

höhergestuft, und zwar vom Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses an. Die Stufenlaufzeit in der höheren Stufe beginnt somit ebenfalls rückwirkend ab dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses. Anspruch auf Nachzahlung des entgangenen Entgelts besteht gleichwohl nur rückwirkend für 6 Monate ab Reklamation (Ausschlussfrist, § 23 AT).

10. Jahressonderzahlung in den Anlagen 31 bis 33

10.1 Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiter, auf die die **Anlagen 31 bis 33** anzuwenden sind. 460

Die Jahressonderzahlung nach § 16 Anlagen 31 und 32 sowie § 15 Anlage 33 ersetzt für die betreffenden Mitarbeiter die Weihnachtswendigung nach Abschnitt XIV Anlage 1 und das Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 Anlage 14 AVR.

Mitarbeiter nach **Anlage 30** erhalten **keine Jahressonderzahlung**. Die frühere Weihnachtswendigung und das Urlaubsgeld sind bei den Ärzten in das Tabellenentgelt eingeflossen.

Nach § 16 Abs. 1 Anlagen 31 und 32 bzw. § 15 Abs. 1 Anlage 33 haben nur Mitarbeiter Anspruch auf die Jahressonderzahlung, die sich am **1. Dezember in einem rechtlich bestehenden Dienstverhältnis** befinden.

Aus dieser Stichtagsregelung folgt:

- Das Ruhen des Dienstverhältnisses am 1. Dezember (z. B. wegen unbezahltem Sonderurlaub, Bezug einer Rente auf Zeit, Elternzeit nach § 15 ff. BEEG) oder
- sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, Mutterschutz) schließen den Anspruch nicht aus, unabhängig davon wie lange vor dem Stichtag oder nach dem Stichtag das Dienstverhältnis besteht.
- Ein Ausscheiden nach dem 1. Dezember des jeweiligen Jahres ist, unabhängig vom Rechtsgrund des Ausscheidens, unschädlich. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte kündigt oder wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht oder ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dem 1. Dezember des jeweiligen Jahres endet.
- Für die Anlagen 32 und 33 gilt allerdings: Endet das Dienstverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November des jeweiligen Kalenderjahres, entfällt der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, unabhängig davon wie lange das Arbeitsverhältnis in dem Jahr bestanden hat. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte wegen Bezugs einer Altersrente mit Ablauf des 30. November aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.¹

¹ BAG, Urteil vom 12.12.2012, 10 AZR 718/11

E 4 Entgelt

Jahressonderzahlung in den Anlagen 31 bis 33



WICHTIG

465 Mitarbeiter nach Anlage 31 erhalten nach § 16 Abs. 6 die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet.

470 In bestimmten Fällen wird bei Ausscheiden aufgrund eines **Dienstgeberwechsels** eine anteilige Jahressonderzahlung gewährt. Dies ist in der von der Zentralen Kommission der Zentral-KODA beschlossenen „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ geregelt.

Die Voraussetzungen für die anteilige Jahressonderzahlung bei Ausscheiden sind:

- Der alte und der neue Dienstgeber unterliegen der Grundordnung,
- zwischen dem Ende des alten und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses liegen nicht mehr als 6 Monate und
- der Mitarbeiter muss die Zahlung beantragen.

10.2 Höhe

475 Die Höhe der Jahressonderzahlung ist abhängig vom **Bemessungssatz** und von der Bemessungsgrundlage, dem **Bemessungsentgelt**.

10.2.1 Bemessungssatz

480 Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Anlagen 31, 32 bzw. § 15 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 2a Anlage 33 bestimmt sich der Bemessungssatz nach der **am 1. September maßgeblichen Entgeltgruppe** des Mitarbeiters. Wird der Mitarbeiter nach dem 31. August, aber vor dem 2. Dezember eingestellt, ist die Entgeltgruppe zum Zeitpunkt der Einstellung entscheidend.

Nach Abs. 3 der genannten Vorschriften findet im Bereich der neuen Bundesländer ein gekürzter Bemessungssatz Anwendung. Dieser wird bis zum Jahr 2022 schrittweise auf 100 % des West-Niveaus angehoben.

Als Ausgleich für Mehrkosten infolge der Einführung der neuen Entgeltordnung im Bereich des TVöD im Jahr 2017 wurde dort die Jahressonderzahlung vorübergehend eingefroren. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Verbesserungen der Entgeltordnung, außer im Bereich der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, übernommen und in der Folge ebenfalls die Jahressonderzahlung bis einschließlich 2019 „eingefroren“. Die Bemessungssätze sind entsprechend verringert. Ab 2020 finden wieder die vollen Bemessungssätze (aus dem Jahr 2017) Anwendung.

