

Inhaltsübersicht

1. Begriff, Anwendungsbereich
2. Zwölfteilungsprinzip bei Gratifikationen mit Vergütungscharakter
3. Zwölfteilung bei Gratifikationen mit Belohnungscharakter
 - 3.1 Zwölfteilungsprinzip bei individualrechtlichen Anspruchsgrundlagen
 - 3.2 Zwölfteilungsprinzip bei kollektivrechtlichen Anspruchsgrundlagen
4. Zwölfteilung bei Gratifikationen mit Mischcharakter
5. Problemfälle
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Anteilige Gratifikation
 - 6.2 Arbeitsunfähigkeit
 - 6.3 Befristete Arbeitsverträge
 - 6.4 Vorzeitiges Ausscheiden - 1
 - 6.5 Vorzeitiges Ausscheiden - 2
 - 6.6 Vorzeitiges Ausscheiden - 3
 - 6.7 Vorzeitiges Ausscheiden - 4
 - 6.8 Vorzeitiges Ausscheiden - 5
 - 6.9 Vorzeitiges Ausscheiden - 6

Information

Der Arbeitgeber, der eine Gratifikation verspricht, sollte dafür gleichzeitig auch die **Konditionen** festlegen. Die Zahlung einer Sonderzuwendung kann nämlich unterschiedliche **Zwecke** verfolgen. Das zusätzliche Entgelt kann **Vergütung für eine Arbeitsleistung** sein, eine - zurückgelegte oder zukünftige - **Betriebstreue** belohnen oder einen **Mischcharakter** haben. Der Zweck einer Gratifikation ist von besonderer Bedeutung. Er entscheidet über ihr weiteres Schicksal (s. dazu auch das Stichwort Gratifikation - Zweck). Insoweit wird auch die **Anwendung des Zwölfteilungsprinzips** an die Frage geknüpft: Was wollen der Arbeitgeber und die Betriebs- oder Sozialpartner mit dieser Zahlung erreichen?

1. Begriff, Anwendungsbereich

Das Zwölfteilungsprinzip ist die **Methode**, Ansprüche auf Teile einer auf ein Jahr angelegten Gratifikation nach der Zahl der individuell zu berücksichtigenden Monate der Arbeitsleistung oder Betriebszugehörigkeit zu ermitteln. Die **Kurzformel** dafür lautet:

$$\text{Anteilige Gratifikation} = \frac{\text{Jahresbetrag der Gratifikation}}{12 \text{ Kalendermonate}} \times \text{Anzahl zu berücksichtigender individuellen Beschäftigungsmonate}$$

Das Zwölfteilungsprinzip schließt **andere Berechnungsmethoden** nach individuellen Maßstäben nicht aus.

Es existiert **kein allgemeiner Rechtssatz**, der stets und immer verlangt, dass eine Gratifikation unabhängig von dem mit ihr verbundenen Zweck stets zeitanteilig zu gewähren ist. Bei Anwendung des Zwölfteilungsprinzips ist daher zwischen

- Gratifikationen mit **Entgeltcharakter** und
- Gratifikationen, die die **Betriebstreue** belohnen sollen oder **Mischcharakter** haben,

zu unterscheiden.

In der Regel ist es so, dass die für die Gratifikation in Frage kommende **Anspruchsgrundlage** (s. dazu das Stichwort Gratifikation - Anspruchsgrundlagen) auch die **Fragen** beantwortet (oder beantworten soll): Was passiert mit der Sonderzahlung, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen des vertraglich vorgesehenen Stichtags oder vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheidet? Und was passiert mit der Sonderzahlung, wenn der Arbeitnehmer erst im laufenden Jahr eintritt? Hat ein Arbeitnehmer in diesen Fällen Anspruch auf die komplette Gratifikation oder nur auf eine anteilige?

Problematisch sind die Fälle, in denen nichts geregelt ist. Dann muss versucht werden, über die **Auslegung der Provisionsregelung** zu einem interessengerechten Ergebnis zu kommen.

In der **Literatur** wird oft nicht stringent zwischen den einzelnen Gratifikationszwecken unterschieden. Das führt in der juristischen **Praxis** zu einer erheblichen **Verunsicherung**. Es passt auch nicht jeder von einem Gericht bereits entschiedene Fall auf den in der Praxis konkret zu lösenden. Insoweit sollten folgende **Prüfungsschritte** angewendet werden:

1. Suche nach der Anspruchsgrundlage für die Gratifikation
2. Festlegung des Zwecks der Gratifikation
3. Suche nach der dem Zweck der Gratifikation entsprechenden Rechtsfolge
4. Suche nach gerichtlichen Entscheidungen, die diese Rechtsfolge bestätigen haben
5. Vergleich der ermittelten Rechtsfolge mit einem von der Rechtsprechung bereits entschiedenen vergleichbaren Fall bei einer Gratifikation mit vergleichbarem Zweck

2. Zwölfteilungsprinzip 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 entsteht und lediglich 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, kann 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).

