird.⁶

d) Befristetes Arbeitsverhältnis und Aufhebungsvertrag

Endet das Arbeitsverhältnis **vor dem 15. Dezember** aufgrund einer arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung oder aufgrund eines Aufhebungsvertrags, besteht **kein – auch kein anteiliger** – Anspruch auf Jahressonderzahlung.

3. Ende des Ausbildungsverhältnisses

Endet das Ausbildungsverhältnis während des Kalenderjahres und wird der Auszubildende anschließend nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen, besteht ebenfalls **kein – auch kein anteiliger** – Anspruch auf die Jahressonderzahlung.

4. Ruhen

Ruht das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis im **gesamten Kalenderjahr** aufgrund von Vereinbarung oder kraft Gesetzes (z.B. bei Elternzeit), so besteht kein Anspruch auf die Jahressonderzahlung.

Bei nur **zeitweiligem Ruhen** besteht ein anteiliger Anspruch in Höhe von 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht ruht (vgl. unter III.1. Kürzung des Anspruchs).

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin X, arbeitet bei der Beklagten seit dem 01.01.2015. In der Zeit vom 01.06.2020 bis zum 30.06.2021 befindet sie sich in Elternzeit. Da sie im Jahr 2020 fünf volle Kalendermonate gearbeitet hat, hat sie Anspruch auf 5/12 der Jahressonderzahlung. Zeiten des Mutterschutzes wirken sich nicht anspruchsmindernd aus (s.o. III.2. Ausnahmen).

V. Besonderheiten bei Teilzeit und Altersteilzeit

1. Grundsatz bei Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung anteilig nach dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur tariflichen Vollarbeitszeit (§ 8 I. Ziffer 5 MTV).

Beispiel:

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer T arbeitet 30 Stunden pro Woche. Dies entspricht 85,7 % der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gem. § 2 Ziff. 1 MTV. Somit erhält T 85,7 % von der Jahressonderzahlung, die ein Vollzeitbeschäftigter erhalten würde.

⁶ ArbG Stuttgart, Urteil vom 19.06.2018 – 17 Ca 6533/17 zur Regelung des § 8 I. Ziff. 7 MTV.

2. Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit

Bei einem Wechsel von Teil- in Vollzeit und umgekehrt ist nicht der Monatsverdienst im Auszahlungszeitpunkt am 15. Dezember entscheidend. Vielmehr wird die Jahressonderzahlung, bezogen auf das Kalenderjahr, um den Teilzeitanteil der Arbeitszeit gegenüber dem Vollzeitanteil entsprechend gekürzt⁷:

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin V ist seit 2015 bei der Arbeitgeberin A beschäftigt. Bis zum 31.08.2021 bestand zwischen den Parteien ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit 26 Wochenstunden. Seit dem 01.09.2021 ist V als Vollzeitbeschäftigte mit 37 Wochenstunden bei A tätig.

Bei der Berechnung der Jahressonderzahlung ist daher die Teilzeitbeschäftigung von V vom 01.01.2021 bis zum 31.08.2021 anteilig zu berücksichtigen. D.h., der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt sich wie folgt zusammen:

$$8/12 \text{ Jahressonderzahlung Teilzeit} + 4/12 \text{ Jahressonderzahlung Vollzeit}$$

3. Altersteilzeit

Bei einem Wechsel in Altersteilzeit ist ebenfalls nicht der Monatsverdienst zum Auszahlungszeitpunkt zu berücksichtigen, sondern anteilig die Arbeitszeit vor Eintritt in die Altersteilzeit.⁸

VI. Reduzierung zur Beschäftigungssicherung

Zur Sicherung von Beschäftigung kann nach § 2 c Ziffer 3 MTV u.a. die Zahlung der Jahressonderzahlung reduziert werden oder ganz entfallen.

Voraussetzung hierfür ist jedoch eine Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch einen firmenbezogenen Ergänzungstarifvertrag. Zudem dürfen im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

VII. Fälligkeit und Auszahlungszeitpunkt

Nach § 8 I. Ziffer 8 MTV ist die Jahressonderzahlung spätestens am 15. Dezember auszuführen.

