



Weihnachtsgeld, Gratifikation, 13. Monatsgehalt, Jahresabschlussvergütung: Besonderheiten der einzelnen Sondervergütungen bei der Rückforderung

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Der Begriff der Sondervergütungen ist nicht einheitlich definiert.

Es kommt daher auf den Einzelfall an, welche Qualität mit dieser Zahlung verbunden ist.

Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung zur Leistung von Sondervergütungen. Vielmehr bedarf es einer besonderen Rechtsgrundlage.

Eine solche Rechtsgrundlage kann beispielsweise mit einem Arbeitsvertrag, mit einem Tarifvertrag oder mit einer betrieblichen Übung gegeben und entstanden sein.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei zu bestimmen, unter welchen Voraussetzungen die Sondervergütung gewährt wird.

Ist beispielsweise im Arbeitsvertrag ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Anspruch auf die Sonderzuwendung nicht besteht oder diese Zuwendung freiwillig ohne Anspruch für die Zukunft geleistet wird, ist der Arbeitgeber auch bei mehrmaliger Gewährung nicht verpflichtet, in der Zukunft regelmäßig die Zuwendung an die Mitarbeiter auszuzahlen.

Der Arbeitgeber ist vielmehr frei, in jedem Jahr neu zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Gratifikation gewähren will.

Ist im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag geregelt, unter welchen Voraussetzungen die Zahlung zu erbringen ist, müssen diese Voraussetzungen erfüllt sein, damit der Arbeitnehmer den Anspruch geltend machen kann.

Im Arbeitsvertrag kann die Zahlung als reine Entgeltzahlung formuliert sein oder aber auch an eine gezeigte oder künftige Betriebstreue geknüpft sein.

Welcher Art die Sonderzuwendung ausgestaltet ist, ist im Wege der Auslegung zu ermitteln.

Für eine Belohnung der Betriebstreue spricht beispielsweise, dass die Zahlung nur gewährt wird, wenn zu einem bestimmten Stichtag (üblicherweise 30.11. eines Kalenderjahres) das Arbeitsverhältnis noch ungekündigt zum Arbeitgeber besteht.

Die Belohnung künftiger Betriebstreue wird beispielsweise durch Formulierungen zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis nicht nur am Stichtag (30.11. des Jahres) sondern auch bis zum I. Quartal des Folgejahres bestehen muss.

Liegt eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter vor, besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung im Jahr erbracht hat und auch keine Fehlzeiten mit zwingender Entgeltfortzahlung angefallen sind.

Ist jedoch eine Sondervergütung wegen erwiesener oder künftiger Betriebstreue zu zahlen, entfällt der Anspruch nicht, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Bezugsjahr keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat.

Will ein Arbeitgeber sicherstellen, dass eine gezahlte Zuwendung zurückgezahlt werden muss, so muss er dies ausdrücklich und eindeutig mit dem Arbeitnehmer vereinbaren.

Die Rückzahlungsklausel muss einen eindeutig bestimmten Zeitraum vorsehen, innerhalb der das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden muss, damit die Rückzahlungspflicht nicht entsteht. Sind die Zeiträume nicht nach billigem Ermessen festgelegt worden, gelten folgende Bestimmungen nach der Rechtsprechung des BAG.

Eine Rückzahlungsklausel, die vorsieht, dass eine Zuwendung bis zu einem Betrag von 100,00 € brutto zurückzuzahlen ist, ist unwirksam.

Erhält der Arbeitnehmer einen Betrag, der 100,00 € übersteigt, aber ein Bruttomonatsverdienst nicht erreicht, kann der Arbeitgeber verlangen, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres dauern muss, ansonsten muss der Arbeitnehmer den Betrag zurückzahlen.

Erhält der Arbeitnehmer eine Sonderzuwendung in Höhe eines vollen Monatsbezuges, kann der Arbeitgeber eine Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31.03. des Folgejahres verlangen.

Bekommt der Arbeitnehmer eine Sonderzahlung, die einen Monatsbezug übersteigt, jedoch ein zweifaches Monatsgehalt nicht erreicht, kann durchaus eine Rückzahlungsklausel bis zum 30.06. des Folgejahres die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses verlangen.

Besteht zwischen den Arbeitsvertragsparteien keine schriftliche Vereinbarung über eine Sonderzahlung, erfährt der Arbeitnehmer jedoch, dass einzelnen Arbeitnehmergruppen eine Zuwendung ausgezahlt wird, ihm selbst aber nicht, kann er versuchen, über den so genannten Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch gegen den Arbeitgeber durchzusetzen.

Der Arbeitgeber ist zwar grundsätzlich frei, eine Zuwendung nur unter bestimmten Voraussetzungen zu gewähren.

Wenn er jedoch keinen sachlichen Grund angeben kann, warum eine bestimmte Arbeitnehmergruppe eine Zuwendung erhält, eine andere jedoch nicht, kann ein Anspruch aus Gleichbehandlung gegeben sein.

Besteht keine schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien, so kann schließlich ein Anspruch auf die Zahlung der Zuwendung aus dem Grundsatz der "betrieblichen Übung" erfolgen.

Eine betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber dreimal in Folge vorbehaltlos eine Jahressonderzahlung erbringt.