



## **Mandanteninfo 02/2022: Nach dem Fest der Streit?**

### **Rückzahlung von Jahresabschlussvergütungen**

Sonderzahlungen wie Zielprämien, Boni oder ein im November fälliges 13. Gehalt sollen die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung während des Jahres entlohnen. Aus diesem Grund können Arbeitnehmer solche Zahlungen auch zeitanteilig verlangen, wenn sie im Laufe des Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Eine Rückzahlung erhaltener Leistungen, die auf dem Arbeitsvertrag oder einer Gesamtzusage beruht, ist dann nicht zulässig.

Anders bei Gratifikationen, die Sonderzuwendungen aufgrund eines besonderen Anlasses sind, wie z. B. einem Geschäftsjubiläum oder dem Weihnachtsfest. Hier können Stichtagsregelungen für die Gewährung der Sonderzahlung vereinbart werden. Es gilt dann das Alles-oder-nichts-Prinzip. Wer im November vor der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation oder kurz vor dem Firmenjubiläum kündigt, kann zulässigerweise von der Zahlung ausgeschlossen werden, da der Gratifikationszweck – die Betriebstreue – nicht erfüllt wird. Gratifikationen können auch mit Rückzahlungsvorbehalten versehen werden. Der Vorbehalt muss jedoch eindeutig und klar sein und dem Arbeitnehmer spätestens zum Auszahlungstag bekannt sein. Ein allgemeiner Freiwilligkeitsvorbehalt („die Zahlung erfolgt freiwillig und ohne jede Rechtspflicht“) genügt für die Rückzahlung nicht. Rückzahlungsvorbehalte dürfen auch keine überlange Bindung an den Arbeitgeber auslösen.

So hat die Rechtsprechung der letzten Jahre folgende Faustformel entwickelt: Bei einer Gratifikation von bis zu € 100,00 ist eine Rückzahlung ausgeschlossen. Bei einer höheren Zahlung, die ein volles Gehalt nicht erreicht, ist eine Rückzahlung bis 31.03. des folgenden Jahres zulässig. Bei einem vollen Gehalt ist eine Rückzahlung bis 31.03. auch dann ok, wenn der Arbeitnehmer mehrere Kündigungsmöglichkeiten auslöst. Erhält der Arbeitnehmer einen zweifachen Monatsbetrag als Gratifikation, wäre eine Bindung bis 30.06. zulässig, wobei die Umstände des Einzelfalls mit zu berücksichtigen sind.

Neben den Sonderzahlungen mit Vergütungscharakter (z. B. 13. Gehalt, Zielvereinbarung, Boni, Prämien etc.) und solchen mit reiner Belohnung der Betriebstreue (Weihnachtsgratifikation, Treueprämie, Jubiläumsprämie), gibt es noch eine weitere Gruppe, nämlich solche mit Mischcharakter, die sowohl die Betriebstreue belohnen, als auch die Arbeit entlohnen sollen. Bei solchen Klauseln mit Mischcharakter wäre weder eine Rückzahlungsklausel nach Erhalt der Zahlung, noch eine Stichtagsregelung innerhalb des laufenden Auszahlungsjahres zulässig, da sie als Gegenleistung für die Arbeit gesehen werden und immer zeitanteilig für die Monate der Arbeitsleistung zu bezahlen sind.

Für solche Sonderzahlungen hat das BAG entschieden, dass Arbeitnehmer nicht vollständig von der Zahlung ausgeschlossen werden dürfen, wenn sie vor einem bestimmten Stichtag

ausscheiden. Darin wäre eine unangemessene Benachteiligung der Beschäftigten im Sinne von [§ 307 BGB](#) zu sehen, da die Sonderzahlung Teil des Austauschverhältnisses (Zeit gegen Geld) darstellt und der Arbeitnehmer einen Teil des Jahres gearbeitet hat. Beschäftigte haben also Anspruch auf den zeitlichen Anteil der Sonderzahlung, den sie im Bezugszeitraum gearbeitet haben (z. B. 11/12 bei Kündigung zum 30.11.). Man erkennt solche Sonderzahlungen mit Mischcharakter einerseits am Zuwendungszweck (Betriebstreue oder Unternehmenserfolg) oder auch an der Gestaltung der Zahlung, das heißt daran, ob eine Kürzung für Krankheitstage oder bei ruhendem Arbeitsverhältnis stattfinden soll oder ob es ohne weitere Bedingung auf den bloßen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommen soll.

Abweichende ungünstigere Regelungen können nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nicht durch Einzelvertrag, Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung geregelt werden. Lediglich die Tarifparteien sind freier in der Gestaltung solcher Regelungen.

