



Im Zusammenhang mit Verhandlungen zu Prämien stellt sich für Betriebsräte und Arbeitnehmern oft die Frage: **Wann haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Prämie?**

Um diese Frage sachgerecht beantworten zu können, ist es zunächst erforderlich, genauer zu prüfen, welche Anspruchsvoraussetzungen in Betracht kommen. Für die Zahlung von Sonderzuwendungen an Arbeitnehmer besteht weder Kraft Gesetzes, aus Gewohnheitsrecht noch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Anspruchsgrundlage.

Damit der Anspruch entsteht, muss stets eine besondere Rechtsgrundlage vorhanden sein. Es kommen daher nur folgende Anspruchsgrundlagen in Betracht:

Betriebsvereinbarung - regelt die Zahlung, dies ist aber nur möglich, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht bzw. eine nähere Ausgestaltung im Tarifvertrag für Betriebsparteien (sogenannte Öffnungsklauseln) durch die Tarifvertragsparteien zugelassen wurden.

Arbeitsvertragliche Regelung - es wurde eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Betriebliche Übung - der Zahlungsanspruch besteht hinsichtlich der Gratifikation nur, wenn der Arbeitgeber die Leistung an den Arbeitnehmer mindestens dreimal wiederholt und vorbehaltlos gewährt hat. Hierdurch entsteht für den Arbeitnehmer ein Vertrauenstatbestand dahingehend, 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 Vergünstigung auf Dauer gewährt werden.

Gleichbehandlungsgrundsatz - kann entstehen, wenn der Arbeitgeber entweder allen Beschäftigten oder einer nach objektiven Merkmalen abzugrenzenden Gruppen von Arbeitnehmern eine Gratifikation gewährt. Der Arbeitgeber kann nicht willkürlich vom Bezug ausschließen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz erfordert es, die Zahlungen derart abzugrenzen, dass ein Arbeitnehmer hiervon nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt. Auf eine entsprechende Anfrage des Betriebsrates hin im Rahmen des BetrVG, wird daher der Arbeitgeber darzulegen haben, warum er den betreffenden Arbeitnehmer vom Bezug einer Sonderzahlung ausgeschlossen hat und sachliche Gründe hierfür vorhanden sind. Lassen sich durch den Betriebsrat keine berechtigten Gründe erkennen, ist der Ausschluss dieses Arbeitnehmers willkürlich und der Zahlungsanspruch besteht. Zumindest in der Höhe, in der der Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit die Prämien erhalten haben.

Quelle und Literaturverzeichnis: Dr. jur. Ewald Helml (2010) Richter AG Passau, Schaub-Arbeitsrechts-Handbuch, Fitting Handkommentar (2010), Richardi-BetrVG Kommentar (2010) und Dieterich, Müller-Glöge - Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2009)

Herausgeber:
Steffen Rauer, GDL Tariferferent Berlin – Sachsen - Brandenburg
10243 Berlin - Erich Steinfurth Straße 7