



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

## Arbeits- und Sozialrechts-Info



# Gratifikationen

## Gratifikationen

### 1. Gratifikationen – woraus ergibt sich der Anspruch?

Auf Gratifikationen - auch Jahressonderzahlungen genannt und zumeist als Weihnachts-, Urlaubs- oder Abschlusszahlungen gezahlt - gibt es keinen gesetzlichen Anspruch. Allerdings kann der Arbeitgeber dennoch zur Zahlung verpflichtet sein:

- im Falle einer entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung oder
- wenn der Anspruch in einem Tarifvertrag geregelt ist und dieser Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet oder
- aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder
- wenn der Arbeitgeber dreimal in Folge ohne besonderen Hinweis eine Sonderzahlung in gleichbleibender Höhe geleistet hat. Durch die Zahlung von Gratifikationen ohne Vorbehalt entsteht nach dreimaliger Zahlung ein zwingender Anspruch aufgrund „betrieblicher Übung“, der auch durch eine spätere Einstellung der Zahlungen nicht ohne Weiteres nachträglich entfallen kann.

Erfolgt allerdings ein Hinweis, dass auch bei mehrfacher Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht („Freiwilligkeitsvorbehalt“) oder, dass es sich um eine widerrufliche Leistung handelt, entsteht kein Rechtsanspruch aus betrieblicher Übung.

Von den Gratifikationen ist das 13. Monatsgehalt zu unterscheiden, vgl. unter Punkt 5.

### 2. In welcher Höhe ist die Gratifikation zu zahlen?

Ist die Gratifikationszahlung im Arbeitsvertrag oder im anwendbaren Tarifvertrag festgelegt, so ist die dort vereinbarte Höhe maßgebend. Eine Vereinbarung, die für den Fall von krankheitsbedingten Fehlzeiten eine Kürzung der Sonderzahlungen um maximal 25 Prozent eines Tagesverdienstes pro Fehltag vorsieht, ist grundsätzlich zulässig. Sie muss aber auf jeden Fall vor der Fälligkeit der Gratifikation getroffen worden sein, sonst scheidet eine Kürzung aus.

Bei der Höhe einer freiwilligen Gratifikation muss der Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmergruppen auch gleich behandeln und darf die Gratifikationen ohne unter sozialen Gesichtspunkten nachvollziehbare Begründung nicht unterschiedlich hoch bemessen. Insbesondere Teilzeitkräfte (also auch geringfügig Beschäftigte!) haben einen Anspruch auf eine anteilige Zahlung, die der Höhe ihrer Arbeitszeit entspricht.

### 3. Anspruchsvoraussetzungen prüfen!

Bei einer Gratifikation ist in jedem Fall zu prüfen, ob alle Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung erfüllt sind.

**Beispiel:** Ist in einem Arbeits- bzw. Tarifvertrag festgelegt, dass am 30.11. ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestehen muss, so entfällt der Gratifikationsanspruch immer dann, wenn vorher gekündigt wurde. Dies gilt unabhängig von der Frage, wer gekündigt hat. Auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst lange nach dem 30.11. endet.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen erlaubt es dem Arbeitgeber, noch am Auszahlungstermin zu entscheiden, welche Voraussetzungen er an die Gewährung knüpft. So ist es möglich, dass Arbeitnehmer, die bei Zahlung (Stichtagsprinzip) bereits ausgeschieden sind oder in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, keinen Anspruch (auch keinen anteiligen) auf eine Gratifikation haben. Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt auch dann, wenn dies nicht ausdrücklich vereinbart war.

Hat sich der Arbeitgeber hingegen nur die Möglichkeit des Widerrufs einer Sonderzahlung vorbehalten, so muss der Widerruf dem betroffenen Arbeitnehmer noch vor dem Fälligkeitszeitpunkt erklärt worden sein.

Oftmals wird ein Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert, was zu einer Unwirksamkeit der entsprechenden Klausel führt. Dann kann der Arbeitgeber den Anspruch auf die Sonderzahlung allenfalls über eine nur schwer durchsetzbare Änderungskündigung verhindern. Auch sonstige unklare Formulierungen führen dazu, dass der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht mehr entfallen kann. Hier lohnt sich eine Nachfrage bei den Beratern der Arbeitskammer auf jeden Fall.

## Gratifikationen

Alle Arbeitnehmer, die sich mit dem Gedanken an einen Arbeitsplatzwechsel beschäftigen, sollten deshalb auch an die Sonderzahlungen denken und gegebenenfalls die Anspruchsvoraussetzungen und vor allem auch etwaige vertragliche Rückzahlungsverpflichtungen überprüfen lassen.

### 4. Rückzahlung nur bei Vorbehalt

**Tipp:** Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung einer Gratifikation nur verpflichtet, wenn dies zuvor ausdrücklich vereinbart war.