1. Auszahlungszeitpunkt und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Der Auszahlungszeitpunkt ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG mit dem Betriebsrat festzulegen. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle. Diese muss einen Auszahlungszeitpunkt bis spätestens zum 15. Dezember festlegen.

2. Hinausschieben der Fälligkeit

Mit freiwilliger, d.h. nicht über die Einigungsstelle erzwingbarer Betriebsvereinbarung, – aber ohne Zustimmung von ver.di – kann die Fälligkeit nach § 2 c Nr. 3 Satz 1 MTV auch bis längstens 31. März des Folgejahres hinausgeschoben werden.

⁷ LAG Hamm, Urteil v. 14.03.1997 – 10 Sa 1773/96.

⁸ ArbG Würzburg, Urteil v. 25.04.2003 – 6 Ca 733/02 A.

3. Ausschlussfrist

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung unterliegt der dreimonatigen Ausschlussfrist nach § 19 Ziffer 1 b) MTV, welche spätestens ab dem 15. Dezember zu laufen beginnt.

VIII. Anrechnungsmöglichkeit und Rückzahlungsverpflichtungen

1. Anrechnungsmöglichkeit auf andere betriebliche Leistungen

Andere betriebliche Leistungen (z.B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt), können auf die Jahressonderzahlung nach § 8 II. Ziffer 1 MTV angerechnet werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

2. Rückzahlungsverpflichtung

Nach § 8 II. Ziffer 2 Abs. 1 MTV hat der Arbeitnehmer/Auszubildende die Jahressonderzahlung aber zurückzuzahlen, wenn das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis durch

- ▶ wirksame fristlose Kündigung,
- ▶ Arbeitsvertragsbruch bis zum 31. März des Folgejahres (z.B. Wechsel des Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitgeber ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) oder
- ▶ Eigenkündigung vor dem 1. Januar des Folgejahres

endet.

Entscheidend für die Rückzahlungsverpflichtung bei **Eigenkündigung** ist deren **Zugang** noch im Kalenderjahr der Auszahlung. Bei einer Eigenkündigung erst im Januar des Folgejahres ist demzufolge keine Rückzahlungsverpflichtung mehr gegeben.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer R hat mit der Novemberabrechnung am 30.11.2021 die Jahressonderzahlung erhalten. Am 20.12.2021 überreicht er dem Arbeitgeber seine fristgemäße Kündigung zum 31.01.2022.

Da die Kündigung von R beim Arbeitgeber vor dem 01.01.2022 zugegangen ist, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Rückzahlung der Jahressonderzahlung von R.

Wird im Auszahlungsjahr ein **Aufhebungsvertrag** geschlossen, so ist kein Rückzahlungsanspruch gegeben, egal ob das Arbeitsverhältnis noch im selben oder erst im nächsten Kalenderjahr endet. Bei tarifgebundenen Mitarbeitern kann auf die Jahressonderzahlung im Aufhebungsvertrag nach § 4 Abs. 4 TVG nicht wirksam verzichtet werden.

Bei einem **Abwicklungsvertrag nach Eigenkündigung** durch den Mitarbeiter im Auszahlungsjahr ist dagegen eine Rückforderung möglich, soweit der Abwicklungsvertrag dies nicht ausdrücklich ausschließt. Denn das Arbeitsverhältnis endet dann weiter aufgrund von Eigenkündigung.

Bei einem bestehenden Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers ist zu beachten, dass die Jahressonderzahlung als Vorschuss zu behandeln ist, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.⁹

Demzufolge kann gerade bei einer Eigenkündigung der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers voll mit den noch ausstehenden Lohnzahlungen aufgerechnet werden.

⁹ Bestätigt durch BAG, Urteil vom 13.12.2000 – 5 AZR 334/99 und BAG, Urteil vom 15.03.2000 – 10 AZR 101/99.

