

Hier finden Sie unten aktuelle Beiträge zu aktuellen und wichtigen Rechtsfragen.

Ein Klick auf die Überschrift öffnet bzw. schließt den jeweiligen Artikel.

(Der erste Beitrag ist bereits geöffnet)

[Zurück zur Startseite](#)

Eingruppierung im öffentlichen Dienst: Fehler des Arbeitnehmers

Häufigster Fehler des Arbeitnehmers beim Antrag auf Eingruppierung

Das Recht der Eingruppierung, insbes. im öffentlichen Dienst gilt zu Recht als eine besonders schwieriges Rechtsgebiet, das auch nur von wenigen Rechtsanwälten bearbeitet wird.

Hierzu ein **Fall aus der Praxis**: Wie läuft ein Eingruppierungsverfahren in aller Regel ab?

Wenn sich ein Angestellter des öffentlichen Dienstes um eine Höhergruppierung bemüht, weil er glaubt, dass er zu niedrig eingruppiert ist oder weil er erfahren hatte, dass vergleichbare Mitarbeiter höher eingruppiert sind, stellt er in der Regel einen Antrag auf Überprüfung seiner Eingruppierung.

Dies macht er fast immer ohne anwaltliche Unterstützung oder vorherige Beratung. In der Praxis läuft dies so, dass er bei der Personalstelle einen Antrag auf Überprüfung seiner Eingruppierung stellt, und dann erst einmal abwartet.

In aller Regel passiert dann monatelang überhaupt nichts. Nach einiger Zeit wird der Betreffende dann ungeduldig und erinnert die Personalstelle an seinen Antrag. Diese reagiert in aller Regel ausweichend oder auch gar nicht, im besten Fall mit dem Hinweis, dass die Sache „in Bearbeitung“ sei.

Und irgendwann platzt dem Betreffenden der Kragen und er lässt sich (endlich!) von einem

Arbeitsrechtsanwalt beraten. Dies geschieht meistens erst nach längerem Abwarten, manchmal erst nach 1 oder 2 Jahren oder noch später, was ich schon oft erlebt habe.

Und hier gilt der alte Grundsatz: „Zeit ist Geld“, oder genauer gesagt: „Verlorene Zeit ist verlorenes Geld“. Denn für die Zeit, die inzwischen verstrichen ist, besteht kein Anspruch auf die höhere Vergütung, und zwar auch dann nicht, wenn im weiteren Verfahren eine Höhergruppierung erfolgt.

Dies Ergebnis verwundert ein wenig, weil normalerweise eine Nachzahlung der Vergütungsdifferenz ab dem Tag der Antragstellung und noch 6 Monate rückwirkend erfolgt, wenn der Antrag Erfolg hat.

Aber nur dann, wenn es auch ein **ordnungsgemäßer Antrag** war. Und dies ist bei der Bitte bzw. bei dem Antrag auf „Überprüfung der Eingruppierung“ nicht der Fall.

Im öffentlichen Dienst gelten, wie in fast allen Tarifverträgen und Arbeitsverträgen, sog. Ausschlussfristen. Nach § 37 TVöD wie auch nach § 37 TV- verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von **6 Monaten** nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, wobei für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen genügt.

Diese Ausschlussfrist wird bei dem bloßen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung in aller Regel nicht gewahrt. Zu einer ordnungsgemäßen Geltendmachung von Ansprüchen gehört nämlich, dass der Betreffende unmissverständlich zum Ausdruck bringt, welchen Anspruch er geltend macht. Wenn er lediglich „um Prüfung“ bittet, ob die Voraussetzungen eines Anspruchs vorliegen, bringt er nicht hinreichend genau zum Ausdruck, was er eigentlich will.

Er muss daher in das Schreiben an die Personalstelle mindestens angeben, welche Entgeltgruppe er für sich in Anspruch nehmen will. Wobei es naturgemäß sinnvoll ist, lieber noch die Eingruppierung in eine etwas höhere Stufe zu beantragen. Denn wenn der Betreffende bspw. die Eingruppierung von der E6 in die Entgeltgruppe E9a beantragt und es sich später herausstellt, dass ihm eigentlich die E10 zusteht, wird er nur die Differenz zur E9a erhalten.

Man sieht: Das Eingruppierungsrecht ist nicht nur äußerst schwierig und komplex, weshalb auch nur relativ wenige Arbeitsrechtler auf diesem Gebiet tätig sind. Es bietet auch schon bei der Antragstellung Fallstricke, die viel Geld kosten können.

Wenn ein Angestellter im öffentlichen Dienst – was nach meiner Erfahrung die Regel ist – erst nach z.B. 2 Jahren zum Anwalt geht, der dann einen ordnungsgemäßen Antrag stellt, hat er bei einem Nachzahlungsbetrag von z.B. 350 €/Monat ein Betrag von 6.400 € (350 € × 24 Mon.) verloren.

