Arbeitnehmer fragen - Betriebsräte antworten

Die 111 wichtigsten Fragen an den Betriebsrat

Bearbeitet von
Ewald Helml

5. Auflage 2016. Taschenbuch. 488 S. Softcover
ISBN 978 3 7663 6482 1
Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen, Mitbestimmung

Zu Inhaltsverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

III. Gratifikation/Feiertags- und Sonderzahlung

27. Wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Gratifikation?

Fall
Im zweiten Jahr der Beschäftigung fällt einem Arbeitnehmer auf, dass er an Weihnachten noch nie eine Gratifikation bekommen hat. Während er dies im ersten Jahr noch darauf zurückführte, dass er erst neun Monate beschäftigt war, hat er im Jahr darauf keine Erklärung hierfür. Bei zahlreichen Gesprächen mit Arbeitskollegen bekommt er mit, dass bis auf die im laufenden Jahr neu eingestellten Arbeitnehmer alle Beschäftigten eine Gratifikation bekamen, allerdings in unterschiedlicher Höhe. Da er dieses System der Zahlung nicht versteht, beschwert er sich beim Betriebsrat über diese »eklatante Ungleichbehandlung«.

Darum geht es
Hat der Arbeitnehmer hier einen Zahlungsanspruch? Wann kann ein Arbeitnehmer von einer Gratifikationszahlung ausgenommen werden?

Antwort

Um die Frage sachgerecht beantworten zu können, ist zuerst zu prüfen, welche Anspruchsvoraussetzung für die Gratifikationszahlung in Betracht kommen kann. Für die Zahlung einer Sonderzuwendung besteht weder kraft Gesetzes oder Gewohnheitsrechts noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Anspruchsgrundlage. Damit der Anspruch entsteht, muss stets eine besondere Rechtsgrundlage vorhanden sein. Es kommen folgende Anspruchsgrundlagen in Betracht:
Tarifrechtliche Anspruchsgrundlage: Die Sonderzahlung ist im Rahmen einer tariflichen Regelung enthalten. In manchen Branchen wurden von den Tarifvertragsparteien eigens Tarifverträge über die Sonderzuwendungen ausgehandelt. Im Regelfall stellt die Zahlung dann eine Vergütung der im Bezugszeitraum geleisteten Arbeit dar. War der Arbeitnehmer während des ganzen Jahres arbeitsunfähig erkrankt, wird der Anspruch entfallen, da er zumindest auch die Honorierung vergangener Arbeitsleis-

tung beabsichtigt. Die Antwort kann durch Überprüfung der tarifrechtlichen Situation gegeben werden.

Betriebsvereinbarung: Eine Betriebsvereinbarung regelt die Zahlung; dies ist nur möglich, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Daher kommt diese Anspruchsgrundlage in der arbeitsrechtlichen Praxis ganz selten in Betracht, da meist keine »Öffnungsklausel« für eine Regelung durch Betriebsvereinbarung bestehen dürfte.

Arbeitsvertragliche Regelung: Es wurde eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Voraussetzungen der Zahlung und die Höhe der Leistung abgeschlossen. Sofern der Betriebsrat den Inhalt des Arbeitsvertrags nicht kennen sollte, ist er auf eine entsprechende Regelung hin zu überprüfen.

Betriebliche Übung: Aufgrund betrieblicher Übung (BAG 23. 6. 1988 – 6 AZR 137/86) besteht der Zahlungsanspruch hinsichtlich der Gratifikation, wenn der Arbeitgeber die Leistung mindestens dreimal wiederholt und vorbehaltlos gewährt hat und hierdurch für den Arbeitnehmer ein Vertrauenstatbestand dahingehend entstanden ist, dass sich der Arbeitgeber auch in Zukunft binden will. Dieser Begriff erfasst die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden.

Aufgrund dieser Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird, erwachsen die vertraglichen Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen. Wird die jährliche Zahlung mit dem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch lediglich einen Anspruch auf Zahlung der Leistung für das Jahr, in welchem der Arbeitgeber die Leistung angekündigt hat.

Diese Anspruchsgrundlage hilft aber hier nicht weiter, weil der betroffene Arbeitnehmer noch kein einziges Mal die Gratifikation erhalten hat. Daher ist der Anwendungsbereich der betrieblichen Übung nicht gegeben.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Ein Anspruch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kann entstehen, wenn der Arbeitgeber entweder allen Beschäftigten oder einer nach objektiven Merkmalen abzugrenzenden Gruppe von Arbeitnehmern eine Gratifikation gewährt. Wenn dies der Fall ist, kann der Arbeitgeber nicht bestimmte Arbeitnehmer willkürlich vom Bezug ausschließen (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 78 Rn. 31 ff.). Der Gleichbehandlungsgrundsatz erfordert es, die Voraussetzungen der Zahlung der Gratifikation derart abzugrenzen, dass ein Arbeitnehmer hiervon nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (BAG 9. 9. 1981 – 5 AZR 1182/79).

Die Bildung von Arbeitnehmergruppen, die unterschiedliche Leistungen

erhalten sollen, muss durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein. Die Abgrenzung darf nicht unsachlich oder willkürlich vorgenommen werden. Ein auf sachwidrigen oder gesetzeswidrigen Unterscheidungsmerkmalen beruhender Ausschluss bestimmter Arbeitnehmer von der Gratifikation löst den Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz aus.
Auf eine entsprechende Anfrage hin wird daher der Arbeitgeber darzulegen haben, warum er den betreffenden Arbeitnehmer vom Bezug der Gratifikation ausgeschlossen hat und ob sachliche Gründe hierfür vorhanden sind. Lassen sich keine berechtigten Gründe erkennen, ist der Ausschluss dieses Arbeitnehmers willkürlich und der Zahlungsanspruch besteht – zumindest in der Höhe, in der Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit die Gratifikation erhalten haben.

Zusage eines Weihnachtsgelds und Freiwilligkeitsvorbehalt
Sofern ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in einem von ihm vorformulierten Anstellungsvertrag ausdrücklich zusagt, jedes Jahr ein Weihnachtsgeld in bestimmter Höhe zu zahlen, ist es widersprüchlich, wenn der Arbeitgeber die Zahlung des Weihnachtsgelds in derselben oder in einer anderen Vertragsklausel an einen Freiwilligkeitsvorbehalt bindet (BAG 10. 12. 2008 – 10 AZR 1/08).
Wenn ein auf eine Sonderzahlung bezogener Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam sein sollte, weil er der Zusage des Arbeitgebers widerspricht, die Sonderzahlung jedes Jahr in einer bestimmten Höhe zu leisten, kann der unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalt auch bei Verträgen, die vor dem 01. 01. 2002 (= Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Schuldrechtsreform) abgeschlossen wurden, nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung in einen Widerrufsvorbehalt umgedeutet werden.

28. Unter welchen Voraussetzungen muss eine Gratifikation wieder zurückgezahlt werden?

Fall
In den jeweils ausgehandelten Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer ist geregelt, dass die Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis arbeitnehmerseitig bis zum 31. 01. des Folgejahres gekündigt wird. Da sich eine Arbeitnehmerin ab Mitte Dezember von einem neuen Vorge-