

**Durchführungshinweise des
Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen
zur Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L**

vom 19. Juli 2013

Vorbemerkungen	2
1. Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1)	2
1.1 Berechtigter Personenkreis	2
1.2 Stichtag 1. Dezember	2
2. Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3)	3
2.1 Bemessungssatz	3
2.2 Bemessungsgrundlage	4
2.2.1 Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 und 3)	4
2.2.2 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1)	6
2.2.2.1 Begriff "monatliches Entgelt"	6
2.2.2.2 Berechnungsformel	7
2.2.2.3 Teilzeitbeschäftigung	9
3. Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4)	10
3.1 Zwölfteilungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 1)	10
3.1.1 Zwölfteilung bei Zeiten aus einem anderen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber	11
3.1.2 Zwölfteilung bei Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber	12
3.1.3 Berücksichtigung von Zeiten unterschiedlicher Tarifwerke	13
3.1.4 Vorangegangenes Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis zum selben Arbeitgeber	13
3.1.5 Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel)	14
3.2 Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 2 und 3)	14
3.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG	15
3.2.2 Krankengeldzuschuss	15
4. Übergangsregelung für bis zum 20. Mai 2006 vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6)	16
4.1 Abweichung vom Stichtagsprinzip 1. Dezember	16
4.2 Abweichender Bemessungszeitraum	16
4.3 Keine Besonderheiten bei Zwölfteilung nach § 20 Abs. 4	16
4.4 Voraussetzungen im Einzelnen	16
5. Auszahlung (§ 20 Abs. 5)	17

Vorbemerkungen

Die neugefassten Hinweise fassen die aktuelle Rechtslage zusammen und ersetzen die Durchführungshinweise des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen im Rundschreiben vom 27. August 2007, Az. 16-P2100-15/93-37166. Die Übergangsregelungen zur Jahressonderzahlung 2007 sind wegen der zwischenzeitlichen Erledigung nicht mehr enthalten.

Zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des TV-L.

1. Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1)

1.1 Berechtigter Personenkreis

Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-L. Des Weiteren haben auch die gemäß § 19 TVÜ-Länder in die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü übergeleiteten Beschäftigten einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (vgl. § 20 Abs. 2 Satz 2 sowie Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1).

Ärztinnen und Ärzte an Unikliniken, die überwiegend in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig sind (§ 41 Nr. 1, § 1 TV-Ärzte), erhalten keine Jahressonderzahlung, da § 20 hier ausdrücklich nicht gilt (vgl. § 41 Nr. 15, § 20 TV-Ärzte).

Entsprechendes gilt für Ärztinnen und Ärzte an den Krankenhäusern des Freistaates Sachsen, die überwiegend in der Patientenversorgung tätig sind (§ 20 TV-Ärzte SKH).

1.2 Stichtag 1. Dezember

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben nach § 20 Abs. 1 nur Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Dabei kommt es allein auf den **rechtlichen Bestand** des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an.

Beispiel:

- *Neueinstellung am 1. Dezember. Ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht.*
- *Neueinstellung am 15. Dezember. Da am 1. Dezember kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vorliegt, besteht auch kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.*

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember, ist dies unschädlich. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses berührt dessen Bestand nicht, weil lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem weiterhin bestehenden Arbeitsvertrag suspendiert sind (Pflicht zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung). Dies ist z. B. der Fall bei:

- unbezahltem Sonderurlaub nach § 28
- Bezug einer Rente auf Zeit (§ 33 Abs. 2 Sätze 5 und 6)
- Elternzeit nach § 15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes (§ 58b Soldatengesetz) bzw. des Bundesfreiwilligendienstes (§ 2 Bundesfreiwilligendienstgesetz).

Zur Höhe der Jahressonderzahlung in diesen Fällen wird auf Ziffer 2.2 verwiesen.

Auch **sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung** berühren den Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht. Zu solchen Zeiten gehören insbesondere Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz oder Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Es ist für die Anspruchsvoraussetzungen (nicht für die Höhe) unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember bestanden hat und wie lange es nach dem Stichtag noch andauert. Ein Ausscheiden der/des Beschäftigten nach dem 1. Dezember - sei es aufgrund einer vom Beschäftigten veranlassten Beendigung, einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung aufgrund Verschuldens des Beschäftigten oder einer Beendigung aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses - berührt den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

Endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des **30. November**, besteht **kein Anspruch** auf eine Jahressonderzahlung. Dies gilt auch für Beschäftigte, die wegen des Bezugs einer Altersrente vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Das BAG hat mit Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - zur gleichlautenden Stichtagsregelung des § 20 Abs. 1 TVöD entschieden, dass die Stichtagsregelung Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, weder unmittelbar noch mittelbar wegen des Alters benachteiligt.

