
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Corona-Prämie darf nicht zurückgefordert werden

Viele Beschäftigte erhielten im Jahr 2020 einen Corona-Bonus. In allen Branchen ist eine steuer- und abgabenfreie Auszahlung dieses Bonus in Höhe von bis zu 1.500 Euro noch bis zum 31.03.2022 möglich. Was aber, wenn Arbeitnehmer kurz nach der Zahlung kündigen? Müssen sie das Geld dann wieder zurückzahlen? Nein, so das Arbeitsgericht Oldenburg.

Die Rechtsabteilung berichtet über die aktuelle Entscheidung vom 15.05.2021 (Az.: 6 Ca 141/21).

In dem Oldenburger Fall gewährte der Arbeitgeber, eine Kindertagesstätte, im November 2020 allen Mitarbeitern eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 550 Euro. Als einer der Mitarbeiter, ein Erzieher, kurz darauf kündigte, verrechnete der Arbeitgeber die als Corona-Prämie ausgezahlten 550 Euro kurzerhand mit dem Vergütungsanspruch des Mitarbeiters. Er behielt das Geld mit den zwei darauffolgenden Gehaltszahlungen ein. Hiergegen wehrte sich der Erzieher vor Gericht. Der Arbeitgeber verwies auf eine Rückzahlungsklausel im Arbeitsvertrag, in der es heißt, dass er freiwillige Zuwendungen, die den Betrag von 50 Euro übersteigen, zurückverlangen darf, wenn der Mitarbeiter aus eigenem Wunsch innerhalb von 12 Monaten die Einrichtung verlässt. Das Arbeitsgericht hielt die Rückzahlungsklausel für unwirksam und gab dem Arbeitnehmer recht. Die Berufung wurde nicht zugelassen.

Das Gericht erklärte die Rückzahlungsklausel im Arbeitsvertrag aus zweierlei Gründen für unwirksam:

Zunächst einmal sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG arbeitsvertragliche Rückzahlungsklauseln unangemessen, wenn sie eine Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen über den 31.03. des Folgejahres hinaus vorsehen. Eine Bindung über zwölf Monate ist daher bereits aus diesem Grunde unzulässig.

Unabhängig davon ist die Rückzahlungsforderung des Arbeitgebers auch deshalb unwirksam, weil mit der Corona-Prämie bereits erbrachte Arbeitsleistung honoriert wurde. Eine Sonderzahlung, die auch als Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung gezahlt wurde, kann nicht vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist eine Rückforderung unzulässig.

FAZIT:

Die Rückzahlung eines Bonus von 100 Euro bis zu einem Monatsgehalt lässt höchstens eine Bindung bis zum 31.03. des Folgejahres zu. Rückzahlungsklauseln für Corona-Prämien, mit denen Arbeitgeber bereits erbrachte Leistungen honorieren wollen, sind unzulässig, denn Arbeitnehmer haben sich in diesem Fall die Sonderzahlung durch die erbrachten Leistungen bereits verdient. Wirksam vereinbaren lassen sich Rückzahlungsklauseln nur, wenn die Sonderzahlung ausschließlich der Honorierung der Betriebstreue dient. Zu beachten ist aber, dass diese im Gegensatz zu Corona-Prämien nicht steuer- und abgabenfrei sind.