

Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld) in der Zahnarztpraxis

Häufig werden, vor allem mit dem Gehalt November, an die Mitarbeiterinnen Sonderzuwendungen wie Weihnachtsgeld oder 13tes Monatsgehalt gezahlt. Zu dieser Zeit häufen sich die Anfragen, ob Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, auch in diesem Jahr wieder Weihnachtsgeld oder ein 13tes Monatsgehalt zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe, wobei die Begriffe „Weihnachtsgeld“ und „13tes Monatsgehalt“ fehlerhaft gleichartig verwendet werden.

Was sind Sonderzuwendungen?

Sonderzuwendungen leistet der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt. Er kann sich verpflichten, dies jedes Jahr zu tun, oder aber er stellt die Zahlung unter einen sog. Freiwilligkeitsvorbehalt, was unbedingt zu empfehlen ist. Es gibt Sonderzuwendungen mit reinem Entgeltcharakter als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung im abgelaufenen Jahr, beispielsweise das sog. „13te Gehalt“. Anders das Weihnachtsgeld, diese Sonderzuwendung knüpft an die erbrachte Arbeitsleistung und zusätzlich an die vergangene und zukünftige Betriebstreue an. Deshalb sollte bevorzugt ein Weihnachtsgeld gezahlt werden.

Woraus ergibt sich ein Anspruch Ihrer Mitarbeiterin auf Zahlung der Zuwendung?

Ein gesetzlicher Anspruch auf Sonderzuwendung wie z. B. Weihnachtsgeld oder auch das 13te Monatsgehalt existiert nicht. Ihre Mitarbeiterin kann daher allenfalls einen Anspruch auf eine Sonderzuwendung haben aufgrund Manteltarifvertrag für Zahnarzhelferin, aus dem Arbeitsvertrag, sog. betrieblicher Übung oder dem arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Manteltarifvertrag für Zahnarzhelferinnen

In Bayern gibt es keinen Manteltarifvertrag. Es gibt auch keine Tarifbindung für Sie als Arbeitgeber, es sei denn, Sie sind einem der Verbände, die einen Manteltarifvertrag vereinbaren, als Mitglied beigetreten, was höchst unwahrscheinlich ist. Eine automatische Mitgliedschaft, z. B. aufgrund der Mitgliedschaft bei der Zahnärztekammer, der Kassenzahnärztlichen Vereinigung oder bei sonstigen zahnärztlichen Berufsverbänden besteht gleichfalls nicht. Ein Tarifvertrag ist also nicht rechtsverbindlich für Sie, sondern stellt allenfalls eine Empfehlung des Vorstandes der BZK / LZK dar. Er findet deshalb nur dann Anwendung, wenn Sie diesen ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbaren, wofür keine Notwendigkeit gesehen wird und deshalb im Allgemeinen abzuraten ist.

2. Betriebliche Übung

Eine dreimalige vorbehaltlose Zahlung z. B. von Weihnachtsgeld stellt eine betriebliche Übung dar. Sie sind dann grundsätzlich verpflichtet, diese Sonderzuwendung auch in Zukunft zu zahlen. Sie können das vermeiden, indem Sie in Ihrem Arbeitsvertrag die sog. „doppelte Schriftformklausel“ vereinbaren, so Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 24.06.2003, Az. 9 AZR 302/02. Falls Sie dies nicht im Arbeitsvertrag geregelt haben, können Sie die Entstehung einer betrieblichen Übung verhindern, indem Sie bei jeder Sonderzuwendung schriftlich darauf hinweisen, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt, die keine Verpflichtung für die Zukunft begründet. Auf die Beilage in Ihrem Mitteilungsblatt darf ich verweisen.

3. Gleichbehandlungsgrundsatz

Sie dürfen einzelne Mitarbeiter/Innen nicht willkürlich unterschiedlich behandeln. Das bedeutet bezogen auf freiwillige Leistungen, dass Sie als Arbeitgeber die Voraussetzungen so abgrenzen müssen, dass einzelne Mitarbeiterinnen nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen werden.

Was sollten Sie bei der Formulierung im Vertrag beachten?

Der Arbeitsvertrag muss eindeutig sein. Wird z. B. das Weihnachtsgeld in einem Vertrag als "freiwillig" und gleichzeitig als "(jederzeit) widerruflich" bezeichnet, ist die Klausel für Arbeitnehmer unverständlich und daher unwirksam, so BAG, Urteil vom 14.09.2011, Az. 10 AZR 526/10. Der Freiwilligkeitsvorbehalt besagt ja gerade, dass ein Anspruch auf Weihnachtsgeld nicht besteht, dann müssen Sie diesen auch nicht widerrufen.

