

Tarifvertrag Sonderzahlung

für das
Holz- und Kunststoff verarbeitende Handwerk
(Tischlerhandwerk)

in den Ländern
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Abgeschlossen am: 7. November 2012

Gültig ab: 1. Januar 2013

Ergänzt/aktualisiert am: 12. Januar 2022

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird teilweise auf die gendergerechte Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Leistungsvoraussetzung	4
§ 3	Höhe der Sonderzahlung	4
§ 4	Fälligkeit	5
§ 5	Öffnungsklausel	5
§ 6	Inkrafttreten und Laufdauer	5

Auszug Tarifvertrag

Zwischen der Tariftgemeinschaft der Landesinnungsverbände des Tischlerhandwerks
der neuen Bundesländer, vertreten durch

Fachverband Tischler Mecklenburg-Vorpommern

Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Mönchstraße 48, 18439 Stralsund

sowie

Fachverband Tischler Brandenburg

Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Otto-Erich-Straße 11-13, 14482 Potsdam

sowie

Fachverband Tischler Sachsen

Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Oskar-Maune-Straße 2, 01156 Dresden

sowie

Fachverband Tischler Sachsen-Anhalt

Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Dessauer Straße 8, 06886 Lutherstadt Wittenberg

sowie

Tischlerverband Thüringen e.V.

Puschkinallee 3, 99867 Gotha

und der IG Metall, vertreten durch:

IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

sowie

IG Metall Bezirksleitung Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg

sowie

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12, 30159 Hannover

sowie

IG Metall Bezirksleitung Mitte

Wilhelm-Leuschner-Straße 93, 60329 Frankfurt am Main

ist folgender **Tarifvertrag über Sonderzahlungen** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages.

§ 2 Leistungsvoraussetzung

- 1 Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen als Teil eines 13. Monatsverdienstes. Für jeden Monat der Beschäftigung, entsteht ein Anspruch auf ein Zwölftel der betrieblichen Sonderzahlung.
- 2 Keinen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen erwerben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung gemäß Ziffer III. dieses Tarifvertrages.

§ 3 Höhe der Sonderzahlung

- 1 Die Sonderzahlung beträgt für Beschäftigte, die am 1. Dezember des Auszahlungsjahres im Betrieb beschäftigt sind, 55 Prozent eines durchschnittlichen Monatsverdienstes.
- 2 Beschäftigte mit bis zu fünf Jahren nachgewiesener beruflicher Tätigkeit erhalten 50 Prozent, Beschäftigte ab fünf Jahren nachgewiesener beruflicher Tätigkeit erhalten 100 Prozent der Sonderzahlung gemäß Ziffer 1.
- 3 Die Sonderzahlung wird auf maximal 70 % der Entgeltgruppe 6 beschränkt.
- 4 Angefangene Kalendermonate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage bestand.
- 5 Berechnungsgrundlage ist der Bruttomonatsverdienst des Monats Januar. Für die Feststellung des Bruttomonatsverdienstes gilt:
 - a) **Es gehören dazu:**
Monatsentgelt, Urlaubsentgelt, gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle sowie bei Kuren und Schonzeiten.
 - b) **Es gehören nicht dazu:**
Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Montagezuschläge, Auslösungen, Verpflegungszuschüsse, Werkzeuggeld, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld) sowie Zahlungen im Krankheitsfalle, die nicht aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfolgen, sowie zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, AVWL und dergleichen.
 - c) **Es sind hinzuzurechnen:**
Entgeltausfall für Fehlzeiten, die von dem Arbeitnehmer nicht zu vertreten sind. Dazu gehören: Kurzarbeit sowie Ausfallzeiten, die durch Teilnahme an Tarifverhandlungen, an Schulungskursen, die von den Tarifvertragsparteien einberufen wurden oder an Lehrgängen, die der beruflichen Weiterbildung dienen, Entgeltumwandlungsbeträge zur betrieblichen Altersvorsorge sowie Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, entstehen. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine entsprechend anteilige Leistung.
- 6 Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Ergebnis- und/oder Umsatzbeteiligungen (keine Provisionen), Treueprämien, die im Laufe des Kalenderjahres ausgezahlt werden, gelten als Sonderzahlung im Sinne dieses Tarifvertrages und sind auf den tariflichen Anspruch anzurechnen. Das gilt auch für Leistungen dieser Art, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat.

- 7 Arbeitnehmer, die dem Betrieb am 1. Dezember des laufenden Jahres weniger als 12 Kalendermonate, jedoch mindestens 4 Kalendermonate angehören, erhalten für jeden Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit, der vor dem 1. Dezember liegt, ein Zwölftel der Sonderzahlung. Berechnungsgrundlage ist für diese Arbeitnehmer der Bruttomonatsverdienst des ersten Monats ihrer Betriebszugehörigkeit.
- 8 Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund rechtskräftiger verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers aus dem Betrieb aus, so hat er keinen Anspruch auf die Sonderzahlung des betreffenden Jahres. Bereits gezahlte Sonderzahlungen des betreffenden Jahres sind zurückzuzahlen.

§ 4 Fälligkeit

- 1 Die Sonderzahlung soll zwischen dem 15. November und 10. Dezember ausgezahlt werden.
- 2 Durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft – kann die Auszahlung der Jahressonderzahlung, abweichend von Ziffer 1 und bei Wegfall von § 3 Ziffer 8, monatlich vorgenommen werden. Die Betriebsparteien sollen diese Verfahrensweise möglichst einmal am Anfang des Jahres festlegen.

§ 5 Öffnungsklausel

Von diesem Tarifvertrag kann nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abgewichen werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, einen diesbezüglichen Antrag innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung abschließend zu behandeln.

§ 6 Inkrafttreten und Laufdauer

- 1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so verlängert er sich jeweils um ein Jahr. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.
- 2 Die Kündigung kann nur von allen Arbeitgeberverbänden gegen alle beteiligten Bezirke der IG Metall oder von allen beteiligten Bezirken der IG Metall gegen alle beteiligten Arbeitgeberverbände gerichtet werden.

Die federführenden Stellen sind berechtigt, für die Gemeinschaft ihrer Seite Erklärungen entgegenzunehmen und abzugeben mit Wirkung für alle. Die Federführung liegt für die Arbeitgeberverbände bei der geschäftsführenden Stelle der Arbeitgeberseite, auf Seiten der IG Metall beim Vorstand.



Potsdam/Berlin, 7. November 2012

Dresden, 12. Januar 2022

[Redacted]	
Fachverband Tischler Mecklenburg-Vorpommern Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
[Redacted]	
Fachverband Tischler Brandenburg Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
[Redacted]	
Fachverband Tischler Sachsen Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	IG Metall Bezirksleitung Küste
[Redacted]	
Fachverband Tischler Sachsen-Anhalt Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks	IG Metall Bezirksleitung Mitte
[Redacted]	
Tischlerverband Thüringen e.V.	