

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Vergütungscharakter
4. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Belohnungscharakter
  - 4.1 Mini-Gratifikationen
  - 4.2 Gratifikationen von mehr als 100 EUR bis unter einer Monatsvergütung
  - 4.3 Gratifikationen von einer Monatsvergütung und mehr
  - 4.4 Zum Inhalt von Rückzahlungsklauseln
5. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Mischcharakter
6. Rückzahlung im Fall ungerechtfertigter Bereicherung
7. Rückzahlung aus sonstigen Gründen
8. Rechtsprechungs-ABC
  - 8.1 Berufsausbildungsverhältnis
  - 8.2 Bindungsdauer
  - 8.3 Bindungsklausel - 1
  - 8.4 Bindungsklausel - 2
  - 8.5 Brutto-Rückzahlung
  - 8.6 Elternzeit
  - 8.7 Fristablauf
  - 8.8 Inhaltskontrolle
  - 8.9 Monatsvergütung
  - 8.10 Öffentlicher Dienst
  - 8.11 Stichtagsregelung
  - 8.12 "zum 01.04."

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitgeber, der eine **Gratifikation** verspricht, möchte sie in bestimmten Fällen **wieder zurück haben**. Die Anlässe für diesen Wunsch sind oft recht unterschiedlich. Das Spektrum reicht von enttäuschter Betriebstreue bis hin zur Sanktionierung schwer wiegende Verfehlungen. Bestimmte **Motive** für eine Rückforderung sind nur menschlich, nicht juristisch nachvollziehbar. Wie beim Zwölfteilungsprinzip gilt aber auch hier: Es existiert **kein allgemeiner Rechtsgrundsatz**, nach dem eine einmal gewährte Gratifikation bei Vorliegen oder Eintritt bestimmter Ereignisse stets und immer zurückzuzahlen ist (s. dazu unbedingt das Stichwort Gratifikation - Zwölfteilungsprinzip ). Auch hier kommt es entscheidend auf den **Zweck der Gratifikation** an.

#### 2. Grundsatz

Eine Gratifikation ist eine **Sonderzahlung** des Arbeitgebers, mit der er **bestimmte Zwecke** verfolgt. Er will

- seinem Arbeitnehmer eine zusätzliche **Vergütung für die geleistete Arbeit** zahlen,
- die von ihm gezeigte und/oder noch zu zeigende **Betriebstreue** belohnen oder
- ihm eine Zahlung mit einer **Mischung beider Zwecke** zukommen lassen.

Wenn der Arbeitgeber **nach Zahlung der Gratifikation** feststellt, dass

- die **Voraussetzungen** für die Gratifikation **gar nicht vorgelegen** haben,
- die **Voraussetzungen** für die Gratifikation **nachträglich wieder entfallen** sind,
- der Mitarbeiter sich nicht an die **Absprachen** hält oder **gehalten** hat, unter denen die Gratifikation gezahlt wurde,
- oder der Mitarbeiter sich in einer Weise **negativ verhalten** hat, die das Behaltendürfen der Gratifikation als **ungerecht** erscheinen lässt,

muss er eine **Möglichkeit** haben, sein **Geld zurückverlangen** zu dürfen. Dazu hat die Rechtsprechung in den letzten Jahren etliche Entscheidungen getroffen. Sie macht die Rechtsfolge Rückzahlung am **Zweck der Gratifikation** fest. Ein bloßer **Freiwilligkeitsvorbehalt** (vgl. dazu Gratifikation - Freiwilligkeitsvorbehalt ) löst noch keinen Rückzahlungsanspruch aus.

### 3. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Vergütungscharakter

Bei einer Gratifikation mit Vergütungscharakter ist es so, dass der Anspruch auf diese Sondervergütung bereits im Lauf des Bezugszeitraums **entsprechend der zurückgelegten Arbeitsleistung** und Zeitdauer proportional (pro rata temporis) entsteht, verdient und bloß zu einem anderen Zeitpunkt fällig wird ( BAG, 13.06.1991 - 6 AZR 421/89 ). Enthält beispielsweise die Zusage einer "Jahresleistung" überhaupt keine weiteren Voraussetzungen für den Anspruch, muss man im Zweifel davon ausgehen, dass sie lediglich eine **zusätzliche Vergütung für die innerhalb des Bezugszeitraums geleistete Arbeit** ist. Scheidet ein Arbeitnehmer in so einem Fall vor Ende des Bezugszeitraums aus, behält er seinen Anspruch auf denjenigen **Teil der vollen Jahresleistung**, der dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsleistung zur Gesamtdauer des Bezugszeitraums entspricht ( BAG, 08.11.1978 - 5 AZR 358/77 ). Der reine Vergütungscharakter einer Gratifikation schließt ihre Rückforderung aus - ebenso wenig kann der Arbeitgeber von seinen Leuten nicht einfach die Rückzahlung von Arbeitsentgelt verlangen.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M vereinbaren, dass M ein 13. Monatsgehalt erhält, das jeweils mit dem Gehalt für den Monat November ausgezahlt werden soll. M bekommt seine Vergütung, kündigt aber Ende Dezember zum 31.01. A sieht das als enttäuschte Arbeitgebererwartung und fordert M auf, das 13. Monatsgehalt zurückzuzahlen. As Forderung scheidet aus drei Gründen: Zum einen gibt es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, nach dem Gratifikationen stets und immer bei Vorliegen bestimmter Tatsachen zurückgefordert können, zum anderen haben A und M dazu überhaupt nichts vereinbart. Schließlich ist das 13. Monatsgehalt ohne weitere Voraussetzungen eine zeiträtierliche Vergütung, die in dem Monat anteilig verdient ist, in dem die Arbeit geleistet wurde. M hat die 12/12 des 13. Monatsgehalts in den Monaten Januar bis Dezember verdient - A kann ihm diese verdiente Vergütung nicht einseitig wieder wegnehmen.