Tarifliche Jahressonderzahlung 2021

für die **gewerblichen Arbeitnehmer** und **gewerblich Auszubildenden** der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie

gültig für Auszahlungen ab dem 1. Mai 2021

Lohngruppen/ Alters- bzw. Tätigkeitsstufen	Tariflohn/Std.	Monatslohn (152 h)	Jahressonderzahlung (in EUR)									Eintritt im Sep. 2021 (3/12)
			bei Eintritt vor dem									
			04.01.2021 95%	01.02.2021 (11/12)	01.03.2021 (10/12)	01.04.2021 (9/12)	03.05.2021 (8/12)	01.06.2021 (7/12)	01.07.2021 (6/12)	02.08.2021 (5/12)	01.09.2021 (4/12)	
Lohngruppe I												
unter 18 Jahren	12,22	1.857,44	1.764,57	1.617,55	1.470,50	1.323,45	1.176,40	1.029,35	882,30	735,25	588,20	-
ab 18 Jahre	13,58	2.064,16	1.960,95	1.797,51	1.634,10	1.470,69	1.307,28	1.143,87	980,46	817,05	653,64	-
Lohngruppe II												
unter 18 Jahren	12,64	1.921,28	1.825,22	1.673,10	1.521,00	1.368,90	1.216,80	1.064,70	912,60	760,50	608,40	-
ab 18 Jahre	14,04	2.134,08	2.027,38	1.858,45	1.689,50	1.520,55	1.351,60	1.182,65	1.013,70	844,75	675,80	-
Lohngruppe III												
unter 18 Jahren	13,04	1.982,08	1.882,98	1.726,12	1.569,20	1.412,28	1.255,36	1.098,44	941,52	784,60	627,68	-
ab 18 Jahre	14,49	2.202,48	2.092,36	1.917,96	1.743,60	1.569,24	1.394,88	1.220,52	1.046,16	871,80	697,44	-
Lohngruppe IV												
unter 18 Jahren	13,45	2.044,40	1.942,18	1.780,35	1.618,50	1.456,65	1.294,80	1.132,95	971,10	809,25	647,40	-
ab 18 Jahre	14,94	2.270,88	2.157,34	1.977,58	1.797,80	1.618,02	1.438,24	1.258,46	1.078,68	898,90	719,12	-
Lohngruppe V												
unter 18 Jahren	14,67	2.229,84	2.118,35	1.941,83	1.765,30	1.588,77	1.412,24	1.235,71	1.059,18	882,65	706,12	-
ab 18 Jahre	16,30	2.477,60	2.353,72	2.157,54	1.961,40	1.765,26	1.569,12	1.372,98	1.176,84	980,70	784,56	-
Lohngruppe VI												
1. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	16,66	2.532,32	2.405,70	2.205,28	2.004,80	1.804,32	1.603,84	1.403,36	1.202,88	1.002,40	801,92	-
2. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	17,39	2.643,28	2.511,12	2.301,86	2.092,60	1.883,34	1.674,08	1.464,82	1.255,56	1.046,30	837,04	-
ab 3. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	18,11	2.752,72	2.615,08	2.397,12	2.179,20	1.961,28	1.743,36	1.525,44	1.307,52	1.089,60	871,68	-
Lohngruppe VII												
1. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	18,92	2.875,84	2.732,05	2.504,37	2.276,70	2.049,03	1.821,36	1.593,69	1.366,02	1.138,35	910,68	-
ab 2. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	19,92	3.027,84	2.876,45	2.636,70	2.397,00	2.157,30	1.917,60	1.677,90	1.438,20	1.198,50	958,80	-
Lohngruppe VIII												
	21,73	3.302,96	3.137,81	2.876,28	2.614,80	2.353,32	2.091,84	1.830,36	1.568,88	1.307,40	1.045,92	-
Gewerblich Auszubildende												
1. Ausbildungsjahr		1.000,00	950,00	870,87	791,70	712,53	633,36	554,19	475,02	395,85	316,68	237,51
2. Ausbildungsjahr		1.080,00	1.026,00	940,50	855,00	769,50	684,00	598,50	513,00	427,50	342,00	256,50
3. Ausbildungsjahr		1.160,00	1.102,00	1.010,13	918,30	826,47	734,64	642,81	550,98	459,15	367,32	275,49
4. Ausbildungsjahr		1.240,00	1.178,00	1.079,87	981,70	883,53	785,36	687,19	589,02	490,85	392,68	294,51

