

ARBEITSRECHT – A31

Stand: November 2014

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs
@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Weihnachtsgeld

Wann muss Weihnachtsgeld gezahlt werden?

Das Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Er ist nur dann verpflichtet ein Weihnachtsgeld zu zahlen, wenn

- es einzelvertraglich im Arbeitsvertrag als auch bei der jeweiligen Auszahlung vereinbart oder
- tarifvertraglich verbindlich geregelt wurde oder
- eine dahingehende Betriebsvereinbarung bzw. eine betriebliche Übung besteht.

Wie entsteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung und wie kann dies verhindert werden?

Die vorbehaltlose Zahlung eines Weihnachtsgeldes in drei aufeinanderfolgenden Jahren führt zur **betrieblichen Übung** und damit zu einem Anspruch des Arbeitnehmers. Um das zu vermeiden, muss sich der Arbeitgeber also die Freiwilligkeit der Zahlung immer ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber dem Arbeitnehmer vorbehalten. Nicht ausreichend ist eine Erklärung gegenüber dem Betriebsrat. Wenn der Arbeitgeber seinen Bindungswillen ausschließen will, kann er sich bei Auszahlung der Gratifikation eine entsprechende Bestätigung durch seinen Arbeitnehmer unterschreiben lassen. Dieses sollte jedes Jahr erfolgen. Ein Schreiben könnte aussehen wie folgt:

„Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr ... eine Sonderzahlung in Höhe von EURO ... zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus“.

Alternativ kann die **Gewährung von Weihnachtsgeld** auch **unter** einen **Widerrufsvorbehalt** gestellt werden. Dann entsteht für den Arbeitnehmer zunächst ein Anspruch, der dann unter den in dem Vorbehalt genannten Bedingungen widerrufen werden kann. Von einer Kombination beider Vorbehalte ist abzuraten, da dies nach der Rechtsprechung zu mangelnder Transparenz und damit zur Unwirksamkeit führen kann.

Muss an alle Arbeitnehmer und in gleicher Höhe gezahlt werden?

Auch wenn das Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt wird, dürfen die Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden. Es kann aber **einzelvertraglich** festgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer kein Weihnachtsgeld erhält.

Sachliche Gründe für eine **unterschiedliche Höhe** des Weihnachtsgeldes können sein:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- ungekündigtes Arbeitsverhältnis
- Höhe der Fehlzeiten
- Familienstand
- Zahl der Kinder

Unzulässig ist dagegen eine unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern.

Soweit dies im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so vorgesehen ist, kann der AG die Gratifikation bei fehlender Arbeitsleistung des AN kürzen. Lange andauernde Krankheit, Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub und Wehrdienst oder Ersatzdienst werden als Gründe für eine Kürzung anerkannt. In all diesen Fällen müssen die Kürzungsmöglichkeiten eindeutig im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Das BAG hielt folgende Klausel für zulässig:

„Eine Gratifikation ist gleichzeitig Treueprämie. Soweit eine Weihnachtsgratifikation gezahlt wird, ist sie zurückzuzahlen, wenn der Angestellte aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher, verhaltensbedingter oder personenbedingter Kündigung des Unternehmers vor dem 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung erreicht, bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, vor dem 30. Juni des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet“.

Kann das Weihnachtsgeld jederzeit aufgehoben oder gekürzt werden?

Soweit nach den obengenannten Kriterien ein **verbindlicher Anspruch** des Arbeitnehmers gegeben ist, kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld nicht ohne dessen Zustimmung aufheben oder kürzen. Er muss dann eine Änderungskündigung aussprechen. **Freiwillige Weihnachtsgeldzahlungen**, die jeweils unter Vorbehalt geleistet worden sind, können vom Arbeitgeber **jederzeit eingestellt** werden. Das Weihnachtsgeld kann auch von vornherein von der Ertragslage des Unternehmens abhängig gemacht werden.

Haben Arbeitnehmer, die vor Jahresende gekündigt haben, einen Anspruch auf Zahlung?

Kündigt ein Arbeitnehmer vor Jahresende, so **verliert** er seinen Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn mit dem Arbeitgeber nicht anderes vereinbart wurde. Weil es keinen generellen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt und die Zahlung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers darstellt, kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch kein anteiliger Anspruch geltend gemacht werden. Die Vereinbarung eines konkreten Fälligkeitszeitpunktes ist aber empfehlenswert.

Wann kommt eine Rückzahlung des Weihnachtsgeldes in Betracht?

Die **Rückzahlung** kommt nur in Betracht, **wenn** sie für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers **tatsächlich vereinbart** wurde. Ein allgemeiner Hinweis auf den Vorbehalt der Rückforderung genügt nicht. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich daher, jeden Arbeitnehmer bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes eine **Rückzahlungsverpflichtung** unterschreiben zu lassen. Die Rechtsprechung hat einige Bedingungen für die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln aufgestellt:

Ist das Weihnachtsgeld nicht höher als **100 Euro** ist eine Rückzahlungsklausel unzulässig.

Wird ein Weihnachtsgeld gezahlt, das **100 Euro**, nicht jedoch einen **Monatsbezug** übersteigt, ist dem Arbeitnehmer die Einhaltung einer Rückzahlungsklausel zuzumuten, die bis zum 31.03. des Folgejahres reicht. Wer also vor dem 31.03. des Folgejahres aus dem Unternehmen ausscheidet, muss das Weihnachtsgeld zurückzahlen, wenn eine entsprechende Rückzahlungsklausel besteht.

Bei einem Weihnachtsgeld **in Höhe eines Monatsbezuges** oder mehr, ist es zulässig, die Rückzahlung davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer den Betrieb erst nach dem 31.03. des Folgejahres - spätestens aber zum 30.06.-verlässt.

Folgender Passus kann in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet“.

Eine weitergehende Formulierung können Sie auf Seite 2 sehen.

Was ist das 13. Monatsgehalt?

Weihnachtsgeld und 13. Monatsgehalt werden oft verwechselt, sind aber rechtlich unterschiedlich zu behandeln. Das 13. Monatsgehalt ist regelmäßig ein **festgelegter Gehaltsbestandteil**, der bei Änderung oder Aufhebung des Arbeitsvertrags auf das Kalenderjahr verteilt wird. Es handelt sich damit um ein **Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen**. Die Regeln zum Weihnachtsgeld gelten deshalb prinzipiell nicht.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.