

---

## **Die Jahressonderzahlung im Bereich der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst - Caritas -**

Während für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb der Anlagen 31 bis 33 AVR Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld gezahlt werden, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Anlagen 31 bis 33 AVR eine Jahressonderzahlung.

Häufig jedoch treten Probleme im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe dieser Jahressonderzahlung auf.

Rechtsgrundlage für den Anspruch auf eine Jahressonderzahlung sind die §§ 16 der Anlage 31, 32 AVR und § 15 der Anlage 33 AVR. Die Jahressonderzahlung stellt eine Gegenleistung für die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbrachte Arbeitsleistung dar und hat Vergütungscharakter.<sup>1</sup> Gleichzeitig soll mit der Jahressonderzahlung die Betriebstreue honoriert und die Mitarbeiter auch für die Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit motiviert werden.<sup>2</sup>

### **Anspruchsvoraussetzungen**

Der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung ist von zwei Merkmalen abhängig:

1. Bestehen eines Dienstverhältnisses
2. ... am 1. Dezember (Stichtagprinzip)

Ausschlaggebend ist das tatsächliche Bestehen eines Dienstverhältnisses. Eine Mindestdauer des Dienstverhältnisses wird nicht vorausgesetzt. Ein Anspruch besteht demnach auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens einen Tag im laufenden Kalenderjahr bestanden hat.<sup>3</sup> Da nur auf den rechtlichen Bestand des

---

1 BAG Urteil vom 10.11.2010 – 5 AZR 633/09

2 BAG Urteil vom 12.12.2012 – 10 AZR 922/11

3 Papenheim in Arbeitsrecht der Caritas Anlagen 31/32 § 16 Rn.4, Stand 2020

Dienstverhältnisses abgestellt wird, sind Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit, Sonderurlaub) unschädlich. Aufgrund des Stichtagprinzips muss das Dienstverhältnis am 1. Dezember des Kalenderjahres bestehen. Diese Regelung ist eng auszulegen. Es ist unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember bestanden hat und wie lange es nach dem Stichtag noch andauert.<sup>4</sup>

Im Umkehrschluss besteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember des jeweiligen Jahres endet.

### **Beispiele:**

Mitarbeiter A wird zum 1. Dezember 2020 bei der Einrichtung X eingestellt. Er hat einen Anspruch auf Jahressonderzahlung, da am Stichtag ein Dienstverhältnis besteht.

Mitarbeiter B steht in einem Dienstverhältnis bei der Einrichtung X und befindet sich in der Zeit vom 1. November 2020 bis 31. Dezember 2020 in Elternzeit. Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht. Ein Dienstverhältnis liegt tatsächlich weiterhin vor. Es ruht lediglich aufgrund der Elternzeit.

Mitarbeiter C steht in einem Dienstverhältnis bei der Einrichtung. Er scheidet zum 30. November 2020 aus dem Dienstverhältnis aus. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, weil zum Stichtag des 1. Dezember 2020 kein Dienstverhältnis mehr besteht.

**Beachte:** Für die Mitarbeiter im Geltungsbereich der Anlage 31 gilt hier eine Ausnahmeregelung. Gemäß § 16 Abs. 6 der Anlage 31 AVR erhalten sie auch dann eine anteilige Jahressonderzahlung, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet.

### **Sonderregelung der Zentral-Koda<sup>5</sup>:**

Mitarbeiter nach den Anlagen 32 und 33 erhalten jedoch beim Ausscheiden vor dem 1. Dezember eine anteilige Jahressonderzahlung, wenn sie anschließend ihre Tätigkeit im kirchlichen Dienst der katholischen Kirche fortsetzen **und einen entsprechenden Antrag stellen.**

Der Anspruch beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat; dabei gilt bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen als ein Kalendermonat.

Dies hat die Zentral-Koda am 23. November 2016 durch eine Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen, die unmittelbar im Bereich der Caritas anzuwenden ist.

Voraussetzung: Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen (Arbeitsrechtliche Kommission -> KODA).

