



Jahressonderzahlungen: Jahresende ... 10 Antworten zum Weihnachtsgeld

| Das Jahr neigt sich dem Ende zu und das im Volksmund bezeichnete „Weihnachtsgeld“ steht bei vielen an. Im Arbeitsrecht gibt es hierzu viele Begriffe: 13. Monatsgehalt, Jahressonderzahlung, Gratifikation etc. Ganz abhängig davon, wie es in den Tarif- oder Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen steht. So vielfältig die Begriffe, so vielfältig sind die Probleme rund um das Thema: Haben zum Beispiel kranke Arbeitnehmer einen Anspruch? Was gilt bei den Empfängern von Mindestlohn? Nachfolgend Antworten auf die 10 wichtigsten Fragen. |

1. Wann kann das Weihnachtsgeld entfallen?

Generell ist eine „Jahresabschlussgratifikation“, egal wie sie genannt wird, nicht als gewinnabhängige Leistung des Arbeitgebers zum Jahresabschluss zu verstehen. Die Jahresabschlussgratifikation ist regelmäßig keine persönliche Leistungszulage, die jeweils individuell leistungsabhängig vom Arbeitgeber festgesetzt wird. Vielmehr wird die Jahresabschlussgratifikation/Sonderzuwendung/Weihnachtsgeld etc. vom Arbeitgeber gezahlt, um damit zum Jahresabschluss die Leistungen der Arbeitnehmer im vergangenen Jahr zusätzlich abzugelten. Ein Anspruch auf diese Zahlung besteht damit unabhängig von der Gewinnsituation und der individuellen Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer.

Wenn ein Unternehmen wirtschaftliche Schwierigkeiten hat, kann es mit dem Betriebsrat vereinbaren, dass das Weihnachtsgeld wegfällt oder reduziert wird. Der Arbeitgeber allein darf in solchen Fällen das Weihnachtsgeld nicht kürzen oder streichen. Das richtige Mittel zur Umsetzung sind Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat oder Sanierungstarifverträge mit der Gewerkschaft.

2. Wann kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld zurückverlangen?

Zunächst: Vielfach soll mit der Jahressonderzahlung auch die weitere Betriebstreue der Arbeitnehmer belohnt werden. Die Sonderzuwendung hat deshalb oft einen Mischcharakter. Soll neben der vergangenen Betriebstreue auch noch die zukünftige Betriebstreue gefördert werden, wird dies zumeist dadurch sichergestellt, dass der Arbeitgeber ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zu einem Stichtag verlangt (z. B. der 31.3. des Folgejahres) und eine Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Ausscheiden vereinbart.

Generell kann eine Rückzahlung nur bei Weihnachtsgeldern mit ausschließlichem Belohnungscharakter gefordert werden. Und auch nur dann, wenn eine wirksame Rückzahlungsklausel vereinbart wurde, die eindeutig und transparent sein muss. Zudem gibt es eine konkrete Grenze: Ein Weihnachtsgeld von unter 100 EUR muss man generell nicht zurückzahlen.

3. Wie kann man Weihnachtsgeld einfordern?

Wer die Gratifikation nicht bekommt, sollte sie schriftlich einfordern und eine Frist setzen. Häufig genügt es, auf ein Gerichtsurteil zu verweisen, damit der Arbeitgeber einlenkt. In den meisten Fällen führt ein Streit um das Weihnachtsgeld nicht vor das Arbeitsgericht.

4. Kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld einfach weglassen?

Die Jahressonderzuwendung ist trotz ursprünglicher Freiwilligkeit kein Geschenk des Arbeitgebers. Die Sonderzuwendung hat eher einen Entgeltcharakter. Die Betonung der Freiwilligkeit führt nicht automatisch dazu, dass der Arbeitgeber die Zahlung jederzeit einstellen könnte. Dies ist nur der Fall, wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen wirksamen Widerrufsvorbehalt für die Zukunft vereinbart hat oder jedes Jahr nur eine einmalige Leistung erbringt.

