

Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Startseite (<http://www.janvonbroeckel.de>) und im Impressum (<http://www.janvonbroeckel.de/impressum/impressum.html>). Sie können unter <http://www.janvonbroeckel.de/arbeitsleben/weihnachtsgeld.pdf> überprüfen, ob eine neuere Fassung dieses Dokuments zur Verfügung steht.

Weihnachtsgeld - Bekommt man es jedes Jahr, muss man es zurückzahlen?



Jedes Jahr im Dezember fragen sich viele Arbeitnehmer, ob sie Weihnachtsgeld erhalten und ob sie es zurückzahlen müssen, wenn sie den Arbeitgeber in der Folgezeit wechseln.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld in einem zivilrechtlichen Arbeitsverhältnis gibt es nicht. Erbringt ein Unternehmen diese Leistung, ist es ein Entgelt im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und keine Schenkung.

Anspruch auf Weihnachtsgeld: Der Arbeitgeber kann ein Weihnachtsgeld als eine **freiwillige Leistung** gewähren oder aus unterschiedlichen Gründen dazu verpflichtet sein. Wenn es als freiwillige Leistung erbracht wird, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Rechtsanspruch darauf. Das gilt auch in den Folgejahren, wenn der Vorbehalt sich auch auf nachfolgende Zeiträume erstreckt. Bei einem bloßen Freiwilligkeitsvorbehalt ist es nicht erforderlich, dass der Wegfall der Sonderzahlung vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängt, der Ausschluss eines jeglichen Rechtsanspruchs stellt auch keine unangemessene allgemeine Geschäftsbedingung im Sinn von § 308 Nr. 4 BGB dar, kann aber im Einzelfall gegen das Transparenzgebot verstoßen (§ 307 Absatz 1 Satz 2 BGB, wenn etwa im Arbeitsvertrag eine bestimmte Sonderleistung zugesagt wird, Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2008 Az. 10 AZR 1/08). Wenn das Weihnachtsgeld vorbehaltlich eines Widerrufs geleistet wird, besteht ein Rechtsanspruch auf diese Sonderleistung nicht, wenn der Widerruf an bestimmte Gründe gebunden ist.

Ein Rechtsanspruch auf diese Gratifikation kann sich ergeben aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, aus einer betrieblichen Übung oder aus dem



Gleichbehandlungsgrundsatz. Zunächst ist auf den **Arbeitsvertrag** abzustellen. Dieser muss notwendigerweise nicht schriftlich abgeschlossen werden, der Arbeitgeber hat aber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Nachweisgesetz).

Ein 13. Monatsgehalt stellt in der Regel keine Gratifikation dar, sondern ist Teil des Arbeitslohns und dient der Honorierung der Arbeitsleistung.

Findet sich im Arbeitsvertrag keine entsprechende Regelung, kann ein Anspruch aus einer **betrieblichen Übung** bestehen. Davon spricht man, wenn über einen längeren Zeitraum ohne ausdrückliche Vereinbarung wissentlich und vorbehaltlos Arbeitsbedingungen festgelegt werden und ein gewisser rechtlicher Bindungswille für den Arbeitnehmer erkennbar ist. Man unterstellt sozusagen eine stillschweigende Vereinbarung. Diese liegt vor, wenn mindestens dreimal Weihnachtsgeld ohne den Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt worden ist und sonst keine Rechtsgrundlage besteht (BAG Urteil vom 23.04.1963 Az. 3 AZR 173/62 = BAGE 14,174). Eine solche Übung besteht aber nicht, wenn die Gratifikationen in den Folgejahren unterschiedlich hoch ausfallen (BAG Urteil vom 28.02.1996 zu Az. 10 AZR 516/95 = NJW 1996,3166). Das Entstehen einer betrieblichen Übung kann durch eine Klausel

in einem Arbeitsvertrag vermieden werden, wonach zusätzliche Leistungen freiwillig erbracht werden und auch bei einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht (BAG Urteil vom 21.01.2009 Az. 10 AZR 219/08). Eine einmal entstandene betriebliche Übung kann nicht durch eine neue betriebliche Übung ersetzt werden, indem der Arbeitnehmer dreimal hintereinander die nunmehr unter ausdrücklichem Freiwilligkeitsvorbehalt erbrachte Leistung widerspruchslos hinnimmt. Eine Änderung ist nur durch Änderungskündigung oder zweiseitigen Vertrag möglich, der nicht durch ein Schweigen des Arbeitnehmers entsteht (BAG Urteil vom 18.03.2009 Az. 10 AZR 281/08).