Eingruppierung im öffentl. Dienst: Automatisch läuft gar nicht!

Der häufigste Fehler, den ein Arbeitnehmer bei einem Antrag auf Höhergruppierung machen kann, ist die Formulierung, dass er um eine Überprüfung der Eingruppierung bittet. Es ist wichtig, dass er angibt, in welcher Entgeltgruppe er eingruppiert werden möchte.

Ein weiterer schwerer Fehler ist es, das Ergebnis eines entsprechenden Antrages einer Kollegin oder Kollegen **abzuwarten**. Nach dem Motto: Erst einmal abwarten, wie das Verfahren eines Kollegen ausgeht,

der einen Antrag auf Höhergruppierung gestellt hat und der (aus Sicht des Betroffenen) die gleiche Tätigkeit ausübt.

Der Arbeitgeber werde dann sicherlich auch die anderen Mitarbeiter höhergruppieren, die die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben.

Dies ist aber ein weitverbreiteter **Irrglaube**. Es gibt keinen Rechtsgrundsatz, dass z.B. die anderen Mitarbeiter der Abteilung ebenfalls höhergruppiert werden oder gar höher gruppiert werden müssen, wenn das entsprechende Verlangen eines anderen Mitarbeiters erfolgreich war.

Denn zum einen sind die Tätigkeiten nur in den seltensten Fällen völlig identisch, und sei es in Details, auf die es aber bei einer Eingruppierung ankommt. Und sei es nur hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der einzelnen Tätigkeiten. Auf diese – und vieles andere mehr - kommt es nämlich entscheidend an.

Wenn z.B. ein Arbeitsvorgang einer Kollegin mit dem Heraushebungsmerkmal „selbstständige Leistungen“ 35 % der Tätigkeit beträgt, ist diese statt der Entgeltgruppe E6 in die Entgeltgruppe E8 höher zu gruppieren. Wenn nun die eigene (scheinbar identische) Tätigkeit nur 32 % ausmacht, fiel man nur in die E7. Und wenn der Anteil nur 18 % beträgt, bliebe es bei der E6.

Allerdings kann ein erfahrener Arbeitsrechtler dann trotzdem noch etwas bewirken, bspw. durch die Argumentation, dass der Zeitanteil höher ist, weil zu der fraglichen höherwertigen Tätigkeit auch sog. Zusammenhangstätigkeiten hinzu zu zählen sind. Oder dass die vom Arbeitgeber gebildeten „Arbeitsvorgänge“ falsch sind. Es gibt da viele Möglichkeiten.

Allerdings hat der/die Betroffene dann schon viel Zeit verloren. Wenn das Verfahren der Kollegin z.B. 2 Jahre gedauert hat (was gar nicht selten vorkommt) und man erst dann einen (formal richtigen!) Antrag stellt, hat man die Vergütungsdifferenz für diese 2 Jahren unwiederbringlich verloren.

In dem obigen Beispielsfall beläuft sich die Differenz zwischen der E6 und der E8 auf rund 300 €/Monat. Der Betroffene entging somit ein Betrag von rund 7.200 €!

Und bei anderen Entgeltgruppen kann die Differenz noch weit höher sein. Bereits eine Höhergruppierung um eine **einzige** Entgeltgruppe (z.B. von der E8 in die E9a in der Endstufe) kann bis zu 650 €/Monat ausmachen. Eine Verzögerung um z.B. 2 Jahre führt also zu einem Verlust von über 15.000 €!

Selbst wenn der Arbeitgeber also eine Höhergruppierung „automatisch“ vornehmen würde, was viele Mandanten (rechtsirrig) glauben, würde keine Nachzahlung der Differenz erfolgen.

Eine Pflicht zur automatischen Höhergruppierung (z.B. wegen des oft vermuteten Gleichbehandlungsgrundsatzes) besteht ohnehin nicht. Und dass ein Arbeitgeber dies freiwillig tut, ist fast so selten wie ein Sechser im Lotto ;-)

Zusammenfassung:

Wenn man der Meinung ist, dass man zu niedrig eingruppiert ist, insbesondere weil andere Kollegen (z.B. in der Verwaltung einer anderen Kommune) höher eingruppiert sind, sollte man auf keinen Fall den Ausgang eines Verfahrens auf Höhergruppierung eines Kollegen abwarten.

Die entstehenden **Kosten** sollten dabei keine Rolle spielen. Zum einen haben sehr viele Arbeitnehmer eine Rechtsschutzversicherung, die auch Verfahren auf Höhergruppierung abdeckten. Außerdem sind die Beträge, um die es bei der Eingruppierung geht, derart hoch, dass sich die Sache in jedem Fall lohnt.

Denn eine Höhergruppierung wirkt sich ja für die gesamte berufliche Laufbahn bis zur Rente aus. Hochgerechnet kommen da schnell Beträge in einer Größenordnung von 50.000 € bis 100.000 € (je nach der Entgeltgruppe und dem Lebensalter) zusammen.

