

Fallen und Irrtümer: „Wer kündigt, muss sein Weihnachtsgeld zurückzahlen!“

„Wer kündigt, muss sein Weihnachtsgeld zurückzahlen“ – diese Aussage ist so nicht ganz richtig. Denn grundsätzlich besteht bei einer Weihnachtsgratifikation keine Pflicht zur Rückzahlung. Etwas anderes gilt jedoch, wenn eine Rückzahlung vereinbart wurde.

Beispiel: Bei der Spedition Maier sehen die Arbeitsverträge in punkto Weihnachtsgratifikation folgende Regelung vor: *„Der Arbeitnehmer erhält eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Monatsgehalts, zahlbar Ende November eines Jahres.“* Anfang November kündigt ein Mitarbeiter. Die Spedition zahlt die Weihnachtsgratifikation nicht mehr aus.

Bei der Vereinbarung der Spedition Maier handelt es sich um eine Gratifikationszusage ohne jede Einschränkung. Diese ist regelmäßig nicht zu empfehlen. Zum einen gefährdet sie, wenn sie ohne Rücksicht auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, die Erreichung des Zwecks einer Gratifikation. Zum anderen bindet sich die Spedition möglicherweise hierdurch für die Zukunft. Von solchen Vereinbarungen sollten Sie generell absehen. In unserem Beispielfall muss die Spedition die Weihnachtsgratifikation nachzahlen – ganz gleich, ob ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt oder nicht.

Achtung: Eine Gratifikation ist dadurch gekennzeichnet, dass sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt, freiwillig und zur Erreichung besonderer Zwecke gewährt wird. Ihrem jeweiligen Zweck entsprechend wird sie regelmäßig aus besonderem Anlass (Weihnachten, Urlaub, Jubiläum) gezahlt. Der Zweck der Gratifikation kann Anerkennung für geleistete Dienste (erwiesene Betriebstreue) und Anreiz für zukünftige Leistungen (zukünftige Betriebstreue) sein.

Sie als Arbeitgeber können frei darüber entscheiden, ob Sie überhaupt eine Gratifikation gewähren wollen. Ebenso steht es Ihnen offen, im Rahmen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes den Kreis der Begünstigten und die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Gratifikation zu bestimmen. Gratifikationen unterliegen besonderen Anspruchsvoraussetzungen und sind damit kein Arbeitsentgelt.

So lauten die Grundregeln des BAG

Gratifikationen werden häufig mit einer Rückzahlungspflicht für den Fall gekoppelt, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft ausscheidet. Solche Rückzahlungsverpflichtungen lässt das BAG nur in eingeschränktem Umfang zu. Dabei ist vor allem nach der Höhe der Gratifikation zu differenzieren:

- Bis zu 100 EUR kann eine Rückzahlungspflicht nicht mehr rechtswirksam vereinbart werden.
- Bei Gratifikationen, die über 100 EUR, aber unter einem Monatsgehalt liegen, kann dem Arbeitnehmer zugemutet werden, eine Rückzahlungsklausel bis zum 31.3. des Folgejahres einzuhalten.
- Erreicht die Gratifikation die Höhe eines Monatsbezugs, so ist es dem Arbeitnehmer zumutbar, auf eine Kündigung bis zum 31.3. des nächsten Jahres zu verzichten und erst zum nächstmöglichen Termin zu kündigen.

Achtung: Weitere Kündigungsmöglichkeiten, in der Regel bis zum 30.6. des Folgejahres, können Sie dem Mitarbeiter nur durch eindrucksvollere Gratifikationen „abkaufen“. Ein nur geringfügiger Zuschlag zum Monatsbezug kann keine längere Bindungsdauer auslösen. Scheidet ein Mitarbeiter während des zulässigen Bindungszeitraums aus, muss er Ihnen die Gratifikation in voller Höhe zurückzahlen.

Wenn Sie z. B. eine Gratifikation in Höhe von zwei Monatsgehältern zahlen, können Sie vom Arbeitnehmer verlangen, dass er bis zum 30.9. betriebszugehörig bleibt, wenn er seine gesamte Gratifikation behalten möchte. Für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer früher ausscheidet, können Sie folgende gestaffelte Rückzahlungspflicht vereinbaren:

- Wer bis zum 31.3. ausscheidet, zahlt 1,5 Monatsgehälter zurück.
- Wer bis zum 30.6. ausscheidet, zahlt 1 Monatsgehalt zurück.
- Wer bis zum 30.9 ausscheidet, zahlt 0,5 Monatsgehälter zurück.

Tipp 1: Eingeschränkte Rückzahlungspflicht beachten

Nutzen Sie folgende Formulierung für Ihre Rückzahlungsklausel: *„Sollte ein Weihnachtsgeld gezahlt werden, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dieses zurückzuzahlen, wenn er auf eigenen Wunsch oder durch Kündigung bis zum 31.3. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Sonderzahlung ein Monatsgehalt übersteigt, bis zum 30.6. des folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Dies gilt nicht, wenn er aufgrund betriebsbedingter Kündigung des Arbeitgebers ausscheidet.“*

Tipp 2: Freiwilligkeitsvorbehalt

Vereinbaren Sie stets, dass die Gratifikation freiwillig gezahlt wird. Damit können Sie eine Bindung für die Zukunft vermeiden:

„Der Arbeitnehmer erhält unter der Voraussetzung, dass am Auszahlungstag ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht, eine Weihnachtsgatifikation in Höhe von ... EUR, zahlbar mit der Vergütung für den Monat November. Die Zahlung der Gratifikation erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Auch aus wiederholten Zahlungen können Ansprüche für die Zukunft nicht hergeleitet werden“.

Tipp 3: Pfändungsfreigrenzen beachten

Eine Sonderzuwendung wie die Gratifikation ist kein Gehaltsvorschuss. Scheidet also ein Mitarbeiter aus und Sie wollen mit der letzten Gehaltszahlung Ihren Anspruch auf Rückzahlung der Gratifikation verrechnen, dann finden die Pfändungsfreigrenzen Anwendung.