Entgeltgruppen	Bemessungssatz 2019	
	alte Bundesländer § 16 bzw. 15 Abs. 2 Satz 1	neue Bundesländer § 16 bzw. 15 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 3
EG 1 bis EG 8, S 2 bis S 8, S 9*	77,13 %	63,25 %
P 4 bis P 8**	77,20 %	63,30 %
EG 9a bis EG 12 S 10 bis S 18	68,17 %	55,90 %
P 9 bis P 16**	68,23 %	55,95 %
EG 13 bis EG 15	50,23 %	41,19 %

485

* Die Zuordnung von S-Gruppen zu allgemeinen Entgeltgruppen (EG) erfolgt nach dem Schema des § 11 Abs. 3 Anlage 33. Gemäß § 15 Abs. 2a gilt davon abweichend in der Entgeltgruppe S 9 ein Bemessungssatz von 77,13 % bzw. 63,25 %.

** Die im Jahr 2019 abweichenden Bemessungssätze für P-Gruppen sind eine Folge unterschiedlicher Tarifierhöhungen in den verschiedenen Entgelttabellen des TVöD und in der Folge der AVR.

10.2.2 Bemessungszeitraum

Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 Anlagen 31 und 32 bzw. § 15 Abs. 2 Satz 1 Anlage 33 ist der Bemessungssatz auf das **in der Regel dem Mitarbeiter im Bemessungszeitraum durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (Bemessungsentgelt)** anzuwenden.

490

Der Bemessungszeitraum umfasst im Regelfall die Kalendermonate Juli, August und September.

! WICHTIG

Für **Mitarbeiter nach Anlage 31**, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember geendet hat, ist Bemessungszeitraum der letzte volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind (§ 16 Abs. 6 Satz 2 der Anlage 31).

495

E 4 Entgelt

Jahressonderzahlung in den Anlagen 31 bis 33

Für alle Mitarbeiter in den Anlagen 31, 32 und 33 gilt: Falls das Dienstverhältnis erst nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des dreimonatigen Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses (§ 16 Abs. 2 Satz 3 Anlagen 31, 32 bzw. § 15 Abs. 2 Satz 3 Anlage 33). Volle Kalendermonate sind Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestand.



BEISPIEL

- 505 Neueinstellung am 10. September: Bemessungszeitraum ist der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses, also der Monat Oktober.

Beginnt das Dienstverhältnis im Lauf der Monate Juli und August, d. h. vor dem 1. September, aber nach dem 1. Juli, gibt es keine ausdrückliche Bestimmung, wie der Bemessungsraum zu wählen ist.

Aus der in Satz 2 der Anmerkung zu Abs. 2 geregelten Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts auf kalendertäglicher Basis folgt jedoch mittelbar, dass auch in diesen Fällen von einem Ersatz-Bemessungszeitraum auszugehen ist. Maßgeblich sind in derartigen Fällen die Kalendertage innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, an denen das Arbeitsverhältnis tatsächlich bestanden hat.



BEISPIEL

- 510 Neueinstellung am 15. August: Bemessungszeitraum sind die 47 Kalendertage vom 15. August bis zum 30. September, da diese innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums der Kalendermonate Juli, August und September liegen.

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



BEISPIEL

- 515 Ein Mitarbeiter ist vom 22. Mai bis 3. September arbeitsunfähig erkrankt. Er erhält in dieser Zeit zunächst sechs Wochen Entgeltfortzahlung (bis zum 2. Juli) und anschließend bis zum 3. September Krankengeldzuschuss. Ab dem 4. September bekommt er, da seine Arbeitsunfähigkeit geendet hat, für den Rest dieses Monats wieder Tabellenentgelt.

In den Monaten Juli, August und September wurde nur für insgesamt 29 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt gezahlt, da der Krankengeldzuschuss nicht berücksichtigungsfähig ist. Während des Bemessungszeitraums bestand somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt. Daher ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand. Hier ist dies der Monat Juni, da die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berücksichtigungsfähiges Entgelt ist.

Die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ enthält keine eigene Regelung zum Bemessungszeitraum. **Im Fall eines unterjährigen Ausscheidens mit Anspruch auf Jahressonderzahlung** ist daher im Bereich der Anlagen 32 und 33 analog zu den vorstehenden Erläuterungen zu verfahren.



