

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 hier über den Betriebsrat/Personalrat oder die Gewerkschaft den Sachverhalt klären. Erfolgt keine Zahlung, kann das Weihnachtsgeld gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich eingefordert und schließlich vor dem Arbeitsgericht geklagt werden. Auch ein gekündigter Tarifvertrag zum Weihnachtsgeld entbindet nicht von der Zahlung, sofern er nachwirkt.




▶ **Übertarifliches Weihnachtsgeld kann unter Umständen gekürzt werden.** Komplizierter ist die Lage, wenn der Arbeitgeber ein höheres Weihnachtsgeld zahlt als im Tarifvertrag geregelt ist. Der übertarifliche Teil ist vor Eingriffen weniger geschützt. Eine Streichung oder Kürzung ist möglich, wenn der übertarifliche Teil mit dem Vorbehalt des Widerrufs oder als freiwillige Leistung gezahlt wurde.

Wurde das Weihnachtsgeld ohne Vorbehalt über mehrere Jahre (mind. drei) in gleicher Höhe ausgezahlt, besteht ein Anspruch darauf aus sog. „betrieblicher Übung“ und eine Streichung/Kürzung ist nicht zulässig (BAG, 20.2.2013, 10 AZR 177/12). Der Arbeitgeber kann einen durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch auf Weihnachtsgeld auch nicht dadurch widerrufen, dass er einen an alle Beschäftigten gerichteten Aushang ans Schwarze Brett im Betrieb hängt, mit dem er den Widerruf erklärt (BAG, 14.8.1996, 10 AZR 69/96). Das Gleiche muss gelten, wenn er in einer gleichlautenden, nicht personalisierten Rundmail oder durch Veröffentlichung im Intranet den Widerruf erklärt.


- 
- ▶ **Einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln unter Umständen unzulässig.** Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen ist, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung ausscheidet, ist unzulässig (LAG Hamm, 21.4.2016, 15 Sa 1780/15). Nach Rechtsprechung des BAG ist anerkannt, dass mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindern dürfen (BAG, 24.10.2007, 10 AZR 825/06). Hier wird die Ausübung des Kündigungsrechts in unzulässiger Weise erschwert.
  - ▶ **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, 25.5.2016, 5 AZR 135/16).




▶ **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). 

▶ **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.

▶ **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.

▶ **Ungleiche Behandlung muss begründet sein.** **Unter bestimmten Umständen können Beschäftigte bei der Zahlung von Weihnachtsgeld unterschiedlich behandelt werden. Arbeitgeber müssen dies aber korrekt begründen.** 

 • Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber beim Weihnachtsgeld Arbeiter und Angestellte nicht unterschiedlich behandeln. Die Pflicht, sie gleich zu behandeln, besteht nur dann nicht, wenn die Bildung unterschiedlicher Gruppen sachlich zu rechtfertigen 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,

zum Beispiel weil 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).

- Gewährt der Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach bestimmten, von jeder Person erkennbaren Grundsätzen und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Voraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Beschäftigte nur dann davon ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht, zum Beispiel weil die Lage der ungleich behandelten Beschäftigten nicht miteinander vergleichbar ist (LAG Hamm, 15.4.2010, 15 Sa 1611/09).
- Bei der freiwilligen Gewährung von Weihnachtsgeld darf nur dann nach dem Leistungsverhalten der Beschäftigten unterschieden werden, wenn der Arbeitgeber die unterschiedliche Höhe rechtzeitig begründet, spätestens wenn Beschäftigte sich auf Gleichbehandlung berufen (LAG Schleswig-Holstein, 11.5.2000, 4 Sa 431/99).



► **Sonderfälle: Was passiert mit meinem Weihnachtsgeld, wenn mir zum Beispiel vor der Auszahlung gekündigt wird, wenn ich krank oder in Elternzeit bin?**

- 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, 18.5.2005, 10 Sa 1291/04).

- 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 nach dem Arbeitsvertrag nicht zusätzlich und ohne rechtliche Verpflichtung erfolgen, sondern 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).
- Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht (BAG, 8.7.1998, 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 besonderen Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde (BAG, 14.3.2012, 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, 13.7.2016, 4 Ca 494/16).



## **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 die Gewerkschaft können dazu Auskunft geben und helfen bei der Durchsetzung der Rechte.



## Impressum

DGB Bundesvorstand  
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://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 2016



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](http://www.dgb-bestellservice.de)

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen und Besteller ohne Zugang zum Internet:  
PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH,  
Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin