

ARBEITSRECHT - A31

Stand: Februar 2022

Ihr Ansprechpartner
Ass. 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. Einen gesetzlichen Anspruch gibt es nicht. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn

- im Einzelvertrag Weihnachtsgeld zugesichert ist;
- im Tarifvertrag, der im Unternehmen gilt, Weihnachtsgeld verbindlich geregelt wurde;
- eine dahingehende Betriebsvereinbarung besteht,
- der Gleichbehandlungsgrundsatz greift oder
- im Betrieb die Zahlung von Weihnachtsgeld „**betriebliche Übung**“ ist.

Wie entsteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung?

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 konkreten Zahlung immer ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber dem Arbeitnehmer vorbehalten. Sinnvoll ist, die "freiwillige Leistung" im Arbeitsvertrag zu regeln. Nicht ausreichend ist eine Erklärung gegenüber dem Betriebsrat. Eine Klausel im Arbeitsvertrag könnte folgendermaßen lauten:

„Weihnachts- und Urlaubsgeld sind Bonuszahlungen, die freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt werden und auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.“

Ist eine solche **Freiwilligkeitsklausel** nicht bereits in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden, sollte sich der Arbeitgeber daher bei jeder Zahlung des Weihnachtsgeldes eine solche Freiwilligkeitsklausel gesondert vom Arbeitnehmer unterschreiben lassen. 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 führt.

Kann das Weihnachtsgeld aufgehoben werden?

Freiwillige Weihnachtsgeldzahlungen, die jeweils unter **Vorbehalt** geleistet worden sind, können vom Arbeitgeber **jederzeit eingestellt oder geändert** werden. Das Weihnachtsgeld kann auch von vornherein von der Ertragslage des Unternehmens abhängig gemacht werden. Bei einer **betrieblichen Übung** kann nur durch eine einvernehmliche Regelung oder eine Änderungskündigung das Weihnachtsgeld abgeschafft oder gekürzt werden. Bei einem Tarifvertrag muss die Änderung im **Tarifvertrag** erfolgen. Ist in einer **Betriebsvereinbarung** die Zahlung von Weihnachtsgeld festgelegt, muss diese Betriebsvereinbarung beendet oder geändert werden.

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. Einzelne Mitarbeiter können nicht aus der Zahlung von Weihnachtsgeld ausgeschlossen werden, wenn alle anderen es bekommen.

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

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

Kann das Weihnachtsgeld gekürzt werden?

Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter können verringert werden, wenn ein Mitarbeiter nicht gearbeitet hat. Sondervergütungen mit Gratifikationscharakter erhalten Mitarbeiter im vollem Umfang, selbst wenn sie nicht gearbeitet haben. Für **Sondervergütungen mit Gratifikationscharakter** gilt: Soweit dies im **Arbeitsvertrag**, in der **Betriebsvereinbarung** oder im **Tarifvertrag** so vorgesehen ist, kann der AG die Gratifikation grundsätzlich **kürzen**. Lange andauernde Krankheit, Elternzeit und unbezahlter Urlaub sind als Gründe für eine Kürzung anerkannt.

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

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag oder Ablauf des Kalenderjahres **aus**, hängt ein Anspruch auf Zahlung der anteiligen Gratifikation von der getroffenen Regelung ab. Ist keine Regelung getroffen, kommt es auf die Art der Gratifikation an.

Hat die Gratifikation **reinen Entgeltcharakter**, wird also die bereits geleistete Arbeit zusätzlich vergütet, hat der ausscheidende Mitarbeiter Anspruch auf (anteilige) Auszahlung.

Soll mit dem Weihnachtsgeld die **Betriebstreue** honoriert werden, kann der Anspruch vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden.

Liegt eine **Mischung** von beiden Zwecken vor, kann eine Sonderzahlung nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden. Hier hat der Mitarbeiter auch einen Anspruch auf (anteilige) Auszahlung.

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. Die Rückzahlungsklausel muss eindeutig und klar formuliert sein. 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“.

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.