

rat

DGB

Weihnachtsgeld

Informationen und Tipps für Beschäftigte



Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld ist nicht gesetzlich geregelt. Er kann sich nur aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Zum Jahresende tauchen hierzu häufig Fragen auf: Zum Beispiel ob ein Anspruch auf Weihnachtsgeld überhaupt besteht? Ob die Kürzung oder Streichung des Weihnachtsgeldes zulässig ist, wenn es in der Vergangenheit gezahlt wurde? Und ob die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns Auswirkungen auf das Weihnachtsgeld hat? Nachfolgend werden einige Grundsätze zum Weihnachtsgeld erläutert.

▶ **Der Tarifvertrag zählt.** Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf nicht vom Arbeitgeber gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger als tarifvertraglich vorgeschrieben, so verstößt er gegen den Tarifvertrag. Beschäftigte sollten sich dann vom Betriebsrat/Personalrat oder der Gewerkschaft beraten lassen. Auch ein gekündigter Tarifvertrag zum Weihnachtsgeld entbindet nicht von der Zahlung, solange er nachwirkt. Wird kein oder weniger Weihnachtsgeld als in den Jahren zuvor gezahlt, sollte das gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich eingefordert und vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.



▶ **Übertarifliches Weihnachtsgeld kann unter Umständen gekürzt werden.** Komplizierter ist die Lage, wenn der Arbeitgeber ein höheres Weihnachtsgeld zahlt als im Tarifvertrag geregelt ist. Unter bestimmten Umständen kann der übertarifliche Teil gekürzt oder gestrichen werden. Eine Streichung oder Kürzung

ist z.B. möglich, wenn der übertarifliche Teil mit dem Vorbehalt des Widerrufs oder als freiwillige Leistung gezahlt wurde.

- Sowohl in einem Tarifvertrag als auch in einer Betriebsvereinbarung, kann grundsätzlich wirksam geregelt werden, dass „das Weihnachtsgeld jederzeit widerruflich ist“ (BAG, 07.07.2011, 6 AZR 151/10).
- Aber: Steht in einem Arbeitsvertrag, dass der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld widerrufen kann, ist immer genau zu prüfen, ob dieser sogenannte **Widerrufsvorbehalt** wirksam ist. Das widerrufliche Weihnachtsgeld muss nach Art und Höhe eindeutig sein. Bei den Widerrufsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll. Das kann z.B. dann der Fall sein, wenn die Klausel ausdrücklich klarstellt, dass die Beschäftigten im Fall der wirtschaftlichen Notlage mit dem Widerruf der zugesagten Zahlung eines Weihnachtsgeldes rechnen müssen und ihnen ohne das Weihnachtsgeld eine ausreichende Vergütungshöhe verbleibt (BAG, 24.01.2017, 1 AZR 774/14). Darüber hinaus können auch Leistung und Verhalten der Beschäftigten zulässige Widerrufsgründe sein.
- Möglich ist, dass der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld nur einmalig gewährt, ohne dass dadurch ein Anspruch für die Zukunft entsteht. Für die Beschäftigten muss dann aber hinreichend deutlich werden, dass das Weihnachtsgeld unter einem sogenannten **Freiwilligkeitsvorbehalt** steht. Es reicht z.B. nicht, dass das Weihnachtsgeld als „freiwillige Leistung“ bezeichnet wird. Auch muss der Freiwilligkeitsvorbehalt klar und verständlich im Arbeitsvertrag formuliert sein. Es



kommt also genau auf die Formulierung im Arbeitsvertrag an, ob der Arbeitgeber die Zahlung des Weihnachtsgeldes einstellen kann oder nicht. Zahlt der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld nicht und beruft sich auf die Freiwilligkeit der Leistung, sollte das unbedingt rechtlich geprüft werden.