Beispiel:

Arbeitgeber A und Arbeitnehmer N vereinbaren im Arbeitsvertrag: *"Der Arbeitnehmer erhält zum Jahresende eine Gratifikation von 2.400 EUR, die jeweils am 30.11. fällig ist und mit der Vergütung für den Monat November ausgezahlt wird."* Weitere Vereinbarungen zur Gratifikation wurden nicht getroffen. Der Vertrag enthält weder eine Abmachung zur erstmaligen Fälligkeit nach Zurücklegen einer bestimmten Beschäftigungsdauer noch einen Rückzahlungsvorbehalt für den Fall vorzeitigen Ausscheidens. Das heißt: As Gratifikationsversprechen hat Vergütungscharakter. Das wiederum führt dazu, dass das Zwölfteilungsprinzip in diesem Fall auch ohne gesonderte Vereinbarung anzuwenden ist. Es folgt ganz einfach daraus, dass die 2.400 EUR für das laufende Kalenderjahr versprochen wurden und die Fälligkeit dieser Sonderzahlung erst am 30.11. des Jahres eintreten soll. Scheidet N nun zum 30.06. aus dem laufenden Beschäftigungsverhältnis aus, muss A ihm für jeden der bis dahin zurückgelegten Beschäftigungsmonate 1/12 der Gratifikation zahlen, das heißt hier also 1.200 EUR (= 6/12 von 2.400 EUR).

Ist die Sonderzuwendung in das vertragliche **Austauschverhältnis von Arbeit gegen Geld** eingebunden und wird mir ihr kein weiterer Zweck verfolgt als die **Vergütung für geleistete Dienste**, entsteht der Anspruch für die **Zeit der Arbeitsleistung und des Bestands des Arbeitsverhältnisses**. Eine ausdrückliche vertragliche Regelung des Zwölfteilungsprinzips ist dabei nicht einmal nötig (LAG Hamm, 15.05.1998 - 10 Sa 1889/97). Haben die Parteien keine anders lautende Regelung getroffen, wird der **Teilanspruch** allerdings erst zum Ende des üblichen Bezugszeitraums **fällig** (BAG, 08.11.1978 - 5 AZR 358/77). Das heißt: Der

Anspruch auf Zahlung der anteiligen Gratifikation wird erst in dem **Zeitpunkt** fällig, in dem sonst der komplette Anspruch fällig geworden wäre. Damit kann keine Zahlung vor dem ursprünglich vorgesehenen **Auszahlungstag** verlangt werden.

Praxistipp:

Machen Arbeitnehmer zusammen mit ihrem Ausscheiden oder danach Ansprüche auf eine zeitanteilige Gratifikation geltend, ist es wichtig, sich die Anspruchsgrundlagen noch einmal genau anzusehen. Zunächst kommt es ganz entscheidend auf den mit ihr verfolgten Zweck an. Ist das Zwölfteilungsprinzip darin ausdrücklich geregelt, muss es sowieso beachtet werden. Hat die Gratifikation reinen Vergütungscharakter, gilt das Zwölfteilungsprinzip auch ohne gesonderte Vereinbarung. Erst in Fällen, in denen die Betriebstreue belohnt werden soll, oder in Fällen mit Mischcharakter sieht das anders aus. Hier wäre eine Vereinbarung des Zwölfteilungsprinzips angezeigt. Bevor man sich als Arbeitgeber in einen womöglich teuren Arbeitsgerichtsprozess drängen lässt, ist es angezeigt, sich frühzeitig Rechtsrat zu holen und den Charakter der Sonderzahlung genau zu klären.

Die Bezeichnung einer zusätzlichen Arbeitgeberleistung als Sonderzahlung sagt allein nichts über den Zweck dieser Zahlung aus. Die Bezeichnung einer Gratifikation als "13. Monatsgehalt" deutet allerdings schon darauf hin, dass mit dieser Sonderzahlung nicht die Betriebstreue belohnt wird, sondern zusätzlich die Arbeitsleistung vergütet werden soll. Als **grobe Auslegungsregel** kann man anwenden:

- Eine Gratifikation hat in der Regel **Vergütungscharakter**, wenn sie gezahlt wird, ohne dass dafür gleichzeitig weitere Voraussetzungen erfüllt sein müssen.
- Eine Gratifikation hat in der Regel **Belohnungscharakter**, wenn sie gezahlt wird, weil der ein Mitarbeiter eine gewisse Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt hat, an einem bestimmten Stichtag noch im Unternehmen ist, er sein Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt nicht gekündigt hat und er es noch für eine gewisse Zeit danach fortsetzen wird.