#### **Wichtig:**

Eine Gratifikationsvereinbarung, die **reinen Vergütungscharakter** haben soll, verträgt sich nicht mit einem allgemeinen Rückzahlungsvorbehalt. Entweder soll die Gratifikation die **geleistete Arbeit** vergüten, die Betriebstreue belohnen oder einen Mischcharakter haben.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M vereinbaren, dass M ein 13. Monatsgehalt bekommt: fällig am 30.11. des Kalenderjahrs, zahlbar mit der Vergütung des Monats November spätestens am 15.12. des Kalenderjahrs. Als weitere Abmachung steht im schriftlichen Arbeitsvertrag: "*Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs aus, ist die Gratifikation in voller Höhe zurückzuzahlen.*" M kündigt zum 31.01.

Soll die von A versprochene Gratifikation tatsächlich ein 13. Monatsgehalt sein, wird es im laufenden Jahr von M entsprechend der geleisteten Arbeit und der zurückgelegten Zeitdauer proportional verdient und lediglich erst zum 30.11. fällig. M bräuchte das verdiente Geld, wenn er dann im Folgejahr ausscheidet, nicht zurückzuzahlen. Im Gegenteil: M könnte in diesem Fall für die Zeit vom 01.01. bis zum 31.01. sogar

noch 1/12 des 13. Monatsgehalts für das Folgejahr verlangen. A und M haben hier aber eindeutig vereinbart, dass die Gratifikation zurückzuzahlen ist, wenn M im Folgejahr bis zum Ablauf des 31.03. ausscheidet. Damit fehlt der Gratifikation der reine Vergütungscharakter. Die für das Behaltendürfen der Gratifikation verlangte Mindestbetriebszugehörigkeit im Folgejahr deutet auf einen Mischcharakter hin. Und bei ihm dürfen auch Rückzahlungsklauseln vereinbart werden - mit dem Ergebnis, dass M das 13. Monatsgehalt in diesem Beispielfall tatsächlich zurückzahlen muss.

Bei Gratifikationen mit reinem Vergütungscharakter würde der Arbeitnehmer mit einer Rückzahlungsklausel durch den **Entzug bereits verdienter Lohnbestandteile** bestraft ( LAG Hessen, 24.10.2000 - 7 Sa 2130/99 ). Solche Entgelte dürfen regelmäßig nicht an weitere rechtliche und tatsächliche Voraussetzungen als die **Arbeitsleistung** geknüpft werden. Ihr Entzug würde eine **unzulässige Kündigungserschwerung** darstellen ( LAG Hessen, 24.10.2000 - 7 Sa 2130/99 ). Die Gewährung der zusätzlichen Vergütung ist in das **Austauschverhältnis** der Leistung Arbeit und der Gegenleistung Geld gestellt. Auf die **Kürzungsmöglichkeiten** von Gratifikationen mit Vergütungscharakter wird im Stichwort Gratifikation - Kürzung eingegangen.

#### 4. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Belohnungscharakter

Wenn der Arbeitgeber mit seiner Gratifikation nicht die geleistete Arbeit vergüten, sondern die **Betriebstreue** belohnen will, kann er das an die Voraussetzung knüpfen, dass die Betriebstreue noch einige Zeit **über den Auszahlungszeitpunkt hinaus** anhalten muss, damit der belohnte Arbeitnehmer die Gratifikation wirklich behalten darf.

##### **Beispiel:**

Arbeitgeber A vereinbart mit allen Mitarbeitern ein 13. Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation. Die vertragliche Absprache enthält die Regelung, dass die Gratifikation in voller Höhe zurückzuzahlen ist, wenn ein Mitarbeiter bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs ausscheidet. A belohnt in diesem Fall die im laufenden Kalenderjahr erwiesene Betriebstreue und möchte seine Mitarbeiter gleichzeitig bis einschließlich 31.03. des Folgejahrs weiter an seinen Betrieb binden.

