

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Informationen zum Thema
Weihnachtsgeld

Impressum:
IG Metall Vorstand
FB Mitglieder und Kampagnen
FB Sozialpolitik, Ressort Arbeitsrecht
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

www.gutes-leben.de

Alle Jahre wieder ...

... stellt sich die Frage, ob man ein Weihnachtsgeld verlangen kann und wenn ja, in welcher Höhe und ob man es zurückzahlen muss, wenn man im neuen Jahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Antwort ist nicht einfach. Da es keine einschlägigen gesetzlichen Regelungen gibt, kommt es darauf an, was im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung steht oder ob es eine einzelvertragliche Anspruchsgrundlage gibt.

Habe ich Anspruch?

Einen rechtlich unverzichtbaren tariflichen Anspruch hat man nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifvertragsgebunden sind. Das ist der Fall, wenn für den Betrieb ein Tarifvertrag gilt, der Weihnachtsgeldzahlungen vorsieht und der Anspruchssteller Gewerkschaftsmitglied ist. Die Höhe des Tarif-Weihnachtsgelds variiert von Branche zu Branche. Auch sind vom Branchentarif abweichende Tarifvereinbarungen in einzelnen Firmen zulässig. Was also für den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb gilt, sollte bei der örtlich zuständigen Verwaltungsstelle der IG Metall nachgefragt werden. Die IG Metall hilft dann bei der Durchsetzung des Anspruchs, bis hin zu einer klageweisen Geltendmachung vor den Arbeitsgerichten.

Die IG Metall setzt auch Ansprüche auf Weihnachtsgeld durch, wenn diese auf einer Betriebsvereinbarung beruhen. Die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffene Regelung darf einzelvertraglich nicht unterschritten werden.

Einen rechtlich unverzichtbaren tariflichen Anspruch hat man nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifvertragsgebunden sind.

Sie ist – ebenso wie ein Tarifanspruch – unabdingbar, kann also nur zu Gunsten des Arbeitnehmers verbessert, nicht aber verschlechtert werden. Und auch der Verzicht auf ein solches Weihnachtsgeld ist rechtlich unwirksam – es sei denn, der Betriebsrat hätte dem zugestimmt. Auf der anderen Seite kann aber eine Betriebsvereinbarung nicht ein einzelvertraglich zustehendes Weihnachtsgeld schmälern oder gar ganz beseitigen.

Ist auf das Arbeitsverhältnis weder ein Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung direkt anwendbar und findet sich auch im Arbeitsvertrag keine Bezugnahme auf Tarifverträge (z. B. mit der Formulierung: **“Im Übrigen gelten die jeweiligen Metalltarifverträge“**), besteht gleichwohl ein Anspruch, wenn das Weihnachtsgeld entweder ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen ist oder jahrelang im Betrieb ohne Vorbehalt gezahlt worden ist.



Häufig vorkommende Vertragsklauseln sind:

- **“Der Arbeitnehmer erhält als Weihnachtsgeld ein halbes 13. Monatsgehalt“.**
Hier hat der Arbeitgeber ein zusätzliches Entgelt versprochen. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem betriebsüblichen Auszahlungszeitpunkt aus dem Betrieb aus, so hat er Anspruch auf eine der Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechende anteilige Zahlung.
- Wird dagegen das Weihnachtsgeld als **„freiwillige Leistung“**, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ bezeichnet, so kann der Arbeitgeber an jedem Jahresende frei darüber entscheiden, ob er zahlen will oder nicht. Die bloße Bezeichnung des Weihnachtsgelds als freiwillige Leistung reicht allerdings nicht aus, um die Entstehung eines Anspruchs zu verhindern.
- Lautet die Formulierung: **„Das Weihnachtsgeld kann jederzeit widerrufen werden“**, muss auch nach erfolgtem Widerruf gezahlt werden, weil die Widerrufsgründe nicht von vornherein bei der Zusage des Weihnachtsgelds präzisiert worden sind, so wie die Rechtsprechung dies verlangt.

Hat der Arbeitgeber mindestens drei Jahre lang Weihnachtsgeld ohne eindeutigen qualifizierten Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt, so haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Auszahlung, auch wenn es ausdrücklich keine einzelvertragliche Zusage für sie gibt.

Hat der Arbeitgeber mindestens drei Jahre lang Weihnachtsgeld ohne eindeutigen qualifizierten Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt, so haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Auszahlung, auch wenn es ausdrücklich keine einzelvertragliche Zusage für sie gibt. Man spricht hier von einer **„betrieblichen Übung“**, die den Arbeitgeber zu künftigen Zahlungen verpflichtet. Auf sie können sich sogar neu eingestellte Arbeitnehmer berufen, welche noch keine 3 Jahre beschäftigt sind.