Wichtigster Fehler des Arbeitgebers bei der Eingruppierung

Wichtigster Fehler des Arbeitgebers bei der Eingruppierung

Viele Angestellte im öffentlichen Dienst sind falsch eingruppiert. Man schätzt, dass rund **ein Drittel** der Angestellten **zu niedrig eingruppiert** ist. Nach meinen langjährigen Erfahrungen in Eingruppierungsfällen dürften es eher noch mehr sein.

Einer der häufigsten und folgenschwersten Gründe ist, dass viele öffentliche Arbeitgeber (Städte, Gemeinden, Länder, usw.) die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht berücksichtigen und deshalb zu strenge Anforderungen an die Qualifizierungsmerkmale einer höheren Entgeltgruppe stellen.

Hierzu muss man wissen, wie eine Eingruppierung funktioniert:

1. Grundlage: Die Arbeitsvorgänge

In einem ersten, wichtigen Schritt werden sog. **Arbeitsvorgänge** gebildet. Hierunter versteht man Arbeitsleistungen einschließlich der damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten, die zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen“.

Derartige „**Zusammenhangstätigkeiten**“ sind alle Tätigkeiten, die der Erfüllung dieser Ergebnisse, also der Vorbereitung, Durchführung und Unterstützung dienen. Sie müssen dem jeweiligen Arbeitsvorgang hinzugerechnet werden.

Dies ist erforderlich, da jede noch so hochwertige Tätigkeit immer auch gewisse **Routineaufgaben** enthält, die für sich genommen weniger wertig sind, z.B. das Anlegen einer neuen Akte, das Fertigen von Abdrucken zu einem Schreiben, die Teilnahme an Besprechungen, usw. Es wäre tarifwidrig, diese Tätigkeiten losgelöst vom eigentlichen Arbeitsvorgang gesondert zu bewerten, da dies die Bewertung insgesamt verfälschen würde.

Beispiele für Arbeitsvorgänge sind z.B. die

- Unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags,
- Erstellung eines EKG,
- Fertigung einer Bauzeichnung, die Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils,
- Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe,
- Durchführung von Unterhaltungs- oder Instandhaltungsarbeiten.
- Betreuung einer Person oder Personengruppe.

Dabei setzen sich Arbeitsvorgänge immer aus einer Vielzahl von Einzeltätigkeiten zusammen. Diese sind grundsätzlich zu einer größeren Einheit zusammenzufassen, wobei das bestimmte **Arbeitsergebnis** die

größte Rolle spielt. Nach der Rechtsprechung sollen möglichst wenige Arbeitsvorgänge gebildet werden. Zusammenhängende Tätigkeiten dürfen nicht in Einzelarbeitsvorgänge aufgeteilt, also sozusagen „atomisiert“ werden.

Letztlich stellen Arbeitsvorgänge also die wesentlichen Arbeitsergebnisse einer Stelle dar.

Eine Arbeitsstelle kann aus einem Arbeitsvorgang (z.B. Streifengang einer Mitarbeiterin des Ordnungsamtes) oder aus mehreren Arbeitsvorgängen bestehen (z.B. 60 % Hausmeistertätigkeit, 40 % als Kraftfahrer).

2. Höherwertige Tätigkeit?

In einem 2. Schritt wird ermittelt, ob die Tätigkeit sich aus der Eingangsstufe **heraushebt**. So genügt z.B. für die Entgeltgruppe E5 eine abgeschlossene Lehre. Für eine höhere Eingruppierung müssen bestimmte **Heraushebungsmerkmale** hinzukommen, z.B. in der E6 besondere Fachkenntnisse, in der E7 darüber hinaus mind. 20 % selbstständige Leistungen, usw.

Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L) verlangen in der Regel, dass diese Heraushebungsmerkmale einen gewissen Umfang erreichen. So sind z.B. für die Entgeltgruppen E8 bis E12 „selbstständige Leistungen“ von 50 % oder für die Entgeltgruppen ab E9 einen Anteil von 50 % „besondere Verantwortung“ erforderlich.

Dies ist jedoch in den meisten Fällen kaum zu erreichen, zumal die Anforderungen an die Heraushebungsmerkmale „selbstständige Leistungen“, „gründliche und umfassende Kenntnisse“, „besondere Verantwortung“, „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und „Maß der Verantwortung“ sehr hoch sind.

In den meisten Fällen sind bereits die Anforderungen an eine entsprechende Darlegung kaum zu schaffen. Und so bleibt es häufig bei der zu niedrigen Eingruppierung.