**Rückzahlungsklauseln** sind **grundsätzlich zulässig**. Sie müssen nur **vereinbart** sein. Ein allgemeiner Rechtssatz, nach dem eine im laufenden Kalenderjahr gezahlte Gratifikation bei Ausscheiden im Folgejahr stets und immer zurückzuzahlen ist, existiert nicht. Die **Rückzahlungsverpflichtung** muss in der Anspruchsgrundlage, das heißt

- im anzuwendenden Tarifvertrag,
- in der zu beachtenden Tarifvereinbarung,
- im geschlossenen Arbeitsvertrag
- oder in der betrieblichen Übung etc.

geregelt sein. In der Rechtsprechung wurden dazu im Lauf der Zeit unterschiedliche Fälle und **Zulässigkeitsvoraussetzungen** aufgestellt. Ohne eindeutige und unmissverständliche **Rückzahlungsvereinbarung** ist ein Arbeitnehmer in keinem Fall zur Rückzahlung einer Gratifikation verpflichtet ( LAG Hamm, 25.02.2000 - 10 Sa 2061/99 ). Ein Rückzahlungsvorbehalt folgt nicht schon ohne Weiteres aus dem Wesen oder der Natur eines Weihnachtsgelds oder einer Gratifikation und auch nicht aus einem **Freiwilligkeitsvorbehalt** ( LAG Hamm, 25.02.2000 - 10 Sa 2061/99 ). Bei der Beurteilung einer Rückzahlungsklausel ist immer daran zu denken, dass eine Rückzahlungsvereinbarung möglicherweise gegen das **Grundrecht freier Arbeitsplatzwahl** aus Art. 12 GG verstoßen könnte.

In den folgenden Gliederungspunkten wird vorrangig auf die **Rechtslage bei Arbeitsverträgen** abgestellt. Die Ausführungen gelten für die anderen Anspruchsgrundlagen entsprechend. Wobei man **Tarifvertragsparteien** eine umfassendere Regelungskompetenz - auch zu Ungunsten von Arbeitnehmern - zuerkennen darf.

#### 4.1 Mini-Gratifikationen

Es gibt Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern nur eine so genannte "Mini-Gratifikation" zahlen.

**Beispiel:**

Arbeitgeber A verspricht seinen Mitarbeitern zum Jahresende eine Gratifikation von 100 EUR. Im Arbeitsvertrag behält er sich vor, diese 100 EUR zurückzufordern, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs beendet wird.

Für die generelle **Wirksamkeit** einer einzelvertraglich vereinbarten Rückzahlungsklausel kommt es auf

- die Höhe und
- den Zeitpunkt der Fälligkeit

der Leistung an ( BAG, 21.05.2003 - 10 AZR 390/02 ). Eine am Jahresende zu zahlende Gratifikation, die **100 EUR** nicht übersteigt, kann **nicht zurückgefordert** werden ( BAG, 21.05.2003 - 10 AZR 390/02 - unter Einbeziehung der älteren Rechtsprechung, nach der Gratifikationen bis zu 200 DEM nicht zurückgezahlt werden mussten, BAG, 09.06.1993 - 10 AZR 529/92 ). Eine Erhöhung dieses Werts ist nach BAG erst angesagt, wenn seit 1978 eine **Steigerung der Lebenshaltungskosten** um etwa 50 % stattgefunden hat ( BAG, 17.03.1982 - 5 AZR 1250/79 ).

**Wichtig:** Wenn bei Gratifikationen über **100 EUR** eine wirksame Rückzahlungsklausel vereinbart worden ist, führt das **nicht** dazu, dass ein Arbeitnehmer dabei die von der Rechtsprechung privilegierten 100 EUR als **Sockelbetrag** behalten darf.

#### 4.2 Gratifikationen von mehr als 100 EUR bis unter einer Monatsvergütung

Zahlt der Arbeitgeber bis zur Höhe unter einer Monatsvergütung eine Gratifikation von mehr als 100 EUR, darf er den begünstigten Mitarbeiter schon eher an einem vorzeitigen Ausstieg hindern und mit ihm eine Rückzahlungsvereinbarung treffen. Nach gefestigter BAG-Rechtsprechung kann eine am Jahresende zu zahlende Gratifikation, die über 100 EUR, aber unter einer Monatsvergütung liegt, den Arbeitnehmer **bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs** binden ( BAG, 21.05.2003 - 10 AZR 390/02 ).

**Beispiel:**

Arbeitgeber A zahlt allen Vollzeitmitarbeitern zu Weihnachten eine Gratifikation von 2.000 EUR brutto, die bei einem Ausscheiden bis einschließlich 31.03. des Folgejahrs zurückzuzahlen ist. Arbeitnehmer N, der ein Bruttogehalt von 3.500 EUR hat, kündigt zum 28.02. des Folgejahrs. A verlangt von ihm die im Vorjahr gewährte Gratifikation zurück. Zu Recht. N hat eine Gratifikation bekommen, die zwar 100 EUR überstieg, aber noch keine ganze Monatsvergütung ausmachte. A war berechtigt, N bis zum Ablauf des 31.03. an seinen Betrieb zu binden. Da N vorher ausstieg, muss er die Gratifikation zurückzahlen.

