



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL
FAX

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

**Betreff: Jahressonderzahlungen ab 2016 nach § 20 (Bund)
TVöD, § 14 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -, § 14
TVAöD - Besonderer Teil Pflege - und § 14 TVPöD**
hier: Durchführungsrundschreiben

Aktenzeichen: D 5 - 31002/1#6
Berlin, 22. Dezember 2017
Seite 1 von 32

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 29. April 2016 wurden die für Tarifbeschäftigte des Bundes geltenden tariflichen Regelungen zur Jahressonderzahlung geändert. Entsprechende Neuerungen wurden in den einschlägigen Änderungstarifverträgen für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes vereinbart. Die betreffenden Änderungstarifverträge wurden mit den Hinweisen zur Neuregelung der Entgelte ab dem 1. März 2016 bekannt gegeben (siehe Rundschreiben vom 11. Juli 2016 - D 5 - 31002/42#9).

Diese zahlreichen Änderungen sowie die zwischenzeitlich seit der Bekanntgabe des Bezugsrundschreibens vom 11. April 2007 ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts machen eine Neufassung der Durchführungshinweise zur Jahressonderzahlung erforderlich.

Neu geregelt wurden für die Tarifbeschäftigten des Bundes die Bemessungssätze und Bemessungsgrundlagen in den Absätzen 2 und 3 des § 20 (Bund) TVöD sowie für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes die Bemessungssätze in den § 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -, § 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - und § 14 Abs. 1 Satz 2 TVPöD.

Beginnend ab dem Kalenderjahr 2016 werden hierdurch bei Tarifbeschäftigten, Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes, für die die Regeln-

gen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden (vgl. § 38 Abs. 1 Buchst. a TVöD), die Bemessungssätze der Jahressonderzahlung in fünf Stufen angehoben. Die vollständige Angleichung an die im Tarifgebiet West für die betreffenden Entgeltgruppen geltenden Bemessungssätze wird mit der Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2020 erreicht.

Neben den Änderungen auf Bundesebene wurden für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eigenständige Regelungen zur Jahressonderzahlung in einer gesonderten Tarifnorm vereinbart (§ 20 [VKA] TVöD). Als Folgeänderung wurde die für die Tarifbeschäftigten des Bundes maßgebliche Tarifnorm durch das Einfügen des Klammerzusatzes „(Bund)“ in der Überschrift gekennzeichnet. Sie lautet nunmehr „§ 20 (Bund) Jahressonderzahlung“.

Die nachfolgende Neufassung der Durchführungshinweise zur Jahressonderzahlung ab 2016 nach § 20 (Bund) TVöD ersetzt folgende Regelungen, die hiermit aufgehoben werden:

- Rundschreiben vom 11. April 2007 - D II 2 - 220 210-2/20,
- Rundschreiben vom 17. April 2012 - D 5 220 210-2/20,
- Rundschreiben vom 23. Januar 2013 - D 5 - 31002/1#1.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solchen des TVöD.

Inhalt

1.	Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 [Bund] Abs. 1 TVöD).....	3
1.1	Berechtigter Personenkreis.....	3
1.2	Stichtag 1. Dezember	3
1.3	Vorangegangenes Arbeitsverhältnis	5
1.4	Vorangegangenes Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis.....	6
1.5	Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statusgruppenwechsel)	7
2.	Anspruchsumfang (§ 20 [Bund] Abs. 2 und 3 TVöD)	7
2.1	Bemessungssatz nach Absatz 2.....	7
2.2	Bemessungsgrundlage (§ 20 [Bund] Abs. 3 TVöD)	8
2.2.1	Bemessungszeitraum (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 1 und 3 TVöD)	8
2.2.2	Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 1 TVöD)	12
3.	Anspruchsminderung (§ 20 [Bund] Abs. 4 TVöD)	18
3.1	Zwölfteilungsregelung (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 1 TVöD).....	18
3.2	Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 2 TVöD)	20
3.2.1	Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG.....	21
3.2.2	Krankengeldzuschuss.....	23
4.	Auszahlung (§ 20 [Bund] Abs. 5 TVöD)	24

5.	Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 [Bund] Abs. 6 TVöD).....	24
6.	Pfändbarkeit der Jahressonderzahlung	25
7.	Jahressonderzahlung für Auszubildende	25
7.1	Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG -	25
7.1.1	Anspruchsvoraussetzungen.....	25
7.1.2	Anspruchsumfang.....	26
7.1.3	Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung).....	27
7.1.4	Auszahlung	27
7.1.5	Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	27
7.2	Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil Pflege -	28
7.2.1	Anspruchsvoraussetzungen.....	28
7.2.2.	Anspruchsumfang.....	28
7.2.3	Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung).....	29
7.2.4	Auszahlung	30
7.2.5	Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	30
8.	Jahressonderzahlung für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD	30
8.1	Anspruchsvoraussetzungen.....	30
8.2	Anspruchsumfang.....	31
8.3	Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung).....	31
8.4	Auszahlung	32
8.5	Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	32

1. Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 [Bund] Abs. 1 TVöD)

1.1 Berechtigter Personenkreis

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

1.2 Stichtag 1. Dezember

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben nur Tarifbeschäftigte, die am Stichtag 1. Dezember im Arbeitsverhältnis zum Bund stehen. Dabei kommt es allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an. Ruht das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt, d. h. sind die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Arbeitsleistung und Pflicht zur Entgeltzahlung) am Stichtag suspendiert, berührt dies den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht und ist daher unschädlich. Ein Anspruch besteht demnach auch, wenn die/der unter den TVöD

fallende Tarifbeschäftigte am 1. Dezember beispielsweise aus einem der im Folgenden genannten Anlässe von der Pflicht zur Arbeitsleistung vollständig freigestellt ist:

- unbezahlter Sonderurlaub nach § 28,
- Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG,
- Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach § 3 PflegeZG,
- Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente (§ 33 Abs. 2 Satz 6),
- Wahlvorbereitungsurlaub als Bewerber/in um ein Mandat im Europäischen Parlament, dem Deutschen Bundestag oder einem Landtag oder
- Ableisten des freiwilligen Wehrdienstes oder Bundesfreiwilligendienstes.

Auch Zeiten ohne Arbeitsleistung während einer sog. Leistungsstörung berühren den Anspruch nicht. Dies betrifft insbesondere

- Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit oder
- mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote (z. B. Schutzfristen vor und nach der Entbindung nach § 3 MuschG oder ärztliche Beschäftigungsverbote nach § 16 MuSchG)¹.

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

Endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November, entfällt der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vollständig. Eine zeitanteilige Zahlung, zum Beispiel nach der sog. Zwölfteilungsregelung (durch den vormaligen Arbeitgeber des beendeten Arbeitsverhältnisses), ist in diesen Fällen nicht vorgesehen. Dies gilt auch dann, wenn Tarifbeschäftigte wegen Rentenbeginns im Laufe des Kalenderjahres vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (z. B. nach § 33 Abs. 2 Satz 2 TVöD wegen Vollendung des gesetzlich geregelten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente oder nach § 33 Abs. 2 Satz 1 TVöD wegen der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente). Die in der Tarifnorm enthaltene Stichtagsregelung ist nach Feststellung des BAG wirksam; sie ist weder altersdiskriminierend noch verstößt sie gegen Grundrechte².

Saisonbeschäftigte, die jährlich wiederkehrend befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung am 1. Dezember nicht mehr besteht,

¹ Fundstellenangabe gemäß der ab 1. Januar 2018 geltenden Neufassung.

² BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11.

haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht auf eine anteilige. Saisonbeschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und jährlich wiederkehrend für bestimmte Monate zur Arbeitsleitung herangezogen werden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung nach Maßgabe des § 20 (Bund) Abs. 4 (vgl. Ziffer 3.1).