<sup>4</sup> Papenheim in Arbeitsrecht der Caritas Anlagen 31/32 § 16, Rn.3, Anlage 33 § 15, Rn.2, Stand 2020

<sup>5</sup> Papenheim in Arbeitsrecht der Caritas Anlagen 31/32 § 16, Rn.3a, Anlage 33 § 15, Rn.2, Stand 2020

## **Höhe der Jahressonderzahlung**

Die Höhe der Jahressonderzahlung wird nach sozial gestaffelten Bemessungssätzen bestimmt. Sie ist abhängig von:

- der Entgeltgruppe des Mitarbeiters
- der Höhe des Bemessungsentgelts
- der Zahl der Kalendermonate, in denen der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat

Aufgrund einer Staffelung erhalten Mitarbeiter der unteren Entgeltgruppen einen höheren Anteil ihres durchschnittlichen Entgelts als die Mitarbeiter der mittleren und höheren Entgeltgruppen.

Für die Jahressonderzahlung von Mitarbeitern in der Entgeltgruppe S9 findet der für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

EG 1 bis 8 (Anlagen 31/32: P4 – P8 / Anlage 33: S2 – S8b + S9)	86 v. H.
EG 9a bis 12 (Anlagen 31/32: P9 – P16 / Anlage 33: S10 – S18)	76 v. H.
EG 13 bis 15	56 v. H.

Maßgeblich ist immer die Entgeltgruppe in der der Mitarbeiter im September des jeweiligen Kalenderjahres eingruppiert war. Spätere Auf- oder Abstiege werden nicht berücksichtigt (§§ 16 Abs. 2 S. 2 der Anlage 31, 32 AVR, § 15 Abs. 2 S. 2 der Anlage 33 AVR).

Als Bemessungsgrundlage dient regelmäßig das dem Mitarbeiter in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt, §§ 16 Abs. 2 S.1 der Anlage 31,32 AVR und § 15 Abs. 2 S. 1 der Anlage 33 AVR.

Wird das Dienstverhältnis erst nach dem 30. September des Kalenderjahres begründet, tritt ein Ersatzbemessungszeitraum ein. Anstelle des ursprünglichen Bemessungszeitraums gilt der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses, §§ 16 Abs. 2 S. 3 der Anlage 31, 32 AVR und § 15 Abs. 2 S. 3 der Anlage 33 AVR.

Immer zu berücksichtigen sind folgende Bestandteile des monatlichen Entgelts:

- Tabellenentgelt
- alle ständigen und unständigen Entgeltbestandteile
- Entgelte für Überstunden und Mehrarbeit, soweit sie im Dienstplan vorgesehen waren
- fortzuzahlendes Entgelt

Gemäß §§ 16 Abs. 2 S. 1 der Anlage 31, 32 AVR, § 15 Abs. 2 S. 1 der Anlage 33 AVR bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen sind dagegen:

- Entgelte für Überstunden und Mehrarbeit, die nicht im Dienstplan ausgewiesen sind
- Leistungszulagen
- Leistungs- und Erfolgsprämien

### **Kürzung der Jahressonderzahlung**

In Fällen der Unterbrechung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber wird die Jahressonderzahlung nur anteilig ausgezahlt, §§ 16 Abs. 4 S. 1 der Anlage 31, 32 AVR und § 15 Abs. 4 S. 1 der Anlage 33 AVR.

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung nach §§ 16 Abs. 1 der Anlage 31, 32 AVR und § 15 Abs. 1 der Anlage 33 AVR vermindert sich folglich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat ohne Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung. Bei der Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung sind alle Dienstverhältnisse zu berücksichtigen, die im Kalenderjahr mit demselben Dienstgeber bestanden haben.<sup>6</sup>

Unerheblich ist dabei, ob die Dienstverhältnisse bei demselben Dienstgeber ununterbrochen bestanden haben.

