

Rückzahlung einer Corona-Prämie?

Der Fall landet vor dem Arbeitsgericht

So ein Ärger: 550 Euro zahlte eine Kita ihren Mitarbeitern als Corona-Bonus aus. Das war im November 2020. Als ein Erzieher kurz darauf kündigte, verlangte der Arbeitgeber das Geld zurück. Zu Recht?



Redaktion

Stand: 20.7.2021

Lesezeit: 02:15 min



Mit immerhin 550 Euro Corona-Bonus wollte eine Kita im Herbst 2020 die Herausforderungen der Pandemie ihrer Mitarbeiter entlohnen. Zur Erinnerung: Aufgrund der Corona-Krise können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Sonderzahlungen bis zu 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Diese Regelung gilt noch bis März 2022.

Der Arbeitgeber verlangte den Bonus prompt zurück.

Rückforderung nach Kündigung

Kurz nachdem ein Erzieher das Geld erhalten hatte, kündigte er seinen Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin den Bonus prompt zurück. Er behielt die 550 Euro mit der nächsten Gehaltszahlung ein und verwies auf den Arbeitsvertrag: Dort war geregelt, dass der Arbeitgeber freiwillige Zuwendungen

zurückverlangen darf, die den Betrag von 50 Euro übersteigen, wenn der Mitarbeiter „aus eigenem Wunsch innerhalb von 12 Monaten“ die Einrichtung verlässt. Der Erzieher klagte vor dem Arbeitsgericht Oldenburg.

Das Gericht nahm eine sogenannte „AGB-Kontrolle“ vor.

AGB-Kontrolle durch das Arbeitsgericht

Das Gericht nahm eine sogenannte „AGB-Kontrolle“ vor, eine Beurteilung der Klausel nach den Vorschriften für Allgemeine Geschäftsbedingungen, kurz AGB. Diese findet statt, wenn Arbeitgeber Formulararbeitsverträge (z.B. Arbeitsvertragsmuster) benutzen und so einseitig Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern festlegen. Das ist in der Praxis fast immer der Fall, denn wann wird schon einmal ein Arbeitsvertrag wirklich frei ausgehandelt? Formulararbeitsverträge sind nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu bewerten, §§ 305 ff. BGB, und unterliegen einer gewissen gesetzlichen Inhaltskontrolle.

Im Ergebnis hielt das Arbeitsgericht die Rückzahlung für unwirksam.

Rückzahlung? Nein!

Im Ergebnis hielt das Arbeitsgericht Oldenburg diese Rückzahlungsklausel im Arbeitsvertrag für unwirksam. Das hatte gute Gründe: Mehr als ein Quartal dürfe eine Rückzahlungsverpflichtung nicht dauern. 12 Monate, wie hier, waren also viel zu lang.

Außerdem gehe es bei der Corona-Prämie darum, die erbrachte Arbeitsleistung zu honorieren. Eine solche Sonderzahlung, die auch als Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung ausgezahlt wird, dürfe nicht vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden – so auch die allgemeine Rechtsprechung. Mit einer Corona-Prämie wollte der Arbeitgeber ganz offensichtlich auch die besonderen Belastungen der Mitarbeiter honorieren. Der Arbeitgeber muss seinem ehemaligen Mitarbeiter das Geld nun auszahlen. (CB)

// Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 25.05.2021, 6 Ca 141/21

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