Die von den Parteien gewählte **Bezeichnung** der Sonderzuwendung ist für die Anwendung des Zwölfteilungsprinzips in der Regel unbeachtlich. Der **Inhalt der Zusage** und der darin hinterlegte Zweck entscheiden.

Vereinbarungen, nach denen der Anspruch auf eine Gratifikation mit Entgeltcharakter entfällt, wenn ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr ausscheidet, dürften **problematisch** sein. Der - anteilige - Anspruch ist in dem Monat verdient, in dem die zeitanteilige Arbeit geleistet worden ist. Insoweit ist die **nachträgliche Kürzung** oder ein **nachträglicher Fortfall** erdienter Gratifikationsteile ausgeschlossen. Auf der anderen Seite: Enthält die Zusage eine derartige Regelung, spricht wiederum vieles dafür, dass es sich dann eher um eine **Gratifikation mit Mischcharakter** handelt (wobei ein rechtswidrig vereinbartes Kürzungsrecht unwirksam wäre - BAG, 24.10.1990 - 6 AZR 156/89). Und bei einer Gratifikation mit Mischcharakter ist die Anwendung des Zwölfteilungsprinzips ohne besondere Vereinbarung ausgeschlossen. Es gibt nämlich **kein allgemeines Rechtsprinzip**, wonach eine Gratifikation ohne besondere weitere Anhaltspunkte stets gequotelt werden müsste, wenn im Bezugszeitraum keine oder nur eine unvollständige Arbeitsleistung erbracht worden ist. So folgt selbst aus dem Entgeltcharakter einer Sonderzahlung allein noch nicht, dass sie im **Ein- und Austrittsjahr** anteilig zu zahlen ist (LAG Hamm, 15.05.1998 - 10 Sa 1889/97).

3. Zwölfteilung bei Gratifikationen mit Belohnungscharakter

Bei Gratifikationen, mit denen die **Betriebstreue** belohnt werden soll, sind die Grundsätze aus dem vorausgehenden Gliederungspunkt nicht anzuwenden. Gerade hier zeigt sich, dass ein Arbeitnehmer dafür eine Sonderzahlung erhalten soll, dass er

- dem Betrieb bereits eine bestimmte **Zeitdauer** angehört und/oder
- an einem vorgesehenen **Stichtag** noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und/oder
- sein **Arbeitsverhältnis** im Folgejahr mindestens bis zu einem vertraglich vorgesehenen Termin **fortsetzen** will.

Ohne besondere Abmachung setzt der Anspruch auf die Gratifikation voraus, dass der Arbeitnehmer an einem bestimmten **Stichtag** noch zu den Begünstigten gehört. Da es **keinen allgemeinen Rechtssatz** gibt, der immer und in jedem Fall einen zeiträtterlichen Anspruch auf eine Sonderzahlung gibt, heißt es vom Grundsatz her: **alles oder nichts**. Das Ausscheiden vor Erreichen des Stichtags führt zum **Wegfall der kompletten Gratifikation**. Eine Zwöftelung kommt hier nur in Frage, wenn sie irgendwo geregelt ist.

3.1 Zwöftelungsprinzip bei individualrechtlichen Anspruchsgrundlagen

Sieht der Arbeitsvertrag **nur** vor, dass ein Arbeitnehmer **ein Weihnachtsgeld** bekommt, kann man diese Zusage dahingehend verstehen, dass ein Anspruch auf dieses Weihnachtsgeld nur gegeben sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht (BAG, 30.03.1994 - 10 AZR 134793).

Beispiel:

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M vereinbaren im schriftlichen Arbeitsvertrag: *"Das Weihnachtsgeld beträgt im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 1/3, im 2. Jahr 2/3 und ab dem 3. Jahr 3/3 des jeweiligen Bruttolohns."* M verdient 3.000 EUR brutto. Im Folgejahr kündigt A das Beschäftigungsverhältnis zum 30.09. M meint, ihm stünden 9/12 des Weihnachtsgeldes zu (2/3 von 3.000 EUR sind 2.000 EUR, davon 9/12 sind 1.500 EUR). A lehnt Ms Forderung ab. Er ist der Auffassung, dass M keinen Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld habe, weil M im Zeitpunkt der Auszahlung des Weihnachtsgeldes kein Arbeitnehmer seines Betriebs mehr sei. A hat Recht.