Eine Ausnahme von § 20 Abs. 1 - rechtlich bestehendes Arbeitsverhältnis am 1. Dezember - besteht nach § 20 Abs. 6 lediglich für Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2006 **Altersteilzeit** vereinbart haben, wenn deren Altersteilzeitverhältnis vor dem 1. Dezember eines Jahres endet (siehe auch Ziffer 4).

Saisonbeschäftigte, die jährlich wiederkehrend auf der Grundlage eines immer wieder neu abgeschlossenen Saisonarbeitsvertrages befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung am 1. Dezember nicht mehr besteht, 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 Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung nach Maßgabe des § 20 Abs. 4 (vgl. Ziffer 3).

2. Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3)

Die Höhe der Jahressonderzahlung ergibt sich, indem der Bemessungssatz, der für die/den Beschäftigten maßgeblich ist, auf die individuell ermittelte Bemessungsgrundlage angewendet wird.

2.1 Bemessungssatz

Die Bemessungssätze in § 20 Abs. 2 Satz 1 sind nach Entgeltgruppen gestaffelt und für die Tarifgebiete West und Ost unterschiedlich festgelegt:

Entgeltgruppen	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
E 1 bis E 8	95 v.H.	71,5 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.	60 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.	45 v.H.
E 14 bis 15	35 v.H.	30 v.H.

Maßgeblich für die Festsetzung des Bemessungssatzes ist nach § 20 Abs. 3 Satz 2 die Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.

August, aber vor dem 2. Dezember begonnen hat, tritt an die Stelle des 1. September der erste Tag des Arbeitsverhältnisses.

Nach der Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1 gehören die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Beschäftigten der Entgeltgruppen 14 bis 15. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü mit Entgeltanspruch aus den Stufen 2 und 3 dieser Entgeltgruppe werden der Entgeltgruppe 13, ansonsten der Entgeltgruppe 14 zugeordnet (§ 20 Abs. 2 Satz 2).

Die Bemessungssätze für das Tarifgebiet Ost gelten für diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 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 höchstrichterliche Rechtsprechung zum Anwendungsbereich des BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O herangezogen werden.

In Fällen, in denen auf Grundlage des Rundschreibens des SMF vom 22. Oktober 1991, Az. 14-P2110A-10-32840, neben einer außertariflichen Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen den Vergütungen nach BAT-O und BAT (West) auch außertariflich der Differenzbetrag beim Bemessungssatz der tariflichen Zuwendung gezahlt worden ist, gilt als Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung übertariflich der Bemessungssatz für das Tarifgebiet West.

Ergänzend wird zur Bestimmung des Bemessungssatzes auf Folgendes hingewiesen:

- Ist ein Beschäftigter über- oder außertariflich in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert, ist die höhere (über-/außertarifliche) Entgeltgruppe für den Bemessungssatz maßgeblich.
- Bei Beschäftigten, die persönliche Zulagen in Höhe der Differenz zu einer höheren Entgeltgruppe erhalten, bleiben die persönlichen Zulagen bei der Bestimmung des Bemessungssatzes unbeachtlich.
- Die Kr-Entgeltgruppen des Pflegepersonals entsprechen den allgemeinen Entgeltgruppen.

2.2 Bemessungsgrundlage

Für die Anwendung der Bemessungssätze (Ziffer 2.1) bestimmt § 20 Abs. 3 Satz 1 die Bemessungsgrundlage. 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 ist das in einem bestimmten Bemessungszeitraum (Ziffer 2.2.1) durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (Ziffer 2.2.2).

2.2.1 Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 und 3)

Der Bemessungszeitraum umfasst im **Regelfall die Kalendermonate Juli, August und September** (§ 20 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz). Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten nach dem 31. August begonnen hat, sieht § 20 Abs. 3 Satz 3 ausdrücklich einen **Ersatz-Bemessungszeitraum** vor. An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraumes tritt dann der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. Volle Kalendermonate im diesem Sinne sind Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestanden hat (sinngemäße Anwendung der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3).

Beispiel 1:

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

- *Neueinstellung am 1. Dezember. Bemessungszeitraum ist der Monat Dezember.*
- *Neueinstellung am 15. Dezember. Da am 1. Dezember kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vorliegt, besteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.*

Für den **Beginn des Arbeitsverhältnisses im Laufe der Monate Juli und August**, d. h. vor dem 1. September, aber nach dem 1. Juli, enthält § 20 keine ausdrückliche Regelung. Aus der in Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 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 2:

Neueinstellung am 15. Juli. Bemessungszeitraum sind die 78 Kalendertage vom 15. Juli bis zum 30. September, da diese innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums der Kalendermonate Juli, August und September liegen.

