

LKP *Stichwort*

Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Weihnachten steht vor der Tür und wer nicht mehr an den Weihnachtsmann glaubt, der hofft auf eine Gabe des Arbeitgebers: Das Weihnachtsgeld ist jedoch eine finanzielle Sonderzuwendung, auf deren Zahlung der Arbeitnehmer von Gesetzes wegen grundsätzlich keinen Anspruch hat. Ein solcher kann aber aus verschiedenen, oftmals für den Arbeitgeber nicht auf den ersten Blick erkennbaren, Fallgestaltungen entstehen.

Art der Leistung

Das Weihnachtsgeld ist zunächst von einem 13. Monatsgehalt abzugrenzen, welches wie der monatliche Lohn als „normales Entgelt“ für die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezahlt wird.

Beim Weihnachtsgeld handelt es sich hingegen um eine Sonderzuwendung, die zusätzlich zum regulären Lohn bezahlt wird und die je nach Ausgestaltung nur die zukünftige Betriebstreue oder neben der Betriebstreue auch die geleisteten Dienste des Arbeitnehmers (sog. Leistung mit Mischcharakter) belohnen soll.

Ausdrückliche Regelung

Die Verpflichtung zur Zahlung von Weihnachtsgeld kann sich aus Regelungen in einem **Tarifvertrag**, soweit der Arbeitgeber hieran gebunden ist, oder einer **Betriebsvereinbarung** ergeben. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung regeln dann, unter welchen Bedingungen ein Weihnachtsgeldanspruch besteht.

Selbstverständlich kann der Arbeitgeber auch im **Arbeitsvertrag** ein Weihnachtsgeld individuell zusagen. Wird eine solche Zusage getroffen, dann sollte klar geregelt sein, unter welchen Voraussetzungen dieses bezahlt wird.

Stichtagsklauseln

Die Gewährung von Weihnachtsgeld kann etwa an die Voraussetzung geknüpft werden, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag noch besteht (z.B. 30.11.) oder sich der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

Rückzahlungsklauseln

Möglich ist auch die Vereinbarung eine Rückzahlungspflicht für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nach der Auszahlung aus Gründen, welche in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers fallen oder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung endet.

Wie lange eine Rückzahlung vereinbart werden kann, hängt von der Höhe des Weihnachtsgeldes ab. Bei einem Weihnachtsgeld von bis zu einem Monatsgehalt ist z.B. eine Klausel zulässig, die eine Rückzahlung für den Fall vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres endet.

Die Stichtags- und Rückzahlungsklauseln sind jedoch nur dann zulässig, wenn es sich bei dem Weihnachtsgeld um eine Sonderzuwendung handelt, welche für die zukünftige Betriebstreue bezahlt wird.

Wird hingegen ein 13. Monatsgehalt gewährt oder handelt es sich um eine Zahlung für erbrachte Leistungen des Arbeitnehmers, so sind derartige Klauseln unzulässig und der Arbeitnehmer hat hierauf auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ggfls. anteilig) einen Anspruch.

Handelt es sich bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes um eine Sonderzuwendung mit Mischcharakter, so tendiert die neueste Rechtsprechung ebenfalls dazu, derartige Klauseln als unwirksam zu erachten. Die Verwendung von Stichtags- und Rückzahlungsklauseln in Arbeitsverträgen ist daher generell mit großen Rechtsunsicherheiten verbunden.

Kürzungsmöglichkeit

Ebenfalls möglich ist eine Regelung, nach der das Weihnachtsgeld bei Fehlzeiten des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit anteilig gekürzt wird oder ggfls. ganz entfällt. Auch dies muss jedoch bereits im Vorhinein schriftlich (i.d.R. im Arbeitsvertrag) vereinbart werden.

Betriebliche Übung

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Weihnachtsgeld kann sich auch aus betrieblicher Übung ergeben. Hiervon geht man aus, wenn der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum hinweg, mindestens jedoch dreimal „ohne Vorbehalt“ Weihnachtsgeld in gleicher Höhe oder nach den gleichen Berechnungsmethoden bezahlt hat.

Vermeidung der betrieblichen Übung

Der Arbeitgeber kann die betriebliche Übung daher dadurch vermeiden, dass er nicht regelmäßig und nicht immer in derselben Höhe bzw. auf Grundlage derselben Berechnung Weihnachtsgeld bezahlt.

Es fehlt dann an einer „Gleichförmigkeit“ der Vergünstigung.

Die betriebliche Übung kann zudem dadurch vermieden werden, dass bereits im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass die Zahlung von Weihnachtsgeld stets freiwillig erfolgt und aus der Zahlung von Weihnachtsgeld auch für die Zukunft kein Rechtsanspruch entsteht.

Idealerweise wird dies jeweils bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes an den Arbeitnehmer nochmals schriftlich (z.B. durch Hinweis in der Lohnabrechnung) erklärt.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld kann sich auch aus dem sog. arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Erhalten alle Arbeitnehmer bzw. alle Arbeitnehmer einer bestimmten Gruppe Weihnachtsgeld, darf ein einzelner, mit den begünstigten Arbeitnehmern vergleichbarer, Arbeitnehmer von der Weihnachtsgeldzahlung nicht ohne sachlichen Grund hiervon ausgenommen werden.

Möglich ist demnach aber z.B., dass Arbeitnehmer, die eine zusätzliche variable Vergütung erhalten, deshalb von der Weihnachtsgeldzahlung ausgenommen werden.

Teilzeitkräfte

Kein sachlicher Grund für eine Differenzierung stellt eine Teilzeittätigkeit (auch geringfügige Beschäftigung) dar.

Es ist daher grundsätzlich nicht möglich, Arbeitnehmern nur deshalb kein Weihnachtsgeld zu gewähren, weil diese im Gegensatz zu den anderen Arbeitnehmern nicht in Vollzeit arbeiten. Diese haben dann einen anteiligen Anspruch, entsprechend dem Umfang ihrer Teilzeittätigkeit.