Der Umstand, dass ein "Weihnachtsgeld" auch in **Anerkennung geleisteter Dienste** für den Betrieb und **als zusätzliche Vergütung** für diese Dienste gezahlt wird, zwingt nicht zu der Annahme, dass das Weihnachtsgeld im **Eintritts- und Austrittsjahr** auf jeden Fall anteilig zu zahlen ist (BAG, 30.03.1994 - 10 AZR 134793). Auch aus dem **Entgeltcharakter** einer Sonderzahlung allein folgt nicht, dass sie im Eintritts- und Austrittsjahr zeitanteilig zu zahlen ist (BAG, 24.10.1990 - 6 AZR 341/89).

Soll eine vom rechtlichen **Leitgedanken** abweichende Lösung gefunden werden, muss das **Zwöftelungsprinzip** bei Gratifikationen, die die Betriebstreue belohnen sollen, im Arbeitsvertrag **vereinbart** sein.

Beispiel:

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M vereinbaren im schriftlichen Arbeitsvertrag: *"Der Arbeitnehmer erhält zum Stichtag 01.12. ein zusätzliches Weihnachtsgeld in Höhe des für den Monat November gezahlten Bruttoentgelts. Die Sonderzahlung des Arbeitgebers soll die Betriebstreue des Arbeitnehmers belohnen und setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am Stichtag 01.12. ungekündigt ist. Es ist zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des Folgejahres kündigt. Ab dem vierten Jahr der Betriebszugehörigkeit wird das Weihnachtsgeld bei einem Ausscheiden nach dem 31.03. und vor dem 30.11. für jeden zurückgelegten vollen Beschäftigungsmonat anteilig mit 1/12 gewährt. In diesem Fall ist eine Rückzahlung ausgeschlossen. Bemessungsentgelt ist in diesem Fall der Bruttoverdienst des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet."*

A und M haben zunächst eine typische Weihnachtsgeld-Vereinbarung getroffen. Nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit soll M bei einem Ausscheiden vor dem Stichtag 01.12. allerdings einen anteiligen Anspruch bekommen. As Motiv dafür ist das in diesem Zeitpunkt schon vier Jahre bestehende Arbeitsverhältnis. M soll für seine weitere Betriebstreue mit einer anteiligen Sonderzahlung belohnt werden. Die bis zum Ausscheiden nach dem 31.03. zurückgelegten Monate sollen zeitanteilig mit 1/12 der Sonderzuwendung berücksichtigt werden. Ohne diese Regelung hätte M bei einem Ausscheiden vor dem 01.12. keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld für das laufende Jahr, auch nicht auf ein anteiliges.

Alle nur denkbaren Möglichkeiten und Konstellationen für einen anteiligen Gratifikationsanspruch können im Rahmen dieses Stichworts nicht angesprochen werden. **Wichtig** ist: Bei Gratifikationen, mit denen die **Betriebstreue** belohnt werden soll, existiert **kein allgemeiner Rechtsgrundsatz**, nach dem das Zwöftelungsprinzip anzuwenden ist. Soll ein zeitanteiliger Anspruch entstehen, muss das in der vertraglichen

Anspruchsgrundlage geregelt sein. Ist das nicht der Fall, greift das Zwölfteilungsprinzip nicht.

3.2 Zwölfteilungsprinzip bei kollektivrechtlichen Anspruchsgrundlagen

Wie bei den individualrechtlichen Anspruchsgrundlagen muss das **Zwölfteilungsprinzip** auch bei kollektivrechtlichen **geregelt** sein.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht die Zahlung einer Sonderzuwendung zu Weihnachten vor. Stichtag ist der 01.12. Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die an diesem Stichtag mindestens ein Jahr ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt sind. Wer bis zum 31.03. des Folgejahres ausscheidet, muss die Sonderzuwendung zurückzahlen. Arbeitnehmer N1 beginnt seine Tätigkeit am 01.02. Arbeitnehmer N2 ist bereits seit vier Jahren bei Arbeitgeber A beschäftigt und kündigt zum 30.06. Arbeitnehmer N3 ist ebenfalls seit mehreren Jahren bei A tätig. Er kündigt zum 31.03. N1, N2 und N3 meinen, ihnen stünde eine anteilige Sonderzuwendung zu.

Bei N1 ist es so, dass er im laufenden Kalenderjahr eingestiegen ist. N1 hat nach der tariflichen Regelung überhaupt keinen Anspruch. Er müsste am Stichtag 01.12. mindestens ein Jahr ununterbrochen bei A tätig gewesen sein. Der Branchentarifvertrag sieht für die Arbeitsaufnahme im laufenden Kalenderjahr keine Regelung vor. N1 bekommt in diesem Jahr keine Sonderzuwendung. N2 hat die Wartezeit erfüllt und scheidet nach dem 31.03. aus. Er darf das für das Vorjahr gezahlte Weihnachtsgeld zwar behalten, fürs laufende Jahr bekommt er nichts. Der Tarifvertrag regelt diesen Fall nicht. Und bei N3 ist es so, dass er das gesamte Weihnachtsgeld zurückzahlen muss, weil er zum 31.03. ausscheidet. Für die drei Monate des Folgejahres hat N3 keinen anteiligen Anspruch erworben.