Beispiel 3:

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 im Sinne des § 20 Abs. 3 Satz 1 gezahlt, ist nach Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 der letzte davor liegende Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich.

Beispiel 4:

Ein Beschäftigter 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 sowie vom 3. Juli bis zum 3. September Krankengeldzuschuss. Ab dem 4. September erhält er für die weitere Dauer dieses Monats 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. 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 Abs. 3). Da während des Bemessungszeitraums 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 Abs. 3). Im Beispielfall ist dies der Monat Juni, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 ist.

Scheidet der Rückgriff auf einen davor liegenden vollen Kalendermonat aus (z. B. weil bei einer Einstellung nach dem 31. August der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich wäre), bestehen keine Bedenken, in sinngemäßer Anwendung des Satzes 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 zu verfahren. Um ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, sollte dabei der längstmögliche Ersatz-Bemessungszeitraum betrachtet werden.

Beispiel 5:

Bei einem zum 15. Oktober neu eingestellten Beschäftigten tritt an die Stelle des Regel-Bemessungszeitraums der Monat November als erster voller Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 20 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 könnte hier wie folgt erzielt werden: Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die in der Zeit vom 15. Oktober bis 30. November gezahlt (nicht: erzielt) wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 multipliziert (siehe zu dem Multiplikator 30,67 den Hinweis bei Ziffer 2.2.2.2 Buchst. b).

Der Tarifvertrag schließt einen **Rückgriff auf einen Ersatz-Bemessungszeitraum aus dem Vorjahr** nicht aus (z. B. in Fällen längerer Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit oder Sonderurlaub). Dies kann im Ausnahmefall auch ein Kalendermonat vor dem Vorjahr sein.

Beispiel 6:

Bei einem wegen Krankheit arbeitsunfähigen Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Ablauf des 8. Januar und die Zahlung des Krankengeldzuschusses mit Ablauf des 27. August. Bis Ende des Jahres nimmt er die Arbeit nicht wieder auf. Da der Beschäftigte am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht, hat er dem Grunde nach Anspruch auf die Jahressonderzahlung, die aufgrund § 20 Abs. 4 in Höhe von $\frac{8}{12}$ zu zahlen ist. Im Vorjahr erhielt er ab dem 27. November bis 8. Januar des laufenden Jahres (= 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen) Entgeltfortzahlung gemäß § 22 Abs. 1.

Das durchschnittlich monatlich gezahlte Entgelt kann nicht anhand des Monats Januar bestimmt werden, weil Zeiträume, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt werden (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Da somit im laufenden Kalenderjahr an weniger als 30 Kalendertagen 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 Abs. 3). Maßgeblich ist somit der Kalendermonat Dezember des Vorjahres, weil hier an allen Tagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand.

2.2.2 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1)

2.2.2.1 Begriff "monatliches Entgelt"

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das der/dem Beschäftigten im Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 3 Satz 1 (= Regelfall) oder im Ersatz-Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 3 Satz 3 (= Ausnahmefall) durchschnittlich gezahlte **"monatliche Entgelt"**. 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. 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:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1),
- Erholungsurlaub (§ 26),
- Zusatzurlaub (§ 27).

Entsprechendes gilt in den Fällen der Entgeltfortzahlung für die Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember (§ 6 Abs. 3 Satz 1) und für die Arbeitsbefreiung nach § 29 (§ 29 Abs. 6).

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

- Zusätzlich für **Überstunden und Mehrarbeit** gezahlte Entgelte (Stundenentgelt für Überstunden oder Mehrarbeitsstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen.

Die Ausnahme erfasst nicht Überstunden oder Mehrarbeitsstunden, die im Dienstplan vorgesehen sind, und ferner nicht die Entgelte, die bei Rufbereitschaft für die tatsächliche Arbeitsleistung (einschl. etwaiger Zeitzuschläge) nach § 8 Abs. 5 Satz 5 gezahlt werden. Diese Entgelte fließen also in die Bemessungsgrundlage ein.

- **Leistungsentgelte.** Ausgenommen sind sowohl monatlich gezahlte Leistungszulagen als auch einmalig gezahlte Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um tarifliche oder über-/außertarifliche Leistungsentgelte handelt.