Eine vertragliche Bindung an das Unternehmen kollidiert immer mit dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf Ausübung seiner **Berufsfreiheit**. Eine zu lange Bindung könnte schnell zu einer Knebelung und unzulässigen **Kündigungserschwerung** werden. Die 3-monatige Bindungsfrist bei Gratifikationen von mehr als 100 EUR bis unter einer Monatsvergütung hält das BAG jedenfalls für unbedenklich.

#### 4.3 Gratifikationen von einer Monatsvergütung und mehr

Bekommt ein Arbeitnehmer eine Gratifikation in Höhe einer Monatsvergütung, darf der Arbeitgeber sich die Rückforderung für den Fall vorbehalten, dass der Arbeitnehmer nicht **über die folgenden drei Monate hinaus bis zum nächst zulässigen Kündigungsstermin** bleibt ( BAG, 28.04.2004 - 10 AZR 356/03 ).

**Beispiel:**

Arbeitgeber A vereinbart mit seinen Mitarbeiter M1, M2, M3 und M4, dass sie zu Weihnachten eine

Gratifikation in Höhe eines 13. Monatsgehalts bekommen. Er knüpft das allerdings an die Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs nicht gekündigt wird. Als Kündigungsfrist wurde eine Frist von einem Monat zum Monatsende vereinbart. M1 kündigt im Januar zum 28.02., M2 kündigt im Februar zum 31.03., M3 kündigt am 27.03. zum 30.04. und M4 kündigt am 01.04. zum 31.05. M1 und M2 müssen die Gratifikation zurückzahlen, weil sie ihr Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. gekündigt haben und nicht über diesen Tag hinaus fortsetzen. M4 darf seiner Gratifikation behalten. Er hat zwar vor dem 31.03. seine Kündigung erklärt, das Arbeitsverhältnis soll aber erst nach dem 31.03. enden. Das Gleiche gilt für M4. Er hat nach dem 31.03. zum nächst zulässigen Termin gekündigt und darf die Gratifikation daher ebenfalls behalten.

Eine **weitergehende Bindung** ist **unwirksam** ( BAG, 28.04.2004 - 10 AZR 356/03 ). Bindungsklauseln unterliegen der **Inhaltskontrolle** durch die Arbeitsgerichte nach § 307 BGB (früher: § 242 BGB ). Bei der Frage, ob die Gratifikation ein Monatsgehalt erreicht, ist auf das vertraglich geschuldete Monatsentgelt im Zeitpunkt der Auszahlung abzustellen ( BAG, 21.05.2003 - 10 AZR 390/02 ). Je höher die Summe ist, desto länger wird dem Arbeitnehmer zugemutet,

- sich auf eine eventuelle Rückzahlung einzurichten und
- seine **Lebensführung** darauf einzustellen
- dass er die Gratifikation zurückzahlen muss,

wenn er das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgibt. Als Grundsatz dient dabei die Annahme, dass der Arbeitnehmer **umso länger gebunden** werden kann, **je höher der gewährte Vorteil** ist:

- Beträgt die Gratifikation **mehr als ein Monatsgehalt** aber **weniger als zwei Monatsgehälter**, wird man eine Bindung bis zum 30.06. des Folgejahrs für zulässig halten müssen ( BAG, 27.10.1978 - 5 AZR 754/77 ).
- Beträgt die Gratifikation **zwei Monatsgehälter und mehr**, ist auch eine Bindung bis zum 30.09. des Folgejahrs in Betracht zu ziehen, gegebenenfalls kann in diesem Fall sogar eine gestaffelte Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden (BAG, 03.11.1969 - AP Nr. 69 zu § 611 BGB Gratifikation - zitiert aus LAG Hessen, 24.10.2000 - 7 Sa 2130/99 ).

So ist eine **17-monatige Bindungsdauer** bei einem Bonus, der das doppelte Jahresgehalt überschreitet und an eine Führungskraft gezahlt wird, zulässig - und das vor allem dann, wenn die Bindungsdauer aus einer vertraglichen Kündigungsfrist von einem halben Jahr zum Halbjahresende resultiert und der Arbeitgeber nur das Auslassen einer Kündigungsmöglichkeit verlangt ( LAG Hessen, 24.10.2000 - 7 Sa 2130/99 ).

#### 4.4 Zum Inhalt von Rückzahlungsklauseln

Rückzahlungsklauseln sind **grundsätzlich zulässig**. Sie müssen nach der Schuldrechtsreform allerdings noch mehr an den Grundsätzen von

- **Klarheit** und
- **Verständlichkeit**

geprüft werden ( § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ). Bestimmungen in Formulararbeitsverträgen sind nämlich unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders **entgegen den Geboten von Treu und Glauben** unangemessen benachteiligen. Eine **unangemessene Benachteiligung** ist im Zweifel anzunehmen, wenn eine Vertragsklausel

- mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist ( § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB )
- oder wesentliche Rechte und Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist ( § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB ).