Die Beweislast für die Frage, ob eine Sonderzahlung reinen Entgeltcharakter hat, eine Gratifikation vorliegt oder eine Zahlung mit Mischcharakter vorliegt, liegt bei der Vertragspartei, die sich darauf beruft. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu wissen, an welchen Merkmalen der Entgeltcharakter oder der Charakter als Gratifikation von der Rechtsprechung festgemacht wird.

**a)** Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter sind solche, die ausschließlich als Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung bezahlt werden. Hängt die Höhe oder die Zahlung dem Grunde nach an der Erreichung persönlicher Ziele oder an der Erreichung von Unternehmenszielen, so hat die Zahlung Vergütungscharakter. Sie ist dann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht erst mit Ablauf des Leistungszeitraums entstanden und nicht erst am festgesetzten Stichtag. Der Anspruch entsteht vielmehr zeitanteilig und ist nur zu einem bestimmten Stichtag zur Auszahlung fällig. Eine solche Sonderzahlung kann nicht an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag geknüpft werden und nach Erfüllung der Zahlung auch nicht von einer bestimmten Betriebstreue nach der Auszahlung festgemacht werden.

**b)** Anders verhält sich dies bei Sonderzahlungen, die zur Belohnung der Betriebstreue gedacht sind. Diese Zahlungen erfolgen ausschließlich, um die vergangene oder künftige Betriebstreue des Mitarbeiters zu honorieren, nicht aber die Arbeitsleistung. Solche Gratifikationen, die im betrieblichen Sprachgebrauch auch „Weihnachtsgeld“, „Treueprämien“ oder ähnlich benannt werden, können durch Stichtagsklauseln grundsätzlich davon abhängig gemacht werden, dass sich der Mitarbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Dies kann sowohl die Zeit vor dem Auszahlungsstichtag, als auch die Zeit nach dem Auszahlungsstichtag betreffen. Bei Gratifikationen gilt dies sogar, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Ausschluss von der Gratifikation eindeutig geregelt war und dem Arbeitnehmer bekannt war. Zu unterscheiden ist bei solchen Klauseln auch, ob es auf **das Bestehen** des Arbeitsverhältnisses am Stichtag ankommen soll oder ob die entsprechende

Vertragsklausel die Zahlung davon abhängig macht, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein **ungekündigtes Arbeitsverhältnis** besteht. Bei Gratifikationen, die die Betriebstreue belohnen sollen, kann mit der Zusage der Zahlung eine gewisse Bindungsdauer an den Betrieb verbunden werden. Allerdings darf die Bindungsdauer in einzelvertraglichen Rückzahlungsklauseln nicht zu lange sein, wie oben dargestellt.

**c)** Ist die Belohnung der Betriebstreue in der Zuwendungsregelung (Arbeitsvertrag / Gesamtzusage) nicht eindeutig oder enthält die Zuwendungsregelung sowohl Elemente, die Vergütungscharakter haben und solche die die Betriebstreue belohnen, so nimmt die Rechtsprechung eine Zahlung mit Mischcharakter an. Scheidet der Arbeitnehmer in einem solchen Fall vor Ende des Bezugszeitraums aus, behält er den Anspruch auf den Teil der vollen Sonderzahlung, der dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsleistung zur Gesamtdauer des Bezugszeitraums entspricht. Es wird eine Zwölfteilung vorgenommen. Ein solcher Teilanspruch wird zum Ende des Bezugszeitraums fällig. Das heißt, hat der Mitarbeiter eine Prämie für das laufende Kalenderjahr zu beanspruchen, die sich am operativen Geschäftsergebnis der Firma orientiert und deren Zielprämie Ende März des Folgejahres auszuzahlen ist, so hat der Arbeitnehmer, der Ende Juli des Geschäftsjahres ausscheidet, Anspruch auf Zahlung der anteiligen Zielprämie von 7/12, die im März des Folgejahres auch dann zu zahlen ist, wenn der Arbeitnehmer bereits ausgeschieden ist.

**d)** Interessante Streitfragen ergeben sich auch, wenn Arbeitnehmer mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis, insbesondere Arbeitnehmer/innen in Elternzeit, die Zahlung während der Elternzeit geltend machen wollen. Hier gelten ähnliche Grundsätze wie bei den Stichtagsregelungen. Befindet sich z. B. eine Arbeitnehmerin für mehrere Jahre in Elternzeit, so hat sie Anspruch auf Sonderzahlungen, die eine reine Belohnung der Betriebstreue darstellen, auch während der Elternzeit (oder Langzeiterkrankung). Handelt es sich hingegen um Zahlungen mit Entgeltcharakter oder solche mit Mischcharakter, so kann ein in Elternzeit oder Langzeiterkrankung befindlicher Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nur den Teil verlangen, der der tatsächlichen Arbeitsleistung entspricht bzw. bei Langzeiterkrankung dem Zeitraum entspricht, zu dem die Entgeltfortzahlung endet.