1.3 Vorangegangenes Arbeitsverhältnis

Die Stichtagsregelung nach § 20 (Bund) Abs. 1 stellt für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung darauf ab, dass die Tarifbeschäftigten am 1. Dezember des betreffenden Jahres „im Arbeitsverhältnis“ zum Bund stehen. Bestehen im Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber und ist die Stichtagsregelung erfüllt, sind diese Arbeitsverhältnisse bei der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) zu berücksichtigen. Ob zwischen den Arbeitsverhältnissen zum Bund eine Unterbrechung liegt oder ob sie unmittelbar aneinander anschließen, ist unerheblich.³

Ein vorangegangenes weiteres Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber ist grundsätzlich schädlich und führt zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung (siehe Ziffer 3). Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich jedoch damit einverstanden, dass Zeiten in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis

1. in der mittelbaren Bundesverwaltung,
2. zu einem institutionellen Zuwendungsempfänger des Bundes, sofern dieser den TVöD anwendet und der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 % beträgt,
3. bei den Fraktionen des Deutschen Bundestags oder eines Landtages,
4. zu einem Arbeitgeber nach § 34 Abs. 3 Satz 3, der vom Geltungsbereich des TVöD erfasst wird (*Arbeitgeberwechsel im Geltungsbereich des TVöD, zum Beispiel von einem kommunalen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände ist, zum Bund*),
5. zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nach § 34 Abs. 3 Satz 4 (zum Beispiel der Wechsel von einem Land im Geltungsbereich des TV-L / TV-H oder von sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts zum Bund),
6. zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber, der den TVöD oder einen dem TVöD vergleichbaren⁴ Tarifvertrag anwendet,

für die Jahressonderzahlung übertariflich Berücksichtigung finden können, sofern die sonstigen Voraussetzungen (z.B. Stichtag 1. Dezember, siehe Ziffer 1.2 und Entgel-

³ BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11.

⁴ Ein mit dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag liegt vor, wenn er im Wesentlichen die gleichen Inhalte wie der TVöD hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabellenstruktur, Stufenlaufzeit) und die Eingruppierung im Wesentlichen gleich geregelt sein.

tanspruch, siehe Ziffer 3.1) erfüllt werden und für die Gewinnung der/des Tarifbeschäftigten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Beispiel 1:

Ein Tarifbeschäftigter, der am 1. Oktober 2017 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund eingestellt wird (Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern), war zuvor schon vom 1. Mai 2016 bis 30. April 2017 in einem Arbeitsverhältnis zum Bund tätig (Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie).

Da im Kalenderjahr ein weiteres Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestand – nämlich dem Bund als einheitlichem Arbeitgeber -, kann dieses bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigt werden, wenn alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Jahressonderzahlung 2017 ist daher nur um die fünf vollen Kalendermonate Mai bis September 2017 - also um 5/12 - zu mindern, in denen der Tarifbeschäftigte jeweils an keinem Tag des Monats Anspruch auf Entgelt hatte.

Fallvariante:

Der Tarifbeschäftigte war vom 1. Mai 2016 bis 30. April 2017 in einem Arbeitsverhältnis bei einem institutionellen Zuwendungsempfänger des Bundes tätig, der den TVöD anwendet und dessen Bundesanteil an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v.H. beträgt. Die Monate Januar bis April 2017 aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis können übertariflich berücksichtigt werden, wenn alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind.

Beispiel 2:

Eine Tarifbeschäftigte, die am 1. Juli 2017 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund eingestellt wird, war zuvor schon vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 in einem Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich des TVöD erfassten kommunalen Arbeitgeber tätig. Der kommunale Arbeitgeber ist ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber im Sinne des § 34 Abs. 3 Satz 3. Zeiten in diesem vorangegangenen Arbeitsverhältnis können übertariflich für die Jahressonderzahlung Berücksichtigung finden, wenn alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind. Da die Tarifbeschäftigte in jedem Kalendermonat des Jahres Entgelt bezogen hat, kann ihr übertariflich eine unverminderte Jahressonderzahlung gezahlt werden.

Beispiel 3:

Eine Tarifbeschäftigte, die am 1. Oktober 2017 in einem Arbeitsverhältnis beim Bund eingestellt wird, stand zuvor schon vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 in einem Arbeitsverhältnis zu einem Land, das als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom Geltungsbereich des TV-L erfasst wird. Die Zeiten aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis können daher übertariflich für die Jahressonderzahlung Berücksichtigung finden. Da die Tarifbeschäftigte in jedem Kalendermonat des Jahres Entgelt bezogen hat, kann ihr übertariflich eine unverminderte Jahressonderzahlung gezahlt werden.

Fallvariante:

Die Tarifbeschäftigte war vom 1. Oktober 2016 bis 30. September 2017 bei einem privatrechtlichen Arbeitgeber tätig, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet. Die vorgenannten Zeiten können übertariflich für die Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigt werden, wenn alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind.

1.4 Vorangegangenes Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis

Die Regelungen für die Berechnung der Jahressonderzahlung, sofern ein vorangegangenes Ausbildungsverhältnis bzw. Praktikantenverhältnis besteht, sind in den Ziffern 7 und 8 beschrieben.

1.5 Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statusgruppenwechsel)

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

2. Anspruchsumfang (§ 20 [Bund] Abs. 2 und 3 TVöD)

2.1 Bemessungssatz nach Absatz 2

Die Höhe der Jahressonderzahlung bestimmt sich nach gestaffelten Bemessungssätzen. § 20 (Bund) Abs. 2 regelt nunmehr ausschließlich die nach Entgeltgruppen gestaffelten Bemessungssätze für die Jahressonderzahlungen. Die Berechnung erfolgt nach diesen Prozentsätzen, die auf die jeweilige Bemessungsgrundlage nach Absatz 3 bezogen sind. Die für die Tarifbeschäftigten West und Ost bislang in zwei gesonderten Absätzen enthaltenen Regelungen wurden damit in einem Absatz zusammengeführt.

Bei den Tarifbeschäftigten beträgt die Jahressonderzahlung demnach

in den Entgeltgruppen	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr				
		2016	2017	2018	2019	ab 2020
1 bis E 8	90 v. H.	72 v. H.	76,5 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.
9a bis E 12	80 v. H.	64 v. H.	68 v. H.	72 v. H.	76 v. H.	80 v. H.
13 bis E 15	60 v. H.	48 v. H.	51 v. H.	54 v. H.	57 v. H.	60 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3 des § 20 (Bund).

Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Tarifbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht (§ 38 Abs. 1 Buchst. a). Zur Abgrenzung kann damit grundsätzlich die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung zum Anwendungsbereich des BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O herangezogen werden. Der Bemessungssatz bestimmt sich dabei nach den Regelungen desjenigen Tarifgebiets, das am Stichtag 1. September des jeweiligen Jahres maßgeblich war (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 2). Das gilt auch für den Fall, dass ein Tarifbeschäftigter im Laufe des Kalenderjahres das Tarifgebiet gewechselt hat.

Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dem 30. September verlängert wird und gleichzeitig ein Wechsel des Tarifgebiets erfolgt, bestimmt sich der Bemessungssatz anhand der Beschäftigung, die am 1. Dezember besteht.

Bei Tarifbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. September begonnen hat, bestimmt sich der Bemessungssatz nach dem Tarifgebiet, das am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses maßgeblich war. Wenn in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse des Tarifbeschäftigten zu demselben Arbeitgeber bestehen und das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht nach dem 30. September begonnen hat, bestimmt sich der Bemessungssatz nach den Regelungen desjenigen Tarifgebiets, das am Stichtag 1. Dezember des jeweiligen Jahres maßgeblich war.

Die Zahlung einer Zulage für eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gemäß § 14 hat keinen Einfluss auf die Bestimmung des Bemessungssatzes nach § 20 (Bund) Abs. 2. Entscheidend ist vielmehr die Entgeltgruppe, in die der Tarifbeschäftigte eingruppiert ist.

Die Staffelung nach Entgeltgruppen kann auch dazu führen, dass im Fall der Höhergruppierung zum 1. September ein niedrigerer Bemessungssatz für die Berechnung der Jahressonderzahlung herangezogen wird und sich der Betrag der Jahressonderzahlung dadurch vermindert. Tarifbeschäftigte, für deren Entscheidungsfindung dies erheblich sein könnte, bitte ich entsprechend zu informieren.

Nach der Niederschriftserklärung zu § 20 (Bund) Abs. 2 gehören die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen 13 bis 15.