Unberücksichtigt bleibt gemäß Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 ferner der **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Abs. 2 und 3. Dieser Ausschluss gilt nach Sinn und Zweck der Vorschrift entsprechend für den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 MuSchG, 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 V und Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG), 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. Zwölfteilungsregelung für Kalendermonate, in denen Beschäftigte Krankengeldzuschuss oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten haben, unterbleibt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. b und Satz 3).

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. Grundsätzlich gilt daher im Ergebnis das sog. Zuflussprinzip. Allerdings müssen Nachzahlungen, die für die vorgenannten Referenzmonate geleistet werden, in die Berechnung mit einfließen. Nach dem Urteil des BAG vom 16. November 2011 - 10 AZR 549/10 – besteht in diesen Fällen ein Anspruch auf Neuberechnung der Jahressonderzahlung. Daher sind z. B. im Fall einer rückwirkenden Höhergruppierung Nachzahlungen, die „für“ die Kalendermonate Juli, August und September rückwirkend geleistet werden, bei der Bemessung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. In Fällen einer rückwirkenden Herabgruppierung ist entsprechend zu verfahren.

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 das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen), ist nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 20 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 schon vor dem 1. Juli bestanden. Im Bemessungszeitraum bestand jeweils an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt. In den Kalendermonaten Juli, August und September wurde jeweils ein monatliches Tabellenentgelt in Höhe von 3.000 € gezahlt. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung beträgt somit 3.000 € $[(3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €}) : 3 = 3.000 \text{ €}]$.

b) **Ausnahmefälle**

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 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 durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt ergibt sich, indem die 92 Kalendertage des (Regel-)Bemessungszeitraums der drei vollen Kalendermonate Juli, August und September durch drei geteilt werden.

Im Einzelnen sind folgende Berechnungsschritte erforderlich:

- Zunächst wird ein kalendertäglicher Durchschnitt ermittelt. Dazu werden die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert, soweit sie innerhalb des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September gezahlt wurden.
- Die so ermittelte Summe ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten Kalendertage dieses (gegenüber dem Regelfall nach § 20 Abs. 3 Satz 1 verkürzten) Zeitraums zu teilen.
- Die Umrechnung in einen durchschnittlichen Monatsbetrag erfolgt schließlich, indem der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt pauschal mit 30,67 multipliziert wird.

aa) Arbeitsverhältnis wird nach dem 1. Juli, aber vor Ablauf des 31. August begründet,

Beispiel 2:

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

Das für den Ersatz-Bemessungszeitraum 1. August bis 30. September gezahlte Entgelt von 4.000 € (= 2.000 € + 2.000 €) 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: $4.000 \text{ €} : 61 \text{ Kalendertage} = 65,573$, abgerundet auf 65,57 € gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz; $65,57 \text{ € je Kalendertag} \times 30,67 = 2.011,031$, abgerundet auf 2.011,03 € gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz.

bb) 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 Beschäftigten mit einem Tabellenentgelt von 2.000 € wurde für den Zeitraum vom 1. bis 11. August unbezahlter Sonderurlaub bewilligt, so dass im August an insgesamt 11 Kalendertagen kein Anspruch auf Entgelt besteht.

Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt während des (Regel-)Bemessungszeitraums von Juli bis September beträgt somit 2.003,06 € $[(2.000 \text{ €} + (2.000 \text{ €} \times 20/31) + 2.000 \text{ €}) : (31 + 20 + 30) \times 30,67 = 2.003,06 \text{ €}]$.

- cc) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 wird während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September gezahlt; Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 unberücksichtigt (Berechnungsweg wie im vorstehenden Beispiel zu Doppelbuchst. bb),
- dd) Arbeitsverhältnis wird nach dem 31. August begründet, so dass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum ist (§ 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L),

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 Ersatzbemessungszeitraum 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) 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 Abs. 3).

2.2.2.3 Teilzeitbeschäftigung**a) Allgemeines**

Der Beschäftigungsumfang spiegelt sich unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wider. 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 3.000 €. 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 1.500 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt beträgt somit 2.500 € $[= (3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €} + 1.500 \text{ €}) : 3]$.

b) Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Soweit während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG), besteht unter folgenden Voraussetzungen eine **Ausnahme** von dem vorstehend unter Ziffer 2.2.2.3 be-

schriebenen 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 Abs. 3 Satz 4). D. h. die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung bleibt zwar grundsätzlich das während des Bemessungszeitraums tatsächlich gezahlte Teilzeitentgelt (insbesondere Entgeltgruppe und Stufe des Tabellenentgelts). Das Entgelt wird jedoch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs, der am Tag vor Beginn der Elternzeit maßgeblich war, fiktiv hochgerechnet. Insoweit handelt es sich also 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 des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 oder § 6 Abs. 1 MuSchG).