Außerdem kann ein Anspruch aus einem **Tarifvertrag** bestehen. Von dessen Festsetzungen darf ein Arbeitgeber nicht abweichen, es sei denn, der Tarifvertrag lässt das ausdrücklich zu (§ 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz, oder es handelt sich um eine Abweichung zugunsten des Beschäftigten). Ein Tarifvertrag gilt zunächst nur zwischen den Tarifgebundenen, das sind der Arbeitgeber, der Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes ist, und der Arbeitnehmer, der Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist. Ein Tarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden (§ 5 Tarifvertragsgesetz) und gilt dann für alle Betriebe und alle Arbeitnehmer der regional abgegrenzten Branche. Ob die Bestimmungen eines Tarifvertrages auch für die nicht der Gewerkschaft angehörenden Arbeitskräfte gelten, wenn der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt wird, ist strittig. Häufig nehmen Arbeitsverträge Bezug auf die Festsetzungen des Tarifvertrages unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Darüber hinaus kann eine Gratifikation in einer **Betriebsvereinbarung** geregelt werden, wenn keine tarifvertragliche Regelung besteht (§ 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]). Eine solche Vereinbarung können der Betriebsrat und der Arbeitgeber schließen, sie bedarf der Schriftform und ist im Betrieb auszulegen (§ 77 Absatz 2 BetrVG).

Des Weiteren kann sich ein Anspruch auf Weihnachtsgeld aus dem arbeitsrechtlichen

Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Dieses Prinzip wird aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dem Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes und den Artikeln 39 und 141 des EG-Vertrages abgeleitet und hat im Betriebsverfassungsgesetz seinen Niederschlag in § 75 gefunden. Bei freiwillig gewährten Leistungen muss ein Arbeitgeber alle Beschäftigten in vergleichbarer Stellung gleich behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer und eine sachfremde Gruppenbildung mit der Bevorzugung einer Gruppe; eine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitnehmern ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber die Angestellten aus sachlichen Gründen stärker an sein Unternehmen binden will (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 2005 zu Az. 10 AZR 640/04, eine unterschiedliche Qualifikation der beiden Gruppen sei kein ausreichender Grund, wenn entsprechende Angestellte auf dem Arbeitsmarkt genauso leicht zu finden sind wie Arbeiter oder keine längere betriebliche Ausbildung durchlaufen müssten).



Wenn eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern von einer Leistung wie dem Weihnachtsgeld ausgeschlossen sein soll, muss es hierfür sachliche Gründe geben. Der Ausgleich eines unterschiedlichen Lohnniveaus kann ein solcher Sachgrund sein, was aber nicht zutrifft, wenn die Leistung auch andere Zwecke als dem Ausgleich des unterschiedlichen Lohnniveaus dient und eine Kompensation nicht erreicht wird (Urteile des BAG vom 26.09.2007 Az. 10 AZR 568/06, 569/06 und 570/06 = NJW 2007,3801).

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind geldwerte Leistungen mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]).

Das Weihnachtsgeld kann davon abhängig sein, dass der Betreffende in einem bestimmten Zeitraum im Unternehmen gearbeitet hat.

Weihnachtsgeld zurückzahlen: Oftmals ist das Weihnachtsgeld eine Belohnung der Betriebstreue. Dann stellt sich die Frage, ob die Gratifikation zurückzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis nach Zahlung des Weihnachtsgeldes endet. Hierzu hat sich eine Rechtsprechung entwickelt, wonach eine Rückzahlungspflicht von der Höhe der Gratifikation abhängt. Auf jeden Fall muss die Rückzahlung vorbehalten worden sein und einen bestimmten Zeitraum und bestimmte Voraussetzungen nennen, bei deren Vorliegen die gewährte Leistung zurückzahlen ist; die Leistung steht dann unter einer Bedingung (§ 158 BGB). Die Rückzahlungsklausel darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Kleine Gratifikationen bis etwa 100 bis 200 EUR verbleiben auf jeden Fall beim Empfänger. Bei einem Betrag unter einem Monatsgehalt darf der Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres an den Betrieb gebunden bleiben, um die Leistung behalten zu dürfen. Eine Kündigung zum 31. März wäre demnach zulässig, ohne den Verlust des Weihnachtsgeldes befürchten zu müssen (BAG Urteile vom 28.04.2004 Az. 10 AZR 356/03 = BAGE 110,244, 21.05.2003 Az. 10 AZR 390/02 = BAGE 106,159, 09.06.1993 Az. 10 AZR 529/92 = NJW 1993,3345 = BAGE 73,217; Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.04.2007 Az. 10 AZR 634/06 = NJW 2007,2279: Bindung bis zum 31.03. des Folgejahres bei Gratifikation zum Jahresende über 100 EUR und unter einem Monatsbezug). Übersteigt die Leistung einen Monatsverdienst, kommt eine Rückzahlungspflicht in Betracht, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb vor dem 30. Juni des Folgejahres verlässt, bei genau einem Monatsverdienst keine Rückzahlung bei Ausscheiden nach dem 31.03 möglich (BAG Urteil vom 28.04.2004 Az. 10 AZR 356/03 = BAGE 110,244). (*Beachte: diese Rechtsprechung betrifft nicht Rückzahlungs-*

klauseln, die in Tarifverträgen vereinbart worden sind).

