

Weihnachtsgeld und andere Sonderleistungen

(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)

Sieht man sich Ende September aufmerksam im Einzelhandel um, so wird man feststellen, daß die ersten der weihnachtlich anmutenden Artikel offeriert werden. Auch im Arbeitsrecht tut man gut daran, sich bereits jetzt mit dem bevorstehenden Fest und den damit zusammenhängenden möglichen Ansprüchen zu beschäftigen. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber denken dabei vermutlich nur an das eine: Sondergratifikation!

Eine Sonderleistung kann auf verschiedene Weise gewährt werden. Die wohl häufigste Form ist die Gratifikation. Das ist eine über die übliche Vergütung hinausgehende Leistung des Arbeitgebers zu bestimmten Anlässen, beispielsweise Weihnachten, Urlaub oder Dienstjubiläum. Hiervon zu unterscheiden ist das 13. Monatsgehalt, das oft fälschlicherweise als Weihnachtsgeld oder Sondervergütung bezeichnet wird. Im Gegensatz zur Weihnachtsgratifikation wird es aber allein für die Arbeitsleistung der Vergangenheit erbracht und ist Teil des Jahresgehaltes, es wird nur zu einem bestimmten Termin fällig. Ebenso wenig handelt es sich bei Bonuspunkten bzw. Bonusmeilen um Sonderzuwendungen an den Arbeitnehmer. Hat der Arbeitgeber dienstlich veranlaßte Flüge bezahlt, so hat der Arbeitnehmer ihm die daraus erworbenen Vorteile, also die Gutschriften herauszugeben oder im Interesse der Firma einzusetzen.

Dennoch sind Gratifikationen kein Geschenk. Auch bei freiwilliger Zahlung haben sie Entgeltcharakter, sind selbstverständlich steuer- und sozialabgabenpflichtig. Rechtsgrundlagen für eine Sondergratifikation können insbesondere folgende sein:

Tarifverträge sehen in aller Regel auch Regelungen über Sonderzahlungen vor. Es ist für die Vertragsparteien darin verbindlich die Verpflichtung zur Zahlung der Gratifikation festgelegt. Von einer Freiwilligkeit oder gar Großzügigkeit des Arbeitgebers kann hier keine Rede sein. Daher stellt sich für den Arbeitgeber zunächst die Frage, ob auf das konkrete Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag überhaupt Anwendung findet. Grundsätzlich muß der Arbeitgeber hierfür Mitglied des Arbeitgeberverbandes der entsprechenden Branche und des entsprechenden Flächengebietes sein, der Arbeitnehmer Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft. Ein schneller Austritt kurz vor Weihnachten nützt dem Arbeitgeber

allerdings nichts, da Tarifverträge sogenannte Nachwirkungen haben, die den Arbeitgeber trotzdem weiterhin binden (§ 3 II TVG).

Selbst wenn die Parteien des Arbeitsvertrages nicht Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind, können tarifliche Verpflichtungen zur Zahlung der Gratifikation bestehen, insbesondere dann, wenn es sich um einen *allgemeinverbindlichen* Tarifvertrag handelt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann unter bestimmten Umständen einen Tarifvertrag nämlich für allgemeinverbindlich erklären, so daß er auf jedes Arbeitsverhältnis dieser Branche und dieser Fläche Anwendung findet, ganz gleich ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Verband bzw. der Gewerkschaft angehören oder nicht. Ob dies in Ihrem Betrieb der Fall ist, gilt also durch Einholung eines fachkundigen Rates vorab zu klären.

Betriebsvereinbarungen sind daneben ebenfalls häufige Anspruchsgrundlagen für Gratifikationen. Darunter versteht man Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat seines Betriebes. Diese können entweder auf Dauer festgelegt oder jedes Jahr neu ausgehandelt werden. Sie sollen der Belegschaft einen durchsetzbaren Anspruch dort verschaffen, wo ein entsprechender Tarifvertrag nicht greift.

Einzelvertragliche Vereinbarungen können bei Fehlen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen dem Arbeitnehmer einen Gratifikationsanspruch verschaffen. Der Anspruch auf Zahlung beispielsweise des Weihnachtsgeldes ist dann entweder im ursprünglichen Arbeitsvertrag oder aber in einer Zusatzvereinbarung geregelt. Dabei behält sich der Arbeitgeber oft die Freiwilligkeit seiner Leistung vor.

Aber Achtung: Nur die Bezeichnung der Leistung als freiwillig steht einem durchsetzbaren Anspruch des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese freiwillige Leistung dreimal hintereinander gewährt wurde. Dann nämlich entsteht für den Arbeitnehmer ein Zahlungsanspruch aus so genannter *betrieblicher Übung*. Hierunter ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Handlungsweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen dem Arbeitnehmer verbindliche Ansprüche erwachsen können. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich der Arbeitgeber mit dieser Handlung ganz bewußt zu etwas verpflichten wollte, sondern darauf ob der Arbeitnehmer aus seiner Sicht heraus die Handlung als verbindlich auffassen durfte. Dies ist regelmäßig bei dreimaliger vorbehaltloser Vornahme der Handlung der Fall. Unerheblich ist dabei, ob der konkrete Arbeitnehmer selbst schon in die betriebliche Übung einbezogen wurde. Der Gleichheitssatz erfordert in der Regel eine einheitliche Handhabung im Betrieb. Es muß daher in der Vereinbarung deutlich zum Ausdruck kommen, daß der Arbeitgeber keinen Vertrauenstatbestand schaffen will. Deshalb sind zusätzliche Formulierungen ratsam, aus denen hervor-

geht, daß auch durch die wiederholte Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht. Der Arbeitgeber sollte tunlichst die genauen Anspruchsvoraussetzungen festlegen. So kann beispielsweise vereinbart werden, daß die Weihnachtsgratifikation nur dem gezahlt wird, der im Fälligkeitszeitpunkt eine bestimmte Betriebszugehörigkeit besitzt und/oder sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Die Regelung kann daneben auch beinhalten, daß die Weihnachtsgratifikation sich mindert oder ausgeschlossen ist, wenn der Arbeitnehmer längere Zeit arbeitsunfähig oder erkrankt war.

Gleichzeitig wird zulässigerweise in der Vereinbarung häufig festgehalten, daß das Weihnachtsgeld vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen ist, wenn er selbst das Arbeitsverhältnis kündigt oder durch sein Verschulden seitens des Arbeitgebers außerordentlich gekündigt wird. Die Gratifikation wird nämlich – anders als das klassische 13. Monatsgehalt – nicht nur für geleistete Dienste sondern auch in Erwartung künftiger Betriebstreue gezahlt. Rückzahlungsklauseln, die eine Zahlung des Arbeitnehmers bei Kündigungen auch nach dem 31.03. des Folgejahres vorsehen, sind allerdings unwirksam, da sie den Arbeitnehmer zu sehr in der Freiheit seiner Berufsausübung einschränken.

Wichtig ist es, sich zunächst darüber klar zu werden, ob eine Verpflichtung zur Zahlung nicht schon ohnehin aus dem Tarifvertrag oder wegen einer Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung besteht. Ist dies nicht der Fall, sollte die Zahlung von Gratifikationen nicht ohne schriftliche Vereinbarung geregelt werden. Die gesamte Klausel ist alsdann sehr sorgfältig zu formulieren, damit das Weihnachtsfest – jedenfalls für den Arbeitnehmer – ausschließlich schöne Überraschungen bereithält.

(veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im Wirtschaftsecho)