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Arbeitnehmerin, deren Kind am 3. Januar geboren wurde, hat am 1. März nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine eltern-geldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung werden aufgrund des § 20 Abs. 3 Satz 4 der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September zugestanden hätten. Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z. B. Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.

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 Ausnahmegesetzvorschrift keine Anwendung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten ohne Ausübung einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 - AP Nrn. 21 und 23 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).

3. Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4)

Der nach den Absätzen 1 bis 3 des § 20 dem Grunde nach bestehende Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte nicht für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben (§ 20 Abs. 4).

3.1 Zwölfregelungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 1)

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben (sog. Zwölfregelungsregelung). Dabei ergeben sich aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen die Anspruchsgründe für die Entgeltfortzahlung: In Betracht kommen Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter 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 Zwölfregelung in § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L 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.

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

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte ist vom 29. Mai bis 9. Juli (= 6 Wochen) unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.

Zwar arbeitet die Beschäftigte somit 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.

Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und liegt keine Ausnahme nach § 20 Abs. 4 Satz 2 oder 3 vor (siehe Ziffer 3.2), wird die Jahressonderzahlung um $\frac{12}{12}$ gekürzt, d. h. sie entfällt (z. B. längerer unbezahlter Sonderurlaub nach § 28).

3.1.1 Zwölfteilung bei Zeiten aus einem anderen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber

Nach der Entscheidung des BAG vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 - kommt es für die Zwölfteilung der Jahressonderzahlung nicht allein auf das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis an. Für die Höhe der Jahressonderzahlung sind auch Ansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen, sofern diese mit demselben Arbeitgeber im Kalenderjahr bestanden haben und hierauf der TV-L anzuwenden war (siehe auch Ziffer 3.1.3).

Entgegen der bisher vertretenen Rechtsauffassung ist es dabei unerheblich, ob sich die Arbeitsverhältnisse im Kalenderjahr nahtlos aneinandergereiht haben oder unterbrochen waren. Die unterschiedliche Berechnung von Fallkonstellationen bei nach- und nebeneinander bestehenden Arbeitsverhältnissen wird nachfolgend erläutert:

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter hat innerhalb eines Kalenderjahres nacheinander zwei Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber, auf die der TV-L Anwendung findet. Nach einer vom 1. Januar bis zum 15. September befristeten Beschäftigung wird er ab 16. September unbefristet eingestellt.

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Da das unbefristete Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, ist Bemessungsmonat der erste volle Kalendermonat - also der Monat Oktober (§ 20 Abs. 3 Satz 3 1. HS). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe des Einstellungstages (§ 20 Abs. 3 Satz 3 2. HS).

Die Jahressonderzahlung wird nicht vermindert. Die Zwölfteilungsregelung stellt nur auf Monate ohne Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 ab. Durch das frühere (vorangegangene) Arbeitsverhältnis hatte der Beschäftigte in allen Kalendermonaten Anspruch auf Entgelt nach dem TV-L.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte ist vom 1. März bis zum 30. November befristet in Teilzeit beschäftigt. Am 1. Mai nimmt sie zusätzlich eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung zu demselben Arbeitgeber auf. Es handelt sich um selbständige Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ohne unmittelbaren Sachzusammenhang, auf die jeweils der TV-L Anwendung findet.

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Für die Durchschnittsberechnung wird somit der Regel-Bemessungszeitraum (Kalendermonate Juli, August, September) des ab 1. Mai unbefristet bestehenden Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt.

Die Jahressonderzahlung ist um $\frac{2}{12}$ zu kürzen. Durch Berücksichtigung des früheren Arbeitsverhältnisses bestand von März bis Dezember durchgängig Anspruch auf Entgelt nach dem TV-L gegenüber demselben Arbeitgeber. Für die Kalendermonate Januar und Februar bestand kein Anspruch auf Entgelt, so dass insoweit zu zwölfeln ist.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte ist seit 1. Mai in Teilzeit beschäftigt. Am 16. September nimmt sie eine weitere Teilzeitbeschäftigung zu demselben Arbeitgeber auf. Es handelt sich um selbständige Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ohne unmittelbaren Sachzusammenhang, auf die jeweils der TV-L Anwendung findet.