In den meisten dieser Fälle wird der Arbeitnehmer verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt bzw. durch sein Verhalten eine Kündigung verursacht und vor einem gewissen Stichtag ausscheidet. Eine Rückzahlungsklausel auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung wird derzeit von der Rechtsprechung zunehmend als unwirksam angesehen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass ohne eine Rückzahlungsklausel der Arbeitnehmer nicht zur Rückzahlung verpflichtet ist, auch wenn er kurz nach dem Auszahlungstag ausscheidet.

Bei Rückzahlungsvorbehalten, die vertraglich vereinbart sind oder die bei Auszahlung der freiwilligen Sonderzahlung jeweils ausdrücklich erklärt werden, müssen die Rückzahlungsvoraussetzungen genau geregelt sein.

Außerdem müssen Höchstfristen eingehalten werden, nach deren Ablauf eine Rückforderung ausscheidet, sog. Bindungsfristen. Zur Dauer der Bindungsfristen hat das Bundesarbeitsgericht bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer folgende Regeln aufgestellt:

- Bei Gratifikationen bis 100 € oder unwesentlich darüber scheidet eine Rückforderung der Zahlungen aus.
- Bei Gratifikationen wesentlich über 100 €, jedoch unter einem vollen Monatsverdienst, besteht ein Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer bis zum 31. März des folgenden Jahres ausscheidet.
- Bei Gratifikation ab der Höhe eines vollen Monatsverdienstes ist eine Bindung nur bis zum nächstmöglichen Kündi-

gungstermin nach dem 31. März des Folgejahres, längstens bis zum 30. Juni zulässig.

- **Beispiel:** Bei der Zahlung einer Gratifikation in Höhe eines Monatsverdienstes und beim fristgemäßen Ausscheiden des Arbeitnehmers am 30. April des Folgejahres oder später hat der Arbeitgeber somit keinen Rückforderungsanspruch.
- Rückzahlungsklauseln über den 30. Juni des Folgejahres sind in den meisten Fällen unzulässig.
- Entsprechende Bindungsfristen gelten auch für sonstige Gratifikationen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, gerechnet vom Auszahlungstermin an.
- Ohne eine eindeutig gefasste Rückzahlungsvereinbarung hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung.

### Grundsätze für Rückzahlung:

Grundsätzlich ist bei einer Rückzahlungsverpflichtung der Nettobetrag zurückzuzahlen, wobei hierauf entrichtete Abgaben auf Antrag von der Krankenkasse bzw. dem Finanzamt (Lohnsteuerjahresausgleich / Einkommenssteuer-Erklärung) erstattet werden.

## 5. Gratifikationen und 13. Monatsgehalt

Im Gegensatz zu Gratifikationen stellt das 13. Monatsgehalt, für das weder ein Rückzahlungsvorbehalt noch sonstige Bedingungen vereinbart werden, einen echten Gehaltsbestandteil dar. Es macht einen Teil des Arbeitseinkommens aus und ist daher auch anteilig zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder erst im Laufe des Jahres seine Arbeit antritt. Für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis in dem entsprechenden Jahr nicht besteht, wird das 13. Monatsgehalt um ein Zwölftel gekürzt.

Als Zahlung für geleistete Arbeit in der Vergangenheit scheidet bei einem 13. Monatsgehalt eine Rückforderung aus. Bei der Gratifikation tritt dagegen der Entgeltcharakter mehr zurück und die Bindung an den Betrieb, die Betriebstreue, stärker in den Vordergrund. Oftmals wird eine Weihnachtsgratifikation irrtümlich als 13. Monatsgehalt bezeichnet, weil sich die Höhe der Sonderzahlung an einem Monatsgehalt

## Gratifikationen

orientiert. Sobald aber eine Rückzahlungsverpflichtung im Falle des Ausscheidens während einer Bindungsfrist vereinbart wird, handelt es sich nicht um ein 13. Monatsgehalt im eigentlichen Sinne, sondern um eine Gratifikation, die auch zur Betriebstreue anhalten soll.

Bei Sonderzahlungen, die sowohl die Arbeitsleistung im jeweiligen vergangenen Arbeitsjahr honorieren (die also z.B. bei einem Eintritt im Auszahlungsjahr nur anteilig geleistet werden) als auch zukünftige Betriebstreue einfordern und daher bei einem Ausscheiden vor einem Stichtag im Folgejahr zurückgezahlt werden sollten spricht man von Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“. Die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht in Einzelarbeitsverträgen für derartige Sonderzahlungen mit Mischcharakter, mit denen auch die Leistungen im vergangenen Jahr honoriert werden, wurde von der Rechtsprechung als unzulässig und damit unwirksam erklärt.

## **Beratungsangebot der Arbeitskammer**

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

### **Kontakt**

Arbeitskammer des Saarlandes  
Haus der Beratung  
Trierer Straße 22  
66111 Saarbrücken

### **Telefonische Kurzberatung**

Tel. 0681 4005-111

### **Terminvergabe für eine persönliche Beratung**

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: [beratung@arbeitskammer.de](mailto:beratung@arbeitskammer.de)

### **Online-Beratung**

[www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html](http://www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html)

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

---

**arbeitskammer.de**

**Arbeitskammer des Saarlandes**

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0