

Weihnachtsgeld - Tarifliche und rechtliche Ansprüche

Zum **Jahresende** taucht häufig die Frage auf, ob die **Kürzung** oder **Streichung** des **Weihnachtsgeldes** zulässig ist. Nachfolgend wird auf einige Grundsätze bezüglich des Weihnachtsgeldes hingewiesen.

- ◆ Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf **nicht** vom Arbeitgeber gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger als tarifvertraglich festgeschrieben, 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.
- ◆ Komplizierter ist die Lage, wenn der Arbeitgeber ein **höheres Weihnachtsgeld** zahlt als der Tarifvertrag vorschreibt. Der übertarifliche Teil ist vor Eingriffen weniger geschützt. 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 gezahlt, besteht eine betriebliche Übung und eine Streichung oder Kürzung ist dann grundsätzlich **nicht zulässig** (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Aktenzeichen 1 Sa 1116/03).
- ◆ Eine Kündigung des Weihnachtsgeldes per Aushang am **Schwarzen Brett** braucht nicht hingenommen zu werden (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen 10 AZR 69/96).
- ◆ Weihnachtsgeld steht auch **Teilzeitbeschäftigten** zu (anteilig im Verhältnis der Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung).
- ◆ 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.
- ◆ Bleibt die Frage: Kann das übertarifliche Weihnachtsgeld auch mit der **nächsten Lohnerhöhung** verrechnet werden? Dieses ist **nicht möglich**, wenn es als eigener Lohnbestandteil und ohne Vorbehalt im Arbeitsvertrag zugesichert wurde.
- ◆ Weihnachtsgeld darf Beschäftigten grundsätzlich nicht wegen **Unzufriedenheit über Arbeitsleistung** gekürzt oder ganz gestrichen werden (Arbeitsgericht Frankfurt, Aktenzeichen 7 Ca 1743/99).

- ◆ Ein freiwilliges Weihnachtsgeld darf nur dann nach **Leistung der Beschäftigten** gewährt werden, wenn der Arbeitgeber die unterschiedliche Höhe rechtzeitig begründet, spätestens wenn Beschäftigte auf Gleichbehandlung pochen (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 11. Mai 2000, Aktenzeichen 4 Sa 431/99).
- ◆ **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 (Bundesarbeitsgericht vom 12. Oktober 2005, Aktenzeichen 10 AZR 640/04).
- ◆ Eine Zahlung von Weihnachtsgeld nach **Gutdünken des Arbeitgebers** hat das Arbeitsgericht Kiel als nicht zulässig gewertet. Ohne sachlichen Grund dürfe ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht vom Weihnachtsgeld ausnehmen, auch wenn diese Gratifikation freiwillig gezahlt werde (Aktenzeichen 5 CA 485a/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 (Landesarbeitsgericht München, Aktenzeichen 10 Sa 1291/04).
- ◆ Die Weigerung eines Unternehmens, einer **Frau im Erziehungsurlaub** Weihnachtsgeld zu zahlen, kann nach EU-Recht verbotene Diskriminierung sein. Die Luxemburger Richter stellten fest, dass eine solche Weigerung diskriminierend sei, wenn neben anderen Voraussetzungen die Gratifikation eine Vergütung für die im Laufe des Jahres geleistete Arbeit sei.
- ◆ Sollte die Weihnachtsgatifikation aber eine **freiwillige Sonderzuwendung** darstellen und nur davon abhängen, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zahlung in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehe, sei dies nicht als Diskriminierung anzusehen.
- ◆ **Erkrankte** haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen 10 AZR 404/97).
- ◆ **Insgesamt ist festzuhalten:** Man sollte beim Weihnachtsgeld seinen 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.