

## Gratifikationen

Stand: Januar 2000

Eine Gratifikation ist eine Sonderzuwendung, die dem Arbeitnehmer zusätzlich zur normalen Arbeitsvergütung als Anerkennung für geleistete Dienste oder Betriebstreue gewährt wird. Neben diesen Zwecken kann eine zusätzliche Vergütung zu der im Bezugszeitraum geleisteten Arbeit oder ein künftiger Leistungsanreiz gewollt sein. Typische Beispiele sind Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Jubiläumszahlungen.

### **Anspruch auf Gratifikation**

Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Gratifikation. Ein Anspruch für eine Gratifikation kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem Einzelarbeitsvertrag, aber auch aus einer Betriebsübung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Nach dreimaliger vorbehaltloser Gewährung der Gratifikation erkennen die Gerichte einen Anspruch des Arbeitnehmers kraft betrieblicher Übung an. Dies gilt dann nicht, wenn der Arbeitgeber seinen Bindungswillen ausgeschlossen hat. Der Arbeitgeber kann sich beispielsweise bei Auszahlung der Gratifikation eine entsprechende Bestätigung von den Arbeitnehmern unterzeichnen lassen.

Muster: "Die Gratifikation ist eine freiwillige einmalige Zahlung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht."

Des Weiteren kann ein Widerrufsvorbehalt, Freiwilligkeitsvorbehalt oder eine Teilbefristung vertraglich vereinbart werden. Ansonsten besteht ein Anspruch auf die Gratifikation, da sie Vertragsbestandteil geworden ist. Es bleibt allenfalls die Möglichkeit einer Änderungskündigung.

### **Höhe der Gratifikation**

Die Höhe der Gratifikation ergibt sich aus der maßgebenden tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelung. Ansonsten kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen die Höhe festlegen, ist jedoch dabei innerbetrieblich an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Nach der Rechtsprechung ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. Abstufungen nach Betriebszugehörigkeit, Familienstand oder Kinderzahl werden aber anerkannt.

### **Kürzung der Gratifikation**

Der Arbeitgeber darf eine Jahressonderzahlung für Zeiten ohne Arbeitsleistung (z.B. Krankheit, Erziehungsurlaub, unentschuldigte Fehltag) im Bezugszeitraum anteilig kürzen, wenn die Kürzungsmöglichkeit zuvor vereinbart wurde oder sich aus einer Betriebsvereinbarung bzw. einem Tarifvertrag ergibt.

Fehlt eine solche Kürzungsregelung, ist nach der Art der Gratifikation zu unterscheiden.

Soll die Zahlung ausschließlich Entgeltcharakter haben, ist der Arbeitgeber berechtigt die Gratifikation anteilig zu kürzen. Soll mit der Zahlung der Gratifikation die Betriebstreue honoriert werden, kommt es allein auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum an. Das hat zur Folge, dass eine Kürzung der Gratifikation ausscheidet, sofern das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Kürzungsvereinbarungen sind unzulässig, wenn sie einzelne Arbeitnehmergruppen sachfremd und willkürlich benachteiligen oder zwingende Arbeitnehmerschutzrechte unzulässig beeinträchtigen (wie beispielsweise die Kürzung von Weihnachtsgeld wegen mütter-schutzbedingter Fehlzeiten). Der Umfang der Kürzungsmöglichkeit bei Krankheit ist in § 4a EntgeltFG gesetzlich geregelt, er darf für jeden Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag fällt, nicht überschreiten.

#### **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Weihnachtsgeld:**

Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag oder Ablauf des Kalenderjahres hängt ein Anspruch auf Zahlung der anteiligen Gratifikation von der Regelung der Rechtsgrundlage ab. Ist keine Regelung getroffen, kommt es darauf an, ob die Gratifikation als zusätzliche Honorierung geleisteter Dienste gedacht ist. Da der Leistungszweck vor dem Stichtag zumindest teilweise erbracht wurde, besteht ein anteiliger Zahlungsanspruch. Soll mit der Gratifikation die Betriebstreue honoriert werden, führt die mangelnde Betriebstreue am Stichtag dazu, dass ein Anspruch auf anteilige Zahlung nicht besteht. Liegt Mischcharakter hinsichtlich der Zwecksetzung vor, entsteht mangels der Erfüllung beider Zweckelemente kein anteiliger Anspruch. Ausnahme: die Quotelung wurde vereinbart.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wie im Fall von Wehr- und Ersatzdienst sowie Erziehungsurlaub, führt bei einer Gratifikation mit reinem Entgeltcharakter zu einer anteiligen Kürzung während des Ruhezeitraums. Die Kürzung bedarf in diesem Fall aufgrund der Zwecksetzung keiner Vereinbarung. Soll hingegen mit der Gratifikation die Betriebstreue belohnt werden, entsteht der Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld. Der Zweck, die Erbringung der Betriebstreue, wurde erfüllt. Ein Kürzungsrecht kann in diesem Fall nicht vereinbart werden. Bei Gratifikationen mit Mischcharakter kann für den Ruhezeitraum nur gekürzt werden, wenn dies vertraglich vereinbart wurde.

#### **Rückforderung der Gratifikation**

Eine Rückforderung der Gratifikation wegen Kündigung des Arbeitnehmers kurz nach Erhalt der Gratifikation kommt allenfalls dann in Betracht, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde. Das Bundesarbeitsgericht hat folgende Regeln für einzelvertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln bei Weihnachtsgratifikationen aufgestellt:

- Rückzahlungsklauseln sind unzulässig bei Gratifikationen bis zu 100,- EUR (200,- DM).
- Bei Gratifikationen über 100,- EUR (200,- DM), aber weniger als einem Monatsgehalt, kann eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall getroffen werden, dass der Arbeitnehmer vor dem 31.März des folgenden Jahres ausscheidet.

- Bei einer Weihnachtsgratifikation in Höhe von mindestens einem Monatsgehalt sind Bindungen bis zum 30.06. des Folgejahres zulässig.
- Rückzahlungsklauseln über den 30.06. des Folgejahres hinaus sind unzulässig.

Ohne eine eindeutig gefasste Rückzahlungsvereinbarung hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der Gratifikation.

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*