Soweit Bestimmungen **nicht Vertragsbestandteil** geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags **nach den gesetzlichen Vorschriften** ( § 306 Abs. 2 BGB ). Vom Prinzip her

- verstoßen Rückzahlungsklauseln weder **gegen die guten Sitten** ( § 138 Abs. 1 BGB )
- noch gegen das **Gebot gleicher Kündigungsfristen** aus § 622 Abs. 6 BGB .

Soweit Rückzahlungsklauseln zu einer **Kündigungerschwernis** führen, stellt die Gewährung des wirtschaftlichen Vorteils Gratifikation bei Beachtung aller rechtlichen Voraussetzungen einen angemessenen **Ausgleich der Interessen** von Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar. Um wirksam zu sein, muss eine Rückzahlungsklausel

- die Rückzahlungspflicht **ausdrücklich und eindeutig** regeln,
- für den Arbeitnehmer **klar und verständlich** sein,
- die vorgesehene **Bindungsdauer** festlegen
- und auch den **Rückzahlungstatbestand** klar umreißen.

Gerade, was den **Rückzahlungstatbestand** anbelangt, muss unmissverständlich geregelt sein, ob

- nur eine Kündigung des Arbeitnehmers
- oder auch eine Kündigung des Arbeitgebers,
- das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags,
- der Abschluss eines Aufhebungsvertrags,
- das automatische Ausscheiden bei Invalidität oder Erreichen einer Altersgrenze
- oder ein anderer Beendigungstatbestand

zur Rückzahlung der Gratifikation führen soll. Die **Regelungsspielräume** der Parteien sind groß. Sie dürfen die Rückzahlungsverpflichtung sogar einschränken. Zum Beispiel auf Fälle, in denen der Arbeitgeber durch ein schuldhaftes, **vertragswidriges Verhalten** des Arbeitnehmers zur Kündigung veranlasst wird. Das bedeutet dann im Gegenzug, dass der Mitarbeiter seine Gratifikation behalten darf, wenn er "nur" **aus betriebsbedingten Gründen gekündigt** wird.

Eine **Rückzahlungsklausel**, die den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen nicht entspricht, ist **nichtig**. Sie braucht nicht beachtet zu werden. Der Arbeitgeber kann darauf **kein erfolgreiches Rückzahlungsverlangen** stützen.

## 5. Rückzahlung bei Gratifikationen mit Mischcharakter

Hat eine Gratifikation Mischcharakter, gilt das Gleiche **wie** bei einer **Gratifikation mit Belohnungscharakter**.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A verspricht seinen Mitarbeitern zum Jahresende ein 13. Monatsgehalt. Er knüpft den Anspruch allerdings daran, dass am 01.12. noch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht und ein Arbeitnehmer das 13. Monatsgehalt nur behalten darf, wenn sein Beschäftigungsverhältnis bis zum 31.03. nicht gekündigt ist. Die von A versprochene Gratifikation hat Mischcharakter. Als 13. Monatsgehalt ist sie eine Vergütung für die im abgelaufenen Jahr geleisteten Dienste, als bedingte Zahlung soll sie die erbrachte und bis zum 31.03. noch erwartete Betriebstreue belohnen. Insoweit darf A das Behalten der Gratifikation davon abhängig machen, dass die Arbeitsverhältnisse seiner Mitarbeiter im Folgejahr nicht vor Ablauf des 31.03. gekündigt werden.

Auch hier müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag **eindeutige Regelungen** treffen. Auch hier muss eine Rückzahlung vereinbart sein. Es gibt keinen Rechtsgrundsatz, der eine automatische Rückzahlung begründet.

## 6. Rückzahlung im Fall ungerechtfertigter Bereicherung

Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber keinen Rückzahlungsvorbehalt vereinbart hat, führt noch nicht dazu, dass er die Gratifikation dann wegen

- **ungerechtfertigter Bereicherung** oder

- **Wegfalls der Geschäftsgrundlage**

zurückfordern kann. Eine Rückzahlungsvereinbarung muss

- vor oder
- spätestens mit

der Zahlung der Gratifikation getroffen werden.

Erst dann, wenn feststeht, dass die Voraussetzungen für die Zahlung einer Gratifikation überhaupt nicht vorgelegen haben, kann nach den §§ 812 ff. BGB verfahren werden.

**Beispiel:**

Arbeitgeber A knüpft die Gewährung seiner Gratifikation daran, dass begünstigte Arbeitnehmer am Stichtag 01.12. des Kalenderjahrs seinem Betrieb ununterbrochen ein Jahr angehört haben müssen. Mitarbeiter M wird zum 01.04. eingestellt. Durch einen Fehler in der Buchhaltung bekommt er die Gratifikation bereits zum Jahresende ausgezahlt und nicht erst im Folgejahr. Im Mai des Folgejahrs fällt A die Fehlzahlung auf. M hat die Gratifikation ohne Rechtsgrund bekommen. Er ist nach § 812 Abs. 1 BGB zur Rückzahlung verpflichtet.

