

Wenn Weihnachten im November ist

// Das Weihnachtsfest steht zwar noch vor der Tür, doch der Tarifvertrag bringt Arbeitnehmer/innen einen Teil der Bescherung vorweg. Die dann kommende Weihnachtszeit sollte genutzt werden, um die Gehaltsmitteilung vom November nochmals genauer anzuschauen. Dieser Tipp sollte vor allem von denen angenommen werden, die wegen Krankheitsvertretungen immer wieder befristete Verträge bekommen haben. //

Es geht um die Jahressonderzahlung, vulgo „Weihnachtsgeld“.

In Paragraph 20 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) ist geregelt, dass Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, diese Gratifikation erhalten.

Höhe der Jahressonderzuwendung

Für die Höhe ist sowohl die Entgeltgruppe als auch der Beschäftigungsumfang der letzten drei Monate entscheidend. Wer in den Entgeltgruppen (EG) 9 bis 11 eingruppiert ist (Fachlehrer/innen, GH-Lehrer/innen) bekommt 80 Prozent; für Beschäftigte in den EG 12 und 13 sind es lediglich 50 Prozent, EG 14 und 15 finden nur noch 35 Prozent auf ihrem Gehaltszettel.

Bezugsgröße für die Prozente ist das durchschnittliche Entgelt der Monate Juli, August und September. Wer also nach den Sommerferien sein Deputat geändert hat, darf sich nicht wundern, wenn der Betrag keinen Bezug zum Monatsentgelt November hat. Man denke an den Sommer zurück!

Sonderfall: Befristet Beschäftigte

Interessant wird es für Kolleginnen und Kollegen, die in der Vergangenheit immer wieder befristet, aber mit Unterbrechungen tätig waren. Früher gingen die Arbeitgeber immer davon aus, dass nur das Arbeitsverhältnis zählt, das am 1. Dezember bestand, zählten die früheren gar nicht mit und zahlten dann nur anteilig für die Monate seit Beginn dieser letzten Befristung. Frühere Befristungen fielen durch den Rost.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat dem einen Riegel vorgeschoben und geurteilt, dass alle Zeiten im Kalenderjahr, in denen ein Beschäftigungsverhältnis nach TV-L beim selben Arbeitgeber bestand, für die Bemessung der

Jahressonderzahlung berücksichtigt werden müssen (Urteil vom 10. Februar 2010, 8Sa 579/09).

Wer also eine solche „Jahreskarriere“ 2017 hinter sich gebracht hat, sollte sich hurtig daran machen, seine Gehaltsmitteilung vom November daraufhin zu überprüfen. Kommt sie oder er zum Schluss, dass etwas nicht stimmen könnte, sollte sie oder er die korrekte Bezahlung geltend machen.

Ausschlussfrist beachten!

Diese Geltendmachung muss an das LBV gerichtet werden. Es muss dabei beachtet werden, dass nach Paragraph 37 TV-L eine Ausschlussfrist von sechs Monaten besteht. Innerhalb dieser Zeitspanne muss dies schriftlich erklärt werden. Wer lieber beim LBV mal kurz anruft und Bescheid geben will, wird sich ggf. nach dieser Zeit ärgern. Der Tarifvertrag verlangt die Schriftform!

Die GEW hilft weiter

Um das Ganze zu vereinfachen, bietet die GEW ihren Mitgliedern eine Überprüfung der Gehaltsmitteilung vom November an und stellt – falls notwendig – ein Musterschreiben zur Verfügung.

Vielleicht gibt es dann im Frühjahr ein zweites Weihnachten.

Weitere Arbeitnehmer/innen-Infos unter:

[//www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/](http://www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/)

Arbeitnehmervertreter/innen im Hauptpersonalrat (HPR) und in den Bezirkspersonalräten (BPR)



Margit Stolz-Vahle
HPR



Günter Thum-Störk
HPR



Bärbel Etzel-Paulsen
BPR Stuttgart



Roland Theophil
BPR Stuttgart



Christel Pörsch
BPR Karlsruhe



Edmund Schnaitter
BPR Tübingen



Konrad Wiget
BPR Tübingen



Ilse Moeser
BPR Freiburg

Wenn Sie Unterstützung und Hilfe in dienstlichen Angelegenheiten benötigen, wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihre Personalräte und Personalrätinnen (siehe Aushang in den Schulen oder GEW Jahrbuch). Nur wenn Sie sich an uns wenden, dürfen wir aktiv werden und können Sie in Ihren Belangen unterstützen und vertreten!!!