Die auf einzelvertraglicher Zusage oder einer Betriebsübung beruhenden Ansprüche entfallen auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Zahlungen mehrere Jahre eingestellt oder später nur mit Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt hat und die Arbeitnehmer dies hingenommen haben ohne zu widersprechen. Eine negative betriebliche Übung wird nämlich von der neueren Rechtsprechung nicht mehr anerkannt.

Schließlich lässt sich ein Weihnachtsgeldanspruch auch auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen. Auch wenn der Arbeitgeber auf Grund eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts grundsätzlich frei ist, ob und in welcher Höhe er zahlen will, so darf er nicht ohne sachlichen Grund Arbeitnehmer von der allgemeinen Gewährung ausschließen oder sie dabei schlechter stellen. Es reicht allerdings nicht aus, wenn man sich lediglich auf einzelne Beschäftigte berufen kann, denen Weihnachtsgeld gezahlt wurde. Voraussetzung ist, dass an die gesamte Belegschaft gezahlt wurde oder dass eine Arbeitnehmergruppe gebildet worden ist, zu welcher der Anspruchsteller gehört. Wenn er dann ohne vernünftigen Grund benachteiligt wird, kann er auch für sich die Zahlung durchsetzen.



Eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung liegt z. B. vor, wenn:

- Arbeiter grundsätzlich weniger erhalten als Angestellte,
- Teilzeitbeschäftigte diskriminiert werden, wobei durchaus eine Berücksichtigung des unterschiedlichen Teilzeitentgelts oder – bei Weihnachtsgeld-Festbeträgen – eine Kürzung entsprechend dem jeweiligen Teilzeitquotienten zulässig ist,
- nur diejenige eine Weihnachtsgratifikation (die Betriebs-treue honoriert) erhalten, die im Rahmen eines vom Arbeitgeber abverlangten Sanierungsopfers auf Arbeitsentgelt verzichtet oder längere Arbeitszeiten akzeptiert haben.

Die nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung führt zur Entstehung eines Anspruchs in Höhe der Leistungen an die nicht Diskriminierten.

Ob das Weihnachtsgeld z. B. wegen Krankheitsfehlzeiten, Mutterschutzfristen, Elternzeit oder Wehrdienst gekürzt werden darf, richtet sich nach den jeweils einschlägigen Regelungen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag. So besteht z. B. auch bei Langzeiterkrankungen ein ungekürzter Anspruch auf den tariflich abgesicherten Teil einer Sonderzahlung in der Metallindustrie, während einzelvertraglich für den über- oder außertariflichen Teil Kürzungen vorgesehen sein können. Diese dürfen nach § 4 a Entgeltfortzahlungsgesetz allerdings nicht pro Krankheitstag über ein Viertel des jahresdurchschnittlichen Tagesverdienstes hinausgehen.

Muss ich Weihnachtsgeld zurückzahlen?

Die Metalltarifverträge enthalten keine Rückzahlungsverpflichtung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Zahltag des Weihnachtsgelds. Häufig kommen aber einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln vor, welche vorsehen, dass das Geleistete zurückgezahlt werden muss, wenn

das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums des Folgejahrs endet. Diese haben keinen Einfluss auf den tariflich abgesicherten Bereich. Und auch sonst ist die Wirksamkeit durch nachfolgende Rechtsprechungsgrundsätze eingeschränkt:

- Ein Weihnachtsgeld bis zu 200 € darf überhaupt nicht zurückgefordert werden.
- Liegt das Weihnachtsgeld über 200 € aber noch unter einem Monatsverdienst, so ist nur eine Bindungsfrist von 3 Monaten – gerechnet vom Auszahlungstermin – einzuhalten.
- Nur wenn das Weihnachtsgeld eine volle Monatsvergütung oder mehr beträgt, ist eine Bindung über die 3 Folgemonate hinaus möglich und zwar bis zum Ablauf des danach einzuhaltenden nächstmöglichen Kündigungstermins.

Weihnachtsgeld unterliegt der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, ist zu versteuern und bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zu 500 €, unpfändbar.

Fragen oder Probleme? Die IG Metall hilft!

Die obigen Ausführungen sollen nur eine Groborientierung bei den vielfältigen und komplizierten Einzelfragen ermöglichen. In Sondersituationen kann Abweichendes gelten oder es sind zusätzliche Dinge zu berücksichtigen. Deshalb ist es empfehlenswert, bei einem auftretenden Konflikt kompetente Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dies wird für Gewerkschaftsmitglieder von der jeweils zuständigen IG Metall Verwaltungsstelle gewährleistet. Manches kann möglicherweise außergerichtlich geklärt werden. Für den Gerichtsweg steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Verfügung.

Weihnachtsgeld unterliegt der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, ist zu versteuern und bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zu 500 €, unpfändbar.