Etwas anderes gilt in Fällen, in denen das **Zwölfteilungsprinzip ausdrücklich** im Tarifvertrag **geregelt** ist.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag enthält die Regelung: *"Alle Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine tarifliche Sonderzuwendung. Die Höhe dieser Sonderzuwendung beträgt 50 % der dem Arbeitnehmer für den Monat November zustehenden tariflichen Bruttovergütung. Die Sonderzuwendung ist am 30.11. fällig und wird mit der Vergütung für den Monat November abgerechnet und ausgezahlt. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr beginnt oder endet, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen anteiligen Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Zwölfteils."* Arbeitnehmer N1 nimmt seine Tätigkeit am 01.04. auf. Arbeitnehmer N2 beginnt seine Tätigkeit am 06.05. und kündigt zum 28.10. Arbeitnehmer N3 ist schon langjährig beschäftigt und scheidet zum 31.10. aus.

N1 hat Anspruch auf 9/12 der tariflichen Sondervergütung. Für ihn zählen volle neun Beschäftigungsmonate: April bis Dezember. N2 kann 4/12 der tariflichen Sonderzuwendung beanspruchen. Bei ihm sind vier volle Beschäftigungsmonate zu berücksichtigen: Juni bis September. Mai und Oktober zählen nicht mit, weil sie keine vollen Beschäftigungsmonate sind. N3 schließlich kann 10/12 der Sonderzuwendung des laufenden Jahres verlangen. Bei ihm sind die Monate Januar bis Oktober als volle Beschäftigungsmonate zu berücksichtigen.

Sieht ein **Tarifvertrag** das Zwölfteilungsprinzip vor, kann der tarifgebundene Arbeitgeber **nicht** davon **abweichen**. Tarifnormen gelten nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zwischen den beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht vor, dass im laufenden Kalenderjahr eintretende und ausscheidende Mitarbeiter einen anteiligen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung haben. Dieser anteilige Anspruch

orientiert sich - wie im vorausgehenden Fall - an den zurückgelegten vollen Beschäftigungsmonaten. Mitarbeiter M scheidet zum 31.03. aus. Arbeitgeber A meint, M habe keinen Anspruch auf die 3/12 für das laufende Jahr und müsse zudem die tarifliche Sonderzahlung für das letzte Kalenderjahr zurückzahlen. Der Tarifvertrag gibt für diese Auffassung nichts her. A kann nicht einseitig contra Tarifvertrag eigene Regeln aufstellen. Er muss M die 3/12 der tariflichen Sonderzahlung für das laufende Kalenderjahr zukommen lassen und darf die Sonderzahlung für das abgelaufene Kalenderjahr nicht zurückfordern. Der Tarifvertrag lässt das nicht zu.

Übrigens: Wie der Arbeitgeber können auch die Sozialpartner die **Konditionen** festlegen, unter denen eine tarifliche Gratifikation zu zahlen ist. Und da unter einen Tarifvertrag immer zwei Unterschriften gehören, sind manche Regelungen, die für die tarifgebundenen Arbeitgeber nachteilig sind, doch so gewollt, wie sie im Tarifvertrag stehen.

Die oben aufgeführten Grundsätze gelten auch für Gratifikationen, die ihre Anspruchsgrundlage in einer **Betriebsvereinbarung** haben.

4. Zwölfteilung bei Gratifikationen mit Mischcharakter

Bei Gratifikationen mit Mischcharakter gilt **im Prinzip das Gleiche** wie bei den **Gratifikationen mit Belohnungscharakter**:

- Es existiert **kein allgemeiner Rechtssatz**, der für Gratifikationen mit Mischcharakter das **Zwölfteilungsprinzip** vorschreibt.
- Eine **Kürzung oder der Wegfall** einer Gratifikation kommen nur in Betracht, wenn in der Anspruchsgrundlage eine entsprechende **Regelung** enthalten ist.
- Scheidet ein Arbeitnehmer vor einem vereinbarten **Stichtag** aus, kann er für die bis dahin zurückgelegte Beschäftigungsdauer nur dann an eine anteilige Gratifikation verlangen, wenn dieser rätierliche Anspruch in der Anspruchsgrundlage geregelt ist.

