

Anspruch auf Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld) ?

Die Gratifikation ist eine Zuwendung, die auf Grund eines besonderen Anlasses zusätzlich zur laufenden Arbeitsvergütung gezahlt wird. Sie ist eine Anerkennung für geleistete Dienste und ein Anreiz für weitere Betriebstreue. Häufige Anlässe für die Zahlung einer Gratifikation sind: Weihnachten, Jubiläen und Urlaub.

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Gratifikation. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem Einzelarbeitsvertrag, aber auch aus einer Betriebsübung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Wurde die Gratifikation jeweils immer nur außerhalb von Arbeits-, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht oder ohne Übernahme einer Verpflichtung für die Zukunft gewährt, so besteht kein automatischer Anspruch auf diese Leistungen für das Folgejahr. Wurden diese Leistungen jedoch 3 mal ohne Vorbehalt (in gleich bleibender Höhe oder mit gleich bleibender Steigerungsrate) bezahlt, entsteht ein Anspruch für die Zukunft aus betrieblicher Übung, der aber dadurch entfallen kann, dass der Arbeitgeber in Zukunft 3 mal unter Freiwilligkeitsvorbehalt leistet und der Arbeitnehmer nicht widerspricht.

Ein Anspruch auf Gratifikation ohne ausdrückliche Vereinbarung kann auch daraus folgen, dass alle Mitarbeiter eine Gratifikation erhalten und kein sachlicher Grund dafür gegeben ist, ausgerechnet einen bestimmten Arbeitnehmer von dieser Gratifikation auszunehmen. In einem solchen Fall ergibt sich der Anspruch auf die Gratifikation aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Grundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachlich nicht begründete bzw. ‚willkürliche‘ Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer (oder einzelner Arbeitnehmergruppen) gegenüber anderen.

Sofern der Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch auf Zahlung einer Gratifikation hat, kann der Arbeitgeber den Anspruch nicht einseitig widerrufen. Möglich ist allerdings die arbeitsvertragliche Vereinbarung eines dem Arbeitgeber zustehenden Rechts zum Widerruf einer Gratifikation. Ist ein solches Widerrufsrecht vertraglich vereinbart, kann der Arbeitgeber dieses Recht auch ausüben. Möglich ist ferner anstelle eines Widerrufs eine (ordentliche) Änderungskündigung. Mit einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber den gesamten Arbeitsvertrag mitsamt dem darin verankerten Gratifikationsanspruch und bietet dem Arbeitnehmer zugleich an, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen, d.h. ohne Gratifikation fortzusetzen.

Im Allgemeinen kann der Arbeitgeber eine bereits gezahlte Gratifikation nicht mehr zurückfordern. Es ist aber rechtlich zulässig, die Gratifikation durch Vereinbarung innerhalb gewisser Grenzen von der künftigen Betriebstreue des Arbeitnehmers abhängig zu machen. Der Arbeitnehmer kann daher bei einer freiwillig gewährten Gratifikation durch eine sogenannte Rückzahlungsklausel verpflichtet werden, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er vor einer bestimmten Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Im Einzelnen gelten nach der Rechtsprechung folgende Grundsätze:

- Unzulässig sind Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen bis zu 100 €
- Gratifikationen über 100 € bis zur Höhe eines Monatsgehaltes lassen Rückzahlungsklauseln mit einer Bindung bis zum 31.03. des Folgejahres zu,
- Beträgt die Gratifikation ein volles Monatsgehalt oder liegt sie darüber, kann eine Bindung bis maximal zum 30.06. des Folgejahres vereinbart werden, d.h. der Arbeitnehmer kann zur Rückzahlung der Gratifikation verpflichtet werden, falls er früher als bis zum 30.06. des Folgejahres kündigt.
- Rückzahlungsklauseln, die den Arbeitnehmer für eine über den 30.06. des Folgejahres hinausgehende Zeit binden, sind generell unzulässig.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Gratifikationsanspruch) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**