2.2 Bemessungsgrundlage (§ 20 [Bund] Abs. 3 TVöD)

Für die Berechnung der Jahressonderzahlung gilt die Bemessungsgrundlage nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1. Dabei handelt es sich um eine eigenständige Regelung, die – auch wenn sich teilweise Parallelen finden – losgelöst von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 zu sehen ist. Entscheidend für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist das durchschnittliche gezahlte Entgelt in einem bestimmten Bemessungszeitraum.

2.2.1 Bemessungszeitraum (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 1 und 3 TVöD)

Bemessungszeitraum sind im Regelfall die Kalendermonate Juli, August und September. Dieser Regel-Bemessungszeitraum wird zugrunde gelegt, wenn das Arbeitsverhältnis während des gesamten Zeitraums bestanden hat und in dieser Zeit an mindestens 30 Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand. Wird während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1 gezahlt, ist nach Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 der letzte davor liegende

Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich.

Beispiel 1:

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

Während des (Regel-)Bemessungszeitraums in den Monaten Juli, August und September wurde nur für 29 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 Satz 1 gezahlt (2 Kalendertage im Juli und 27 Kalendertage im September). Der während des Bemessungszeitraums in der Zeit vom 3. Juli bis zum 3. September gezahlte Krankengeldzuschuss bleibt im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Da während des Berechnungszeitraums somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Im Beispielsfall ist dies der Monat Juni, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 (Bund) Abs. 3 ist.

Hat das Arbeitsverhältnis im Laufe des (Regel-)Bemessungszeitraums begonnen und in diesem Zeitraum an mindestens 30 Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestanden, enthält § 20 (Bund) keine ausdrückliche Regelung. Aus der in Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 geregelten Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts auf kalendertäglicher Basis folgt jedoch mittelbar, dass in diesen Fällen die gleiche Berechnungsweise Anwendung findet. Maßgeblich sind in derartigen Fällen die Kalendertage innerhalb des (Regel-) Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, an denen das Arbeitsverhältnis tatsächlich bestanden hat (Vgl. Ziffer 2.2.2.2).

Beispiel 2:

Bei einer Neueinstellung am 15. August liegen innerhalb des Bemessungszeitraums (Juli, August, September) 47 Kalendertage vom 15. August bis zum 30. September vor.

Erfolgt eine Einstellung in der Zeit vom 2. bis einschließlich 30. September, so dass ein Rückgriff auf einen früheren Ersatz-Bemessungszeitraum ausgeschlossen ist und zudem während des Regel-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wird, kann ein sachgerechtes Ergebnis nur dadurch erzielt werden, dass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, zu Grunde gelegt wird. Maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum wird in diesen Fällen daher im Regelfall der Oktober, im Ausnahmefall der November sein.

Beispiel 3:

Ein Tarifbeschäftigter wird zum 10. September neu eingestellt, so dass während des Regel-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wird; zudem scheidet der Rückgriff auf einen früheren Ersatz-Bemessungszeitraum aus. Um hier ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, ist auf den ersten vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses abzustellen (hier: Oktober).

Sollte im jeweiligen Ersatz-Bemessungszeitraum ebenfalls an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt werden, ist entsprechend dem folgenden Beispiel 5 zu verfahren. Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 multipliziert.

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

Beispiele 4:

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

Wenn innerhalb des beschriebenen Ersatz-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, bestehen keine Bedenken, in sinnvoller Anwendung des Satzes 2 der Protokollerklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 zu verfahren (Addition der gezahlten Entgelte, Teilung durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, und Multiplikation mit 30,67). Um ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, sollte dabei der längstmögliche Ersatz-Bemessungszeitraum betrachtet werden.

Beispiel 5:

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

Ein sachgerechtes Ergebnis kann hier wie folgt erzielt werden: Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die in der Zeit vom 15. Oktober bis 30. November gezahlt wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 multipliziert (Vgl. Ziffer 2.2.2.2 b).

Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse der/des Tarifbeschäftigten zu demselben Arbeitgeber und hat das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember des Jahres besteht, nach dem 30. September begonnen, sind Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz für die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 3 und nicht nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1 und 2 zu bestimmen. Ob zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden hat, ist für die Berechnung der Jahressonderzahlung unerheblich⁵.

Der Tarifvertrag schließt einen Rückgriff auf einen Ersatz-Bemessungszeitraum aus dem Vorjahr nicht aus. Dies kann z. B. notwendig werden, wenn der/dem Tarifbeschäftigten wegen längerer krankheitsbedingter Abwesenheit in dem gesamten Kalenderjahr kein berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wurde.

Beispiel 6:

Bei einem Tarifbeschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, der seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit am 11. April 2016 infolge derselben Krankheit abwesend ist, endet die Zahlung des Krankengeldzuschusses mit Ablauf des 8. Januar 2017 (= Ende der 39. Woche). Bis Ende Dezember 2017 nimmt er die Arbeit nicht wieder auf. Da der Tarifbeschäftigte am 1. Dezember 2017 in einem Arbeitsverhältnis steht, hat er dem Grunde nach Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Diese ist jedoch um 11/12 zu kürzen, weil in den Kalendermonaten Februar bis Dezember 2017 an keinem Tag Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bzw. Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 bestanden hat (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Nr. 2). Die Jahressonderzahlung ist somit lediglich für den Monat Januar 2017 in Höhe von 1/12 zu zahlen.

Im Vorjahr erhielt er in der Zeit vom 11. April bis 22. Mai (=6 Wochen) Entgeltfortzahlung gemäß § 22 Abs. 1 und anschließend vom 23. Mai 2016 bis 8. Januar 2017 Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 2 und 3. Das durchschnittliche monatlich gezahlte Entgelt kann nicht anhand des Monats Januar 2017 bestimmt werden, weil Zeiträume, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt wurde, bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt werden (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Da somit im Kalenderjahr 2017 kein Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Aus diesem Grund ist hier ein Rückgriff auf das Jahr 2016 notwendig. Maßgeblich ist der Kalendermonat April 2016, weil hier an allen Tagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand (vom 1. bis 10. April Tabellenentgelt nach § 15 und vom 11. bis 30. April Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1).

Auch in den Fällen der vorgenannten Ersatz-Bemessungszeiträume ist die Stichtagsregelung gemäß § 20 (Bund) Abs. 1 zu beachten, d. h. das Arbeitsverhältnis muss am 1. Dezember rechtswirksam bestehen.

⁵ BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 623/15.

2.2.2 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 1 TVöD)

2.2.2.1 Begriff „monatliches Entgelt“

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das der/dem Tarifbeschäftigten im Bemessungszeitraum nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1 (= Regelfall) oder im Ersatz-Bemessungszeitraum nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 3 (= Ausnahmefall) durchschnittlich gezahlte „monatliche Entgelt“. Dabei ist unerheblich, ob es sich um tarifliche oder über-/außertarifliche Entgeltbestandteile handelt. In die Durchschnittsberechnung gehen neben dem monatlichen Tabellenentgelt (§ 15) alle laufenden Entgeltbestandteile ein. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. ständige Entgeltbestandteile) oder nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) handelt. Dabei werden unständige Bezüge gemäß der Fälligkeitsregelung nach § 24 Abs. 1 Satz 4 berücksichtigt (sog. Vorvormonatsregelung). In die Durchschnittsberechnung fließen also diejenigen unständigen Entgeltbestandteile ein, die im Bemessungszeitraum ausgezahlt werden; diese wurden zwei Monate zuvor erarbeitet. Einmalzahlungen und die „Besonderen Zahlungen“ nach § 23 gehören hingegen nicht zum „monatlichen Entgelt“.

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

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

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage sind nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz:

- Leistungsentgelte: sowohl die monatlich gezahlten Leistungszahlungen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um tarifliche oder über-/außertarifliche Leistungsentgelte handelt.
- Zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelte (Stundenentgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen.

Anmerkung: Folgende Entgeltbestandteile werden nicht von der Ausnahme erfasst und fließen daher in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ein:

- Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit, die im Dienstplan vorgesehen sind.
- Pauschalen für Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 3 Satz 1 bis 3. Dies gilt unabhängig davon, ob in dieser Zeit tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde.
- Entgelte für die tatsächliche Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft⁶ (§ 8 Abs. 3 Satz 4).