3. Gründe für die falsche Eingruppierung

Die **wesentliche Fehlerquelle** liegt in folgendem: Bei der Eingruppierung gehen die öffentlichen Arbeitgeber davon aus, dass die Heraushebungsmerkmale in dem gesamten Arbeitsvorgang erfüllt sein müssen, die Tätigkeit also zu mindestens 50 % „besondere Schwierigkeiten und Bedeutung“, ein sehr hohes „Maß der Verantwortung“, usw. aufweisen muss. Eine entsprechende Darlegung ist jedoch, wie gesagt, in der Praxis kaum zu schaffen.

So bleibt es dabei, dass die meisten Angestellten im öffentlichen Dienst in der Eingangsstufe oder höchstens in der ersten Beförderungsstufe eingruppiert bleiben, obwohl ihre Tätigkeit und die fachlichen Anforderungen erheblich gewachsen sind, weshalb die Betroffenen eigentlich 2 oder 3 Gruppen höher eingruppiert werden müssten.

Wo liegt nun der **Fehler**?

Seit der Änderung der Rechtsprechung ist es nicht mehr erforderlich, dass die **Einzeltätigkeiten** innerhalb des Arbeitsvorgangs die fraglichen Heraushebungsmerkmale erfüllen, also z. B. 50 % der Tätigkeit eine besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder ein entsprechend hohes Maß der Verantwortung aufweisen muss.

Sondern es genügt, dass das Qualifizierungsmerkmal überhaupt vorliegt, ggf. in einem relativ geringen

Maße. Die höherwertigen Tätigkeiten müssen also nicht z.B. 50 % der Arbeitszeit des Arbeitsvorgangs ausmachen, sondern es genügt ein „rechtlich erheblicher Umfang“, bei dem durchaus 10 % bis 20 % - je nach Art der Tätigkeit – genügen kann.

Bildhaft kann man sagen, dass diese höherwertige, jedoch zeitlich eher geringe Tätigkeit (von z.B. 10 %) den gesamten Arbeitsvorgang „infiziert“. Der Arbeitsvorgang erfüllt dann als Ganzes die tariflichen Voraussetzungen, obwohl – strenggenommen – nur die betreffende Einzeltätigkeit diese Voraussetzung (z.B. besondere Schwierigkeit und Bedeutung) erfüllt.

Der Arbeitsvorgang erfüllt dann also die tarifliche Voraussetzung, obwohl die Einzeltätigkeit, die das Heraushebungsmerkmal erfüllt, vielleicht nur 10 % oder 12 % ausmacht.

Der (infizierte) Arbeitsvorgang muss dann lediglich noch – ggf. zusammen mit weiteren Arbeitsvorgängen) die Hürde des „eigentlichen“ zeitlichen Umfangs von 50 % übersteigen.

Zusammenfassend kann man sagen: Je umfangreicher ein Arbeitsvorgang ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine der Einzeltätigkeiten eine Heraushebung aufweist und dadurch der gesamte Arbeitsvorgang „infiziert“ ist, also das betreffende Heraushebungsmerkmal erfüllt.

4. Ergebnis

Im Ergebnis bedeutet dies: Während nach dem Verständnis der öffentlichen Arbeitgeber die qualifizierenden Einzeltätigkeiten mehr als 50 % ausmachen müssen, genügen nach der neueren Rechtsprechung oft 10 % bis 15 %, also entscheidend weniger.

Aus diesen Gründen sind sehr viele Angestellte im öffentlichen Dienst - wahrscheinlich rund 1/3 - falsch eingruppiert, und dies häufig sogar um mehrere Gruppen.

Die Differenz macht sehr häufig **300 - 400 €/Monat** aus, und dies rückwirkend ab Antragstellung!

Rückforderung bei Schenkungen an Tochter und Schwiegersohn?

Das kommt in den besten Familien vor

Ein alltäglicher Fall: Die Eheleute kaufen sich ein Haus, in dem sie einige Jahre wohnen. Die Eltern der Frau haben ihnen rund 100.000 € dazugegeben. Schriftlich vereinbart wurde dabei nichts.

Schließlich kommt es zur Scheidung, woraufhin die Eltern die Hälfte des Betrages (50.000 €) vom

ehemaligen Schwiegersohn zurückfordern.

Es entspricht mittlerweile ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) dass dies einen Fall des sog. „Wegfalls der Geschäftsgrundlage“ darstellt. Denn bei der Schenkung des Geldes an ihre Tochter und den Schwiegersohn waren die Eltern davon ausgegangen, dass das Paar dauerhaft zusammen in der Immobilie wohnen würde. Diese Annahme war also die Geschäftsgrundlage der Zuwendung.

Nach der Scheidung, also dem Wegfall der Geschäftsgrundlage für die Schenkung muss deshalb eine **Anpassung** an den tatsächlichen Geschehensablauf erfolgen. Dies geschieht derart, dass der Mann seinen (früheren) Schwiegereltern zu erstatten hat, was sie ihm zugewendet hatten, nämlich die halbe Schenkungssumme.

