

Und das Weihnachtsgeld?

Wohl dem, der von seinem Arbeitgeber zum Jahresende ein Weihnachtsgeld, ein 13. Monatsgehalt oder eine anderweitige Gratifikation erhält. Mit dem anstehenden Jahreswechsel kommt immer wieder auch der Gedanke auf, sich beruflich zu verändern. Wer ein Weihnachtsgeld bekommen hat, sollte bei seinen Zukunftsplänen aber zuvor einen Blick in seinen alten Arbeitsvertrag werfen.

Solche Rückforderungsklauseln sehen in der Regel vor, dass bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb einer bestimmten Frist eine Rückzahlung der Gratifikation verlangt werden kann. Das Bundesarbeitsgericht hält derartige Rückforderungsklauseln für zulässig, soweit nachfolgende Grundsätze beachtet werden:

* Bei kleinen Gratifikationen bis zur Höhe von 100,00 € ist eine vertragliche Rückzahlungsklausel unzulässig.

* Beträgt die Weihnachtsgratifikation mehr als 100,00 €, jedoch weniger als ein Monatsgehalt, kann im Arbeitsvertrag eine Bindungsfrist des Arbeitnehmers bis zum 31.03. des Folgejahres festgelegt werden. Scheidet der Arbeitnehmer in einem solchen Fall vor dem 31.03. des Folgejahres aufgrund einer Eigenkündigung aus den Diensten des Arbeitgebers aus, muss er daher seine Weihnachtsgratifikation zurückzahlen. Erfolgt die Kündigung des Arbeitnehmers genau zum 31.03. des Folgejahres, also exakt zu dem Termin, zu dem die Bindungsfrist endet, kann der Arbeitgeber keine Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation verlangen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 09.06.1993).

* Soweit die Weihnachtsgratifikation ein volles Monatsgehalt oder mehr beträgt, kann in dem Arbeitsvertrag auch eine Bindungsfrist vereinbart werden, die über den 31.03. des Folgejahres hinausgeht. Maximale Grenze für die Bindungsfrist ist dabei der nach dem 31.03. des Folgejahres nächsterreichbare Kündigungstermin. Ist also im Arbeitsvertrag als Kündigungstermin jeweils das Monatsende vorgesehen, wäre eine Bindung bis zum 30.04. des Folgejahres zulässig. Kann die Kündigung jedoch nur jeweils zum Ende des Kalendervierteljahres erfolgen, wäre eine Bindung bis zum 30.06. des Folgejahres zulässig. Auch hier gilt, dass eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers zum letzten Tag der Bindungsfrist keine Rückzahlungsverpflichtung auslöst.

Bindungsfristen, die über die dargestellten Fristen hinausgehen, sind stets unzulässig, weil sie das Grundrecht des Arbeitnehmers auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes (Artikel 12 Absatz 1 Grundgesetz) unzumutbar beeinträchtigen. Eine Eigenkündigung eines Arbeitnehmers zum Jahresbeginn kann daher teuer werden, wenn derartige Rückzahlungsklauseln von ihm übersehen werden.

Rückzahlungsklauseln finden sich jedoch nicht nur in Arbeitsverträgen. Auch in Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und Tarifverträgen können derartige Rückforderungsklauseln enthalten sein. Für Betriebsvereinbarungen gelten dabei die oben dargestellten Grundsätze gleichermaßen. In Tarifverträgen können sogar noch weitergehende Regelungen enthalten sein, da den Tarifparteien aufgrund des verfassungsrechtlich verbrieften Rechts der Tarifautonomie größere Gestaltungsspielräume eingeräumt werden. So wurden auch Rückzahlungsklauseln für zulässig

erachtet, bei denen eine Rückzahlungspflicht auch dann entstand, wenn der Arbeitgeber (!) dem Arbeitnehmer aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt hat. Auch ein Blick in die maßgeblichen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kann sich daher lohnen, wenn nach dem Jahreswechsel auch ein Arbeitsplatzwechsel beabsichtigt ist.