Unberücksichtigt bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage bleibt gemäß Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 ferner der Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund. Dies gilt nach Sinn und Zweck der Vorschrift entsprechend für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG⁷, auch wenn die Tarifbestimmung dazu keine ausdrückliche Aussage enthält. In beiden Fällen wird ein Teil der Leistungen von dritter Seite erbracht (Krankengeld nach § 44 SGB IV und Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG⁸), so dass es zu einem sachwidrigen Ergebnis führen würde, wenn im Rahmen der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts hier nur der jeweils vom Arbeitgeber zu erbringende Zuschuss angesetzt würde. Eine Gleichbehandlung dieser Bezüge korrespondiert auch damit, dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung nach der sog. Zwölfstelungsregelung sowohl für Kalendermonate, in denen Tarifbeschäftigte Krankengeldzuschuss als auch Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten haben, unterbleibt (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b und Nr. 2).

2.2.2.2 Berechnungsformel

Die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erfolgt auf kalendertäglicher Basis. Maßgeblich ist nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift das „in den“ Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte Entgelt. Nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts müssen allerdings Nachzahlungen, die für die vorgenannten Referenzmonate geleistet werden, in die Berechnung mit einfließen. In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf Neuberechnung der Jahressonderzahlung. In Fällen einer rückwirkenden Höhergruppierung sind daher Nachzahlungen, die „für“ die Referenzmonate rückwirkend geleistet werden, bei der Bemessung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. In Fällen einer rückwirkenden Herabgruppierung ist entsprechend zu verfahren⁹. Außer der Bemessungsgrundlage kann sich dabei unter Umständen auch der Bemessungssatz ändern (vgl. Ziffer 2.1).

a) Regelfall

Für die Fälle, in denen während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestanden hat (demzufolge hat

⁶ BAG, Urteil vom 6. September 2017 - 5 AZR 429/16.

⁷ In der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 14 MuSchG a.F.).

⁸ In der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 13 MuSchG a.F.).

⁹ BAG, Urteil vom 16. November 2011 - 10 AZR 549/10.

das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen), ist nach Satz 1 der Protokoll-erklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 ein vereinfachtes Berechnungsverfahren vorgesehen. Danach werden die in den vollen Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert. Anschließend wird die so ermittelte Summe durch drei geteilt.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis hat spätestens am 1. Juli begonnen. Im Bemessungszeitraum bestand jeweils an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt. In den Kalendermonaten Juli, August, und September wurde jeweils ein zu berücksichtigungsfähiges Entgelt in Höhe von 2.000,00 € gezahlt. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung beträgt somit $(2.000,00 \text{ €} + 2.000,00 \text{ €} + 2.000,00 \text{ €}) / 3 = 2.000,00 \text{ €}$.

b) Ausnahmefall

Besteht hingegen der Anspruch auf Entgelt nicht für alle Kalendertage während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, erfolgt die Berechnung abweichend vom vorgenannten Regelfall spitz auf kalendertäglicher Basis (Satz 2 der Protokoll-erklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Dazu wird der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt der berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile mit dem Multiplikator 30,67 pauschal auf einen Monatsbetrag hochgerechnet.

Hinweis:

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

Im Einzelnen sind für die Bestimmung des monatlich durchschnittlich gezahlten Entgelts im Bemessungszeitraum folgende Berechnungsschritte erforderlich: Zunächst wird ein kalendertäglicher Durchschnitt ermittelt. Dazu werden die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile der drei Monate addiert. Die so ermittelte Summe ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten Kalendertage zu teilen. Die Umrechnung in einen durchschnittlichen Monatsbetrag erfolgt schließlich, indem der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt pauschal mit 30,67 multipliziert wird. Somit ergibt sich folgende Berechnungsformel:

$$\emptyset \text{ mtl. gezahltes Entgelt} = \frac{\sum \text{ der berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile}}{\text{Anzahl der Kalendertage mit Entgeltanspruch}} \times 30,67$$

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

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

Beispiel 2:

Das Arbeitsverhältnis beginnt erst zum 1. August. Das monatliche Tabellenentgelt beträgt 2.000,00 €.

Das für den Ersatz-Bemessungszeitraum 1. August bis 30. September gezahlte Entgelt von 4.000,00 € (= 2.000,00 + 2.000,00) ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten 61 Kalendertage (= 31 + 30) dieses verkürzten Referenzzeitraums zu teilen und mit 30,67 zu multiplizieren.

Somit ergibt sich ein durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt von 2.011,03 € gemäß folgender Berechnung:

$$\frac{2.000,00 \text{ €} + 2.000,00 \text{ €}}{31 \text{ KT} + 30 \text{ KT}} = 65,573$$

Gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Satz werden Zwischenrechnungen jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Nach § 24 Abs. 4 Satz 1 werden die Beträge mit einem Bruchteil von mindestens 0,5 Cent aufgerundet und mit einem Bruchteil von weniger als 0,5 Cent abgerundet.

$$65,57 * 30,67 = 2.011,03 \text{ €}$$

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

Beispiel 3:

Einem Tarifbeschäftigten mit einem Tabellenentgelt von 2.000,00 € wurde für den Zeitraum vom 1. bis 11. August unbezahlter Sonderurlaub bewilligt, so dass im August an insgesamt 11 Kalendertagen kein Anspruch auf Entgelt bestand. Das zeitanteilig nach § 24 Abs. 3 Satz 1 berechnete Tabellenentgelt für August beträgt somit $20/31 * 2.000,00 \text{ €} = 1.290,32 \text{ €}$.

$$\frac{2.000,00 \text{ €} + 1.290,32 \text{ €} + 2.000,00 \text{ €}}{31 \text{ KT} + 20 \text{ KT} + 30 \text{ KT}} = 65,312$$

$$65,31 * 30,67 = 2003,06 \text{ €}$$

Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt während des (Regel-) Bemessungszeitraums von Juli bis September beträgt somit 2.003,06 €.

- cc) Während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September wird an einigen Tagen ein Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 bzw. § 13 Abs. 1 TVÜ-Bund gezahlt, so dass während des Bemessungszeitraums an mindestens 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand. Der Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 (Bund) Abs. 3 unberücksichtigt (Berechnungsweg wie im vorstehenden Beispiel zu Doppelbuchst. bb),
- dd) Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begründet wird, ist der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum (§ 20 [Bund] Abs. 3 Satz 3),

Beispiel 4:

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

- ee) Der Entgeltanspruch besteht während des Regel- bzw. Ersatz-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen, so dass der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich ist (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 [Bund] Abs. 3). Wenn das Arbeitsverhältnis zwar während des Bemessungszeitraums begründet wurde, aber innerhalb des Regel-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt wurde, wird als Bemessungsgrundlage der erste volle Monat, in dem an allen Kalendertagen Entgelt gezahlt wurde, zu Grunde gelegt.
- ff) Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse der/des Tarifbeschäftigten zu demselben Arbeitgeber und wurde das Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht, nach dem 30. September begonnen, wird die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts nach § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 3 bestimmt¹⁰. D. h. maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum ist der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses, das am 1. Dezember besteht.

2.2.2.3 Teilzeitbeschäftigung

a) Allgemeines

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

Beispiel:

Ein Vollzeitbeschäftigter erhält im Juli und August ein Tabellenentgelt von 1.800,00 €. Im September ist er nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig und erhält gemäß § 24 Abs. 2 ein zeitanteiliges Tabellenentgelt von 900,00 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt beträgt somit

$$1.500,00 \text{ €} = \frac{1.800,00 \text{ €} + 1.800,00 \text{ €} + 900,00 \text{ €}}{3}$$

¹⁰ BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 623/15.

b) Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

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

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet diese Ausnahmvorschrift keine Anwendung. Nach Sinn und Zweck der Tarifregelung handelt es sich nämlich um eine Schutzvorschrift zu Gunsten der Tarifbeschäftigten. In diesem Fall ist der Bemessung der Jahressonderzahlung der tatsächliche Beschäftigungsumfang während der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zugrunde zu legen.