Allerdings gemindert um einen Betrag dafür, dass die Beteiligten eine gewisse Zeit zusammen in dem Objekt gelebt hatten und deshalb der Schenkungszweck zumindest über einen gewissen Zeitraum damit erfüllt worden ist.

Dies entspricht inzwischen der ständigen Rechtsprechung. Dabei ist die Rechtslage natürlich die gleiche, wenn die Schenker (umgekehrt) die Eltern des Ehemannes waren und sie die Hälfte jetzt von der früheren Ehefrau zurückfordern.

Und bei einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft?

Aber was ist mit **Nichtverheirateten**, also den Partnern einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft?

Auch bei ihnen kommen derartige Situationen recht häufig vor, vor allem wenn sich die Beziehung im Laufe der Jahre verfestigt hat, die beiden also schon lange Zeit zusammenleben und aus der Beziehung vielleicht sogar gemeinsame Kinder hervorgegangen sind, bis sie sich entschließen, ein Wohnhaus zu kaufen.

Bei einer solchen Konstellation war die Rechtslage bislang ungeklärt. Vor kurzem hat der Bundesgerichtshof (Beschl. v. 18.06.2019 - X ZR 107/16) aber auch diesen Fall ähnlich entschieden, in dem das beschenkte Paar eine **nichteheliche Lebensgemeinschaft** war. - Aber in einem wichtigen Detail doch etwas anders:

Es war im Grunde wie bei einem verheirateten Paar: Eine Frau und ihr Lebensgefährte kauften sich eine Immobilie. Die Eltern der Frau gaben ihnen rund 100.000 € dazu. Schriftlich vereinbart wurde dabei nichts. Vier Jahre lebte das Paar zusammen in der Immobilie, bevor es schließlich zur Trennung kam. Daraufhin verlangten die Eltern vom nun ehemaligen Lebensgefährten der Tochter die Hälfte des überlassenen Betrags zurück.

Auch in diesem Fall ist die **Geschäftsgrundlage für die Schenkung** nachträglich entfallen. Der Grundlage der Schenkung war auch hier die Annahme, dass das Paar dauerhaft zusammen in der Immobilie wohnen würde.

Wären die Lebenspartner verheiratet gewesen, wäre der Fall gemäß dem für Familienrecht zuständigen Senats des BGH folgendermaßen zu lösen gewesen: Grundlage der Schenkung war die Annahme, dass das Paar dauerhaft zusammen in der Immobilie wohnen würde. Diese Annahme war also die Geschäftsgrundlage der Zuwendung.

Nach dem Wegfall der Geschäftsgrundlage hätte dann eine entsprechende Anpassung der Schenkungsabrede zu erfolgen. Dies geschähe derart, dass der Mann seinen (früheren) Schwiegereltern zu erstatten hätte, was sie ihm zugewendet hätten (die halbe Schenkungssumme).

Was ist hier anders?

Aber einen **wichtigen Unterschied** gibt es doch.

- Der für **Verheiratete** zuständige Senat des BGH (Familiensenat) hat entschieden, dass sich der Rückzahlungsbetrag um einen Betrag dafür **zu kürzen** ist, dass die Beteiligten eine gewisse Zeit zusammen im Objekt gelebt haben und deshalb der Schenkungsweg über einen gewissen Zeitraum erfüllt worden ist.
- Dagegen hat der für **nicht verheiratete Paare** zuständige Senat des BGH (Zivilsenat) jetzt entschieden, dass der Rückforderungsanspruch in diesem Fall **nicht zu kürzen** ist, wenn die Beschenkten erwartungsgemäß zusammen im Objekt gelebt haben.

Somit können die Eltern bei einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft den hälftigen Schenkungsbetrag vom früheren Partner ihres Kindes in voller Höhe zurückfordern, auch wenn das Paar viele Jahre zusammengelebt hat.

Es macht also (auch in diesem Bereich!) einen Unterschied, ob ein Paar verheiratet war oder nur zusammengelebt hat, wenn auch in einer eheähnlichen Beziehung.

Noch ein wichtiger Hinweis: In der Praxis ist in Fällen wie dem Vorliegenden eine ganze Reihe von Details zu beachten. Ein fachkundiger Rat ist deshalb unentbehrlich!

Rund ums Weihnachtsgeld

Rund ums Weihnachtsgeld

Die Zahlung von Weihnachtsgeld ist die häufigste Form einer **Sonderzuwendung**. Im Jahr 2018 erhielten in Deutschland 55 % der Beschäftigten Weihnachtsgeld. In Betrieben mit Tarifbindung waren es 77 % der Beschäftigten, in Betrieben ohne Tarifvertrag lediglich 42 %

Als Sonderzuwendung wird eine Zahlung des Arbeitgebers bezeichnet, die dieser zusätzlich zur laufenden Arbeitsvergütung zahlt und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig wird. Hierzu gehören bspw. auch Prämien, Gratifikationen, Urlaubsgeld oder eine Jahresabschlussvergütung.