Arbeitnehmer können sich nach § 818 Abs. 3 BGB gegenüber Ansprüchen wegen ungerechtfertigter Bereicherung auf die so genannte **Entreicherung** berufen. Weitere Einzelheiten dazu stehen in den Stichwörtern Ungerechtfertigte Bereicherung - Allgemeines ff.

## 7. Rückzahlung aus sonstigen Gründen

Zunächst gilt auch hier der Grundsatz, dass eine Gratifikation **nicht zurückgezahlt** werden muss, **wenn** ihre Rückzahlung **nicht vereinbart** ist.

**Beispiele:**

- (1) Arbeitgeber A hat mit Arbeitnehmer N1 ein 13. Monatsgehalt als Gratifikation vereinbart. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des Monats November. Mitte Dezember stellt A fest, dass N1 ihn bestohlen hat. A verlangt die Gratifikation zurück. Ohne weitere Absprachen wird man hier die Feststellung treffen müssen, dass die Gratifikation Vergütungscharakter hat. Es mag ungerecht erscheinen, dass N die Gratifikation trotz seiner Straftat behalten darf. Aber: N1 hat die Gratifikation durch seine Arbeitsleistung im laufenden Jahr verdient. Er darf sie - wie das Arbeitsentgelt, das er in dieser Zeit verdient hat - behalten.
- (2) Arbeitgeber A hat mit Arbeitnehmer N2 ein 13. Monatsgehalt als Gratifikation vereinbart. Die Auszahlung soll mit dem Entgelt des Monats November erfolgen. Der Anspruch auf die Gratifikation setzt voraus, dass am 01.12. ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Scheidet N2 vor Ablauf des 31.03. des Folgejahrs aus, muss er die Gratifikation zurückzahlen. Am 04.05. erfährt A, dass N2 Geschäftsinterna an einen Mitbewerber verraten hat. Er kündigt N2 und verlangt die Gratifikation zurück. Ohne Chance.

Auch **sonstige Gründe für eine Rückzahlung** müssen in einer Rückzahlungsverpflichtung **vereinbart** werden. Auch hier gibt es keine Automatik. Als sonstige Gründe kommen beispielsweise

- ein Bruch des Arbeitsvertrags,
- eine Straftat zulasten des Arbeitgebers oder der Kollegen,
- eine schwere Verfehlung gegenüber dem Arbeitgeber, die keine Straftat ist,
- oder ein dem Arbeitgeber zugefügter Schaden

in Betracht. Um wirksam zu sein, sollte der **Rückzahlungstatbestand genau umschrieben** werden. Der Arbeitnehmer muss wissen, unter welchen Umständen er die Gratifikation zurückzahlen hat.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A vereinbart mit seinen Arbeitnehmern eine Gratifikation mit Rückzahlungsvorbehalt. Neben der allgemeinen Rückzahlungsverpflichtung bei einem Ausscheiden bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahrs enthalten die Arbeitsverträge folgende Regelung: *"Wird das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr nach der Zahlung wegen eines schuldhaften und grob treuwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmer durch eine fristlose Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet, ist die Gratifikation in voller Höhe zurückzuzahlen. Ein schuldhaftes und grob treuwidriges Verhalten liegt insbesondere vor, wenn sich der Arbeitnehmer wegen Betrugs, Diebstahls, Unterschlagung, Untreue, Urkundenfälschung oder einer Straftat gegen die Ehre oder die sexuelle Selbstbestimmung - sei es zu Lasten des Arbeitgebers, sei es zulasten seiner Arbeitskollegen - strafbar gemacht hat."* Im Mai des Folgejahrs entdeckt A, dass Buchhalter B ihn um 30.000 EUR betrogen hat. Er verlangt die Gratifikation zurück. Zu Recht.

Ob ein vereinbarter Rückzahlungstatbestand aus sonstigen Gründen greift, ist letztlich eine **Frage des Einzelfalls**, die unter **Abwägung der betroffenen Interessen** entschieden werden muss. So wird man bei **Gratifikationen mit Vergütungscharakter** eher dazu kommen, einen Rückzahlungsanspruch abzulehnen. Durch Arbeitsleistung verdientes Entgelt braucht ja auch nicht zurückgezahlt zu werden, wenn der Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung begangen hat. Der Arbeitgeber hat **Schadensersatzansprüche**, mit denen er eine **Aufrechnung** erklären kann. Bei **Gratifikationen mit Belohnungs- und Mischcharakter** kann man schon eher daran denken, für sie bei Pflichtverstößen des Arbeitnehmers eine Rückzahlungspflicht zu vereinbaren. Ein Anspruch, der bereits verdient ist, kann ohne Rechtsgrundlage ohnehin nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber beseitigt werden.