Nimmt der/die Tarifbeschäftigte die elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung erst im Jahr nach der Geburt des Kindes auf, bemisst sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach dem (Teilzeit-)Entgelt während des Bemessungszeitraums (vgl. Durchführungshinweise zur Elternzeit: Rundschreiben vom 10. Juli 2007 - D II 2 220 223 - 5/11 Abschnitt III Ziffer 5 und vom 31. August 2015 - D 5 - 31007/6#5 Abschnitt III Ziffer 6).

c) Teilweise Freistellungen nach Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Für Teilzeitbeschäftigungen, die in Form einer teilweisen Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) ausgeübt werden, ist bei der Berechnung der Höhe der Bemessungsgrundlage § 24 Abs. 2 zu beachten.

3. Anspruchsminderung (§ 20 [Bund] Abs. 4 TVöD)

Absatz 4 regelt die zeitratierliche Verminderung des nach den Absätzen 1 bis 3 dem Grunde nach bestehenden Anspruchs auf Jahressonderzahlung.

3.1 Zwölfteilungsregelung (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 1 TVöD)

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Tarifbeschäftigte nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben (sog. Zwölfteilungsregelung). Dabei ergibt sich der Anspruchsgrund für die Entgeltfortzahlung selbst aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen (Vgl. Ziffer 2.2.2.1).

Beispiel 1:

Ein Tarifbeschäftigter hat vom 16. Januar bis 15. Februar unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 erhalten. Die Jahressonderzahlung als Ganzes wird deshalb nicht vermindert. Zwar bestand für einen vollen Beschäftigungsmonat kein Anspruch auf Entgelt. Die Zwölfteilungsregelung in § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1 stellt jedoch auf volle Kalendermonate ab. Da sowohl im Januar als auch im Februar für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt bestand, ist der unbezahlte Sonderurlaub vom 16. Januar bis 15. Februar für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich.

Fallvariante:

Würde der unbezahlte Sonderurlaub im vorgenannten Beispiel hingegen erst mit Ablauf des 5. März enden, wäre die Jahressonderzahlung als Ganzes um 1/12 zu kürzen, da dann für den vollen Kalendermonat Februar kein Anspruch auf Entgelt bzw. auf Entgeltfortzahlung bestand.

Beispiel 2:

Eine Tarifbeschäftigte ist vom 29. Mai bis 9. Juli (= 6 Wochen) unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert. Zwar arbeitet die Tarifbeschäftigte während des gesamten Kalendermonats Juni nicht. Sie hat aber für die Dauer der sechswöchigen Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21, so dass die sechswöchige Erkrankung für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich ist.

Nach dem Pflegezeitgesetz sind die Tarifbeschäftigten bis zur Höchstdauer von sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen (§ 3 i. V. m. § 4 PflegeZG). Wenn die Tarifbeschäftigten vollständig freigestellt werden, verringert sich die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem kein Entgelt gezahlt worden ist.

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

Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und liegt keine Ausnahme nach § 20 (Bund) Abs. 4

Satz 2 vor (siehe Ziffer 3.2), wird die Jahressonderzahlung um 12/12 gekürzt, d. h. sie entfällt (z. B. bei längerem unbezahltem Sonderurlaub nach § 28).

Die Kürzungsregelung des § 20 (Bund) Abs. 4 stellt allein darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Deshalb sind bei der Berechnung der Höhe der Sonderzahlung alle Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben¹¹.

Beispiel 3:

Ein Tarifbeschäftigter ist zunächst bis Mitte August beim Bund beschäftigt. Er schließt im September einen neuen Arbeitsvertrag mit dem Bund, dessen Laufzeit sich mindestens bis in den Dezember des Jahres erstreckt. Eine Kürzung der Sonderzahlung kommt hier nicht in Betracht, da der Tarifbeschäftigte in jedem Kalendermonat in einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber (Bund) stand. Unerheblich ist dabei, dass sich das zweite Arbeitsverhältnis nicht nahtlos an das vorangegangene anschließt.

Dagegen kann eine Kürzung der Jahressonderzahlung gem. § 20 (Bund) Abs. 4 für Kalendermonate erfolgen, in denen die/der Tarifbeschäftigte nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Bund, sondern zu einem anderen (öffentlichen) Arbeitgeber steht¹². Auf die übertarifliche Regelung zur Berücksichtigung von Zeiten in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis in Ziffer 1.3 weise ich hin.

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 haben die Tarifbeschäftigten in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21. Für Urlaubszeiten, in denen ein solcher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Urlaubsfall bestand, unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung für die Dauer des gewährten Urlaubs (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 1). Die Jahressonderzahlung wird aber vermindert, wenn zwar ein Urlaubsanspruch erworben, dieser aber - zum Beispiel wegen längerer Arbeitsunfähigkeit - nicht in Anspruch genommen wurde. Sowohl der Vergütungs- als auch der Motivationscharakter der Jahressonderzahlung würden ausgeblendet, wenn bereits der Erwerb von Urlaubsansprüchen einer Verringerung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung gemäß § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1 entgegenstünde¹³.

Beispiel 4:

Eine Tarifbeschäftigte war ab Juli 2015 bis Januar 2017 arbeitsunfähig erkrankt. Nach der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhielt sie bis zum 20. April 2016 einen Krankengeldzuschuss. Am Ende des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2017 wurde ihr Resturlaub aus dem Jahr 2015 und Jahresurlaub von 2016 abgegolten. In den vier ersten Monaten des Jahres 2016 sind folglich berücksichtigungsfähige Entgelte entstanden, in den Monaten Mai bis Dezember hingegen nicht. Die Jahressonderzahlung für das Jahr 2016 wird daher um acht Zwölftel gekürzt, obwohl die Tarifbeschäftigte im Jahr 2016 einen Anspruch auf Urlaub erworben hat, der im nächsten Jahr allerdings abgegolten wurde.

¹¹ BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11.

¹² BAG, Urteil vom 11. Juli 2012 - 10 AZR 488/11.

¹³ BAG, Urteil vom 11. November 2015 - 10 AZR 645/14.

Die Jahressonderzahlung ist auch zu kürzen, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht, aber noch im selben Jahr beendet wird und für die Urlaubsansprüche aus dem betreffenden Kalenderjahr wegen längerer Abwesenheitszeiten eine finanzielle Urlaubsabgeltung gezahlt wird (§ 26 Abs. 2 Satz 1 TVöD i. V. m. § 7 Abs. 4 des Bundesurlaubsgesetzes). Ein solcher Urlaubsabgeltungsanspruch ist kein Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsanspruch im Sinne des § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1. Er entsteht aufgrund urlaubsrechtlicher Vorschriften und steht nicht in einem Gegenleistungsverhältnis zu erbrachter Arbeitsleistung.

3.2 Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 2 TVöD)

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

1. für die Tarifbeschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

Hinweis:

Diese Regelung hat keine praktische Relevanz mehr, da es seit dem Jahr 2012 keine Grundwehrdienstleistenden oder Zivildienstleistenden nach der allgemeinen Wehrpflicht mehr gibt. Mit dem Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften (WehrRÄndG 2011) vom 28. April 2011 (BGBl. I.678) wurde die Geltung der allgemeinen Wehrpflicht mit Wirkung vom 1. Juli 2011 auf den Spannungs- oder Verteidigungsfall beschränkt. Alle nach altem Recht bestehende Grundwehrdienst- und Zivildienstverhältnisse endeten im Jahr 2011. Für die Ersatzweise eingeführten Freiwilligendienste gilt die tarifliche Ausnahmeregelung nicht (z. B. freiwilliger Wehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst).

- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 MuSchG¹⁴,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,

Hinweis:

Keine Ausnahme gilt bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 PflegeZG für die Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase. In dem Fall verringert sich die Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem kein Entgelt gezahlt worden ist

¹⁴ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

2. in denen Tarifbeschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

3.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG

Die vollen Kalendermonate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) führen bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, zu keiner Verminderung der Jahressonderzahlung, wenn am Tag vor dem Antritt der Elternzeit ein Entgeltanspruch bestanden hat (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c). Der Entgeltbegriff im Sinne der vorgenannten Vorschrift umfasst auch den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG¹⁵. Bestand am Tag vor dem Antritt der Elternzeit hingegen kein Entgeltanspruch, liegen die Voraussetzungen nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c nicht vor, so dass die Jahressonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen ist (z. B. ein Tarifbeschäftigter nimmt Elternzeit in Anspruch und war unmittelbar zuvor in unbezahlttem Sonderurlaub nach § 28). Eine Kürzung der Jahressonderzahlung erfolgt auch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, der nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes in Anspruch genommen wird.