Beide Arbeitsverhältnisse bestehen am 1. Dezember, so dass zwei unabhängige Ansprüche auf eine Jahressonderzahlung bestehen:

a) Seit dem 1. Mai bestehendes Arbeitsverhältnis:

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem seit 1. Mai bestehenden Arbeitsverhältnis. Für die Durchschnittsberechnung wird somit der Regel-Bemessungszeitraum (Kalendermonate Juli, August, September) des seit 1. Mai bestehenden Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt.

Die Jahressonderzahlung ist um $\frac{4}{12}$ zu kürzen, da für die Kalendermonate Januar bis April kein Anspruch auf Entgelt bestand.

b) Seit dem 16. September bestehendes Arbeitsverhältnis:

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem seit 16. September bestehenden Arbeitsverhältnis. Da das Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, ist Bemessungsmonat der erste volle Kalendermonat - also der Monat Oktober (§ 20 Abs. 3 Satz 3 1. HS). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe des Einstellungstages (§ 20 Abs. 3 Satz 3 2. HS).

Die Jahressonderzahlung ist um $\frac{8}{12}$ zu kürzen. Für die Frage der Zwölfteilung können nur die Zeiten berücksichtigt werden, die in diesem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden. Eine darüber hinaus gehende erneute Berücksichtigung von Zeiten aus dem zeitlich früher begonnenen, aber für die Jahressonderzahlung unter Buchst. a bereits berücksichtigten Arbeitsverhältnisses scheidet aus.

3.1.2 Zwölfteilung bei Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung richtet sich gegen den Arbeitgeber, mit dem am 1. Dezember ein Arbeitsverhältnis besteht. Bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr wird die anteilige Jahressonderzahlung nur für Kalendermonate gezahlt, für

die die/der Beschäftigte Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von seinem jetzigen Arbeitgeber erhalten hat.

Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber können somit nicht berücksichtigt werden und führen zur Verminderung des Anspruchs. Dies gilt auch dann, wenn es sich um einen anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes handelt, der auch den TV-L anwendet. Das BAG hat diese Rechtsauffassung bestätigt und mit Urteil vom 11. Juli 2012 - 10 AZR 488/11 - entschieden, dass Zeiten in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber der Zwölfteilung nicht entgegenstehen.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der am 1. Oktober in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Freistaat Sachsen eingestellt wird, war zuvor seit dem 1. Januar in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Land X tätig. Auf die Arbeitsverhältnisse ist/war der TV-L anzuwenden.

Der Beschäftigte hatte zwar auch in den Monaten Januar bis September einen Anspruch auf Entgelt nach dem TV-L, jedoch nicht gegenüber dem Freistaat Sachsen, gegenüber dem nun der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung besteht. Nach § 20 Abs. 4 ist dieser Anspruch deshalb um $\frac{9}{12}$ zu kürzen.

3.1.3 Berücksichtigung von Zeiten unterschiedlicher Tarifwerke

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich auch für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des TV-L hatten. Andere Tarifverträge als der TV-L können auch dann nicht berücksichtigt werden, wenn sie gleiche oder vergleichbare Leistungen enthalten.

Die Präzisierung in § 20 Abs. 4 Satz 1 "kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21" und die direkte Bezugnahme auf den TV-L lässt keinen Raum für Zahlungen aufgrund einer anderen Anspruchsgrundlage. Die Berücksichtigung von Entgeltfortzahlung ist in § 20 Abs. 4 ausschließlich auf Zahlungen "nach § 21" beschränkt. Letzterer regelt einheitlich für alle unter den TV-L fallende Beschäftigte die Höhe des fortzahlenden Entgelts in den dort abschließend genannten Fällen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird in § 20 Abs. 4 Satz 1 mit dem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt, so dass auch für den Begriff des Entgelts nur solches nach dem TV-L in Betracht kommt.

3.1.4 Vorangegangenes Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis zum selben Arbeitgeber

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht nur für Kalendermonate, in denen für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf **Entgelt** oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht (§ 20 Abs. 4 Satz 1). Der Anspruch vermindert sich daher auch für jeden Kalendermonat, in dem der/dem Beschäftigten in einem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis an allen Tagen des Monats **Ausbildungsentgelt** zustand. Dasselbe gilt, wenn vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Entgelt aus einem Praktikantenverhältnis nach dem TV Prakt-L zustand.