## **8. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Gratifikation - Rückzahlung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### **8.1 Berufsausbildungsverhältnis**

Hat ein Auszubildender nach der maßgeblichen Tarifvorschrift die Sonderzuwendung in voller Höhe zurückzahlen, wenn er in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahrs aus seinem **Verschulden oder auf eigenen Wunsch** ausscheidet, dann ist das kein Fall von § 14 Abs. 2 BBiG in der bis zum 31. März 2005 geltenden Fassung (heute: § 22 Abs. 1 BBiG). Danach endet ein Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetzes mit dem **Bestehen der Abschlussprüfung**. Und dieser Fall ist gerade nicht als tariflicher Rückzahlungstatbestand vorgesehen ( BAG, 16.11.2005 - 10 AZR 235/05 ).

### **8.2 Bindungsdauer**

Die zulässige Bindungsdauer, die durch die **Pflicht zur Rückzahlung** einer Gratifikation für den Fall des Ausscheidens aus dem Betrieb erreicht werden kann, richtet sich nach **Höhe und Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit** der Leistung. Dies gilt auch dann, wenn eine als einheitlich bezeichnete Leistung **in zwei Teilbeträgen** zu unterschiedlichen Zeitpunkten fällig wird. Insoweit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung oder Einbehaltung einer Gratifikation, die in Höhe eines Bruttogehalts in zwei Raten (jeweils zu 1/2 zum 30.06. und 30.11) .gezahlt werden soll, wenn der Arbeitnehmer am 31.03. des Folgejahrs ausscheidet ( BAG, 21.05.2003 - 10 AZR 390/02 - mit Bestätigung des Grundsatzes, dass eine Bindung über den 31.03. hinaus nur dann erreicht werden kann, wenn die Gratifikation mindestens ein Monatsgehalt ausmacht, hier aber auf den Teilbetrag abzustellen war, der im Auszahlungsmonat angefallen ist).

### **8.3 Bindungsklausel - 1**

Arbeitgeber haben nach ständiger BAG-Rechtsprechung das Recht, Sonderzahlungen mit einer Bindungsklausel zu versehen. Vorausgesetzt, die Zahlung ist nicht ausschließlich eine **Gegenleistung für**



**bereits erbrachte Arbeit.** "Das gilt sowohl für Klauseln, in denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, erfolgte Sonderzahlungen zurückzuerstatten, wenn er vor einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt (Rückzahlungsklauseln), als auch für Regelungen, nach denen die Leistung der Sonderzahlung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt noch im Arbeitsverhältnis steht (Bestandsklausel, Stichtagsklausel)." Klauseln dieser Art dürfen Arbeitnehmer allerdings **nicht unangemessen** benachteiligen ( BAG, 18.01.2012 - 10 AZR 612/10 - mit dem Ergebnis, dass eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch eine Vergütung für bereits erbrachte Arbeit darstellt, nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses "zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden kann").

## 8.4 Bindungsklausel - 2

Zahlt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern "auf einseitig vorgegebener vertraglicher Grundlage" eine Gratifikation, mit der er nicht bloß deren Betriebstreue, sondern auch die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit vergüten will, kann er den Anspruch auf die Sonderzahlung nicht davon abhängig machen, dass das **Arbeitsverhältnis am 31.12. des Jahres der Auszahlung noch besteht**. So eine Klausel stellt eine unangemessene Benachteiligung der begünstigten Mitarbeiter dar und verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . "Der Wert der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber hängt von ihrer Qualität und vom Arbeitserfolg ab, regelmäßig jedoch nicht von der reinen Verweildauer des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis. Die Belohnung zunehmender Beschäftigungsdauer als solcher steht nicht in einem Verhältnis zur Qualität und zum Erfolg der Arbeitsleistung. Die einmal **erbrachte Arbeitsleistung** gewinnt auch regelmäßig nicht durch bloßes Verharren des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis nachträglich an Wert ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 13.11.2013 - 10 AZR 848/12] ." Dieses Ergebnis gilt nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch bei vom Arbeitgeber einseitig vorgegebenen und vorformulierte "Einmal-Bedingungen", auf deren Inhalt der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen konnte (BAG, 13.05.2015 - 10 AZR 266/14) .

## 8.5 Brutto-Rückzahlung

Soll eine Gratifikation nach der vertraglichen Anspruchsgrundlage "in voller Höhe" zurückgezahlt werden, bezieht sich das auch auf die vom Arbeitgeber gezahlte **Lohnsteuer** ( BAG, 15.03.2000 - 10 AZR 101/99 ; Hinweis: die Rückzahlungspflicht betrifft in diesem Fall selbstverständlich auch die **Sozialversicherungsbeiträge**; die zu viel gezahlten **Arbeitgeberanteile** kann der Arbeitgeber nach § 26 SGB IV von der Einzugsstelle als zu Unrecht entrichtete Beiträge zurückfordern).

