

## Weihnachtsgeld

Stand: April 2002

Jeweils um die Zeit des Jahreswechsels werden Rechtsfragen zum Weihnachtsgeld aktuell, von denen einige an dieser Stelle geklärt werden sollen.

### **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 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. Es bietet sich der folgende Text an, der beispielsweise am Schwarzen Brett oder durch Zusatz auf der Quittung bekannt gegeben werden kann:

„Die Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht.“

### **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.

### **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. 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 102,26 € (200 DM) ist eine Rückzahlungsklausel unzulässig.
- Wird ein Weihnachtsgeld gezahlt, das 102,26 € (200 DM), nicht jedoch einen Monatsbezug übersteigt, ist dem Arbeitnehmer die Einhaltung einer Rückzahlungsklausel zuzumuten, die bis zum 31. März des Folgejahres reicht. Wer also vor dem 31. 3. 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 31.3. des Folgejahres - spätestens aber zum 30.06.- verlässt.

### **Was ist das 13. Monatsgehalt?**

Weihnachtsgeld und 13. Monatsgehalt werden oft verwechselt, sind aber rechtlich unterschiedlich zu behandeln. Das 13. Monatsgehalt ist regelmäßig eine festgelegte Gehaltserhöhung, die 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.

**Hinweis:** 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.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*