



Mandanteninfo 04/2016: Widerruf und Rückzahlung von Weihnachtsgeld

Wann kann der Arbeitgeber eine zugesagte Leistung wirksam widerrufen oder ein bereits gezahltes Weihnachtsgeld zurückfordern?

Die Situation:

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber ein bezahltes Weihnachtsgeld nicht zurückfordern. Innerhalb bestimmter Grenzen kann er jedoch eine zusätzlich zum regulären Lohn gewährte Gratifikation / Sonderzahlung von der künftigen Betriebstreue abhängig machen. Dies geschieht in der Praxis zumeist durch sog. Rückzahlungsklauseln im Arbeitsvertrag.

Rückzahlungsklauseln in Arbeitsverträgen sind im Prinzip zulässig, jedoch nicht immer.

Da die Klausel im Arbeitsvertrag praktisch immer einseitig vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) vorformuliert wird, unterliegt sie der AGB-Kontrolle durch das Arbeitsgericht. Die Klausel darf weder an versteckter Stelle (Überraschklausel) stehen, noch unklar formuliert sein (Transparenzgebot) oder dem Arbeitnehmer gegenüber der gesetzlichen Regelung unangemessene Benachteiligungen (Benachteiligungsverbot) enthalten, sonst wird sie von den Gerichten aufgehoben.

Grundsätzlich gilt: Je geringer die Sonderzahlung, umso kürzer muss die Bindungsdauer sein. Bei einer höheren Zahlung kann der Arbeitgeber erwarten, dass der Arbeitnehmer für eine längere Zeit auf eine Kündigung verzichtet. Beträgt die Gratifikation mehr als € 150,00 bis unter ein Monatseinkommen, so kann maximal eine Bindung bis 31.03. des Folgejahres verlangt werden. Kündigt der Arbeitnehmer, der im November 2016 60 % eines Gehalts bekommen hat, zum 31.03.2017 und scheidet mit Ablauf dieses Datums aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist er zur Rückzahlung nicht verpflichtet. Bei einer Sonderzahlung von einem vollen Gehalt kann die Rückzahlung nur erwartet werden, wenn der Arbeitnehmer vor dem 30.06.2017 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Ist die Bindungsfrist im Vertrag länger als zulässig, so wird sie entgegen der früheren Rechtsprechung nicht auf das zulässige Maß reduziert, sondern ist insgesamt unzulässig, so dass der Arbeitnehmer die Sonderzahlung nicht zurückzahlen muss.

Gleiches gilt z. B. bei benachteiligenden Regelungen in Arbeitsverträgen, wenn der Arbeitgeber sich jederzeit den Widerruf vorbehalten hat. Auch Widerrufsklauseln in Arbeitsverträgen sind für Sonderzahlungen, die nicht die normale Arbeitsleistung abgelten, prinzipiell zulässig. Auch hier findet eine AGB-Kontrolle statt. Ist die Klausel unklar oder benachteiligend, so wird sie von den Arbeitsgerichten aufgehoben. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Leistung, so kann der Arbeitgeber nicht einseitig widerrufen. Möglich wäre nur die Vereinbarung eines Rechts zum Widerruf, indem die Widerrufsgründe zumindest der Richtung nach angegeben sind (wirtschaftliche Gründe / Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers). Sind solche Gründe im Vertrag nicht angegeben, oder liegen diese nicht tatsächlich vor, so versagt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber die Widerrufsmöglichkeit (vgl. BAG Urteil vom 12.01.2005 – 5 AZR 364/04). Gleiches gilt für den Fall, dass die Widerrufsklausel widersprüchlich ist. Die in vielen Arbeitsverträgen enthaltene Formulierung, das Weihnachtsgeld oder eine sonstige Sonderzahlung sei eine „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung“, hat das BAG bereits mit [Urteil vom 30.07.2008 – 10 AZR 606/07](#) für unklar und damit intransparent im Sinne des [§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB](#) gehalten. Nach dieser Auffassung des BAG schließt sich die Kombination von Freiwilligkeit und Widerruflichkeit aus, da der Widerruf ja gerade einen Leistungsanspruch voraussetzt, während die Freiwilligkeit der Gewährung voraussetzt, dass gerade kein Anspruch besteht. Geändert hat sich auch im Laufe der letzten Jahre die Rechtsprechung zu der Frage, ob ein Arbeitnehmer anteilige Zahlung bei Ausscheiden vor Fälligkeit des Weihnachtsgeldes hat.