BEISPIEL

Ein Mitarbeiter scheidet am 15. März aus dem Arbeitsverhältnis und tritt am 1. April in ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung ein. Er beansprucht bei seinem alten Dienstgeber eine anteilige Jahressonderzahlung.

520

Die Bemessung am Durchschnittsverdienst der Monate Juli bis September ist nicht möglich, da er bereits im März ausgeschieden ist. Daher tritt an Stelle des Bemessungszeitraums der letzte davor liegende Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand. Das ist in diesem Fall der Monat Februar.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Anlagen 31 und 32 bzw. § 15 Abs. 2 Satz 4 Anlage 33 bestimmen, dass in den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums **eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung** ausgeübt wird, sich die Jahressonderzahlung nach dem (dienstvertraglich vereinbarten) **Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit** bemisst.

In den folgenden Jahren der Elternzeit gilt diese Ausnahmeregelung nicht mehr. Es wird dann nur noch der geringere tatsächliche Beschäftigungsumfang der elterngeldunschädlichen Teilzeit berücksichtigt (Anmerkung zu Abs. 2 Satz 2).

E 4 Entgelt

Jahressonderzahlung in den Anlagen 31 bis 33

10.2.3 Bemessungsentgelt

525 Bestandteile des bei der Berechnung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigenden monatlichen Entgelts sind:

- das Tabellenentgelt,
- alle laufenden Entgeltbestandteile, und zwar sowohl die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, z. B. eine Schichtzulage, als auch die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, z. B. Zeitzuschläge für Sonntags- oder Nacharbeit. Auch Entgelt für die Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft ist zu berücksichtigen.¹
- Arbeitsentgelt, das trotz Nichtleistung nach gesetzlichen Vorschriften, der AVR oder der MAVO fortzuzahlen ist (Krankenbezüge nach Abschnitt XII Anlage 1, Entgelte während Erholungsurlaub (§ 2 Anlage 14), Zusatzurlaub (§ 16 Anlage 33), Beschäftigungsverbote nach Mutterschutzgesetz, Arbeitsbefreiung aus persönlichen oder anderen Gründen (§ 10 AVR AT, Freistellung der MAVO-Mitglieder nach § 15 Abs. 4 MAVO und zur Teilnahme an Schulungen nach § 16 MAVO).

Gegebenenfalls sind auch über- oder außertarifliche Entgeltbestandteile bei der Berechnung einzubeziehen, da die AVR auf das gezahlte monatliche Entgelt abstellen.

530 **Nicht zu berücksichtigen** sind bei der Berechnung der Jahressonderzahlung:

- für Mehrarbeit und Überstunden gezahlte Entgelte (Stundenentgelte, auch in Form von Pauschalen), soweit die Stunden nicht im Dienstplan ausgewiesen sind. Das gilt auch für Zeitzuschläge, die aufgrund dieser Mehr- und Überstunden anfallen,
- monatlich und einmalig gezahlte Leistungszulagen, Leistungs- oder Erfolgsprämien,
- Krankengeldzuschüsse nach Anlage 1 Abschnitt XII Abs. c und Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG, weil in diesen Fällen ein Teil der Leistungen von dritter Seite erbracht wird,
- nicht monatlich zu leistende Zahlungen wie beispielsweise Entlassungsabfindungen, Geburtsbeihilfen nach Anlage 11a, Jubiläumswendungen nach Anlage 16, eine Einmalzahlung nach § 15 Abs. 4 Anlagen 31 und 32 bzw. § 14 Abs. 4 Anlage 33 (undifferenzierte Auszahlung von Leistungsentgelt/Sozialkomponente).

Die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erfolgt auf kalendertäglicher Basis. Maßgeblich ist das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich **gezahlte** Entgelt. Grundsätzlich gilt daher im Ergebnis das sog. **Zuflussprinzip**. Jedoch ist

¹ BAG, Urteil vom 6.9.2017, 5 AZR 429/16

im Falle einer auf diese Monate zurückwirkenden Höhergruppierung das höhere Tabellenentgelt für die Berechnung heranzuziehen. In Fällen einer rückwirkenden Herabgruppierung ist entsprechend zu verfahren. Auch Entgelt, das nachträglich für zu berücksichtigende Überstunden in diesen Monate gezahlt wird, geht in die Berechnung der Jahressonderzahlung ein und ist ggf. rückwirkend zu zahlen.

