



Gratifikationen

Definitionen

Sonderzuwendungen sind **alle** Leistungen, die der Arbeitgeber **neben** dem vertraglich zugesagten Entgelt erbringt.

Gratifikationen sind (nur die) Sonderzuwendungen, die der Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen gewährt, so z. B. zu Weihnachten, wegen des Urlaubs, Dienstjubiläum etc.

Das **13. Gehalt**, soweit es fest zugesagt ist und ausschließlich Leistungen in der Vergangenheit abgelten soll, ist ein regulärer Vergütungsbestandteil. Ein derartiges 13. Gehalt ist **keine** Gratifikation.

Anspruchsgrundlagen

Ein *gesetzlicher* Anspruch gegen den Arbeitgeber, zusätzlich neben dem vertraglich zugesagten Entgelt Sonderzuwendungen zu erbringen, besteht **nicht**, auch nicht kraft Gewohnheitsrechts.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht

- bei einer entsprechenden Vereinbarung im **Arbeitsvertrag** (bitte unter Stichwort "Arbeitsvertrag" nachlesen), oder
- wenn ein „**Tarifvertrag**“ mit entsprechenden Regelungen gilt, oder
- eine „**Betriebsvereinbarung**“ Ansprüche regelt.

Eine vertragliche Vereinbarung kann auch neben dem (schriftlichen) Arbeitsvertrag zu Stande kommen, und zwar **durch stillschweigendes Verhalten**: wenn der Arbeitgeber eine Gratifikation - auch unterschiedlicher Höhe - drei Jahre hintereinander ohne Vorbehalt gewährt hat. Ein Vorbehalt des Arbeitgebers vor der Zahlung der einzelnen Gratifikation führt hingegen dazu, dass es durch diese Zahlung nicht zu einer rechtlichen Bindung des Arbeitgebers kommt.

Entsprechend kann der Arbeitgeber durch regelmäßige Wiederholung auf der Ebene des Betriebs dem Arbeitnehmer ein Angebot im rechtlichen Sinne unterbreiten, zum Beispiel, indem regelmäßig im Betrieb zu Weihnachten eine Gratifikation gezahlt wird. Eine derartige Verhaltensweise des Arbeitgebers wird als **betriebliche Übung** bezeichnet; das darin liegende Angebot wird von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen gemäß § 151 BGB. Die Arbeitnehmer erwerben daraus vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordene Leistung. Eine betriebliche Übung ist nach der Rechtsprechung regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen (Ausnahme: Vorbehalt des Arbeitgebers bei jeder Zahlung oder Zahlung jeweils in unterschiedlicher Höhe).



Wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern im Betrieb oder einer bestimmten, nach objektiven Merkmalen abzugrenzenden Gruppe eine Gratifikation gewährt, kann er nicht andere Arbeitnehmer (dieser Gruppe) willkürlich von der Zahlung ausschließen - dies verbietet der **Gleichbehandlungsgrundsatz**. Willkür liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber Differenzierungsmerkmale verwendet, die von der Rechtsordnung nicht gebilligt werden, zum Beispiel die Herkunft, Geschlecht, Gewerkschaftszugehörigkeit, Teilzeitarbeit oder sonstige unsachliche Gründe.

Gratifikationen und Fehlzeiten

1. Gratifikation als zusätzliche Vergütung für Arbeitsleistung

Das 13. Monatsgehalt (keine Gratifikation!) ist eine zusätzliche Vergütung für die Arbeitsleistung. Dem Arbeitgeber kann es beispielsweise auch bei einem Weihnachtsgeld darum gehen, damit die Leistung des Arbeitnehmers im vergangenen Kalenderjahr zu belohnen.

Ist *dies* der Zweck der Gratifikation, ist der Arbeitgeber berechtigt, Fehlzeiten während des entsprechenden Zeitraumes durch Abzüge in angemessener Höhe zu berücksichtigen. Jedoch hat der Arbeitnehmer, der im Laufe des Jahres ausscheidet, vollen Anspruch auf anteilige Zahlung dieser Gratifikation (nach Maßgabe der Monate, die er für diesen Betrieb tätig war).

2. Gratifikation als Belohnung für Betriebstreue

Geht es dem Arbeitgeber hingegen darum, den Arbeitnehmer dafür zu belohnen, dass dieser im entsprechenden Zeitraum für den Betrieb tätig war, werden Fehlzeiten **nicht** anspruchsmindernd berücksichtigt.