Üblicherweise wird das Weihnachtsgeld zusammen mit dem Novembergehalt ausbezahlt. Fraglich ist jedoch, ob ein Arbeitnehmer, der zum 31.03. ausscheidet 3/12 des Weihnachtsgeldes beanspruchen kann. Hier war früher die Rechtsprechung eindeutig der Auffassung, dass dies nicht der Fall sei, wenn die Sonderzahlung den alleinigen Zweck der Belohnung der Betriebstreue hat, oder die Betriebstreue belohnt wird und die Zahlung gleichzeitig Entgeltcharakter hat (sog. Mischcharakter der Gratifikation). Seit seinem Urteil vom [18.01.2012 – 10 AZR 612/10](#) und vom [13.11.2013 - 10 AZR 848/12](#), vertritt das BAG die Auffassung, dass Sonderzahlungen mit Mischcharakter nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden können und daher weder zurückgefordert werden dürfen, noch von einem Auszahlungstichtag abhängig gemacht werden dürfen, da ansonsten dem Arbeitnehmer bereits verdiente Entgeltbestandteile wieder entzogen werden. Ob eine Sonderzahlung mit Mischcharakter vorliegt, macht das BAG dabei davon abhängig, ob in der Regelung z. B. Elemente enthalten sind, nach denen Arbeitnehmer, die erst im Laufe des Jahres in

die Firma eingetreten sind, zum Stichtag nur eine anteilige Zahlung erhalten oder z. B. Betriebsrentner oder Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zeitweilig ruht, die Zahlung nur zeitanteilig erhalten. Ist dies der Fall, so wird nicht nur die reine Betriebstreue belohnt, sondern sie hat auch Entgeltcharakter. In einem solchen Fall führt die aktuelle Rechtsprechung des BAG im Rahmen der AGB-Kontrolle dazu, dass die stichtagsgemäße Auszahlung den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Der Arbeitnehmer könnte also die zeitanteilige Auszahlung der Sonderzahlung verlangen. Scheidet er im September aus, so würde er 9/12 der Sonderzahlung mit Mischcharakter erhalten. Einen Verstoß gegen das Transparenzgebot sah das LAG Hamm in seiner ganz neuen Entscheidung vom [21.04.2016 – 15 Sa 1780/15](#) - auch darin, dass ein Arbeitgeber die Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt kombinierte (... *der Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeld i. H. v. € 100,00 monatlich. Das Weihnachtsgeld ist eine freiwillige soziale Leistung, auf die auch bei mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung kein Rechtsanspruch besteht* ...). Auch hier nahm das LAG an, dass die Klausel mangels Klarheit ersatzlos wegfällt und die Arbeitnehmerin Anspruch auf die vollständige Zahlung hat, obwohl der Arbeitgeber die Leistung widerrufen hatte, da die Zahlung in einer konkreten Höhe einen Anspruch gibt, der zwar als freiwillige Leistung bezeichnet wurde, was jedoch auch heißen könne, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist. Aus diesem Grunde sei die Formulierung nicht klar und verständlich im Sinne des [§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB](#) und damit unwirksam. Dem Anspruch der Klägerin im Verfahren stand auch eine im Vertrag enthaltene Rückzahlungsklausel nicht entgegen, da die Sonderzahlung jedenfalls auch für schon erbrachte Arbeit geleistet wurde. Bei einer Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütungscharakter für bereits erbrachte Leistung im Arbeitsverhältnis darstellt, kann die Zahlung nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, abhängig gemacht werden. Die Arbeitnehmerin, die zum 31.12. des Jahres gekündigt hatte, musste die Weihnachtsgratifikation nicht zurückzahlen, obwohl sie nach dem Stichtag und vor dem 31.03. des Folgejahres ausschied, da der Mischcharakter der Zahlung (auch für erbrachte Arbeitsleistung) dem Benachteiligungsverbot des [§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB](#) entgegensteht, weil sie im Widerspruch zum Grundgedanken des [§ 611 Abs. 1 BGB](#) steht, der einen nachträglichen Entzug bereits erbrachten Entgelts nicht vorsieht.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