Beschäftigte, die im **unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis** von **demselben Arbeitgeber** in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember des jeweiligen Jahres noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem vorangegangenen Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis (§ 16 Abs. 4 TVA-L BBiG, § 16 Abs. 4 TVA-L Pflege bzw. § 14 Abs. 4 TV Prakt-L). Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis im Laufe eines Kalendermonats (z. B. in der Monatsmitte), bemisst

sich die Jahressonderzahlung für diesen Kalendermonat nicht aus dem Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis sondern aus dem Arbeitsverhältnis nach dem TV-L (§ 16 Abs. 4 Satz 2 TVA-L BBiG, § 16 Abs. 4 Satz 2 TVA-L Pflege bzw. § 14 Abs. 4 Satz 2 TV Prakt-L); insgesamt können in einem Kalenderjahr in der Summe der anteiligen Jahressonderzahlungen höchstens $\frac{12}{12}$ zustehen.

Beispiel 1:

Nach Beendigung des unter den TVA-L BBiG fallenden Ausbildungsverhältnisses am 31. August wird im unmittelbaren Anschluss am 1. September ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber 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 Abs. 4 Satz 1 um $\frac{8}{12}$ zu vermindern ist. Gleichwohl erhalten Beschäftigte in diesen Fällen gemäß § 16 Abs. 4 TVA-L BBiG zusätzlich zu der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung von $\frac{8}{12}$ aus dem Ausbildungsverhältnis.

Beispiel 2:

Nach Beendigung des unter den TVA-L BBiG fallenden Ausbildungsverhältnisses am 16. Juli wird im unmittelbaren Anschluss am 17. Juli ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber begonnen.

Es besteht Anspruch auf $\frac{6}{12}$ (Juli bis Dezember) anteilige Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 und $\frac{6}{12}$ (Januar bis Juni) anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis nach § 16 Abs. 4 TVA-L BBiG.

3.1.5 Vorgegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel)

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

3.2 Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 2 und 3)

§ 20 Abs. 4 **Satz 2** regelt neben Satz 3 abschließend, in welchen Ausnahmefällen die Zwölfteilungsregelung nach Satz 1 a. a. O. keine Anwendung findet. Danach unterbleibt die Verminderung für Kalendermonate, für die Beschäftigte 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. Für Zeiten, in denen Beschäftigte **freiwilligen Wehrdienst** nach § 58b Soldatengesetz oder **Bundesfreiwilligendienst** nach § 2 Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten, ist die Ausnahmeregelung hingegen nicht anwendbar.
- b) **Beschäftigungsverboten** nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG (siehe hierzu Ziffer 3.2.1),
- c) Inanspruchnahme von **Elternzeit** nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, **in dem das Kind geboren ist**, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (siehe hierzu Ziffer 3.2.1).

Ferner unterbleibt nach § 20 Abs. 4 **Satz 3** TV-L eine Verminderung für diejenigen Kalendermonate, in denen der/dem Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein **Krankengeldzuschuss** nicht gezahlt worden ist (siehe hierzu Ziffer 3.2.2).

3.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG

Die vollen Kalendermonate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. 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 Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c). Es besteht dann ein Anspruch auf eine ungekürzte Jahressonderzahlung.

Bestand am Tag **vor** dem Antritt der Elternzeit hingegen **kein** Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, liegen die Voraussetzungen nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c nicht vor, so dass die Jahressonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu **kürzen** ist (z. B. ein Beschäftigter nimmt Elternzeit in Anspruch und war unmittelbar zuvor in unbezahltem 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:

Eine Beschäftigte entbindet am 5. März 2012, dem Tag, der auch im ärztlichen Zeugnis als mutmaßlicher Entbindungstag angegeben war. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt die Beschäftigte vom 1. Mai 2012 bis einschließlich 4. März 2014 Elternzeit in Anspruch. Am Tag vor Beginn der Elternzeit (30. April 2012) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Jahressonderzahlung 2012 wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes in voller Höhe gezahlt. Weder die Mutterschutzfristen noch die Elternzeit im Kalenderjahr 2012 führen zu einer Kürzung des Anspruchs.

Im Kalenderjahr 2013 entfällt die Jahressonderzahlung nach § 20, weil wegen des während der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses im gesamten Kalenderjahr 2013 kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht. Die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 liegen nicht mehr vor, da das Kind bereits im Vorjahr geboren wurde. Die Jahressonderzahlung ist im Kalenderjahr 2013 deshalb um $\frac{1}{12}$ zu kürzen, d. h. sie entfällt.

Im Kalenderjahr 2014, dem Jahr der Beendigung der Elternzeit, wird die Jahressonderzahlung um $\frac{2}{12}$ gekürzt. Dabei führen nur die beiden vollen Kalendermonate Januar und Februar 2014 zu einer Kürzung, denn im März 2014 wird bereits wieder 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 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c, weil dem Beginn der neuen Elternzeit für das weitere Kind kein Entgeltanspruch vorausgeht.