Dient das Weihnachtsgeld der zusätzlichen Honorierung der im Bezugszeitraum erbrachten Arbeitsleistung, entsteht der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung bereits im Laufe des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Zeitdauer und Arbeitsleistung und wird lediglich zu einem anderen Zeitpunkt insgesamt fällig. Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine anteilige Sonderzuwendung bzw. der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die volle Zuwendung, wenn das Arbeitsverhältnis zum Jahresende endet, sei es aufgrund einer Kündigung oder Befristung (BAG Urteil vom 28.03.2007 Az. 10 AZR 261/06). Folglich ist für das Weihnachtsgeld von entscheidender Bedeutung, welche Zwecke der Arbeitgeber damit verfolgt (Honorierung erbrachter Arbeitsleistung und/oder Förderung der Betriebstreue). Wenn das Weihnachtsgeld tatsächlich als solches im Arbeitsvertrag bezeichnet wird, spricht vieles dafür, dass das Arbeitsverhältnis zum Weihnachtsfest oder im Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers, ob er eine solche Leistung gewährt, noch bestehen muss, um sie zu erhalten (BAG Urteil vom 10.12.2008 Az. 10 AZR 15/08). Wenn die Sonderzahlung zumindest teilweise der Honorierung geleisteter Arbeit dient, kann die Gratifikation nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden, in dem das Arbeitsverhältnis endet, eine entgegenstehende Stichtagsklausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen nach § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB und ist unwirksam (BAG Urteil vom 13.11.2013 Az. 10 AZR 848/12, *Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 69/13).*

Übrigens: Weihnachtsgeld ist bis zur Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens jedoch nur 500 €, unpfändbar (§ 850 a Nr. 4 Zivilprozessordnung). Weihnachtsgeld ist bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu berücksichtigen (alle Arbeitsentgeltbestandteile, die der Beitragspflicht unterworfen werden, müssen grundsätzlich beim Arbeitslosengeld den gleichen Erfolgswert haben; die Sonderzuwendung war aber nicht bei der früheren Arbeitslosenhilfe zu berücksichtigen, da diese steuerfinanziert war [Beschluss des

Bundesverfassungsgerichts vom 26.09.2005 zu Az. 1 BvR 1773/03]).

Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen ein Weihnachtsgeld?

Nach einer Online-Umfrage des WSI-Tarifarchivs der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung unter mehr als 17.000 Beschäftigten im Zeitraum August 2016 bis August 2017 beziehen 55% der Beschäftigten eine Jahressonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes. Im Westen ist die Chance, ein Weihnachtsgeld zu erhalten, mit 57% größer als in Ostdeutschland, wo nur 43% der Befragten diese Leistung erwarten. Ebenso gibt es Unterschiede bei den Geschlechtern: 58% der Arbeitnehmer können sich über die finanzielle Unterstützung in den letzten Wochen des auslaufenden Jahres freuen, während es bei den Arbeitnehmerinnen mit 49% etwas weniger sind. Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, erhalten deutlich mehr Beschäftigte ein Weihnachtsgeld (74% im Fall der Anwendbarkeit eines

Tarifvertrages gegenüber 44% bei fehlender Tarifbindung). In Tarifverträgen ist überwiegend die Auszahlung des Weihnachtsgeldes als fester Prozentsatz vom Monatseinkommen vorgesehen. Branchen, in denen ein hohes Weihnachtsgeld (95 bis 100 Prozent eines Monatseinkommens) gezahlt wird, sind etwa das Bankgewerbe, die Süßwarenindustrie, die Chemieindustrie sowie die Druckindustrie und in Westfalen auch die Textilindustrie. Weniger Geld gibt es bei Versicherungen (80%), im Einzelhandel (im Westen 62,5%) und in der Metallindustrie (überwiegend 55%). Kein tarifliches Weihnachtsgeld gibt es unter anderem im Bauhauptgewerbe im Osten sowie im Gebäudereinigerhandwerk im Westen und Osten. (Quelle: Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 07.11.2017).

Abkürzungsverzeichnis:	
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (zitiert nach Band und Seite)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BVerfGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (zitiert nach Band und Seite)
GG	Grundgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
TzBefG	Teilzeit- und Befristungsgesetz