War der Mitarbeiter im Laufe des Jahres aber bei einem anderen Dienstgeber beschäftigt, kann eine Kürzung der Jahressonderzahlung gemäß der Zwölftelregelung erfolgen.<sup>7</sup>

**Beispiel:**

Mitarbeiter A war von Januar 2020 bis Juni 2020 in der Einrichtung B befristet beschäftigt. Seit September 2020 besteht ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei demselben Dienstgeber. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Jahressonderzahlung. Trotz Unterbrechung werden beide Dienstverhältnisse in die Berechnung mit einbezogen. Der Anspruch wird allerdings für die Monate Juli und August 2020, in denen kein Anspruch auf Entgeltzahlung bestand, um je 1/12 gekürzt.

**Beachte:** In den Fällen der §§ 16 Abs. 4 S. 2 der Anlage 31, 32 AVR, § 15 Abs. 4 S. 2 der Anlage 33 AVR ist eine Kürzung trotz fehlenden Anspruchs auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung ausgeschlossen. Zeiten des Grund- oder Zivildienstes, Beschäftigungsverbote, Elternzeit (im Jahr der Geburt) führen folglich nicht zu einer Verminderung der Jahressonderzahlung.

**Fälligkeit, §§ 16 Abs. 5 der Anlage 31, 32 AVR, § 15 Abs. 5 der Anlage 33 AVR**

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Im Ermessen des Dienstgebers kann ein Teil auch schon zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Dafür spricht auch, dass die Jahressonderzahlung das bis zum Jahre 2010 gewährte Urlaubsgeld zum Teil ersetzt.

**Pfändbarkeit, § 850 a Nr. 4 ZPO**

Die Jahressonderzahlung ist keine teilweise unpfändbare Weihnachtswendung.

Unpfändbar nach § 850 a Nr. 4 ZPO sind Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500 Euro.

Folglich unterfällt nur eine zweckgerichtete Zuwendung im Zusammenhang mit Weihnachten, die zur Deckung des erhöhten Aufwands gezahlt wird, dem Pfändungsschutz gemäß § 850 a Nr. 4 ZPO. Dies ergibt sich aus der Systematik der Vollstreckungsvorschrift.

Die Jahressonderzahlung hat aber keinen Bezug zum Weihnachtsfest. Ein solcher Bezug lässt sich aus dem Wortlaut der entsprechenden Vorschriften nicht entnehmen. Ebenso gegen einen Bezug zu Weihnachten spricht, dass die

Jahressonderzahlung auch vorzeitig ausgezahlt werden kann. Nach ihrem Sinn und Zweck stellt sie eine zusätzliche Vergütung dar und ist keine reine Gratifikation.

Im Ergebnis besteht für die Jahressonderzahlung kein Pfändungsschutz, wenn und soweit das Entgelt des Mitarbeiters den pfändungsfreien Betrag übersteigt.<sup>8</sup>

### **Fazit**

Alle Mitarbeiter im Geltungsbereich der Anlagen 31, 32 und 33, die am 1. Dezember des Kalenderjahres in einem Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern gilt eine Sonderregelung. Sie erhalten auch bei Ausscheiden vor dem 1. Dezember eine anteilige Jahressonderzahlung.

Mitarbeiter nach den Anlagen 32 und 33 erhalten aufgrund einer Sonderregelung der Zentral- Koda beim Ausscheiden vor dem 1. Dezember eine anteilige Jahressonderzahlung, wenn sie anschließend ihre Tätigkeit im Bereich der verfassten Kirche fortsetzen **und einen entsprechenden Antrag stellen**. Bei einem Wechsel zu einem anderen caritativen Dienstgeber findet diese Regelung keine Anwendung.

Die Höhe bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt in den Monaten Juli, August und September des Kalenderjahres.

Die Auszahlung erfolgt regelmäßig mit dem Tabellenentgelt für November.

Aufgrund des fehlenden Bezuges zum Weihnachtsfest fällt die Jahressonderzahlung nicht unter den Pfändungsschutz des § 850 a Nr. 4 ZPO.

---

<sup>8</sup> BAG Urteil vom 14.3.2012 – 10 AZR 778/10