- ▶ **Betriebsvereinbarung gilt.** Ist das übertarifliche Weihnachtsgeld Bestandteil einer Betriebsvereinbarung, kann es nur gestrichen oder gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung fristgerecht kündigt und diese nicht nachwirkt. Ob das der Fall ist, sollte in einer Rechtsberatung ermittelt werden.
- ▶ **Weihnachtsgeld als betriebliche Übung.** Wurde das Weihnachtsgeld ohne Vorbehalt über mindestens drei Jahre in gleicher Höhe ausgezahlt, besteht ein Anspruch darauf. Es handelt sich um eine sogenannte betriebliche Übung. Der Arbeitgeber kann das so entstandene Weihnachtsgeld nicht einfach streichen. Teilt der Arbeitgeber z.B. durch Aushang am Schwarzen Brett mit, dass aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebes in diesem Jahr kein Weihnachtsgeld gezahlt werden kann, geht das nicht (BAG, 14.08.1996, 10 AZR 69/96). Ebenso muss der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld weiterzahlen, wenn er eine solche Erklärung über personalisierte Rundmail oder über das Intranet verbreitet.
- ▶ **Anspruch bei wechselnder Höhe des Weihnachtsgeldes**
Zahlt der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld dreimal vorbehaltlos, jeweils zum Jahresende und in jährlich unterschiedlicher Höhe, so



hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, in jedem Jahr eine solche Sonderzahlung zu erhalten (BAG, 13.05.2015, 10 AZR 266/14).

► **Grundsatz der Gleichbehandlung beim Weihnachtsgeld**

Zahl der Arbeitgeber freiwillig nach von ihm gesetzten Regeln Weihnachtsgeld, ist er an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Das hat zur Folge, dass er die von ihm gestalteten Voraussetzungen zur Zahlung des Weihnachtsgeldes so fassen muss, dass einzelne Beschäftigte von der Zahlung nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen werden. Sollten Beschäftigte im Einzelfall doch unterschiedlich behandelt werden, so geht das nur, wenn der Arbeitgeber einen sachlichen Grund dafür vorweisen kann und seine Entscheidung konkret begründet.

Beispielsweise darf der Arbeitgeber beim Weihnachtsgeld Arbeiter und Angestellte nicht unterschiedlich behandeln. Die Pflicht, sie gleich zu behandeln, besteht aber dann nicht, wenn die Bildung unterschiedlicher Gruppen sachlich gerechtfertigt ist. Wenn der Arbeitgeber Angestellte begünstigt und das mit der Absicht begründet, sie dadurch stärker an sich zu binden, muss er für seinen Betrieb konkret darlegen, warum eine stärkere Bindung einem objektiven, wirklichen Bedürfnis entspricht. Das kann dann der Fall sein, wenn es wegen einer besonderen Ausbildung der/des betroffenen Angestellten schwer gewesen wäre, diese/n bei einem Weggang aus dem Betrieb wieder zu ersetzen (BAG, 12.10.2005, 10 AZR 640/04).

► **Einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln unter Umständen unzulässig.** Steht in einem Arbeitsvertrag,

dass Weihnachtsgeld zurückzuzahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer z.B. aufgrund eigener Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet, ist das unzulässig (LAG München, 19.01.2017, 3 Sa 492/16). Das Bundesarbeitsgericht hat dazu entschieden, dass mit einer solchen Regelung im Arbeitsvertrag, die auch einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklausel genannt wird, die Berufsfreiheit des Beschäftigten eingeschränkt wird (BAG, 24.10.2007, 10 AZR 825/06). Hier wird die Ausübung des Kündigungsrechts in unzulässiger Weise erschwert. Voraussetzung ist aber, dass mit dem Weihnachtsgeld nicht ausschließlich eine Betriebstreue honoriert werden soll, sondern das Weihnachtsgeld auch Vergütungscharakter hat. Um das im Einzelfall zu beurteilen, sollte Rechtsrat eingeholt werden.