Beispiel:

Arbeitgeber A hat mit seinen Mitarbeitern vereinbart, dass sie eine Gratifikation bekommen, wenn sie am 01.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Die Höhe der Gratifikation beträgt 1.200 EUR. Sie lässt vermuten, dass die Sonderzahlung Vergütungscharakter hat. Der Betrag lässt sich glatt durch 12 Monate teilen. Aber: A hat den Anspruch auf Zahlung an einen bestimmten Stichtag und an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis geknüpft. Das heißt: As Gratifikation hat Mischcharakter. Wenn ein Arbeitnehmer die 1.200 EUR haben will, muss er am 01.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Scheidet er nach dem 01.12. aus, braucht er die Gratifikation nicht zurückzuzahlen, weil eine darauf zielende Regelung fehlt. Ein Arbeitnehmer, der im laufenden Kalenderjahr vor dem 01.12. ausscheidet, hat keinen Anspruch auf die Gratifikation. Auch nicht auf eine anteilige. Das Gratifikationsversprechen sieht keinen rätierlichen Anspruch vor.

Wie im Stichwort Gratifikation - Zweck bereits angesprochen: Es spielt **keine Rolle**, ob im Einzelfall einer der Zwecke

- Vergütung oder
- Belohnung für Betriebstreue

überwiegt. Keiner der vom Arbeitgeber verfolgten Zwecke hat eine **über- oder untergeordnete Bedeutung**. Entscheidend ist, dass die Gratifikation **Mischcharakter** hat.

5. Problemfälle

Dort, wo der Anspruch, seine Kürzung und ein etwaiger Wegfall **schwarz auf weiß geregelt** sind, macht die Behandlung und Abwicklung von etwaigen Voll- und Teilansprüchen in der Regel keine Probleme. Es gibt aber Fälle, in denen es **schwierig** ist, eine **klare Regelung zu erkennen**. Zum Beispiel, wenn es um

Ansprüche aus betrieblicher Übung geht:

Beispiel:

Arbeitgeber A zahlt allen Mitarbeitern zu Weihnachten eine Sonderzuwendung. Eine schriftliche Regelung dazu gibt es nicht. Die Höhe der Zuwendung beträgt seit Jahren 50 Prozent des Novemberlohns. Arbeitnehmer N1 nimmt seine Tätigkeit am 01.08. auf. Arbeitnehmer N2 kündigt zum 30.06. N1 meint, A müsse ihm die volle Gratifikation zahlen. N2 ist der Ansicht, A schulde ihm für das Jahr des Austritts eine anteilige Gratifikation in Höhe von 6/12 des vollen Anspruchs.

As Gratifikation wird man als Gratifikation mit Mischcharakter einstufen können. Es lässt sich kein einzelner Zweck klar erkennen. Als Grundannahme steht fest, dass die Sonderzahlung zu Weihnachten erfolgen soll. Ein reiner Entgeltcharakter lässt sich nicht ausmachen. Das heißt, man muss mit dem arbeiten, was sichtbar ist. Und danach soll die Zahlung im Zusammenhang mit einem bestimmten Ereignis, nämlich dem Weihnachtsfest, erfolgen und nicht gezwölfelt werden. N2 hat damit keinen Anspruch auf eine anteilige Gratifikation im Folgejahr. Und N1? Nun, man wird bei ihm sicherlich annehmen können, dass er einen grundsätzlichen Anspruch auf die Sonderzuwendung hat. Es stellt sich bloß die Frage, in welcher Höhe? Hat er Anspruch auf den vollen Betrag? Oder darf A zwölfeln? Vertretbar ist jedes Ergebnis. Vom Sinn und Zweck der Gratifikation wird man eher dazu tendieren, N1 nur einen anteiligen Anspruch zu gewähren. In der Zeit von Januar bis Juli gehörte N1 nicht zu As Unternehmen. Es gab in dieser Zeit weder eine Betriebszugehörigkeit noch eine Arbeitsleistung.

Eine andere Frage taucht auf, wenn ein Arbeitgeber sich von einer bisher praktizierten betrieblichen **Übung verabschieden** will:

Beispiel:

In As Betrieb ist es üblich, dass mit der Vergütung für den Monat November ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Bislang war es so, dass neu eintretende Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat bis Dezember 1/12 der Sonderzahlung bekamen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.12. endete, mit ihrem Ausscheiden für jeden vollen Monat ihrer Betriebszugehörigkeit 1/12 des Weihnachtsgeldes bekamen. Im laufenden Jahr merkt A, dass seine wirtschaftliche Lage nicht mehr so gut ist und er Personalkosten einsparen muss. A beschließt, nur noch den Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld zu zahlen, die im Dezember schon das ganze Jahr bei ihm sind. Eine Zwölfteilung soll es für niemanden mehr geben. Das geht nicht. In As Betrieb ist eine betriebliche Übung entstanden. Seine Mitarbeiter dürfen darauf vertrauen, dass diese betriebliche Übung weiter geführt wird.

