



Dezember 2010

## Keine anteilige Kürzung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

(LAG Rheinland-Pfalz, Aktenzeichen 8 Sa 579/09 vom 10. Februar 2010:

In § 20 Abs. 4 Satz 1 des TV-Länder und des TVöD ist geregelt, dass sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung im Sinne von § 21 TV-L bzw. TVöD hat, um jeweils ein Zwölftel der vollen Jahressonderzahlung mindert. Das Land Rheinland-Pfalz hat als Arbeitgeber einer Lehrkraft dies so interpretiert, dass bei der Zwölftelung nur auf das Arbeitsverhältnis abzustellen ist, das am 1. Dezember besteht. Im vorliegenden Fall war die Lehrkraft beim Land Rheinland-Pfalz bis zum 20. Juni 2008 befristet beschäftigt. Nach einer Unterbrechung wurde sie ab 1. August 2008 wieder beschäftigt. Das Land hat aufgrund seiner Interpretation des § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L angenommen, dass die Jahressonderzahlung nur 5/12 - für die Monate August bis Dezember 2008 - beträgt.

Dieser Auffassung ist das Landesarbeitsgericht des mit Rechtsschutz der GEW geführten Verfahrens nicht gefolgt. Es hat vielmehr der Lehrkraft einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 11/12, das heißt auch unter Berücksichtigung der Monate Januar bis Juni 2008, zuerkannt. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind für die Zwölftelung auch diejenigen Kalendermonate des Kalenderjahres zu berücksichtigen, in denen ein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem vorausgegangenen Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei kommt es nicht darauf an, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen ist.

Das Landesarbeitsgericht kommt zu diesem Ergebnis aufgrund des insoweit eindeutigen Wortlauts des § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L. Die Interpretation des Landes Rheinland-Pfalz lässt sich dagegen weder aus dem Wortlaut noch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang herleiten.

### Anspruch geltend machen

Ansprüche aus dem TV-L und dem TVöD verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Kolleginnen und Kollegen, deren Jahressonderzahlung für das Jahr 2010 wie bei dem geschilderten Fall aus Rheinland-Pfalz gekürzt wurde, weil ihr Arbeitsverhältnis für mindestens einen Monat unterbrochen war, sollten deshalb die restliche Jahressonderzahlung beim Arbeitgeber innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist schriftlich geltend machen. Die Ausschlussfrist beginnt am 1. Dezember 2010 und endet am 31. Mai 2011.

Ob auch im Falle eines im Verlauf des Kalenderjahres erfolgten Arbeitgeberwechsels die beim vorherigen Arbeitgeber zurückgelegten Kalendermonate, in denen ein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung bestanden hat, bei der Zwölftelung zu berücksichtigen sind, ist unentschieden. Eines aber dürfte in dieser Hinsicht klar sein: Gilt bei den vorherigen Arbeitgeber der TV-L bzw. TVöD nicht oder handelt es sich um einen privaten Arbeitgeber, der den TV-L bzw. den TVöD nicht anwendet, kommt eine Berücksichtigung der in dem entsprechenden Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr zurückgelegten Zeiten für die Zwölftelung überhaupt nicht in Frage.

Ilse Schaad

Leiterin des Vorstandsbereiches Angestellten- und Beamtenpolitik