

Urlaubs- und Weihnachtsgeld



ARBEIT & RECHT

Infoblatt 1/2018

Sonderzahlungen sind kein Geschenk – wann habe ich Anspruch?



→ **Sondervergütungen, auch Weihnachts-, Urlaubs- oder Jahresabschlussvergütung genannt, sind eine zusätzliche Geldleistung des Arbeitgebers über das regelmäßige Arbeitsentgelt hinaus.** Damit wird meistens sowohl die Betriebstreue als auch die erbrachte Arbeitsleistung belohnt. Für so eine Zahlung gibt es als rechtliche Grundlage jedoch keine Gesetze, sondern häufig **Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Abmachungen** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin.

Hat Ihr Arbeitgeber trotz Fehlens einer entsprechenden Verpflichtung und ohne wirksamen Vorbehalt dreimal hintereinander eine zusätzliche Vergütung gezahlt, so haben Sie einen vertraglichen Anspruch aus dieser sogenannten **betrieblichen Übung** erworben. Dieser Anspruch gilt auch künftig, selbst wenn die Zahlung in der Vergangenheit unterschiedlich hoch ausgefallen ist. Diese betriebliche Übung kann der Arbeitgeber nicht mehr einseitig rückgängig machen.

Sie verlieren erst dann das Recht auf die Sonderzahlung, wenn Sie eine Änderungskündigung annehmen oder mit dem Arbeitgeber eine neue schriftliche Vereinbarung treffen. Hierzu sind Sie in der Regel aber nicht verpflichtet.

Achtung: Anders als früher reicht es nicht mehr aus, wenn der Arbeitgeber den einmal aus betrieblicher Übung entstandenen Anspruch zu beseitigen versucht, indem er drei Jahre hintereinander nur noch unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit zahlt und Sie nicht widersprechen. Ihr Anspruch besteht dennoch weiter.

Der Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur dann nicht für Zukunft entstehen, wenn der Arbeitgeber die Sonderzuwendung von vornherein nur unter den ausdrücklichen **Vorbehalt der Freiwilligkeit** stellt und klar formuliert, dass keine Ansprüche über das Auszahlungsjahr hinaus entstehen sollen. Ob ein solcher Vorbehalt wirksam ist, erfahren Sie unter den Informationen zur „Stichtagsklausel“ in diesem Informationsblatt.

Sie haben Fragen zum Thema?

Rufen Sie uns gerne an unter

☎ 0421.3 63 01-0



Sonderzahlungen unterliegen dem **Grundsatz der Gleichbehandlung**. Der Arbeitgeber darf also einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht ohne sachlichen Grund von der Zahlung ausschließen. Auch die Höhe der Zuwendung muss Ihr Arbeitgeber nach sachlichen Kriterien unter Beachtung der Gleichbehandlung festlegen.

Transparenz muss sein

Oftmals sind Regelungen über Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag auch unklar oder widersprüchlich formuliert. So etwa, wenn die zusätzliche Leistung zunächst versprochen wird und dann im nächsten Satz freiwillig oder sogar noch widerruflich gestellt wird. Nach der neueren Rechtsprechung sind solche Klauseln unwirksam und führen zu einem uneingeschränkten Zahlungsanspruch. Deshalb muss im Einzelfall geprüft werden, ob die vom Gesetz geforderte Klarheit, Transparenz und Angemessenheit gewahrt sind. Lassen Sie sich im Zweifelsfall rechtlich beraten!

→ UNSERE BERATUNGSZEITEN:

Persönliche Beratung (ohne Termin)

Bremen-Stadt und Bremerhaven

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Mi 14–18 Uhr

Bremen-Nord

Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr

Mo und Do 14–18 Uhr

Weitere Beratungstermine ggf. nach Vereinbarung:

Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

Telefonische Beratung

Mo bis Do 9–16 Uhr

Fr 9–12.30 Uhr

Bremen

☎ 0421.3 63 01-11

Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-11

„Mittlerweile ist fast jede Sonderzahlung Lohn für geleistete Arbeit.“

Stichtagsklauseln und Freiwilligkeitsvorbehalte

Soll die Sonderzahlung von der Betriebszugehörigkeit an einem bestimmten Stichtag im Jahr abhängig sein, muss der Charakter der zusätzlichen Zahlung eindeutig auf die ausschließliche Belohnung der Betriebstreue abzielen.

Doch das ist heute fast nie mehr der Fall. In der Regel wird mit einer Sonderzahlung immer auch die geleistete Arbeit belohnt. Eine solche Stichtagsklausel oder auch der Freiwilligkeitsvorbehalt sind deshalb in der Regel unwirksam, denn: Bereits verdienter Lohn kann nicht wieder entzogen werden, wenn das Arbeitsverhältnis beispielsweise noch vor dem Stichtag endet.

