

# **Weihnachtsgeld**

Informationen und Tipps  
für Beschäftigte

## **Weihnachtsgeld – auch in diesem Jahr!**

Ein herausforderndes Jahr neigt sich dem Ende. Gestiegene Energie- und Lebenshaltungskosten schlagen aufs Gemüt und ein Loch in den Geldbeutel. Damit die Geschenke für die Liebsten nicht kleiner ausfallen, ist der Erhalt des Weihnachtsgelds wichtig.

Doch bekomme ich dieses Jahr überhaupt Weihnachtsgeld? Habe ich einen rechtlichen Anspruch darauf? Darf mir mein Chef es einfach so streichen oder kürzen? Und wer hilft mir bei Fragen und im Streitfall?

Für diese und andere Fragen ist dieses Faltblatt. Wir wollen dir Auskünfte, Informationen und Tipps zu deinem Weihnachtsgeld geben.

### **Habe ich rechtlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld?**

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

**I Tarifvertrag** – Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf nicht vom Arbeitgeber gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger, 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.

**II Betriebsvereinbarung** – Ist das 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.

**III Arbeitsvertrag** – Der Arbeitgeber kann Jahressonderzahlungen im Arbeitsvertrag festhalten. Bei einem Widerrufsvorbehalt im Vertrag sollte jedoch immer eine Prüfung seitens der Arbeitnehmer\*innen stattfinden, ob das Ausbleiben der Zahlung rechters ist.

**IV 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. Auch wenn das Weihnachtsgeld immer gezahlt wurde, jedoch unterschiedlich hoch ausfiel, besteht grundsätzlicher Anspruch. Der Arbeitgeber kann es dann nicht verweigern, aber unter Beachtung des billigen Ermessens über die Höhe entscheiden.

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 das Intranet kundtut. Auch Gründe wie z. B. „Das Weihnachtsgeld ist freiwillig, deswegen kann es einfach wegfallen“ sind nicht rechters, wenn eine betriebliche Übung etabliert ist.

**V Gleichbehandlungsgrundsatz** – Beschäftigte, die die gleiche Tätigkeit ausführen, müssen gleich bezahlt werden; das gilt auch im Falle von Jahressonderzahlungen. Falls ein Tarifvertrag Weihnachtsgeld nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsieht, steht es nur Gewerkschaftsmitgliedern zu.

## **Ich arbeite nicht Vollzeit. Kann ich trotzdem Weihnachtsgeld bekommen?**

Weihnachtsgeld steht auch Teilzeitbeschäftigten zu. Das Weihnachtsgeld berechnet sich bei Teilzeit meist anteilig – im Verhältnis der jeweiligen reduzierten Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigten wie z. B. Mini-Jobs und ähnliche.

Bei allen Bedingungen sind Vertragspassagen und rechtliche Vorbehalte zu beachten. Wenn kein Geld fließt, lohnt sich jedoch auf jeden Fall eine rechtliche Prüfung zusammen mit der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat.

## **Ich verdiene den gesetzlichen Mindestlohn. Kann mir das Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber als „Lohn“ angerechnet werden?**

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 – selbst, wenn ohne das Weihnachtsgeld der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird. Wenn das Geld als 13. Gehalt am Ende des Jahres kommt, darf eine Anrechnung nicht erfolgen.

## **Was passiert eigentlich mit meinem Weihnachtsgeld bei...?**

### **Kündigung:**

Ob auch Arbeitnehmer\*innen Weihnachtsgeld erhalten, die selbst kündigen oder gekündigt werden, hängt ganz von der konkreten

Vereinbarung ab. Hat ein Arbeitgeber in einem Schreiben z. B. angekündigt, am Jahresende eine Treueprämie für geleistete Dienste auszuzahlen, so gilt die Ankündigung als Gesamtzusage. Das hat zur Folge, dass auch gekündigte Mitarbeiter\*innen bedacht werden müssen, die zum Zeitpunkt der Gratifikationsvergabe noch im Unternehmen beschäftigt waren. Anders kann dies bei sogenannten Halteprämien sein, hier sind unter Umständen Rückzahlungsklauseln im Arbeitsvertrag vereinbart. Solche vertraglichen Vereinbarungen sind grundsätzlich ab 100 € zulässig – aber der Teufel steckt im Detail. Wende dich zur Überprüfung an deine Gewerkschaft.

### **Krankheit:**

Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht. Im Falle einer langen Erkrankung kann der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation unter bestimmten Umständen entfallen, wenn dieser auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besondere Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde.

### **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.

## **Wer bekommt eigentlich Weihnachtsgeld?**

Mit 54 % erhalten etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer\*innen in Deutschland diese Jahressonderzahlung. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Online-Befragung des Internetportals [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), das vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Mehr als 63.000 Beschäftigte haben sich zwischen November 2021 und Oktober 2022 an der Befragung beteiligt.

### **Mit Tarifvertrag gibt's mehr:**

Ob man Weihnachtsgeld bekommt, hängt immer stärker von einem Umstand ab: Wird in meinem Betrieb ein Tarifvertrag angewendet? 79 % aller Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag erhalten ein Weihnachtsgeld. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind es nur 42 %.

### **Mehr Geld im Westen:**

Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland bekommen 56 %, in Ostdeutschland nur 43 % der Beschäftigten ein Weihnachtsgeld. 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, jedoch wird der Unterschied immer kleiner. 52 % der Frauen erhalten Weihnachtsgeld, bei den Männern sind es 55 %.