## 8.6 Elternzeit

Eine einschränkende Auslegung des Arbeitsvertrags dahin, dass ein an den **Fortbestand des Arbeitsverhältnisses** anknüpfender Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation entfällt, kommt während der Elternzeit solange nicht in Betracht, wie der Arbeitnehmer **keinen endgültigen Abkehrwillen** gefasst hat ( LAG Berlin, 08.06.2001 - 6 Sa 224/01 ).

## 8.7 Fristablauf

Rückzahlungsvereinbarungen, die an eine **Kündigung** geknüpft sind, gelten nicht bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses infolge Fristablaufs ( LAG Hamm, 18.04.2002 - 8 Sa 136/02

## 8.8 Inhaltskontrolle

Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrags über Zuwendungen aus, vereinbaren sie an anderer Stelle, dass eine "außertarifliche Zuwendung" in "entsprechender Anwendung dieses Tarifvertrags" erfolgen soll, ist das **keine arbeitsvertragliche Inbezugnahme** eines Tarifvertrags. Die **Privilegierung** des § 310 Abs. 4 BGB gilt in diesem Fall nicht. Das führt dazu, dass die vertragliche Vereinbarung doch der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegt. Das bedeutet: "Eine am Jahresende gezahlte Zuwendung, die über 100 Euro, aber unter einem Monatsbezug liegt, kann den Arbeitnehmer nur bis zum 31.3. des Folgejahres binden. Nur wenn die Zuwendung einen Monatsbezug erreicht, ist eine Bindung des Arbeitnehmers über diesen Termin hinaus zulässig ( BAG, 25.04.2007 - 10 AZR 634/06 )."

## 8.9 Monatsvergütung

Verspricht der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine Sonderzahlung in Höhe einer Monatsvergütung, darf er sich für den Fall, dass der Mitarbeiter nicht über die folgenden **drei Monate hinaus** bis zum nächstzulässigen Kündigungstermin im Unternehmen bleibt, die **Rückforderung dieser Sondervergütung** vorbehalten ( BAG, 28.04.2004 - 10 AZR 356/03 ; mit dem Hinweis, dass *Monatsvergütung* im hier verwendeten Sinne nicht der Durchschnitt der Jahresvergütung ist, sondern der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters für den Monat, in dem die Sonderzahlung geleistet wird).

## 8.10 Öffentlicher Dienst

Ein **Rückzahlungsanspruch** entfällt nach § 1 Abs. 5 i.V.m. Abs. 4 Nr. 1 TV-ZuwendungAng-O, wenn der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an sein Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis im Sinn des § 1 Abs. 1 Nr. 2 ZV-ZuwendungAng-O übernommen wird. Aber: Ein in **privatrechtlicher Rechtsform** organisierter Arbeitgeber wird nicht dadurch zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Diensts, dass er den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlichen gleichen Inhalts anwendet, gemeinnützige Zwecke verfolgt oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts alleiniger Gesellschafter ist. Selbst die **Umwandlung** vom Eigenbetrieb in eine gemeinnützige GmbH führt unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des § 613a BGB nicht dazu, dass der Status der Rechtspersönlichkeit des bisherigen Arbeitgebers mit übergeht ( BAG, 26.01.2005 - 10 AZR 299/04 - mit dem Ergebnis, dass in diesem Fall der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers begründet war, weil die gemeinnützige GmbH als Krankenhausbetreiberin kein Arbeitgeber des öffentlichen Diensts war).

## 8.11 Stichtagsregelung

Der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung kann **in Tarifverträgen** - auch wenn diese Sonderzahlung zum Teil Vergütung für geleistete Arbeit ist - vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden (hier: 31.03.). Nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsvertrag **auf den entsprechenden Tarifvertrag** in seiner Gesamtheit Bezug, findet **keine AGB-Kontrolle** der einbezogenen tariflichen Rückzahlungsklausel statt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall bei vorzeitigem Ausscheiden verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzuzahlen ( BAG, 27.06.2018 - 10 AZR 290/17 - mit dem Hinweis, dass eine gleichlautende arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel nicht durch die AGB-Kontrolle käme).

## 8.12 "zum 01.04."

Kündigt ein Arbeitnehmer in der Hoffnung, das Geld behalten zu dürfen, statt zum 31.03. zum "01.04.", muss seine Kündigung dahin ausgelegt werden, dass sie das Arbeitsverhältnis zum 31.03. beenden soll. Vorausgesetzt, die **ordentliche Kündigung** ist nach den einschlägigen Bestimmungen jeweils nur zum **Quartalsschluss** möglich. Der vereinbarte Rückzahlungsvorbehalt greift hier ( BAG, 25.09.2002 - 10 AZR 7/02 - mit dem Hinweis, dass bei einer Rückforderung im Wege des Einhalts selbstverständlich die **Pfändungsfreigrenzen** zu beachten sind).