Dabei wird der Begriff „Weihnachtsgeld“ nicht immer eindeutig verwendet. Ebenso häufig ist auch von einem 13. Gehalt, einer Weihnachtsgratifikation, einer Sonderzahlung oder Gratifikation die Rede. Diese Begriffe werden weitgehend gleichbedeutend verwendet.

Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Auf die Zahlung einer solchen Zuwendung besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch. Vielmehr ist eine **vertragliche Regelung** erforderlich. Diese kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem anwendbaren Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung, einer Gesamtzusage oder aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Daneben werden solche Leistungen häufig auch als freiwillige Zahlungen erbracht.

Was versteht man unter einer betrieblichen Übung, usw.?

Bei jährlichen Zahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Urlaubsgeld, usw.) geht die Rechtsprechung davon aus, dass eine 3-malige vorbehaltlose Zahlung zu Ansprüchen aus einer **betrieblichen Übung** führt.

Dabei kommt es nicht darauf an, dass der betreffende Arbeitnehmer dreimal eine derartige Zahlung erhalten hat. Sein Anspruch besteht also auch im Eintrittsjahr.

Von einer **Gesamtzusage** spricht man, wenn der Arbeitgeber bspw. durch einen Aushang am „schwarzen Brett“ oder in einer Betriebsversammlung erklärt hat, dass alle Mitarbeiter oder eine bestimmte Gruppe künftig eine derartige Sonderzuwendung erhalten werden.

Ein Anspruch aus dem Grundsatz der **Gleichbehandlung** kann sich ergeben, wenn sämtliche Angehörigen einer bestimmten Gruppe (z.B. alle kaufmännischen Angestellten oder sämtliche gewerblichen Arbeitnehmer) eine derartige Leistung erhalten, andere jedoch nicht.

Sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung?

Allerdings ist hierbei immer zu prüfen, ob wirklich ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt, wenn einzelne Mitarbeiter die Leistung nicht erhalten. Wenn also z.B. nur die gewerblichen Arbeitnehmer, nicht aber die kaufmännischen Angestellten eine solche Leistung erhalten (oder umgekehrt), kommt es darauf an, ob es hierfür einen **sachlichen** Grund gibt.

Beispiele:

Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung könnte z.B. darin bestehen, dass es auf dem Arbeitsmarkt sehr schwierig ist, Mitarbeiter aus der begünstigten Gruppe zu finden, weshalb der Betrieb den Mitarbeitern dieser Gruppe bestimmte Sonderzuwendungen zahlt.

Aber auch wenn es einen Sachgrund für die Differenzierung gibt, ist ein Ausschluss von solchen Leistungen diskriminierend und deshalb unwirksam, wenn der Ausschluss aus Gründen des Geschlechts des Arbeitnehmers, seiner Herkunft, einer Behinderung, des Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung erfolgt. Weitere Kriterien sind in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (**AGG**) aufgeführt.

Eine Ungleichbehandlung verstößt offensichtlich gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn in dem Arbeitsvertrag an die Gewerkschafts- oder Betriebsratszugehörigkeit angeknüpft wird. Auch ein höherer oder geringerer Verdienst oder der Umstand, dass bereits der Ehepartner eine Sonderzuwendung erhält, sind keine zulässigen Differenzierungsgründe.

Beim Weihnachtsgeld kann auch zwischen Arbeitnehmern im **Innendienst** und im Außendienst differenziert werden, wenn die Mitarbeiter im Außendienst üblicherweise die Möglichkeit haben, aus diesem Anlass Trinkgelder zu erhalten.

Ähnlich ist es bei der Differenzierung in der **Gastronomie**, also wenn nur das Küchenpersonal, aber nicht die Beschäftigten im Service eine Sonderzuwendung erhalten. Der sachliche Grund würde darin liegen, dass die Serviererinnen üblicherweise Trinkgelder bekommen. Dies dürfte jedenfalls dann gelten, wenn die Trinkgelder nicht zwischen dem Servicepersonal und dem Küchenpersonal geteilt werden.

Höhe des Weihnachtsgeldes

In der vertraglichen Regelung sind i. d. R. auch die Voraussetzungen erwähnt, die für den Anspruch erfüllt sein müssen. Häufig ist dort bspw. gefordert, dass z.B. am 1. Dezember ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bestehen muss oder dass der/die Betreffende nicht vor dem 31. März des Folgejahres aus dem Text Betrieb ausscheidet.

Eine häufige Fehlerquelle besteht bei den **geringfügig Beschäftigten**. Auch Teilzeitkräfte, insbesondere sog. Minijobber haben Anspruch auf sämtliche Sonderzuwendungen, die Vollzeitbeschäftigte erhalten (natürlich entsprechend gekürzt gemäß ihrer geringeren Zahl an Arbeitsstunden).

