

Jahressonderzahlung

Zusatzabkommen

zu den Bundes-Rahmentarifverträgen

für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin

in den jeweils gültigen Fassungen

vom 26. April 1993

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**

Jahres-Sonderzahlung

Zusatzabkommen

zu den Bundes-Rahmentarifverträgen
für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte
im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
im alten Bundesgebiet einschließlich
West-Berlin

in den jeweils gültigen Fassungen

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Druselstraße 51, 3500 Kassel-Wilhelmshöhe

wird folgendes Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung geschlossen:

§1 Geltungsbereich

Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin, jedoch ohne das ehemalige Staatsgebiet der Deutschen Demokratischen Republik einschließlich Ost-Berlin (DDR)

Fachlich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die dem Geltungsbereich (des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder (des Bundesrahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau unterliegen.

Persönlich:

Alle in den Ziffer 2 genannten Betrieben bzw. selbständigen Betriebsabteilungen Beschäftigten - einschließlich der Auszubildenden -, die dem persönlichen Geltungsbereich (des Bundesrahmen-Tarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder (des Bundesrahmen-Tarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau unterliegen.

§2 Art der Leistung

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Vorschriften.

§3 Höhe der Leistung

Die Höhe der Jahressonderzahlung errechnet sich wie folgt:

1. Für gewerbliche Arbeitnehmer, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,60 DM.

2. Für Angestellte, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

Anzahl der vom Arbeitnehmer in Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,50 DM.

3. Für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,30 DM

§4 Abrechnungszeitraum und Fälligkeit

1. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr
2. Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen, und zwar (in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des § 3 unter Zugrundelegung der Monate Januar bis Juni errechnet, mit der Entgeltzahlung für Juni, und (in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des §3 unter Zugrundelegung der Monate Juli bis Dezember ergibt, mit der Entgeltzahlung für Dezember.

Abweichende Betriebs- oder individuelle Vereinbarungen sind zulässig.

3. Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit (§ 5) aus dem Arbeitsverhältnis aus, endet der letzte Abrechnungszeitraum mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens und ist entsprechend verkürzt. Die Auszahlung des letzten, anteiligen Jahres-Sonderzahlungs-Teilbetrages erfolgt dann mit der letzten Entgeltzahlung.

§5 Anspruchsvoraussetzung

Der Anspruch kann erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung in demselben Betrieb geltend gemacht werden.

§6 Anrechenbarkeit

Für die Berechnung solcher Ansprüche, die nach gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften nach dem Entgelt berechnet werden, bleiben die Leistungen nach dem Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung außer Ansatz.

§7 Erläuterungen

Bestandteil dieses Zusatzabkommens sind die als Anlage beigefügten Erläuterungen zum Zusatzabkommen zu den Bundesrahmen-Tarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau über die Jahres-Sonderzahlung.

§8 Sonstiges

Gleichzeitig mit Inkrafttreten des Zusatzabkommens am 1. Januar 1990 ist das „Zusatzabkommen über Urlaubsgeld“ vom 17. Juni 1986 als durch das „Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzuwendung“ abgelöst endgültig außer Kraft getreten.

§9 Inkrafttreten und Kündigung

Das Abkommen tritt im übrigen unverändert am 1. April 1993 in Kraft. Es kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. März, erstmals jedoch zum 31. März 1994, per Einschreiben gekündigt werden.

Hofheim-Diedenbergen, den 26. April 1993

Bundesverband Garten-, Land-
schafts- und Sportplatzbau e. V.
5340 Bad Honnef 1

Robert Schwarz
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau-,
Land- und Forstwirtschaft
W-3500 Kassel-Wilhelmshöhe

Günther Lapps
Vorsitzender

Anlage 1 zum Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung

Erläuterungen zum Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung

Zu § 1 - Geltungsbereich

Das Zusatzabkommen gilt nicht für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeiter-Gesetzes sowie für Volontäre und Praktikanten.