5. Gibt es Weihnachtsgeld, weil es alle anderen erhalten?

Ja, wenn alle Arbeitnehmer oder zumindest alle Arbeitnehmer einer bestimmten Gruppe Weihnachtsgeld nach bestimmten Kriterien erhalten, ergibt sich in der Regel ein Anspruch ohne ausdrückliche Vereinbarung für alle, die zu dieser Gruppe gehören. Dazu muss nicht einmal eine betriebliche Übung bestehen.

6. Gibt es Ausnahmen?

Der Arbeitgeber kann einzelnen Arbeitnehmern oder einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern das Weihnachtsgeld nur mit triftigen sachlichen Gründen verwehren. Solche Gründe hängen immer vom Zweck der Zahlung ab, zum Beispiel der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder etwaigen Fehlzeiten, auch wegen Krankheit. Da entscheiden manche Arbeitgeber, kein oder weniger Weihnachtsgeld zu zahlen.

Es wird teilweise mehr als üblich gezahlt, beispielsweise Verheirateten mehr als Ledigen, Familien mit vielen Kindern mehr als solchen ohne. Diese Ungleichbehandlung muss zum einen jedoch im Einzelfall angemessen, zum anderen vorher klar, bestimmt und abstrakt-generell für die Belegschaft erkennbar geregelt sein.

Bei wechselnder Höhe des Weihnachtsgelds gilt: Zahlt der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld dreimal vorbehaltlos, jeweils zum Jahresende und in jährlich unterschiedlicher Höhe, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, in jedem Jahr eine solche Sonderzahlung zu erhalten.

7. Was gilt bei Teilzeitbeschäftigten?

Das Weihnachtsgeld berechnet sich bei Teilzeit anteilig im Verhältnis der jeweiligen reduzierten Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Nicht zulässig ist eine tarifliche Regelung, die eine Kürzung des Weihnachtsgelds um 1.000 EUR sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte vorsieht.

Das BAG entschied hierzu: „Eine tarifliche Regelung, die eine Kürzung des Weihnachtsgelds um 1.000 DM einheitlich für Voll- und Teilzeitbeschäftigte vorsieht, führt zu einer Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten i. S. d. § 2 Abs. 1 BeschFG. Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot führt zur Unwirksamkeit dieser tariflichen Berechnungsweise und damit zur Wiederherstellung der tariflichen Grundregelung, wonach Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld haben, das sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bemisst.“

8. Weihnachtsgeld und tariflicher Mindestlohn: Wie geht das?

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. Hierzu das BAG:

- Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind anrechenbar, sofern die Normalarbeitsleistung vergütet werden soll. Jedoch nur in dem Monat, in dem die Zahlung erfolgt und auch nur, wenn die Zahlung vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden kann, etwa bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Ist durch Betriebsvereinbarung die Sonderzahlung ratierlich jeden Monat gezahlt worden, ist sie anrechenbar.
- Wird die Einmalzahlung ohne Rücksicht auf die erbrachte Arbeitsleistung geleistet, ist diese nach BAG unter Umständen nicht anrechenbar. Ob damit auch solche Leistungen gemeint sind, die selbst dann geschuldet sind, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig krank ist und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach EFZG hat, ist zurzeit offen.

9. Der Arbeitnehmer ist krank: Weihnachtsgeld kürzen?

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 er auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besondere Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde.

10. Gibt es Weihnachtsgeld für eine Arbeitnehmerin im Mutterschutz?

Ein Arbeitgeber darf das Weihnachtsgeld, das als 13. Monatsgehalt gewährt wird, nicht anteilig kürzen, weil eine Beschäftigte in Mutterschutz ist. Es ist unzulässig, in den Arbeitsvertrag zu schreiben, dass sämtliche Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, zu einer zeitanteiligen Minderung des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld führen. Denn das umfasst ebenfalls die Zeiten, in denen eine Mutter vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden darf.