Dies betrifft auch nicht nur das Weihnachtsgeld, sondern z.B. auch das Urlaubsgeld, Gehaltszahlung an Feiertagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Prämien, Fahrtkostenerstattung, usw.

Freiwilligkeitsvorbehalt

Diese finden sich vor allem in schriftlichen Arbeitsverträgen, wo die Zahlung einer Sonderzuwendung häufig als „freiwillige Leistung“ bezeichnet wird. Dies reicht nicht aus, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, in jedem Jahr neu darüber zu entscheiden, ob er die Leistung erbringen will oder nicht.

Auch wenn ein vollständiger Freiwilligkeitsvorbehalt in den Vertrag aufgenommen wird („Diese Leistung ist eine freiwillige Leistung, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird, wobei auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht“), entsteht trotzdem ein Anspruch für die Zukunft.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Scheidet der Arbeitnehmer vor dem Stichtag (z.B. 1. Dezember) oder der Fälligkeit der Sonderzuwendung aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist zu unterscheiden. Es kommt dann darauf an, ob die Sonderzahlung reinen Entgeltcharakter hat oder ob sie die Betriebstreue honorieren und eine weitere Betriebstreue fördern soll.

- Im Normalfall ist davon auszugehen, dass die Sonderzahlung **reinen Entgeltcharakter** hat, also – neben der eigentlichen Vergütung – eine weitere Gegenleistung für die erbrachte Tätigkeit darstellt.

Dies ist z.B. anzunehmen, wenn die Höhe des Weihnachtsgeldes von der Dauer der Beschäftigung in dem betreffenden Jahre abhängt oder wenn bei der Höhe der Zuwendung Fehlzeiten berücksichtigt werden.

- Dass mit dem Weihnachtsgeld dagegen die **Betriebstreue** honoriert und eine weitere Betriebstreue

gefördert werden soll, ist anzunehmen, wenn die Zahlung davon abhängig gemacht wird, dass sich der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag (z.B. 1. Dezember) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

Konsequenzen hieraus:

Für das Weihnachtsgeld ergeben sich daraus 3 unterschiedliche Fälle:

- 1. Fall:** Wenn das Weihnachtsgeld als zusätzliche Vergütung für die Arbeitsleistung anzusehen ist, d.h. einen reinen **Entgeltcharakter** besitzt, bekommt der ausscheidende Mitarbeiter das Weihnachtsgeld anteilig ausgezahlt. Scheidet er also am 31. Mai aus, bekommt er 5/12 des Weihnachtsgeldes.
- 2. Fall:** Wenn das Weihnachtsgeld nur wegen der **Betriebstreue** gezahlt wird gilt das Stichtagsprinzip. Der Arbeitnehmer erhält das Weihnachtsgeld dann nur, wenn er sich (sofern dies vereinbart ist) an dem Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet).
- 3. Fall:** Wenn sich aus dem Vertrag ergibt, dass mit dem Weihnachtsgeld **beides**, also sowohl Leistung als auch Betriebstreue belohnt wird, hat das Weihnachtsgeld "**Mischcharakter**". In diesem Fall hat der Mitarbeiter – wie im 1. Fall – ebenfalls einen Anspruch auf das anteilige Weihnachtsgeld, wenn er das Unternehmen vor dem Stichtag (z.B. 1. Dezember) verlässt.

Wenn der Arbeitgeber in dem 1. Fall (wenn das Weihnachtsgeld für die geleistete Arbeit gezahlt wird) also zusätzlich noch die Klausel in den Vertrag aufnimmt, dass der Mitarbeiter nur dann Weihnachtsgeld bekommt, wenn er sich bis zu einem bestimmten Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet, ist diese Einschränkung unwirksam. Obwohl sie im Arbeitsvertrag steht, haben Arbeitnehmer dann immer noch Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld.

Rückzahlung

Meist soll die Gratifikation eine Belohnung für die bisherige Betriebstreue und gleichzeitig ein Anreiz für die Zukunft sein. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Rückzahlungsvorbehalt in den Vertrag aufnehmen, wonach der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Sonderzuwendung verpflichtet ist, wenn er vor einem vereinbarten Stichtag im nächsten Jahr ausscheidet.

Vereinbarungen dieser Art sind zulässig und verpflichten den Arbeitnehmer zur Rückzahlung bereits erhaltener Vergütungen.

Rückzahlungsklauseln für gewährte Sondervergütungen mit Mischcharakter dürfen aber nicht eine unangemessene und damit unzumutbare Kündigungserschwerung zu Lasten des Arbeitnehmers enthalten, weil dieser sonst zu stark in seinem Grundrecht auf Berufsfreiheit eingeschränkt würde, wozu auch das Recht gehört, ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

Die Rechtsprechung hat hierzu folgende Grenzen entwickelt:

- Kleingratifikationen bis zu einem Betrag von 100 € brutto dürfen überhaupt keiner Rückzahlungsverpflichtung unterworfen werden.
- Bei einer Gratifikation von mehr als 100 €, aber weniger als 1 Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis zum 31.3. des Folgejahres zulässig.
- Beträgt die Weihnachtsgratifikation ein volles Monatsgehalt oder mehr, ist eine Bindung bis maximal zum 30.6. des Folgejahres zulässig.