Aber Achtung: selbst Freiwilligkeitsvorbehalte können unwirksam sein, so das BAG vom 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12. Im Fall des BAG wurde im Arbeitsvertrag das Weihnachtsgeld in genau festgelegter Höhe "gewährt", zugleich aber als "freiwillige" Leistung bezeichnet. Nach dem BAG hat damit der Arbeitgeber aufgrund der Verwendung des Wortes "gewährt" und der vertraglich exakt festgelegten Höhe des Weihnachtsgeldes dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld gegeben.

Unter welchen Voraussetzungen ist das Weihnachtsgeld auszubezahlen?

Für die Zahlung von Weihnachtsgeld sollten Sie im Vertrag festzulegen, dass Ihre Mitarbeiterin noch an einem bestimmten Stichtag Ihrer Praxis angehört und/oder dass das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt ungekündigt sein muss. Zweck soll ja gerade sein, Ihre Mitarbeiterin zur weiteren Betriebstreue anzuhalten. Haben Sie in Ihrem Arbeitsvertrag ein „Weihnachtsgeld“ ohne weitere Anspruchsvoraussetzungen vereinbart, kann eine Sonderzuwendung mit reinem Entgeltcharakter (also wie ein 13tes Gehalt) vorliegen, so BAG vom 21.05.2003 - 10 AZR 408/02.

Während der Elternzeit ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Als Arbeitgeber müssen Sie kein Gehalt zahlen und Ihre Mitarbeiterin keine Arbeitsleistung erbringen. Haben Sie ein 13tes Gehalt vereinbart, so können Sie dieses um die Zeiträume, in denen die Mitarbeiterin nicht gearbeitet hat, anteilig kürzen, weil ja die geleistete Arbeit belohnt werden soll. Für den Fall der Zahlung von Weihnachtsgeld gilt hingegen, weil Sie auch die Betriebstreue belohnen, dass Sie die Zuwendung nur kürzen können, wenn Sie das im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Wann wird die Sonderzahlung / Weihnachtsgeld fällig

In vielen Fällen wird das Weihnachtsgeld mit dem Novembergehalt (30.11.) ausgezahlt, weil Ihre Mitarbeiterin dieses Geld nutzen möchte, um das anstehende Fest zu finanzieren. Gibt es keine vertragliche Abrede über den Auszahlungszeitpunkt ist das Weihnachtsgeld erst am 31.12. fällig, BAG vom 08.11.1978 - 5 AZR 358/77.

Muss die Mitarbeiterin das Weihnachtsgeld zurückzahlen?

Es gibt keine gesetzliche Pflicht, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Deshalb sollten Sie im Arbeitsvertrag eine sog. „Rückzahlungsklausel“ vereinbaren. Sie muss eindeutig und verständlich formuliert sein und darf Ihre Mitarbeiterin nicht unzulässig lange an die Praxis binden, so BAG vom 28.04.2004, Az. 10 AZR 356/03. Bei Zahlungen von € 100 bis zu einem Monatsgehalt wird eine Bindung bis 31.03. des Folgejahres für zulässig erachtet.

Muster einer Empfangsbestätigung für Weihnachtsgratifikation:

(Das nachstehende Muster ist unverbindlich und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Grds. wird empfohlen, dies individuell zu prüfen und den Praxisverhältnissen im Einzelfall anzupassen. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater.)

Hiermit bestätige ich, von der Zahnarztpraxis eine Weihnachtsgratifikation

in Höhe von €

erhalten zu haben.

Ich wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei der Zahlung um eine freiwillige Leistung als Anerkennung für die geleistete Arbeit und mit Blick auf die treue Mitarbeit handelt, auf die kein Rechtsanspruch besteht und deren Wiederholung in den folgenden Jahren sich die Zahnarztpraxis im Hinblick auf die allgemeine Honorarentwicklung und Geschäftslage vorbehalten muss.

Ich bestätige, dass ich zur Rückzahlung dieser Gratifikation verpflichtet bin, wenn ich aus einem von mir zu vertretenden Anlass bis zum aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide:

Ort und Datum

Unterschrift der Mitarbeiterin

Quelle: *MZU 3/10*

Mit freundlicher Genehmigung von:

Rita Schulz-Hillenbrand
Fachanwältin für Medizinrecht / Mediatorin

Anwaltskanzlei Schulz-Hillenbrand
Wörthstraße 13-15 in 97082 Würzburg
fon (0931) 79 71 9-0
fax (0931) 79 71 9-45
mail info@schulz-hillenbrand.de
web www.schulz-hillenbrand.de