**e)** Die dargestellten Grundsätze hat die Rechtsprechung in erster Linie anhand von arbeitsvertraglichen Regelungen oder aufgrund von Gesamtzusagen (ebenfalls einem Institut des Individualrechts) anhand der sog. AGB-Kontrolle entwickelt.

Eine AGB-Kontrolle findet jedoch bei **Betriebsvereinbarungen** und **Tarifverträgen** nicht statt, so dass hier andere Grundsätze gelten.

Bezüglich einer **Betriebsvereinbarung**, die einen Anspruch auf eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die zum einen die Arbeitsleistung und zum anderen den Anteil des Arbeitnehmers am Unternehmenserfolg honorieren soll, kann der Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am Ende des Bemessungszeitraums abhängig gemacht werden (so die Entscheidung [LAG Berlin-Brandenburg vom 29.01.2020 – 4 Sa 1456/19](#)). Eine Stichtagsregelung, die eine Sonderzahlung mit Mischcharakter vom bestehenden Arbeitsverhältnis im

Bezugszeitraum abhängig mache, sei inhaltlich und auch in diesem Umfang von der Regelungsmacht der Betriebsparteien gedeckt, so das LAG. Betriebsrat und Arbeitgeber könnten zusammen nur solche Lohnbestandteile nicht nachträglich beseitigen, die ausschließlich als vertragliche Leistung und Gegenleistung zu sehen seien. Im entschiedenen Fall wurde in der Betriebsvereinbarung eine Jahresprämie, die an das Erreichen operativer Geschäftsergebnisse und an die persönliche Leistung gebunden war, davon abhängig gemacht, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Geschäftsjahres besteht. Mit diesem Verständnis der Klausel hat das LAG Brandenburg die Betriebsvereinbarung für zulässig erklärt.

Insoweit bleibt ungeklärt, ob und welche Bindungsdauer für Prämien mit Mischcharakter in Betriebsvereinbarungen wirksam sind, wenn Betriebsvereinbarungen Zahlungen regeln, deren Bindung über den Bemessungszeitraum hinausgeht. An sich findet wegen [§ 310 Abs. 4 BGB](#) bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrollen der Stichtagsklauseln statt. Unter Verweis auf [§ 75 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG](#) nimmt die Rechtsprechung allerdings auch hier eine ähnliche Prüfung vor.

**f)** Soweit Sonderzahlungen in Tarifverträgen geregelt sind, können diese ebenfalls als Gratifikationen, als Sonderzahlungen mit Vergütungscharakter oder als Zahlungen mit Mischcharakter ausgestaltet sein.

Die Tarifparteien sind jedoch grundsätzlich frei, in der Regelung ihrer Angelegenheiten. Auf der Ebene der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften wird vermutet, dass ein soziales Kräftegleichgewicht besteht. Eine AGB-Kontrolle findet wegen [§ 310 Abs. 4 BGB](#) ebenfalls nicht statt. Tarifverträge werden allenfalls an der Verletzung von höherrangigem zwingendem Recht gemessen. Insoweit könnten bei Stichtagsregelungen allenfalls Belange der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer aus [Art. 12 Abs. 1 GG](#) betroffen sein. Hier gilt im Lichte der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften aus [Art. 9 Abs. 3 GG](#) jedoch ein weiter Maßstab, so dass Stichtagsregelungen während des Bezugszeitraumes ebenso zulässig sind, wie Stichtagsregelungen, die nach dem Bezugszeitraum liegen, wenn hierdurch keine überlangen Bindungszeiträume entstehen. Vor diesem Hintergrund können die Tarifparteien auch Arbeitnehmer vom Bezug der Sonderzahlung ausschließen, wenn die Leistung Entgeltcharakter hat und der Mitarbeiter am Auszahlungstichtag sich nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

Es steht den Tarifparteien auch frei, eine Sonderzahlung allein an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag zu knüpfen und keine weiteren Voraussetzungen aufzustellen, so dass auch Arbeitnehmer Anspruch auf die Gratifikation haben, die im gesamten Kalenderjahr ohne Entgeltanspruch waren, weil sie entweder langzeiterkrankt waren oder sich aufgrund der Elternzeit in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befanden (vgl. *BAG 10 AZR 65/92*).

Haben Sie Fragen, so können wir Sie gerne beraten.

Sind Sie Betriebsrat und suchen eine Schulungsmöglichkeit für sich und Ihr Gremium, wir machen Ihnen gerne ein Angebot für eine Inhouse-Schulung zum allgemeinen Arbeitsrecht oder zum Betriebsverfassungsgesetz.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com>