- ▶ **Anrechnung von Weihnachtsgeld auf den gesetzlichen Mindestlohn.** Arbeitgeber dürfen das Weihnachtsgeld nur dann auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen, wenn das Weihnachtsgeld in jedem Monat zu 1/12 als Entgelt für tatsächliche Arbeitsleistungen vorbehaltlos und unwiderruflich gezahlt wird (BAG, 25.05.2016, 5 AZR 135/16).
- ▶ **Weihnachtsgeld steht auch Teilzeitbeschäftigten zu.** Das Weihnachtsgeld berechnet sich bei Teilzeit anteilig – im Verhältnis der jeweiligen reduzierten Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Nicht zulässig ist beispielsweise eine tarifliche Regelung, die eine Kürzung des Weihnachtsgeldes um 500 EUR sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte vorsieht (BAG, 24.05.2000, 10 AZR 629/99).


► **Sonderfälle: Was passiert mit meinem Weihnachtsgeld, wenn mir vor der Auszahlung gekündigt wird – und was, wenn ich krank bin? Was gilt für Mutterschutz, was für die Berechnung des Elterngeldes?**

- Hat ein Arbeitgeber in einem Schreiben angekündigt, am Jahresende eine Treueprämie für geleistete Dienste auszuzahlen, so gilt die Ankündigung als Gesamtzusage, mit der Folge, dass auch gekündigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedacht werden müssen, die zum Zeitpunkt der Gratifikationsvergabe noch im Unternehmen beschäftigt waren (LAG München, 18.05.2005, 10 Sa 1291/04).
- Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht (BAG, 08.07.1998, 10 AZR 404/97). Im Falle einer langen Erkrankung soll der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation unter bestimmten Umständen entfallen, wenn dieser auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besondere Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde (BAG, 14.03.2012, 10 AZR 112/11).
- Bemisst sich die Höhe eines tariflichen Weihnachtsgeldes nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wird die Ausbildungszeit bei einer langjährig Beschäftigten bei der Bemessung der Betriebszugehörigkeit mitgerechnet (ArbG Bielefeld, 13.07.2016, 4 Ca 494/16).

- Ein Arbeitgeber darf das Weihnachtsgeld, das als 13. Monatsgehalt gewährt wird, nicht anteilig kürzen, weil eine Beschäftigte in Mutterschutz ist. Steht im Arbeitsvertrag, dass sämtliche Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, zu einer zeitanteiligen Minderung des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld führen, ist dies unzulässig. Denn das umfasst ebenfalls die Zeiten, in denen eine Mutter vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden darf (ArbG Köln, 20.04.2014, 20 Ca 10147/14).
- Als Weihnachtsgeld bezeichnete Zahlungen in Höhe von jeweils 1/14 des Jahresgrundgehalts sind als laufender Arbeitslohn und daher bei der Bemessung des Elterngeldes zu berücksichtigen, wenn die Zahlungen unmittelbarer Bestandteil des Gesamtlohnanspruchs sind und nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien die individuelle vorgeburtliche Lebenssituation in gleicher Weise prägen, wie die monatlichen Zahlungen (LSG Berlin-Brandenburg, 25.05.2016, L 17 EG 10/15).



FAZIT:



Beschäftigte sollten beim Weihnachtsgeld zunächst den eigenen Arbeitsvertrag prüfen. Falls eine Betriebsvereinbarung und/oder ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen, sind auch diese zu prüfen.

Gegebenenfalls sollten Ansprüche schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und schließlich über das Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Wichtig: Hier bitte auf Ausschlussfristen achten.

Der Betriebsrat, der Personalrat oder der Rechtsschutz der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (NGG, IGM, IG BCE, IG BAU, GEW, EVG, ver.di und GdP) können dazu Auskunft geben und bei der Durchsetzung der Rechte helfen.



Impressum

DGB Bundesvorstand
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de



verantwortlich für den Inhalt:
Stefan Körzell, DGB Vorstandsbereich 03

Redaktion: Micha Klapp, Dr. Ghazaleh Nassibi, Friederike Posselt

Titelfoto: Avij (Creative Commons-Lizenz)

Layout und Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand: November 2017

Den Preis dieses Faltblattes und Kosten für Porto und Versand können Sie beim DGB-Online-Bestellservice einsehen.

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte NUR über den DGB-Online-Bestellservice:

Link: www.dgb-bestellservice.de