Zulagen und Zuschläge im Arbeitsrecht

Zulagen und Zuschläge im Arbeitsrecht

Eine der am häufigsten gestellten Fragen an den Arbeitsrechtsanwalt ist: Hat man Ansprüche auf Überstundenzuschläge, Feiertagszuschläge, usw.? Und wenn ja: In welcher Höhe?

Welches sind die häufigsten Zulagen und Zuschläge?

Zulagen und Zuschläge knüpfen i. d. R. an besondere Leistungen oder bestimmte Umstände bei der Erbringung der Arbeit. - Beispiele sind:

- Überstundenzuschläge hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit;
- Schicht- oder Wechselschichtzuschläge bei unregelmäßiger oder ungünstiger Lage der Arbeitszeit;
- Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeitszuschläge hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit zu besonderen Zeitpunkten;
- Erschwernis- oder Schmutzzulagen als Ausgleich ungünstiger Arbeitsbedingungen;
- Funktionszulagen für die Ausübung zusätzlicher Funktionen;
- Leistungszulagen für besondere Leistungen;
- allgemeine Zulagen neben der Grundvergütung.

Besteht ein Anspruch auf einen Zuschlag oder Zulage?

Einen Rechtsanspruch hierauf hat man **grundsätzlich nicht** bzw. nur in besonderen Fällen. Mit der vereinbarten Vergütung sind in aller Regel auch Erschwernisse durch Arbeit im Schichtdienst, am Wochenende oder unter ungünstigen Bedingungen abgegolten. Lediglich Mehrarbeit (Überstunden) ist gesondert zu vergüten, aber auch ohne Zuschläge.

Wenn man also ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb oder einer Branche eingehen will, in dem erfahrungsgemäß derartige erschwerte Arbeitsbedingungen bestehen, sollte man sich vorher - bzw. spätestens beim Einstellungsgespräch - informieren, welche Zuschläge oder Zulagen gezahlt werden.

Und man sollte sich erkundigen, wo dies geregelt ist. In Betracht kommen im Wesentlichen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Regelungen im Arbeitsvertrag, eine Gesamtzusage oder auch eine betriebliche

Übung.

Und wenn es keine Regelungen gibt?

In diesem Fall gilt die gesetzliche Regelung. Und diese sieht lediglich für **Nachtarbeit**, also für Arbeit zwischen 22:00 Uhr abends und 6:00 Uhr morgens einen Anspruch auf Nachtzuschlag vor.

Dagegen ist für Arbeit am Wochenende, an Feiertagen, im Schichtsystem oder auch für Überstunden **kein besonderer Zuschlag** zu zahlen, sondern nur die normale Vergütung.

Die Höhe des Nachtzuschlages ist im Gesetz (§ 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz) nicht genau festgelegt. Die Vorschrift lautet:

*„Soweit keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen **angemessenen Zuschlag** auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.“*

Dabei kann der Arbeitgeber frei entscheiden, ob er einen finanziellen Zuschlag gewährt oder den Ausgleich durch bezahlte Freistellung (oder durch eine Kombination von beidem) herbeiführt

Was als „angemessener Zuschlag“ anzusehen ist, hängt von der Art der Tätigkeit ab. Sie liegt zwischen 15 % und 30 %, je nach der Intensität der Belastung. Üblich sind im Allgemeinen 25 % bis 30 %.

Empfehlung

Da die gesetzliche Regelung lediglich einen Zuschlag für Nachtarbeit, aber nicht für andere Erschwernisse vorsieht, sollte man den Arbeitsvertrag kritisch lesen bzw. ihn vor der Unterzeichnung durch einen Arbeitsrechtler prüfen lassen.

Die Kosten hierfür sind in der Regel erschwinglich und bewegen sich bspw. in unserer Kanzlei – je nach Umfang und Schwierigkeit der Verträge sowie der Dauer des Beratungsgespräches – bei etwa 50 bis 80 € zzgl. MwSt.

Eine vorherige Prüfung hat den Vorteil, dass hierbei der Vertrag auch auf eventuelle Fallstricke und Gefahren sowie sonstige Nachteile geprüft wird. Denn häufig kommt es – wie bei allen Verträgen – nicht nur darauf an, was im Vertrag steht, sondern vor allem auch darauf, wie es formuliert ist und was eventuell fehlt.

Auf diese Weise vermeidet man später ein „böses Erwachen“, wenn sich bestimmte Probleme ergeben, bspw. im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen oder mit einem Wechsel des Arbeitgebers.

[gratis-besucherzaehler](#)