Auch **bei anderen Anspruchsgrundlagen**, die nicht schwarz auf weiß hinterlegt sind, wird es **Schwierigkeiten** geben. Oft wird sich nur mühsam durch Auslegung ermitteln lassen, was die Parteien - und vor allem der Arbeitgeber - mit der in Streit stehenden Regelung gewollt haben.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Gratifikation - Zwölfteilungsprinzip **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Anteilige Gratifikation

Die am Motivationszweck orientierte **Differenzierung** danach, ob das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag noch - unter Umständen sogar ungekündigt - besteht oder nicht, ist sachlich gerechtfertigt. Dies gilt auch dann, wenn mit der Gratifikation gleichzeitig **in der Vergangenheit geleistete Dienste** für den Betrieb zusätzlich anerkannt werden sollten, wie die anteilige Gewährung an Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Bezugsjahres begonnen hat, zeigt. Dieser **Zweck der Sonderzuwendung** allein vermag über die gesetzten Anspruchsvoraussetzungen hinaus einen Anspruch auf die Sonderzuwendung nicht zu begründen (BAG, 14.02.2007 - 10 AZR 181/06).

6.2 Arbeitsunfähigkeit

Sieht ein **Tarifvertrag** die Regelung *"Für ruhende Arbeitverhältnisse (bei Wehrpflicht, Ersatzdienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub) besteht **kein voller Anspruch** auf die Jahressonderzahlungen. Der Anspruch wird bei teilweiser Tätigkeit insoweit gezwölfelt und anteilig für die Monate gewährt, in denen ganz oder teilweise gearbeitet worden ist."*, berechtigt das den Arbeitgeber nicht, **Monate einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit** herauszurechnen. Die Tarifpartner haben detailliert geregelt, in welchen Fällen der Anspruch entfallen soll. So lässt sich aus der Nichterwähnung dieses Falls der Schluss ziehen, dass eine Zwölfteilung für den Fall lang andauernder Erkrankungen gerade nicht gewollt ist (BAG, 25.09.2013 - 10 AZR 400/12).

6.3 Befristete Arbeitsverträge

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 1 TV-L (= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) vermindert sich nach § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L *"um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte **keinen Anspruch auf Entgelt** oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben."* Der **Tarifvertrag** knüpft die Zwölfteilung ausdrücklich daran an, dass in einem Monat kein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber bestand. Die **Kürzungsvorschrift** verlangt, dass in einem bei der Zwölfteilung zu vernachlässigendem Monat überhaupt kein Entgelt gezahlt worden ist. Wer befristet eingestellt wurde und in einem Monat weniger Arbeitsentgelt bekommt, weil die befristeten Arbeitsverträge nicht nahtlos aneinander folgten (hier: 31.10.2008 bis 16.08.2009, 31.08.2009 bis 27.08.2010), bekommt für das laufende Jahr (hier: 2009) die volle Gratifikation (BAG, 12.12.2012 - 10 AZR 922/11).

6.4 Vorzeitiges Ausscheiden - 1

Hat eine Sonderzahlung reinen Vergütungscharakter, weil sie in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung eingebunden ist und keinen weitergehenden Zweck verfolgt, so entsteht der Anspruch für die Zeit des Bestands des Arbeitsverhältnisses - dafür ist dann keine ausdrückliche vertragliche Regelung nötig. Allein aus dem Entgeltcharakter einer Sonderzahlung folgt allerdings nicht, dass sie im **Eintritts- und Austrittsjahr** anteilig zu zahlen ist. Es dürfen sogar Arbeitnehmer, die im Lauf des Bezugsjahres ausscheiden, selbst dann von der Leistung ausgenommen werden, wenn den im Laufe des Bezugsjahres neu eingetretenen Arbeitnehmern eine anteilige Gratifikation gezahlt wird. Die Vereinbarung einer **Rückzahlungsklausel** stellt regelmäßig ein wesentliches **Indiz für eine Vergütung zukünftiger Betriebszugehörigkeit** dar. Sie ist ein Anzeichen dafür, dass mit der Sonderleistung nicht nur die in der Vergangenheit geleistete Dienste, sondern auch die zukünftige Betriebstreue belohnt werden soll (LAG Hamm, 15.05.1998 - 10 Sa 1889/97).