3.2.2 Krankengeldzuschuss

Nach § 20 Abs. 4 Satz 3 unterbleibt eine Verminderung für Kalendermonate, für die dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit Anspruch auf längstens 39 Wochen Krankengeldzuschuss ist vom 2. Januar bis 5. November arbeitsunfähig erkrankt. Am 6. November nimmt der Beschäftigte die Arbeit wieder auf. Vom 2. Januar bis 12. Februar (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21. Anschließend wird vom 13. Februar bis 1. Oktober (= Ende der 39. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 gezahlt.

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 Beschäftigte dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 haben (§ 20 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3). Somit ist der gesamte Zeitraum von 39 Wochen (2. Januar bis 1. Oktober), in dem Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 TV-L gezahlt wird, berücksichtigungsfähig. Auch die Zahlungsunterbrechung in der Zeit vom 2. Oktober bis zum 5. November ist unbeachtlich, weil die Unterbrechung jeweils keinen vollen Kalendermonat umfasst. Am 1. Oktober bestand für einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss und ab dem 6. November besteht mit der Wiederaufnahme der Arbeit wieder Anspruch auf Entgelt.

4. Übergangsregelung für bis zum 20. Mai 2006 vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6)

§ 20 Abs. 6 trifft eine Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum **20. Mai 2006** vereinbart wurden. Sie beinhaltet Abweichungen vom Stichtag 1. Dezember und vom (Regel-)Bemessungszeitraum.

4.1 Abweichung vom Stichtagsprinzip 1. Dezember

Abweichend von § 20 Abs. 1, der voraussetzt, dass Beschäftigte am 1. Dezember "im Arbeitsverhältnis stehen", erhalten nach der Übergangsregelung des § 20 Abs. 6 Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet.

4.2 Abweichender Bemessungszeitraum

An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraums für die Bestimmung des durchschnittlich monatlich gezahlten Entgelts nach § 20 Abs. 3 Satz 1 (= Kalendermonate Juli, August und September) treten die letzten drei Kalendermonate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 6 Satz 2). Die Höhe der nach § 20 Abs. 3 Satz 1 berücksichtigungsfähigen Bezüge bestimmt sich nach der allgemeinen Regelung des § 4 TV ATZ.

4.3 Keine Besonderheiten bei Zwölfteilung nach § 20 Abs. 4

Durch die Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 6 wird der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nur dem Grunde nach aufrechterhalten. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich gleichwohl um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Altersteilzeitbeschäftigten auf Grund der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wegen Rentenbezugs keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 mehr haben. D. h. die sog. Zwölfteilungsregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 (Ziffer 3.1) ist auch hier anzuwenden.

4.4 Voraussetzungen im Einzelnen

Nach dem Wortlaut der Vorschrift ist für den **Stichtag 20. Mai 2006** auf die **Vereinbarung** der Altersteilzeit abzustellen. Folglich ist der Zeitpunkt des Abschlusses des ent-

sprechenden Altersteilzeitvertrages maßgeblich, der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist unerheblich.

Weitere Voraussetzung ist die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** wegen des (tatsächlichen) Bezugs einer Rente **vor dem 1. Dezember**. Die Vorschrift knüpft somit an den Wegfall des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses an. Der Eintritt in die Freistellungsphase bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ist somit kein Anwendungsfall des § 20 Abs. 6, weil der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses dadurch nicht berührt wird. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff "**wegen Rentenbezugs**" untechnisch verwandt. Dieses Tatbestandsmerkmal ist somit sowohl beim Bezug einer gesetzlichen Rente als auch beim Bezug einer der übrigen in § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ aufgezählten Leistungen erfüllt.

5. Auszahlung (§ 20 Abs. 5)

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat **November** ausgezahlt (§ 20 Abs. 5).

Die Jahressonderzahlung ist **zusatzversorgungspflichtiges** Entgelt. Das gilt auch für Entgeltbestandteile, die in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung einfließen, ohne selbst zusatzversorgungspflichtig zu sein (z. B. Nachtarbeitszuschläge).

In Auswirkung der Entscheidung des BAG vom 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 - zum Pfändungsschutz bei der Sparkassensonderzahlung (§ 44 TVöD BT-S) stellt auch die Jahressonderzahlung nach § 20 keine Weihnachtsvergütung im Sinne von § 850a Nr. 4 ZPO dar und unterliegt daher **im vollen Umfang der Pfändung**.