Der Wortlaut des Tariftextes legt nahe, dass ausschließlich das tatsächlich „in“ den Monaten ausgezahlte Entgelt zu berücksichtigen sei. Eine vernünftige, sachgerechte Tarifauslegung führt, so das Bundesarbeitsgericht, jedoch zu dem Ergebnis, dass das „für“ die Monate gezahlte Entgelt gemeint sein muss. Ansonsten würden auch Irrtümer oder Verzögerungen bei der Personalabrechnung in die Bemessungsgrundlage einfließen, was nicht beabsichtigt sein könne.¹

• Regelfall

Zur Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden in der Anmerkung zu Abs. 2, Satz 1 § 16 Abs. 2 Anlagen 31, 32 bzw. § 15 Abs. 2 Anlage 33 folgende Hinweise gegeben: *Die im Referenzzeitraum Juli, August und September gezahlten Entgelte sind zu addieren und durch drei zu teilen. Eine Verringerung oder Erhöhung des Beschäftigungsumfangs in dieser Zeit ist zu berücksichtigen.*



BEISPIEL

Ein zum 1. Januar eingestellter Mitarbeiter ist in den Monaten Juli und August vollbeschäftigt und erhält ein Monatsentgelt von 3.500 €. Im September reduziert er seinen Beschäftigungsumfang und arbeitet nur mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten und bekommt dafür ein Gehalt von 1.750 €. Durchschnittliches Entgelt:

$$3.500 + 3.500 + 1.750 = 8.750 \text{ €.}$$

$$8.750 : 3 = 2.916,67 \text{ €.}$$

535

• Ausnahmefälle

In der Anmerkung zu Abs. 2, Satz 2, **Fehltage im Referenzzeitraum** heißt es: *Ist dem Mitarbeiter nicht für alle Kalendertage in den Monaten Juli, August und September Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte für die drei Monate addiert, dann durch die Zahl der Kalendertage geteilt, für die Entgelt gezahlt worden ist, und anschließend mit dem Faktor 30,67 multipliziert.*

¹ BAG, Urteil vom 16.11.2011, 10 AZR 549/10

E 4 Entgelt

Jahressonderzahlung in den Anlagen 31 bis 33



BEISPIEL

540 Ein Mitarbeiter mit einem Monatsentgelt von 3.000 € nimmt im Juli zur Pflege seines erkrankten Kindes gemäß § 45 SGB V 5 Arbeitstage Arbeitsbefreiung in Anspruch bei Bezug von Kinderkrankengeld. Er erhält für diese 5 Tage kein Entgelt.

Somit ist die Jahressonderzahlung wie folgt zu berechnen:

$$(26/31 \times 3000 \text{ €}) + 3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €} = 8.516,13 \text{ €}$$

$$8.516,13 \text{ €} : (26 + 30 + 30) \times 30,67 = 3.002,18 \text{ €}$$

Somit ergibt sich ein durchschnittliches Bemessungsentgelt in fast exakt der Höhe, die ohne den Entgeltausfall infolge der Freistellung zugrunde zu legen gewesen wäre.

Die Anmerkung zu Abs. 2, Satz 3, **Bezug von Krankengeldzuschuss** lautet: *Zeiträume des Bezugs von Krankengeldzuschuss bleiben unberücksichtigt.* Die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts erfolgt wie im oben stehenden Beispielfall.

Anmerkung zu Abs. 2, Satz 4, **Berechnung bei weniger als 30 bezahlten Kalendertagen:** *Hatte der Mitarbeiter während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist Bemessungsgrundlage der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand.*



BEISPIEL

545 Ein Mitarbeiter nimmt ab dem 20. Juli Pflegezeit in Anspruch. Bemessungsgrundlage ist der Juni, wenn er in diesem Monat zuletzt für alle Tage des Monats Anspruch auf Entgelt hatte.

10.3 Anspruchsminderung

550 Nach § 16 Abs. 4 Anlagen 31 und 32 bzw. § 15 Abs. 4 Anlage 33 ist der Anspruch auf die Jahressonderzahlung für **jeden Kalendermonat um ein Zwölftel zu kürzen, in dem der Beschäftigte für keinen Tag Anspruch auf Entgelt** bzw. Entgeltfortzahlung aus dem Dienstverhältnis hatte. Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts und liegt keine Ausnahme nach Abs. 4 Satz 2 oder 3 vor, wird die Jahressonderzahlung um 12/12 gekürzt, d. h. sie entfällt vollständig (z. B. bei längerem unbezahlten Sonderurlaub).