6.5 Vorzeitiges Ausscheiden - 2

Ohne ausdrückliche Regelung kann die Zahlung eines aufgrund betrieblicher Übung geschuldeten Weihnachtsgeldes angesichts des Fehlens weiterer Leistungsvoraussetzungen nur als **Sonderzuwendung mit reinem Entgeltcharakter** gewertet werden. Sowohl Stichtagsregelungen wie Ausschlussklauseln müssen ausdrücklich und eindeutig getroffen werden. Der Ausschluss von gekündigten oder vor einem bestimmten Stichtag ausscheidenden Arbeitnehmern folgt nicht bereits aus dem Wesen der in Frage stehenden Leistung. Ohne **eindeutige Klauseln** ist der Arbeitgeber in diesen Fällen verpflichtet, die Sonderzuwendung auch dann anteilig zu zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Fälligkeitstag bereits beendet ist. Bei einer Sonderzahlung mit reinem Vergütungscharakter, die in das vertragliche **Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung** eingebunden ist und mit der kein weitergehender Zweck verfolgt wird, entsteht der Anspruch für die Zeit des Bestands des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es dazu einer ausdrücklichen vertraglichen Regelung bedarf (LAG Hamm, 28.01.2005 - 15 Sa 548/04).

6.6 Vorzeitiges Ausscheiden - 3

Welchen Charakter eine tarifliche Sonderleistung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat, ist durch **Auslegung** zu ermitteln. Diese Auslegung - Wortlaut, Wille der Tarifvertragsparteien, tariflicher Gesamtzusammenhang, Sinn und Zweck der Tarifnorm, Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, praktische Tarifübung - kann zu dem Ergebnis führen, dass die Sonderleistung für ausscheidende Mitarbeiter erst im **Zeitpunkt des Ausscheidens** entsteht und nicht anteilig Monat für Monat. So deutet der Wortlaut "jährlich

eine Sonderzahlung" darauf hin, dass es sich um eine einmalig entstehende und um **keine ratierliche Leistung** handelt (BAG, 23.04.2008 - 10 AZR 258/07).

6.7 Vorzeitiges Ausscheiden - 4

"Wird einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag die **pro-rata-temporis-Zahlung** eines Total Incentive Award in Höhe von 110.000,-- brutto für das erste Beschäftigungsjahr garantiert, in einem späteren Absatz für die Auszahlung des Bonus das **Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses** zum Auszahlungspunkt vorausgesetzt, sind die vertraglichen Klauseln widersprüchlich und verstoßen gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB . Entspricht der Bonus, bei dem der Vergütungscharakter im Vordergrund steht, **44 % der Gesamtvergütung**, hat das Interesse des Arbeitgebers, durch eine Bindungsklausel auch künftige Betriebstreue zu belohnen, hinter dem Interesse des Arbeitnehmers zurücktreten" (LAG Düsseldorf, 05.11.2008 - 7 Sa 927/08 - Leitsatz).

6.8 Vorzeitiges Ausscheiden - 5

Die **Vertragsklausel** "Als freiwillige Leistung - ohne jeden Rechtsanspruch - wird in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung im November festgelegt, ob und in welcher Höhe Herr K ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Auch bei wiederholter Zahlung besteht hierauf kein Rechtsanspruch" deutet nicht darauf hin, dass das Weihnachtsgeld im Eintritts- oder Austrittsjahr zu zwölfeln ist. Sie enthält dazu **keine Zwölfelungsvereinbarung** und lässt auch sonst nicht erkennen, dass mit dem Weihnachtsgeld eine zeitratierliche Vergütung vorgenommen werden soll. Ein Zwölfelungsanspruch ist auch aus der **Rückzahlungsklausel** "Herr K verpflichtet sich, das Weihnachtsgeld unverzüglich zurückzuzahlen, falls sein Anstellungsverhältnis mit F vor dem 01. April eines folgenden Jahres durch eigene Kündigung oder durch Kündigung von F aus Gründen, die in Ihrer Person liegen, beendet wird" nicht zu entnehmen (

6.9 Vorzeitiges Ausscheiden - 6

Sehen die "Richtlinien" des Arbeitgebers für die Auszahlung einer "Weihnachtsgratifikation" vor, dass diese Sonderzuwendung für jeden Monat, in dem **bezahlte Arbeit** geleistet wurde, **zu 1/12 anfällt**, und knüpft die Auszahlung gleichzeitig daran, dass sich begünstigte Mitarbeiter **am 31.12. des Kalenderjahres** in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, reicht das nicht aus, einem Arbeitnehmer die Weihnachtsgratifikation zu streichen, der zum 30.09. des Kalenderjahres aussteigt. Bei dieser Art Sonderzahlung handelt es sich um eine Gratifikation mit Mischcharakter. Bei ihr kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vereinbart werden, dass sie für Monate entfällt, in denen bereits gearbeitet und das anteilige Zwölfel verdient wurde (BAG, 13.11.2013 - 10 AZR 848/12).