Beispiel 1:

Eine Tarifbeschäftigte entbindet am 6. März 2017, dem Tag, der auch im ärztlichen Zeugnis als mutmaßlicher Entbindungstag angegeben war. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt die Tarifbeschäftigte vom 2. Mai 2017 bis einschließlich 5. März 2019 Elternzeit in Anspruch. Am Tag vor Beginn der Elternzeit (1. Mai 2017) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Jahressonderzahlung 2017 wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes in voller Höhe gezahlt. Weder die Mutterschutzfristen noch die Elternzeit im Kalenderjahr 2017 führen zu einer Kürzung des Anspruchs. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG ist als Arbeitgeberleistung Entgelt im Sinne des § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c. Somit sind alle Voraussetzungen der vorgenannten Ausnahmeregelung erfüllt.

- a) *Für Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz¹⁶ unterbleibt die Kürzung nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b. Das gilt sowohl für das sechswöchige Beschäftigungsverbot vor der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 1 MuSchG (= 42 Kalendertage, hier vom 23. Januar bis 5. März) als auch für das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Geburt gem. § 3 Abs. 2 MuSchG (= 56 Kalendertage, hier vom 7. März bis 1. Mai).*
- b) *Für die Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, unterbleibt die Kürzung nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c ebenfalls (hier 2. Mai bis 31. Dezember 2017).*

Nachrichtlich: Im Kalenderjahr 2018 entfällt die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund), weil wegen des während der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses im gesamten Kalenderjahr 2018 kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht. Die Voraussetzung der Ausnahmeregelung nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c liegt nicht

¹⁵ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 14 MuSchG a.F.).

¹⁶ Nachstehende Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

mehr vor, da das Kind bereits im Vorjahr geboren wurde. Die Jahressonderzahlung ist im Kalenderjahr 2018 deshalb um 12/12 zu kürzen, d. h. sie entfällt. Im Kalenderjahr 2019, dem Jahr der Beendigung der Elternzeit, wird die Jahressonderzahlung um 2/12 gekürzt. Dabei sind nur die beiden vollen Kalendermonate Januar und Februar 2019 zu berücksichtigen, denn im März 2019 wird bereits tageweise Entgelt gezahlt.

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

Die Tarifbeschäftigte kann aber von der Möglichkeit nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG Gebrauch machen und ihre Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen gemäß § 3 MuSchG¹⁷ auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden. Die Tarifbeschäftigte soll in diesem Fall dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Nimmt die Tarifbeschäftigte die o. g. Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und die damit verbundenen Rechte in Anspruch, ist für den Ausfall des Tabellenentgelts nicht mehr die ursprünglich für diesen Zeitraum angemeldete Elternzeit ursächlich. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit greift dann die Ausnahmeregelung nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b, nach der eine Kürzung der Jahressonderzahlung für die Kalendermonate der o. g. Mutterschutzfristen unterbleibt.

Zu beachten ist allerdings, dass die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurückwirkt, wenn eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen hat und die Tarifbeschäftigte erst dann die Elternzeit beendet. In diesem Sonderfall ist der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln.

Beginnt im Anschluss an diese Mutterschutzfrist eine neue Elternzeit, so kommt auch § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Buchst. c wieder zur Anwendung, da vor Beginn der Elternzeit ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand.

Beispiel 2:

Eine Tarifbeschäftigte bekommt am 29. September 2015 ein Kind. Während der für dieses Kind genommenen zweijährigen Elternzeit wird sie erneut schwanger. Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 1. August 2017. Mit Beginn der Mutterschutzfristen für das zweite Kind (=20. Juni 2017) beendet sie die für das erste Kind laufende Elternzeit vorzeitig. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung (20. Juni bis 26. September 2017) nimmt sie für das zweite Kind bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit in Anspruch.

¹⁷ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

Für die Berechnung der Jahressonderzahlung für das Jahr 2017 gilt folgendes:

Weil in den Monaten Januar bis Mai 2017 Elternzeit für das erste Kind genommen wurde und an allen Tagen kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht, wird die Jahressonderzahlung um 5/12 vermindert.

In den Kalendermonate Juni, Juli, August und September 2017 bestand Mutterschutz wegen der Geburt des zweiten Kindes. Daher unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung für diese Monate nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b.

Für die Kalendermonate Oktober bis Dezember 2017 wurde Elternzeit für das zweite Kind in Anspruch genommen. Es handelt sich um das Kalenderjahr, in dem das zweite Kind geboren ist. Daher unterbleibt gemäß § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c die Verminderung der Jahressonderzahlung auch für diese Kalendermonate

Somit besteht Anspruch für das Jahr 2017 auf 7/12 Jahressonderzahlung.

3.2.2 Krankengeldzuschuss

Nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 unterbleibt eine Verminderung für Kalendermonate, in denen der Arbeitgeber Krankengeldzuschuss gezahlt hat, oder wenn nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

Beispiel:

Ein Tarifbeschäftigter mit Anspruch auf längstens 39 Wochen Krankengeldzuschuss ist vom 3. Januar bis 6. November 2017 arbeitsunfähig erkrankt. Am 7. November nimmt der Tarifbeschäftigte die Arbeit wieder auf. Vom 3. Januar bis 13. Februar 2017 (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21. Anschließend erhält er vom 14. Februar bis 2. Oktober (= Ende der 39. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3.

Die Jahressonderzahlung ist in voller Höhe zu zahlen. Die Verminderung unterbleibt sowohl für Kalendermonate, in denen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 besteht, als auch für Kalendermonate, in denen Tarifbeschäftigte dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 hat (§ 20 [Bund] Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Nr. 2). Somit ist der gesamte Zeitraum von 39 Wochen (3. Januar bis 2. Oktober), in dem Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 gezahlt wird, berücksichtigungsfähig. Auch die Zahlungsunterbrechung in der Zeit vom 3. Oktober bis zum 6. November 2017 ist unbeachtlich, weil die Unterbrechung jeweils keinen vollen Kalendermonat umfasst. Im Oktober bestand für zwei Tage Anspruch auf Krankengeldzuschuss und ab dem 7. November besteht mit der Wiederaufnahme der Arbeit ebenfalls Anspruch auf Entgelt.

Bei einer rückwirkenden Bewilligung der befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ruht das Arbeitsverhältnis. Dies kann zu einer Überzahlung von Krankenbezügen führen, da nach § 22 Abs. 4 Satz 2 Krankengeldzuschuss nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt wird, von dem an Tarifbeschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung, z. B. aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Mit Urteil vom 12. Mai 2016¹⁸ hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch eine bewilligte Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gemäß § 43 SGB VI von § 22 Abs. 4 Satz 2 erfasst ist. Nach § 22 Abs. 4. Satz 4 gelten der überzahlte Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Rentenleistungen.

¹⁸ BAG, Urteil vom 12. Mai 2016 - 6 AZR 365/15.

Zu den sonstigen Überzahlungen zählt unter anderem auch die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund), sodass dies zur Kürzung der Jahressonderzahlung führen kann.

4. Auszahlung (§ 20 [Bund] Abs. 5 TVöD)

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Sofern das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember beginnt, wird die anteilige Jahressonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Dezember ausgezahlt. Von der Möglichkeit der Auszahlung eines Teilbetrages zu einem früheren Zeitpunkt wird kein Gebrauch gemacht (§ 20 [Bund] Abs. 5 Satz 2).

Die Jahressonderzahlung ist als steuerpflichtiger Arbeitslohn grundsätzlich auch zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Tarifvertrag Altersversorgung [ATV]). Das gilt auch für Entgeltbestandteile, die in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung einfließen, ohne selbst zusatzversorgungspflichtig zu sein (z. B. Nachtarbeitszuschläge).