Zu § 3 - Höhe der Leistung

Bei Arbeitern wird für jede tatsächlich gearbeitete Stunde der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag gewährt, nach dem Zusatzabkommen in der Fassung vom 22. August 1989: 0,60 DM (für Arbeiter über 18 Jahre). Für Zeitlöhner sind demnach alle Zeitlohnstunden heranzuziehen, die im für die jeweilige Auszahlung zugrunde zulegenden Zeitraum geleistet worden sind. Bei Leistungslöhnern, z. B. Akkord- oder Prämien-Löhnern, sind ebenfalls nur die tatsächlich nur die geleisteten Arbeitsstunden maßgeblich. Werden beim Leistungslohn durch Mehrleistung sogenannte „Gutstunden“ erzielt, sind diese für die Jahres-Sonderzahlung nicht zu berücksichtigen. Fehlstunden, die durch Urlaub, Krankheit Feiertage, gesetzliche oder tarifliche Freistellung einschließlich Schlechtwetterstunden, sonstiges entschuldigtes Fehlen oder unentschuldigtes Fehlen entstehen, bleiben bei der Berechnung der Jahres-Sonderzahlung bzw. ihrer Teilbeträge außer Betracht.

Für Angestellte sowie Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt für die Berechnung das für Arbeiter Gesagte entsprechend, nur dass für Angestellte ein anderer Satz für jede tatsächlich gearbeitete Stunde gewährt wird, für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren noch ein anderer Satz, nämlich der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag. Bei Auszubildenden und berufsschulpflichtigen Arbeitnehmern sind die Berufsschulzeiten nicht mit anzurechnen.

Zu § 4 - Abrechnungszeitraum und Fälligkeit

Für die erste Teilzahlung sind die in den Monaten Januar bis Juni je einschließlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für den Monat Juni. Für die Berechnung des zweiten Teilbetrages sind dementsprechend die Monate Juli bis Dezember je einschließlich heranzuziehen. Die Auszahlung des zweiten Teilbetrages erfolgt mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für Dezember. Abweichende Vereinbarungen können getroffen werden.

Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres und damit während des Abrechnungszeitraumes aus, dann dauert der letzte Abrechnungszeitraum nur bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens, ist also entsprechend kürzer. Dann besteht Anspruch auf Jahres-Sonderzahlung auch nur in der Höhe, die sich auf Basis der bis dahin tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ergibt. Dieser letzte, anteilige Teilbetrag ist dann nicht zum sonst üblichen Auszahlungstermin, sondern mit der letzten Entgeltzahlung zu bezahlen.

Zu § 5 - Anspruchsvoraussetzung

Die Sechsmonatsfrist ist eine Wartezeit. Das bedeutet, dass der Anspruch zwar mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses entsteht, jedoch erst nach der Wartezeit gemäß § 5 geltend gemacht werden kann. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, kann der Anspruch weder sofort noch später geltend gemacht werden; die auf die Dauer eines solchen Arbeitsverhältnisses entfallene Jahres-Sonderzahlung muss also nicht bezahlt werden.

Entscheidend für die Erfüllung der Wartezeit ist, dass das Arbeitsverhältnis sechs volle Kalendermonate bestanden hat. Wie lange der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hat, ist unerheblich. Das Arbeitsverhältnis muss jedoch während der Sechsmonatsfrist ununterbrochen bestanden haben. In bestimmten Fällen wird eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses allerdings nicht als solche gewertet. Hierzu zählen beispielsweise Unterbrechungen wegen Ableistung des gesetzlichen Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung (§ 6 Ziffer 1 Arbeitsplatzschutzgesetz) oder Unterbrechungen wegen Ausscheidens und Wiedereintritts im Zusammenhang mit einer Niederkunft (§ 10 Mutterschutzgesetz).

Frankfurt/Main, den 22. August 1998/3. Mai 1991
Hofheim-Diedenbergen, den 26. April 1993