Tarifliche Jahressonderzahlung 2022

für die **gewerblichen Arbeitnehmer** und **gewerblich Auszubildenden** der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie

gültig für Auszahlungen ab dem 1. Mai 2022

Lohngruppen/ Alters- bzw. Tätigkeitsstufen	Tariflohn/Std.	Monatslohn (152 h)	Jahressonderzahlung (in EUR)									Eintritt im Sep. 2022 (3/12)	
			bei Eintritt vor dem										
			03.01.2022 95%	01.02.2022 (11/12)	01.03.2022 (10/12)	01.04.2024 (9/12)	02.05.2022 (8/12)	01.06.2022 (7/12)	01.07.2022 (6/12)	01.08.2022 (5/12)	01.09.2022 (4/12)		
Lohngruppe I													
unter 18 Jahren	12,52	1.903,04	1.807,89	1.657,26	1.506,60	1.355,94	1.205,28	1.054,62	903,96	753,30	602,64	-	
ab 18 Jahre	13,91	2.114,32	2.008,60	1.841,18	1.673,80	1.506,42	1.339,04	1.171,66	1.004,28	836,90	669,52	-	
Lohngruppe II													
unter 18 Jahren	12,93	1.965,36	1.867,09	1.711,49	1.555,90	1.400,31	1.244,72	1.089,13	933,54	777,95	622,36	-	
ab 18 Jahre	14,37	2.184,24	2.075,03	1.902,12	1.729,20	1.556,28	1.383,36	1.210,44	1.037,52	864,60	691,68	-	
Lohngruppe III													
unter 18 Jahren	13,35	2.029,20	1.927,74	1.767,15	1.606,50	1.445,85	1.285,20	1.124,55	963,90	803,25	642,60	-	
ab 18 Jahre	14,83	2.254,16	2.141,45	1.962,95	1.784,50	1.606,05	1.427,60	1.249,15	1.070,70	892,25	713,80	-	
Lohngruppe IV													
unter 18 Jahren	13,77	2.093,04	1.988,39	1.822,70	1.657,00	1.491,30	1.325,60	1.159,90	994,20	828,50	662,80	-	
ab 18 Jahre	15,30	2.325,60	2.209,32	2.025,21	1.841,10	1.656,99	1.472,88	1.288,77	1.104,66	920,55	736,44	-	
Lohngruppe V													
unter 18 Jahren	15,02	2.283,04	2.168,89	1.988,14	1.807,40	1.626,66	1.445,92	1.265,18	1.084,44	903,70	722,96	-	
ab 18 Jahre	16,69	2.536,88	2.410,04	2.209,24	2.008,40	1.807,56	1.606,72	1.405,88	1.205,04	1.004,20	803,36	-	
Lohngruppe VI													
1. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	17,06	2.593,12	2.463,46	2.258,19	2.052,90	1.847,61	1.642,32	1.437,03	1.231,74	1.026,45	821,16	-	
2. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	17,80	2.705,60	2.570,32	2.356,09	2.141,90	1.927,71	1.713,52	1.499,33	1.285,14	1.070,95	856,76	-	
ab 3. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	18,54	2.818,08	2.677,18	2.454,10	2.231,00	2.007,90	1.784,80	1.561,70	1.338,60	1.115,50	892,40	-	
Lohngruppe VII													
1. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	19,37	2.944,24	2.797,03	2.563,99	2.330,90	2.097,81	1.864,72	1.631,63	1.398,54	1.165,45	932,36	-	
ab 2. Tätigkeitsjahr in der Gruppe	20,39	3.099,28	2.944,32	2.698,96	2.453,60	2.208,24	1.962,88	1.717,52	1.472,16	1.226,80	981,44	-	
Lohngruppe VIII													
	22,25	3.382,00	3.212,90	2.945,14	2.677,40	2.409,66	2.141,92	1.874,18	1.606,44	1.338,70	1.070,96	-	
Gewerblich Auszubildende													
1. Ausbildungsjahr		1.030,00	978,50	896,94	815,40	733,86	652,32	570,78	489,24	407,70	326,16	244,62	
2. Ausbildungsjahr		1.110,00	1.054,50	966,68	878,80	790,92	703,04	615,16	527,28	439,40	351,52	263,64	
3. Ausbildungsjahr		1.190,00	1.130,50	1.036,31	942,10	847,89	753,68	659,47	565,26	471,05	376,84	282,63	
4. Ausbildungsjahr		1.270,00	1.206,50	1.105,94	1.005,40	904,86	804,32	703,78	603,24	502,70	402,16	301,62	
