

## Mandanteninformation

### Vorsicht bei Gratifikationen zum Jahresende eine betriebliche Übung kann entstehen

#### I. Welche Zahlungen zählen zu den Gratifikationen?

Gratifikationen sind alle freiwilligen Zahlungen, die Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern gewähren. Meist haben sie einen weitergehenden Zweck als die Entlohnung der Arbeitsleistung. In der betrieblichen Praxis finden sich unterschiedliche Bezeichnungen, wie z. B. Urlaubsgeld, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Jubiläumszahlungen, Einmalzahlungen, Anwesenheitsprämien, Sonderzahlungen oder -vergütungen, Sonderzuwendungen.

Für alle Sonderzuwendungen und Gratifikationen sollten Sie als Arbeitgeber von vornherein Klarheit schaffen.

Deshalb sind klare vertragliche Regelungen zu folgenden Punkten zu vereinbaren:

1. Höhe der Sonderzuwendung
2. Fälligkeit der Sonderzuwendung
3. eindeutige Bedingungen für den Anspruch auf diese Sonderzuwendung
4. Folgen eines vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters
5. Folgen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses
6. Rückzahlungsklauseln für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses

#### II. Wann hat Ihr Mitarbeiter Anspruch auf eine Gratifikation?

Ohne Rechtsgrundlage hat Ihr Mitarbeiter keinen Anspruch auf eine Gratifikation. Eine solche rechtliche Grundlage für eine von Ihnen zu zahlende Sondervergütung kann in der Regel bestehen, in einem Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung, in einem Tarifvertrag, in einer betrieblichen Übung oder nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Ist weder im Arbeitsvertrag, noch im Tarifvertrag, noch in einer sonstigen Betriebsvereinbarung eine Gratifikation vorgesehen, kann diese aufgrund betrieblicher Übung entstanden sein. Dabei gilt, dass die Zahlung dreimal in Folge, in gleicher Höhe und ohne dabei einen Freiwilligkeitsvorbehalt ausgesprochen zu haben, gezahlt worden ist, Ihr Mitarbeiter dann darauf vertrauen kann, dass Sie auch in Zukunft die Gratifikationen zahlen werden.

*Sie vermeiden das Entstehen einer betrieblichen Übung von vornherein, in dem Sie diese mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen. So einen Freiwilligkeitsvorbehalt können Sie entweder schon im Arbeitsvertrag oder sicherheitshalber auf der jeweiligen Lohnabrechnung dokumentieren.*

Des Weiteren ist bei Sondervergütungen der Gleichbehandlungsgrundsatz zu berücksichtigen. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es Ihnen als Arbeitgeber, Mitarbeiter unter Verstoß gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen, Verfassungsgrundsätze oder ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln als die übrigen vergleichbaren Mitarbeiter.

Wenn Sie als Arbeitgeber alle oder nach einem objektiven Merkmal abzugrenzenden Gruppe von Mitarbeitern eine Weihnachtssonderzahlung oder sonstige Gratifikationen gewähren, dürfen Sie einzelne Mitarbeiter nicht willkürlich von diesem Bezug ausschließen.

Sollten Sie Gratifikationen zahlen wollen, sollten Sie vorzeitig an die Sicherung Ihrer Rechte als Arbeitgeber denken, denn Sie haben durchaus die Möglichkeit Ihre Zahlung einzuschränken oder gar später zurückzufordern.

Dies können Sie durch anteilige Gratifikationszahlungen bei Eintritt oder Austritt durch Stichtagsregelungen, damit das Arbeitsverhältnis ungekündigt bleibt, oder durch Rückzahlungsklausel, vereinbaren.

Ein häufiger Streitpunkt in der betrieblichen Praxis sind die Fälle, in denen Gratifikationsansprüche von Ihren Mitarbeitern geltend gemacht werden, obwohl im Bezugszeitraum keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden ist. Die häufigsten Fälle sind krankheitsbedingte Fehlzeiten und ruhende Arbeitsverhältnisse.

Ob Gratifikationsansprüche Ihrerseits gekürzt werden können, hängt maßgeblich vom Zweck der Sondervergütung ab. Es kommt immer darauf an, ob die Sondervergütung reinen Entgeltcharakter hat oder nicht, weil Sie mit ihr auch die Betriebstreue Ihres Mitarbeiters belohnen wollen. Grundsätzlich unterscheidet man drei Formen der Sonderzuwendungen:

1. Hat die Gratifikation einen reinen Entgeltcharakter, so dient sie nur als zusätzliche Vergütung für die von Ihrem Mitarbeiter geleistete Arbeit.
2. Die Gratifikation kann auch den ausschließlichen Zweck haben, dass Sie die Betriebstreue Ihres Mitarbeiters belohnen wollen.
3. Schließlich ist auch eine Mischform denkbar, mit der Sie erbrachte Leistungen honorieren und zusätzlich die zukünftige Betriebstreue Ihres Mitarbeiters belohnen wollen. Hier handelt es sich um eine Sonderzuwendung mit Mischcharakter.

Entscheidend sind die Rechtsfolgen der drei Formen der Gratifikationen.

Bei der Sondervergütung mit reinem Entgeltcharakter wird unmittelbar am Vergütungsanspruch Ihres Mitarbeiters angeknüpft. In einem solchen Fall muss ein Kürzungsrecht für Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, unbezahlte Pflegezeit oder länger anhaltende Krankheit nicht gesondert vereinbart werden, es ergibt sich aus dem Entgeltzweck. Sie können pro Monat um 1/12 kürzen.

Ist die Gratifikation jedoch so formuliert, dass Sie mit der Sondervergütung die Betriebstreue belohnen, kommt es nicht auf die tatsächliche Anwesenheit des Mitarbeiters an und eine Kürzung für Ruhezeiträume ist nicht möglich.

Handelt es sich um eine Gratifikation mit Mischcharakter, ist eine explizite Kürzungsvereinbarung im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung erforderlich um eine Kürzung für Nichtanwesenheitszeiträume vorzunehmen.

*Sind Sie sich nicht sicher, ob ein Gratifikationsanspruch für Ihren Mitarbeiter besteht, zögern Sie nicht und sprechen uns an. Frau Rechtsanwältin Sostmann ist Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Arbeitgeberrechte behilflich.*