

rat

DGB

Weihnachtsgeld

Informationen und Tipps für Beschäftigte



→ Weihnachtsgeld – eine frohe Botschaft dank Gewerkschaften.

Das Jahr neigt sich dem Ende, einige Geschenke für Verwandte und Freund*innen sind schon besorgt, andere müssen noch gekauft werden. Das Weihnachtsgeld ist da bei vielen fest eingeplant. Aber gibt es eigentlich Anspruch auf Weihnachtsgeld? Kann mir der Chef einfach so das Weihnachtsgeld streichen oder kürzen und welche Auswirkungen haben andere Bestimmungen wie z. B. der gesetzliche Mindestlohn auf mein Weihnachtsgeld?

Hier erhältst du Antworten, Informationen und Tipps zu diesen und anderen Fragen rund um dein Weihnachtsgeld.

Wichtig: Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld ist nicht gesetzlich geregelt. Er kann sich nur aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

→ Mein Weihnachtsgeld – Wann habe ich Anspruch?

- **Anspruch bei Tarifvertrag:** 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.

Wichtig: Mitglieder einer Gewerkschaft haben Anspruch auf Weihnachtsgeld nach einem Tarifvertrag! Du bist noch kein Gewerkschaftsmitglied? Dann jetzt hier noch schnell Mitglied werden um alle Vorteile zu sichern:
<https://www.dgb.de/service/mitglied-werden>

- **Anspruch bei Betriebsvereinbarung:** 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, kannst du bei deiner zuständigen Gewerkschaft erfragen.
- **Anspruch bei betrieblicher 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. Dies ist auch dann der Fall, wenn er seine Streichungsabsicht am Schwarzen Brett aushängt, per Rundmail oder durch das Intranet kundtut.
- **Anspruch bei wechselnder Höhe des Weihnachtsgeldes:** Zahlt der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld dreimal vorbehaltlos, jeweils zum Jahresende und in jährlich unterschiedlicher Höhe, so hast du als Arbeitnehmer*in Anspruch darauf, in jedem Jahr eine solche Sonderzahlung zu erhalten (BAG, 13.05.2015, 10 AZR 266/14).
- **Anspruch auf Gleichbehandlung auch beim Weihnachtsgeld:** Zahlt 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 unterschied-

lich behandelt werden, so geht das nur, wenn der Arbeitgeber einen sachlichen Grund dafür vorweisen kann und seine Entscheidung konkret begründet.

Das Gesetz sagt bei 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).

Wichtig: 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 wie z. B. Minijobs oder ähnliche.

→ Was ist mit Weihnachtsgeld in Sonderfällen?

→ Weihnachtsgeld bei Kündigung:

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 Zusage noch im Unternehmen beschäftigt waren (LAG München, 18.05.2005, 10 Sa 1291/04).

→ Weihnachtsgeld bei Krankheit:

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).

→ Weihnachtsgeld und Mutterschutz:

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).

→ Weihnachtsgeld und Elterngeld:

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).

→ Daten und Fakten

Wer bekommt eigentlich Weihnachtsgeld?

Mit 55 Prozent erhalten etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland diese Jahressonderzahlung. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Online-Erhebung mit mehr als 90.000 Beschäftigten des Internetportals www.lohnspiegel.de, das vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird.

Bekommst du genug Geld? Auf www.lohnspiegel.de kannst du direkt dein eigenes Gehalt vergleichen.

→ Der Tarifvertrag als Garant für Weihnachtsgeld

Die Chancen Weihnachtsgeld zu erhalten, sind zwischen den Beschäftigungsgruppen sehr ungleich verteilt. Den größten Unterschied macht es, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht. Während 77 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben, in denen die Gewerkschaften einen Tarifvertrag ausgehandelt haben, Weihnachtsgeld erhalten, sind es in Betrieben ohne Tarifvertrag nur 42 Prozent. Erfreulich: Dort, wo in diesem Jahr Tarifabschlüsse Lohnerhöhungen gebracht haben, sind auch die tariflichen Weihnachtsgelder entsprechend gestiegen.

Fakt ist: Nur mit starken Gewerkschaften gibt es auch gutes Weihnachtsgeld!

→ Große Ost/West Unterschiede

Dank Tarifverträgen haben in vielen Tarifbereichen die Beschäftigten in den neuen Ländern bezüglich der Höhe des Weihnachtsgeldes mittlerweile gleichgezogen, auch wenn u.a. aufgrund der geringeren Tarifbindung hier noch immer wesentlich weniger Beschäftigte Weihnachtsgeld bekommen (42 Prozent verglichen mit 56 Prozent im Westen). Dies ist unmittelbar auch ein Ergebnis der unterschiedlich hohen Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland.

→ Frauen gehen öfter leer aus

Frauen erhalten seltener Weihnachtsgeld als Männer. Bei den Frauen sind es 49 Prozent, bei den Männern dagegen 57 Prozent.

Die Gewerkschaften kämpfen dafür, dass Frauen genauso viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen.

→ Unbefristete bekommen mehr

Von den Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen 55 Prozent Weihnachtsgeld, unter befristet Beschäftigten sind es nur 42 Prozent. (Zahlen von 2017)

→ **Teilzeitbeschäftigte gehen häufiger leer aus**

Bei Vollzeitbeschäftigten ist der Erhalt von Weihnachtsgeld mit 56 Prozent deutlich wahrscheinlicher als bei Teilzeitbeschäftigten, von denen nur 45 Prozent eine entsprechende Sonderzahlung erhalten.

→ **Gewerkschaftsmitglieder**

Gewerkschaftsmitglieder erhalten mit 65 Prozent deutlich öfter Weihnachtsgeld als Nichtmitglieder. (Zahlen von 2017)

→ **Branchenunterschiede – Wo gibt's wieviel?**

Ein vergleichsweise hohes Weihnachtsgeld erhalten unter anderem die Beschäftigten im Bankgewerbe, in der Süßwarenindustrie, in der Chemieindustrie sowie in der Druckindustrie, bei denen die Jahressonderzahlung zwischen 95 bis 100 Prozent eines Monateinkommens liegt. Es folgen unter anderem die Bereiche Bekleidungsindustrie (Bayern) (82,5 Prozent), Versicherungen (80 Prozent) sowie Metallindustrie (überwiegend 55 Prozent). Im öffentlichen Dienst (Gemeinden, West) beträgt das Weihnachtsgeld je nach Vergütungsgruppe zwischen 52 und 80 Prozent.

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.

Mit deinen Problemen und Fragen wirst du nicht allein gelassen. Der Betriebsrat, der Personalrat oder der Rechtsschutz der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (NGG, IG Metall, 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: Michael Wagner, Dr. Ghazaleh Nassibi

Titelfoto: complize/photocase.com

Layout: schrenkwerk.de

Stand: November 2018

