

Weihnachtsgeld - Tarifliche und rechtliche Ansprüche

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld ist nicht gesetzlich geregelt. Er kann sich nur aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder betrieblicher Übung ergeben. Zum **Jahresende** tauchen in diesem Kontext häufig Fragen auf, ob ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht oder auch ob die **Kürzung** oder **Streichung** des **Weihnachtsgeldes** zulässig ist, wenn es in der Vergangenheit gezahlt wurde. Nachfolgend werden einige Grundsätze zum Weihnachtsgeld erläutert.

- ◆ Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf **nicht** vom Arbeitgeber gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger als tarifvertraglich vorgeschrieben, so **verstößt** er gegen den Tarifvertrag. Beschäftigte sollten hier über den Betriebsrat/Personalrat oder die Gewerkschaft den Sachverhalt klären. Erfolgt keine Zahlung, kann vor dem **Arbeitsgericht geklagt** werden. Auch ein gekündigter Tarifvertrag zum Weihnachtsgeld entbindet nicht von der Zahlung, sofern er nachwirkt.
- ◆ Komplizierter ist die Lage, wenn der Arbeitgeber ein **höheres Weihnachtsgeld** zahlt als der Tarifvertrag vorschreibt. Der übertarifliche Teil ist vor Eingriffen weniger geschützt. Eine Streichung oder Kürzung ist möglich, wenn der übertarifliche Teil mit dem **Vorbehalt des Widerrufs oder als freiwillige Leistung** gezahlt wurde. Wurde das Weihnachtsgeld **ohne Vorbehalt** über mehrere Jahre (mind. drei) in gleicher Höhe ausgezahlt, besteht ein Anspruch darauf aus sog. „betrieblicher Übung“ und eine Streichung/Kürzung ist **nicht zulässig** (LAG Rheinland-Pfalz, 11.3.2004, Aktenzeichen 1 Sa 1116/03; vgl. auch das Urteil des BAG, 20.2.2013, Aktenzeichen 10 AZR 177/12). Der Arbeitgeber kann einen durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch auf Weihnachtsgeld auch nicht dadurch widerrufen, dass er einen an alle Beschäftigten gerichteten Aushang ans **Schwarze Brett** im Betrieb hängt, mit dem er den Widerruf erklärt (BAG 14.8.1996, Aktenzeichen 10 AZR 69/96). Das Gleiche muss gelten, wenn er in einer gleichlautenden, nicht personalisierten Rundmail oder durch Veröffentlichung im Intranet den Widerruf erklärt.

Kein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht allerdings, wenn der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld in jährlich unterschiedlicher Höhe „nach Gutdünken“ zahlt. Damit wird der Wille des Arbeitgebers erkennbar, in jedem Jahr neu über das Weihnachtsgeld zu entscheiden (LAG Hamm, 18.1.2013, Aktenzeichen 15 Sa 876/12 und BAG 28.2.1996, Aktenzeichen 10 AZR 516/95). Das Gleiche gilt, wenn Arbeitgeber Weihnachtsgeld zahlen, ohne dass ein Tarifvertrag dies vorsieht.

- ◆ Weihnachtsgeld steht auch **Teilzeitbeschäftigten** zu (anteilig im Verhältnis der Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung). Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

- ◆ Ist das übertarifliche Weihnachtsgeld Bestandteil einer **Betriebsvereinbarung**, kann es nur gestrichen oder gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung fristgerecht kündigt und diese nicht nachwirkt.
- ◆ Das übertarifliche Weihnachtsgeld kann **nicht mit der nächsten Lohnerhöhung verrechnet werden**, wenn es als eigener Lohnbestandteil und ohne Vorbehalt im Arbeitsvertrag zugesichert wurde.
- ◆ **Ungleiche Behandlung muss begründet sein:**
 - Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber beim Weihnachtsgeld Arbeiter und Angestellte nicht unterschiedlich behandeln. Die Pflicht, sie gleich zu behandeln, besteht nur dann nicht, wenn die Bildung unterschiedlicher Gruppen sachlich zu rechtfertigen ist. Wenn der Arbeitgeber Angestellte begünstigt und das mit der Absicht begründet, sie dadurch stärker an sich zu binden, muss er für seinen Betrieb konkret darlegen, warum eine stärkere Bindung einem objektiven, wirklichen Bedürfnis entspricht, z.B. weil es wegen einer besonderen Ausbildung der/des betroffenen Angestellten schwer gewesen wäre, diese/n bei einem Abgang aus dem Betrieb wieder zu ersetzen (BAG 12.10.2005, Aktenzeichen 10 AZR 640/04).
 - Gewährt der Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach bestimmten, von jeder Person erkennbaren Grundsätzen und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Voraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Beschäftigte nur dann davon ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht, z.B. weil die Lage der ungleich behandelten Beschäftigten nicht miteinander vergleichbar ist (LAG Hamm, 15.4.2010, Aktenzeichen 15 Sa 1611/09).
 - Bei der freiwilligen Gewährung von Weihnachtsgeld darf nur dann nach dem Leistungsverhalten der Beschäftigten unterschieden werden, wenn der Arbeitgeber die unterschiedliche Höhe rechtzeitig begründet, spätestens wenn Beschäftigte sich auf Gleichbehandlung berufen (LAG Schleswig-Holstein, 11.5.2000, Aktenzeichen 4 Sa 431/99).
- ◆ Hat ein Arbeitgeber in einem Schreiben angekündigt, am Jahresende eine **Treueprämie für geleistete Dienste** auszuzahlen, so gilt die Ankündigung als Gesamtzusage, mit der Folge, dass auch gekündigte Mitarbeiter bedacht werden müssen, die zum Zeitpunkt der Gratifikationsvergabe noch im Unternehmen beschäftigt waren (LAG München 18.5.2005, Aktenzeichen 10 Sa 1291/04).
- ◆ Die Weigerung eines Unternehmens, einer **Frau im Erziehungsurlaub** Weihnachtsgeld zu zahlen, kann eine nach EU-Recht verbotene Diskriminierung darstellen. Eine solche Weigerung ist nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs diskriminierend, wenn neben anderen Voraussetzungen die Gratifikation eine Vergütung für die im Laufe des Jahres geleistete Arbeit ist. Sollte die Weihnachtsgatifikation aber eine **freiwillige Sonderzuwendung** darstellen und nur davon abhängen, dass die Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zahlung in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis steht, sei dies nicht als Diskriminierung anzusehen.

- ◆ **Erkrankte** haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht (BAG 8.7.1998, Aktenzeichen 10 AZR 404/97). Im Falle einer langen Erkrankung soll der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation unter bestimmten Umständen entfallen, wenn dieser auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besonderen Leistungsvoraussetzungen oder –einschränkungen gezahlt wurde (LAG Hamm 19.1.2012, 8 Sa 1205/11).

FAZIT: Beschäftigte sollten beim Weihnachtsgeld den eigenen Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und die geltenden Betriebsvereinbarungen genau prüfen. Der **Betriebsrat**, der **Personalrat** oder die **Gewerkschaft** können Auskunft geben. Gegebenenfalls sollten Ansprüche über das Arbeitsgericht eingeklagt werden.