## **Unbefristete und Vollzeitkräfte bekommen mehr:**

Von den Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen 54 % Weihnachtsgeld, unter befristet Beschäftigten sind es nur 48 %. Eine ähnlich große Lücke ergibt sich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte: Von letzteren erhalten 55 % Weihnachtsgeld. Bei Teilzeitbeschäftigten sind es nur 50 %, die eine entsprechende Sonderzahlung erhalten.

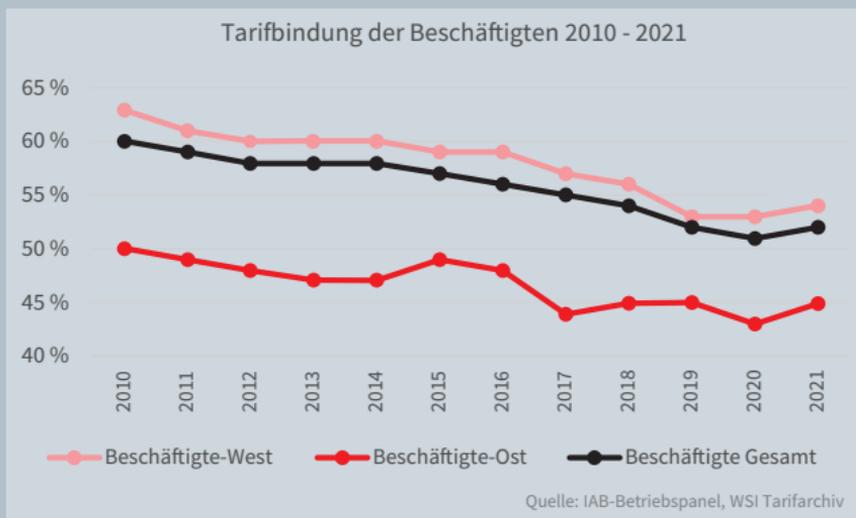
## **Branchenunterschiede – Wo gibt's am meisten?**

In den meisten Branchen wird das Weihnachtsgeld als Prozentsatz des Monatsgehältes gezahlt. Ein klassisches tariflich vereinbartes 13. Monatsgehalt, also 100 % des Monatslohns, gibt es u. a. in der Chemie-, Energie-, Süßwaren- sowie der Textilindustrie und dem privaten Verkehrsgewerbe in Teilen Westdeutschlands. Das Bankgewerbe, aber auch die Deutsche Bahn, zahlen ebenfalls 100 % des Monatsgehältes. Die Eisen- und Stahlindustrie sogar bis zu 110 %, wobei hier Weihnachts- und Urlaubsgeld zu einer Jahressonderzahlung am Ende des Jahres zusammengelegt wurden.

## **Gute Entlohnung ist kein Selbstläufer**

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist der Grundstein für eine faire und soziale Arbeitswelt. Nur starke Gewerkschaften können mit den Arbeitgebern gute Löhne, gerechte Arbeitszeiten und genügend Urlaubszeit verhandeln. Es ist einfach: Je mehr Arbeitnehmer\*innen sich Gewerkschaften durch eine Mitgliedschaft anschließen desto besser können die Ziele der Arbeitnehmer\*innen durchgesetzt werden. Leider profitieren immer weniger Beschäftigte von einem Tarifvertrag. Aktuell sind nur noch 27 % der westdeutschen

und 18 % der ostdeutschen Betriebe tarifgebunden. Nur noch knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeiten mit einem Tarifvertrag (siehe Abbildung)!



Um Arbeitnehmer\*innen zu schützen und sozialen Fortschritt zu sichern, sind Tarifverträge ein wichtiger Baustein. Das Ziel muss sein, die Tarifbindung in Deutschland langfristig zu steigern. Hierfür braucht es auch die Unterstützung durch die Politik.

Der DGB fordert zur Stärkung der Tarifbindung u. a.:

- öffentliche Aufträge und Fördergelder bundesweit nur noch an tarifgebundene Unternehmen
- Digitales Zugangsrechts von Gewerkschaften zu Betrieben
- Allgemeinverbindlicherklärung stärken
- Arbeitnehmer-Verbandsmitgliedschaften ohne Tarifbindung, sogenannte OT-Mitgliedschaften, einschränken

Alle Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung auf einen Blick: <https://www.dgb.de/-/Z9E>



## **FAZIT:**

Mit deinen Fragen und Problemen wirst du nicht allein gelassen. Der Betriebsrat, der Personalrat oder der Rechtsschutz der Gewerkschaften (NGG, IGM, IG BCE, IG BAU, GEW, EVG, ver.di und GdP) geben Auskunft und helfen dir bei der Durchsetzung deiner Rechte.

## **Gewerkschaftsmitglied sein ist nicht nur wichtig – es lohnt sich auch!**

Gewerkschaftsmitglieder haben mehr Geld am Ende des Jahres, weil sie öfter Weihnachtsgeld erhalten. Du bist noch kein Gewerkschaftsmitglied? Mach mit! Denn ohne DICH kein WIR!

Werde Mitglied unter <https://www.dgb.de/-/CBV>





## **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: Dr. Wolfgang Günther, Dr. Robby Riedel

Foto: Colourbox.de  
Layout und Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH



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

Stand: November 2022