



## 5. freiwillige Jahresleistungen

### **§ 5 freiwillige Jahresleistung /Voraussetzung der Rückzahlungspflicht**

**Arbeitnehmer, die am 01.12. in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Weihnachtssonderzahlung in Höhe von 1.000,- €. Die Auszahlung erfolgt mit dem Dezembergehalt.**

**Die Zahlung erfolgt freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch.**

**Sämtliche Fehlzeiten während des Kalenderjahres mindern die Jahressonderzahlung um 1/60 je Fehltag. Als Fehlzeiten gelten auch Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.**

**Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Jahresleistung zurückzuzahlen, wenn er bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungspflicht gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass hierfür ein Verhalten des Arbeitnehmers ist, das der Firma ein Recht zur Kündigung gegeben hätte.**



### Freiwillige widerrufliche Zusagen

Regelungen über zusätzliche Leistungen zum Grundgehalt finden sich grundsätzlich zunehmend seltener bei neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen.

Eine Regelung über die Zahlung einer freiwilligen und ohne Rechtsanspruch zu zahlenden Gratifikationen (13. Gehalt / Urlaubssonderzahlung etc.) ist nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unbedenklich. Auch die Bestimmung eines Stichtages (01.12.) ist zulässig. Die Leistung kann auch an zusätzliche Bedingungen (keine Eigenkündigung) geknüpft werden.

Die vorliegende Regelung belohnt die Betriebstreue des Arbeitnehmers und knüpft gleichzeitig an etwaige Fehlzeiten des Arbeitnehmers an, die den Anspruch kürzen.

### Rückzahlungspflicht

Eine Gratifikation ist nicht automatisch zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer nach dem Bezugszeitraum ausscheidet, sondern nur dann, wenn dies vertraglich vereinbart worden ist. Insoweit empfiehlt sich eine eindeutige Regelung über die Rückzahlungsvoraussetzungen.

Im Hinblick darauf, dass eine Rückzahlungsklausel keine unzumutbare Kündigungerschwerung für den Arbeitnehmer darstellen darf, da das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl nach Art. 12 GG betroffen ist, hat das Bundesarbeitsgericht Grundsätze für die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln aufgestellt.

- ❖ keine Rückzahlungspflicht bei Kleingratifikationen (200,- EUR Grenze)
- ❖ Bindungsfristen über den 30.06. des Folgejahres sind unzulässig.
- ❖ bei Gratifikationen unterhalb eines Monatsgehaltes ist die Bindungsfrist bis zum 31.03. des Folgejahres zulässig.

Im Einzelfall sind bei höheren Gratifikationen auch längere Bindungsfristen zulässig. Die Höhe der Gratifikation und die Kündigungsfristen sind in diesem Fall in das Verhältnis zur Bindungsfrist zu setzen. Die angeführten Entscheidungen des BAG basieren bis heute im wesentlichen auf den seinerzeit noch geltenden Quartalskündigungsfristen, so dass die Frage der Bestimmung einer zulässigen Bindungsfrist ggf. heute vom BAG anders beurteilt werden dürfte als dies die alten Grundsätze vermuten lassen. Der sichere Weg ist hingegen die Vereinbarung einer Bindungsfrist bis zum 31.03. des Folgejahres.

### Wirksamkeit der Klausel nach dem neuen BGB

Ob und in welchem Umfang sich eine Rechtsänderung im Bereich von Klauseln zu Gratifikationen aufgrund der Schuldrechtsreform ergibt, lässt sich gegenwärtig noch nicht abschätzen. Denkbar ist, dass sich selbst bei Anwendung des absoluten Verbraucherbegriffs für Arbeitnehmer keine nennenswerte Änderung der Rechtslage ergibt, weil sich die bisherige Arbeitsrechtssprechung bereits stark an das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen anlehnte.