Rückzahlungspflicht prüfen

Auch zur Rückzahlung einer Sonderzahlung sind Sie nur verpflichtet, wenn dies zuvor schriftlich vereinbart wurde und die Sonderzahlung lediglich die Betriebstreue belohnt. Da dies aber ja kaum noch der Fall ist (siehe oberen Abschnitt), ist auch eine Rückzahlungsforderung in der Regel unwirksam. Lassen Sie sich in jedem Fall beraten, sollte Ihr Arbeitgeber eine Sonderzahlung zurückfordern.

Sollte ausnahmsweise ein wirksamer Rückzahlungsvorbehalt vorliegen, gelten folgende Bindungsfristen: Arbeitgeber dürfen **keine** Rückzahlung verlangen, wenn die Zuwendung

- ▶ bis zu 100 Euro beträgt (eine Anhebung dieses Freibetrages auf bis zu 500 Euro wird inzwischen erwogen);
- ▶ über 100 Euro liegt, jedoch unter einem vollen Monatsverdienst, und der Beschäftigte frühestens mit dem 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- ▶ einen vollen Monatsverdienst und mehr umfasst und der Beschäftigte den Betrieb frühestens zum 30. Juni verlässt und bis dahin mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte.

Diese Bindungsfristen gelten auch für Betriebsvereinbarungen. Nur in Tarifverträgen kann davon abgewichen werden, vorausgesetzt Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer werden nicht unangemessen benachteiligt.

Sollte eine Rückzahlungsverpflichtung bestehen, müssen Sie den erhaltenen Nettobetrag zurückzahlen. Der Erstattungsanspruch auf die überzahlten Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung müssen an den Arbeitgeber abgetreten werden.

Tipp:

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich nach Erhalt der Sonderzuwendung mit dem Gedanken an einen Arbeitsplatzwechsel beschäftigen, sollten gegebenenfalls das Rückzahlungsrisiko in einer Beratung bei der Arbeitnehmerkammer überprüfen lassen.



Das 13. Gehalt

Ein sogenanntes 13. Gehalt, das auch geleistete Arbeit belohnt und für das weder ein Rückzahlungsvorbehalt noch sonstige Bedingungen vereinbart sind, ist ein echtes zusätzliches Gehalt. Da es direkt an die geleistete Arbeit anknüpft, muss es auch entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Entscheidend ist immer, welchem Zweck die Sonderzahlung dient und wie dieser Zweck vertraglich formuliert ist.

➔ **WEITERE INFORMATIONEN
UND VERANSTALTUNGEN**

der Arbeitnehmerkammer finden Sie auch im Internet unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de sowie bei Facebook (Arbeitnehmerkammer Bremen) und Twitter (@ANK_HB).

„Entscheidend ist immer, welchem Zweck die Sonderzahlung dient und wie dieser Zweck vertraglich formuliert ist.“

Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

Arbeitnehmerkammer Bremen

Geschäftsstelle Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-0

☎ 0421.3 63 01-89

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8, 28755 Bremen

☎ 0421.6 69 50-0

☎ 0421.6 69 50-41

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

☎ 0471.9 22 35-49

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



Straßenbahn

Linie 2, 3, 4, 6 und 8

Ⓜ Domsheide

Linie 4, 6 und 8

Ⓜ Schüsselkorb

Bus

Linie 24 und 25

Ⓜ Domsheide und Schüsselkorb

Pkw

Ⓜ Parkhaus Am Dom
(Wilhadistraße 1)

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord

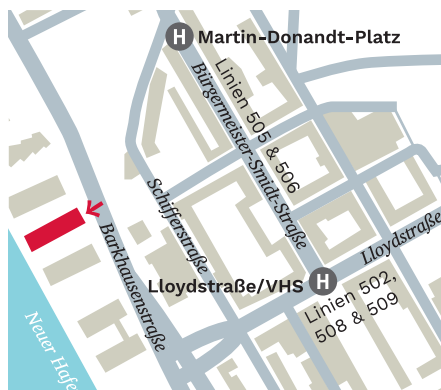


Bus

Linie 91, 92 und 94

Ⓜ Fährgrund

Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



Bus

Linien 505 und 506

Ⓜ Martin-Donandt-Platz

Linien 502, 508 und 509

Ⓜ Lloydstraße/VHS

Pkw

BAB A27

Abfahrt Bremerhaven-Mitte über
Grimsbystraße – Lloydstraße –
Barkhausenstraße

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Rechtsberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-29

Autorin: Karin Wosgjen

Foto: Colourbox

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Druckerei Wellmann

Stand: Januar 2018



Arbeitnehmerkammer
Bremen