Scheidet der Arbeitnehmer aber aus dem Anstellungsverhältnis vor dem entsprechenden Stichtag aus, führt dies in der Regel dazu, dass er keine Gratifikation mehr erhält.

3. Mischformen

Für die Einordnung wird es auf den Inhalt der Zusage ankommen, also auf Bewertungen des Gerichts. Ist eine Gratifikation sowohl Arbeitsentgelt als auch Sonderzuwendung, wird das Gericht gegebenenfalls die verschiedenen Anteile zu schätzen haben.



Beseitigung eines Anspruchs auf Gratifikation

1. Kein klagbarer Anspruch entstanden

Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit wirksam stets unter Freiwilligkeitsvorbehalt geleistet, hat der Arbeitnehmer für die Zukunft **keinen Anspruch**. Der Arbeitgeber muss hier keine Ansprüche beseitigen, sie sind zumindest für die Zukunft gar nicht entstanden.

2. Anspruch ist wirksam entstanden

Sieht ein Schuldner sich einem Anspruch ausgesetzt, kann der Schuldner diesen fremden Anspruch nicht einfach durch eigene, einseitige Erklärung beseitigen. Schon im römischen Recht galt: "Verträge muss man einhalten".

Gleichgültig, auf welcher Anspruchsgrundlage der Gratifikationsanspruch beruht, sofern er jedenfalls für die Zukunft entstanden ist, kann der Arbeitgeber ihn **nicht** durch **einseitige** Erklärung beseitigen.

Beruht der Anspruch auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, so können die Vertragsparteien die Aufhebung des Gratifikationsanspruches durch einen **Änderungsvertrag** frei vereinbaren. Rechtlich kann der Arbeitnehmer zum Abschluss eines derartigen Vertrages nicht gezwungen werden (Ausnahme: Änderungskündigung, dazu sogleich).

Ein Änderungsvertrag ist hingegen nicht möglich, wenn Anspruchsgrundlage für den Gratifikationsanspruch ein einschlägiger Tarifvertrag ist.

Dies gilt ähnlich, wenn Anspruchsgrundlage eine Betriebsvereinbarung ist; der Arbeitgeber ist allerdings berechtigt, eine derartige Betriebsvereinbarung zu kündigen.

Soweit eine ordentliche Kündigung des Vertrages möglich ist, kann der Arbeitgeber zur Beseitigung des Gratifikationsanspruches eine **Änderungskündigung** aussprechen. Dabei wird der Arbeitsvertrag einschließlich der Gratifikationsabrede ordentlich (fristgemäß) gekündigt. Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer ein neuer, identischer Arbeitsvertrag angeboten, bei dem aber jetzt die Gratifikationsabrede fehlt. Weiteres zu diesem Thema unter dem Stichwort "Änderungskündigung".

Ist Anspruchsgrundlage für die Gratifikation ein einschlägiger Tarifvertrag, ist eine derartige Änderungskündigung ausgeschlossen. Dasselbe gilt bei einer Betriebsvereinbarung, die der Arbeitgeber allerdings zu kündigen berechtigt ist.



Rückzahlungsverpflichtung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Eine vertragliche Vereinbarung, durch die sich der Arbeitnehmer bei Erhalt der Gratifikation (oder bereits im Arbeitsvertrag) in eindeutiger Form verpflichtet, bei Eintritt bestimmter, vertraglich näher definierter Voraussetzungen die Gratifikation zurückzuzahlen, ist grundsätzlich wirksam.

Als Rückzahlungsfall kann vereinbart werden zum Beispiel eine Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer, eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber oder auch die einverständliche Aufhebung des Arbeitsvertrages.

Unwirksam sind aber die Klauseln, die zu einer übermäßig langen Bindung des Arbeitnehmers führen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind Rückzahlungsklauseln **unwirksam**

- bei geringfügigen Gratifikationen bis 100 €
- bei jeder Bindung über den 30.6. des Folgejahres hinaus.

Wirksam sind Bindungsklauseln

- bei einer Gratifikation bis zur Höhe eines Monatsbezuges, aber gerade noch unter einem vollen Monatsbezug: bis zum 31.3. des Folgejahres
- bei einem Monatsbezug und mehr: nach dem 31.3., aber nicht länger als bis zum 30.6. des Folgejahres.

Eine Kündigung des Arbeitnehmers, die in der Weise wirksam wird, dass danach der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses (z. B. 31.3.) identisch ist mit dem letzten Tag der Bindungswirkung (im Beispiel: 31.3.), führt **nicht** zu einer Rückzahlungsverpflichtung.