Allerdings ist die Jahressonderzahlung insoweit nicht zusatzversorgungspflichtig, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen bzw. Beiträge für das laufende zusatzversorgungspflichtige Entgelt zu entrichten sind (Anlage 3 zum ATV Satz 1 Nr. 14). Entsprechende Zeiträume können sich ergeben, wenn die/der Tarifbeschäftigte das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und deshalb in der Zusatzversorgung noch nicht zusatzversorgungspflichtig ist. Außerdem sind das die Monate der Elternzeit, für die kein Anspruch auf Entgelt besteht, aber eine Kürzung der Jahressonderzahlung unterbleibt. In den vorgenannten Fällen bleibt die Jahressonderzahlung für die Kalendermonate, für die keine Umlagen/Beiträge zu entrichten waren, zusatzversorgungsfreies Entgelt.

Ab dem Jahr 2012 werden die Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung nach § 3 MuSchG¹⁹ während einer bestehenden Pflichtversicherung wie Umlagemonate/Beitragsmonate mit einem fiktiven Entgelt nach § 21 berücksichtigt, obwohl tatsächlich keine Umlagen/Beiträge entrichtet werden. Somit werden bei der Berechnung der zusatzversorgungspflichtigen Anteils der Jahressonderzahlung die Mutterschutzzeiten wie Umlagemonate/Beitragsmonate berücksichtigt.

5. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 [Bund] Abs. 6 TVöD)

§ 20 (Bund) Abs. 6 betrifft eine Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 31. März 2005 vereinbart wurden. Entscheidend ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrags. Unerheblich ist, wann der Tarifbeschäftigte

¹⁹ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

die Altersteilzeit tatsächlich antritt. Diese Regelung kommt nicht mehr zur Anwendung, weil keine Fälle denkbar sind, die unter § 20 (Bund) Abs. 6 fallen.

6. Pfändbarkeit der Jahressonderzahlung

Da die Jahressonderzahlung nicht mit einer „Weihnachtsvergütung“ zu vergleichen ist, unterliegt sie nicht dem besonderen Pfändungsschutz im Sinne des § 850 a Zivilprozessordnung (ZPO)²⁰. Jahressonderzahlungen sind keine Leistung, mit der der Arbeitgeber die Arbeit des Tarifbeschäftigten gerade aus Anlass von Weihnachten zusätzlich vergütet. Der Wortlaut der Tarifnorm enthält keinen Hinweis darauf, dass die Sonderzahlung aus Anlass von Weihnachten gezahlt wird. Ferner ermöglicht § 20 (Bund) Abs. 5 Satz 2 auch eine vorzeitige Auszahlung, ohne insoweit Aufwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes zum Anlass zu nehmen. Da § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1 eine Verminderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für die Kalendermonate ohne Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsansprüche vorsieht, bezweckt die Zahlung zudem auch eine zusätzliche Vergütung geleisteter Arbeit und stellt insoweit keine reine Gratifikation dar. Deswegen ist die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) als Teil des Arbeitseinkommens im Rahmen der Pfändungsgrenzen nach §§ 850 a Nr. 2 und Nr. 4, 850 c ZPO in vollem Umfang pfändbar.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Jahressonderzahlung auch nicht als unpfändbares „Treugeld“ im Sinne von § 850 a Nr. 2 ZPO anzusehen ist. Denn sie stellt nach dem zuvor Gesagten nicht nur eine Belohnung für vergangene Betriebs-treue, sondern zugleich eine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit dar²¹.

7. Jahressonderzahlung für Auszubildende

Im Bereich der Jahressonderzahlung ist zwischen Auszubildenden nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG - und den Auszubildenden nach dem TVAöD - Besonderer Teil Pflege - zu unterscheiden. Zudem gilt für alle Tarifverträge allgemein, dass die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsverhältnis“ - soweit diese in der Form auftauchen - nicht mit „Auszubildender“ und „Ausbildungsverhältnis“ gleichzusetzen sind. Sofern der persönliche Anwendungsbereich eines Tarifvertrages nichts Gegenteiliges sagt, wird zwischen Arbeitnehmern bzw. Tarifbeschäftigten und Auszubildenden differenziert.

7.1 Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil BBiG -

7.1.1 Anspruchsvoraussetzungen

Maßgebend für einen Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - ist das tatsächliche Bestehen eines Ausbildungs-

²⁰ BAG, Urteile vom 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 und vom 18. Mai 2016 - 10 AZR 233/15.

²¹ BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 - 10 AZR 459/07.

verhältnisses am 1. Dezember. Diese Voraussetzung liegt auch dann vor, wenn die/der Auszubildende an diesem Tag beurlaubt ist oder sich in Elternzeit befindet. Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf des 30. November, entfällt der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vollständig. Zur anteiligen Jahressonderzahlung bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis siehe Ziffer 7.1.5.

7.1.2 Anspruchsumfang

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - unterscheidet bezüglich der Höhe der Jahressonderzahlung zwischen Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West und für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden.

Für Auszubildende im Bereich des Bundes, für die der TVAöD - Besonderer Teil BBiG - Anwendung findet, sieht der 2016 neu gefasste § 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - als Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung folgende Vomhundertsätze vor:

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost				
	im Kalenderjahr				
	2016	2017	2018	2019	ab 2020
90 v. H.	72 v. H.	76,5 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.

Im Bereich des Bundes werden die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost schrittweise auf das West-Niveau angehoben.

Bemessungsgrundlage ist das für den Monat November zustehende Ausbildungsentgelt, das sich nach § 8 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - bemisst. Das ungekürzte Ausbildungsentgelt ist ebenfalls maßgebend, wenn im Monat November wegen Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist im Krankheitsfall nicht für alle Tage ein Entgeltsanspruch bestand. Unständige Entgeltbestandteile im Sinne des § 8 a TVAöD - Allgemeiner Teil - und in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und Zuschläge im Sinne des § 8 b TVAöD - Besonderer Teil BBiG - sind - anders als nach § 14 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - nicht einzubeziehen.

Beginnt das Ausbildungsverhältnis erst am 1. Dezember, wird das Ausbildungsentgelt für den Monat Dezember als Bemessungsgrundlage herangezogen.

7.1.3 Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung)

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - vermindert sich der Anspruch auf Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -), Entgeltfortzahlung während des Erholungsurlaubs (§ 9 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 12 TVAöD - Allgemeiner Teil -) hatte.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende aus folgenden Gründen kein Ausbildungsentgelt bekommen haben:

- wegen Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung gemäß § 3 MuSchG²² (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -) oder
- bei Inanspruchnahme der Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestand (§ 14 Abs. 2 Satz 3 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -).

Die Ausführungen zu § 20 (Bund) Abs. 4 TVöD unter Ziffer 3.2.1 gelten entsprechend.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung nach § 14 Abs. 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - für die Zeiten, in denen Auszubildende in einem unmittelbar vorangegangenen anderen Rechtsverhältnis (z. B. Arbeitsverhältnis) zu demselben Arbeitgeber/Ausbildenden standen. Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist in diesem Fall das Ausbildungsentgelt nach § 8 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -.

7.1.4 Auszahlung

Die Jahressonderzahlung wird nach § 14 Abs. 3 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Tarifbeschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt (§ 8 Abs. 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -). Somit erfolgt die Auszahlung gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD am letzten Tag des Monats. Von der Möglichkeit gemäß § 14 Abs. 3 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - der Auszahlung eines Teilbetrages zu einem früheren Zeitpunkt wird, wie auch bei Tarifbeschäftigten, in der Praxis kein Gebrauch gemacht.

7.1.5 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Nach § 14 Abs. 4 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - erhalten Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeits-

²² Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

verhältnis übernommen werden und am 1. Dezember in dem Arbeitsverhältnis stehen, zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis entsprechend dem jeweiligen zeitlichen Umfang.

Beispiel 1:

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Bund am 31. August wird im unmittelbaren Anschluss am 1. September ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim Bund begonnen. Für die acht vollen Kalendermonate Januar bis August, die noch im Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, ist Ausbildungsentgelt gezahlt worden. Es handelt sich deshalb nicht um mit Arbeitsentgelt belegte Kalendermonate, so dass die Jahressonderzahlung nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1 um 8/12 zu vermindern ist. Die Tarifbeschäftigten erhalten in diesen Fällen gemäß § 14 Abs. 4 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - zusätzlich zu der anteiligen Jahressonderzahlung von 8/12 aus dem Ausbildungsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung von 4/12 aus dem Arbeitsverhältnis.

Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats (z. B. in der Monatsmitte), bemisst sich die Jahressonderzahlung für diesen Kalendermonat nach dem Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis. Insgesamt können in einem Kalenderjahr in der Summe der anteiligen Jahressonderzahlungen höchstens 12/12 zustehen.

Beispiel 2:

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Bund am 16. Juli wird im unmittelbaren Anschluss am 17. Juli ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begonnen. Es besteht für die Monate Januar bis Juni ein Anspruch auf die anteilige Jahressonderzahlung von 6/12 aus dem Ausbildungsverhältnis nach § 14 Abs. 4 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - und für die Monate Juli bis Dezember ein Anspruch auf die anteilige Jahressonderzahlung von 6/12 nach § 20 (Bund) Abs. 4 Satz 1 TVöD.

7.2 Auszubildende nach dem TVAöD - Besonderer Teil Pflege -

7.2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen nach § 14 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - können infolge der inhaltsgleichen Regelungen die Ausführungen in Ziffer 7.1.1 entsprechend angewandt werden.

7.2.2. Anspruchsumfang

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - unterscheidet zwischen Auszubildenden, für die die Regelung des Tarifgebiets West gelten und Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden.

Für Auszubildende im Bereich des Bundes, für die der TVAöD - Besonderer Teil Pflege - Anwendung findet, sieht der 2016 neu gefasste § 14 Abs. 1 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - als Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung folgende Vomhundertsätze vor:

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost				
	im Kalenderjahr				
	2016	2017	2018	2019	ab 2020
90 v. H.	72 v. H.	76,5 v. H.	81 v. H.	85,5 v. H.	90 v. H.

Bemessungsgrundlage ist hier das den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlte Entgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen, tritt nach § 14 Abs. 1 Satz 5 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - der erste volle Kalendermonat an die Stelle des Bemessungszeitraums. Zur genauen Berechnung der Bemessungsgrundlage wird auf Ziffer 2.2 verwiesen. Wenn das Ausbildungsverhältnis im Bemessungszeitraum beginnt, wird der Durchschnitt analog der Regelungen nach § 20 (Bund) TVöD ermittelt (siehe Ziffer 2.2.2 ff).

Im Gegensatz zu den Regelungen des TVAöD - Besonderer Teil BBiG - beschränkt sich die Bemessungsgrundlage nicht auf das Ausbildungsentgelt, sondern bezieht die in den Monatsbeträgen gezahlten Zulagen und unständigen Entgeltbestandteile gemäß § 8 a TVAöD - Allgemeiner Teil - und § 8 b TVAöD - Besonderer Teil Pflege - mit ein, soweit diese nicht gemäß § 20 (Bund) Abs. 3 Satz 1 TVöD von der Bemessung ausgenommen sind.

7.2.3 Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung)

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - vermindert sich der Anspruch auf Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -), Entgeltfortzahlung während des Erholungsurlaubs (§ 9 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 12 TVAöD - Allgemeiner Teil -) hatte.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende aus folgenden Gründen kein Ausbildungsentgelt bekommen haben:

- wegen Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung gemäß § 3 MuSchG²³ (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -) oder
- bei Inanspruchnahme der Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der El-

²³ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

ternzeit Entgeltanspruch bestand (§ 14 Abs. 2 Satz 3 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -).

Die Ausführungen zu § 20 (Bund) Abs. 4 TVöD unter Ziffer 3.2.1 gelten entsprechend.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung nach § 14 Abs. 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - für die Zeiten, in denen Auszubildende in einem unmittelbar vorangegangenen anderen Rechtsverhältnis (z. B. Arbeitsverhältnis) zu demselben Arbeitgeber/Ausbildenden standen. Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist in diesem Fall das Ausbildungsentgelt nach § 8 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -.

7.2.4 Auszahlung

Die Jahressonderzahlung wird nach § 14 Abs. 3 TVöD - Besonderer Teil Pflege - mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Tarifbeschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt (§ 8 Abs. 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -). Somit erfolgt die Auszahlung gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD am letzten Tag des Monats. Von der Möglichkeit gemäß § 14 Abs. 3 Satz 2 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - der Auszahlung eines Teilbetrages zu einem früheren Zeitpunkt wird, wie auch bei Tarifbeschäftigten, in der Praxis kein Gebrauch gemacht.

7.2.5 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Nach § 14 Abs. 4 TVAöD - Besonderer Teil Pflege - erhalten Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in dem Arbeitsverhältnis stehen, zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis. Bestand in den Monaten August, September oder Oktober kein Arbeitsverhältnis mehr, können in diesem Fall die letzten drei vollen Kalendermonate des Arbeitsverhältnisses als Bemessungszeitraum genommen werden. Hinsichtlich der Zwölfteilung wird auf Ziffer 7.1.5 verwiesen.

8. Jahressonderzahlung für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD

8.1 Anspruchsvoraussetzungen

Maßgebend für den Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TVPöD ist allein der rechtliche Bestand des Praktikantenverhältnisses am 1. Dezember. Zu den weiteren Anspruchsvoraussetzungen wird auf Ziffer 7.1.1 verwiesen.

8.2 Anspruchsumfang

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TVPöD unterscheidet zwischen Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelung des Tarifgebiets West gelten, und Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TVPöD sieht als Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung folgende Vomhundertsätze vor:

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost				
	im Kalenderjahr				
	2016	2017	2018	2019	ab 2020
82,14 v. H.	65,71 v. H.	69,82 v. H.	73,93 v. H.	78,04 v. H.	82,14 v. H.

Bemessungsgrundlage ist das für den Monat November zustehende Praktikantenentgelt, welches sich nach § 8 Abs. 1 TVPöD bemisst. Das ungekürzte Praktikantenentgelt ist ebenfalls maßgebend, wenn im Monat November wegen Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist im Krankheitsfall nicht für alle Tage ein Entgeltsanspruch bestand. Unständige Entgeltbestandteile im Sinne des § 9 TVPöD und in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und Zuschläge sind nicht in die Berechnung der Jahressonderzahlung einzubeziehen.

8.3 Anspruchsminderung (Zwölfteilungsregelung)

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 vermindert sich der Anspruch auf Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Praktikantin/der Praktikant keinen Anspruch auf Praktikantenentgelt (§ 8 TVPöD), Entgeltfortzahlung während des Erholungsurlaubs (§ 10 TVPöD) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 11 TVPöD) hatte.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen aus folgenden Gründen kein Praktikantenentgelt gezahlt wurde:

- bei Praktikantinnen wegen Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung gemäß § 3 MuSchG²⁴ (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TVPöD) oder
- bei Praktikantinnen und Praktikanten bei wegen Inanspruchnahme der Elternzeit nach §§ 15 ff. BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestand

²⁴ Fundstellenangabe in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung (= § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG a.F.).

(§ 14 Abs. 2 Satz 3 TVPöD). Die Ausführungen zu § 20 (Bund) Abs. 4 TVöD unter Ziffer 3.2.1 gelten entsprechend.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung nach § 14 Abs. 2 TVPöD für die Zeiten, in denen Praktikanten in einem unmittelbar vorangegangenen anderen Rechtsverhältnis (z. B. Arbeitsverhältnis) zu demselben Arbeitgeber standen. Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist in diesem Fall das Praktikantenentgelt nach § 8 Abs. 1 TVPöD.

8.4 Auszahlung

Die Jahressonderzahlung wird nach § 14 Abs. 3 TVPöD mit dem für November zustehenden Praktikantenentgelt ausgezahlt. Das Praktikantenentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Tarifbeschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt (§ 8 Abs. 2 TVPöD). Somit erfolgt die Auszahlung gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD am letzten Tag des Monats.

8.5 Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Nach § 14 Abs. 4 TVPöD erhalten Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in dem Arbeitsverhältnis stehen, zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis. Hinsichtlich der Zwölfteilung wird auf Ziffer 7.1.5 verwiesen.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck