



Foto: picture-alliance/dpa

## Rechtliche Aspekte zum Weihnachtsgeld

# Alle Jahre wieder

Wer freut sich nicht, wenn er am Ende des Jahres einen zusätzlichen Geldbetrag zur Verfügung hat, um etwa das Loch in der Haushaltskasse füllen, notwendige Reparaturen in Auftrag geben oder Weihnachtsgeschenke kaufen zu können – vom Weihnachtsgeld ist die Rede. Wann ein Anspruch hierauf besteht und was Arbeitnehmer sowie Betriebsräte beim Thema „Weihnachtsgeld“ zu beachten haben, ist Gegenstand des folgenden Beitrags von Marc-Oliver Schulze.

Das „Weihnachtsgeld“ wird im Einzelfall als Gratifikation, 13. Monatsgehalt, Jahresleistung oder einfach nur Sonderzahlung bezeichnet. Bereits die Bezeichnung der Leistung kann ein Indiz dafür sein, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Weihnachtsgeld auch für das Jahr 2005 besteht und ob Kürzungen, oder sogar Rückforderungen des Arbeitgebers drohen.

### Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Entgegen einer weit verbreiteten Ansicht gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Ein solcher kann sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag oder einseitiger Erklärung des Arbeitgebers an die Belegschaft (so genannte Gesamtzusage) ergeben.

### Beispiel für eine Regelung zum Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag

„Die Arbeitnehmerin Eva Emsig erhält neben ihrer Vergütung ein 13. Monatsgehalt als Weihnachtsgeld, das mit der Gehaltsabrechnung für den Monat November zur Auszahlung gelangt.“

Fehlt eine ausdrückliche Regelung, kommt als Anspruchsgrundlage die betriebliche Übung sowie der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht.

### Betriebliche Übung

Im Rahmen der betrieblichen Übung entsteht ein Weihnachtsgeldanspruch, wenn eine Gratifikation dreimal hinter-

einander vorbehaltlos in gleicher Höhe gewährt wurde.

### Beispiel für das Entstehen einer betrieblichen Übung

Arbeitnehmer Franz Schlauf hat in den Jahren 2002, 2003 und 2004 zusätzlich zur Novembervergütung ein 13. Monatsgehalt überwiesen bekommen. Die Überweisung erfolgte kommentarlos ohne weitere Hinweise. Franz Schlauf hat für die Zukunft einen Anspruch aus betrieblicher Übung. Der Arbeitgeber darf die Zahlung des 13. Monatsgehalts nicht einstellen.

Die von vornherein auf das jeweilige Kalenderjahr bezogene Zusage einer Gratifikation begründet hingegen noch keine betriebliche Übung. In der gleichen Weise entsteht keine betriebliche Übung, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar dreimal in völlig unterschiedlicher Höhe Zuwendungen zur Auszahlung gelangt sind.

Der Arbeitgeber kann das Entstehen eines Anspruchs infolge betrieblicher Übung durch einen so genannten Freiwilligkeitsvorbehalt verhindern: Soweit im Arbeitsvertrag das Weihnachtsgeld als freiwillige Leistung bezeichnet ist, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt wird, kann der Arbeitgeber in jedem Jahr erneut eine Entscheidung darüber treffen, ob, unter welchen Voraussetzungen und an welche Arbeitnehmer eine Gratifikation gezahlt werden soll.

### Beispiel für einen Freiwilligkeitsvorbehalt

„Die Zahlung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht für die Zukunft.“

Anders verhält es sich bei der Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts. Ein solcher berechtigt den Arbeitgeber zwar, einseitig die zugesagten Leistungen zu reduzieren oder zu streichen,

### Autor dieses Beitrags



**Marc-Oliver Schulze**

Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg

allerdings nur in den Grenzen billigen Ermessens. Für den Widerruf benötigt der Arbeitgeber eine sachliche Rechtfertigung, die in der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens begründet sein kann. Zu einem Erlöschen des Weihnachtsgeldanspruchs führt der Widerruf allerdings nur, wenn dieser dem Arbeitnehmer vor der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zugeht. Eine Rückwirkung entfaltet der Widerruf hingegen nicht.

Bei standardisierten Arbeitsverträgen, die ab dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, ist die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts aufgrund der neu eingeführten Regelung des § 308 Nr. 4 BGB nur unter strengen Voraussetzungen möglich. Der Arbeitgeber hat zwar aufgrund der ungewissen wirtschaftlichen Entwicklung ein berechtigtes Interesse an einer flexiblen Ausgestaltung von Sonderleistungen. Das Wirtschaftsrisiko darf jedoch nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Die Vertragsregelung muss deshalb Voraussetzungen und Umfang der vorbehaltenen Änderungen konkret beschreiben. Es muss klargestellt werden, warum und in welcher Höhe die Leistung widerrufen werden kann. Ein Änderungsvorbehalt ist demnach unwirksam, wenn die Leistungen „jederzeit unbeschränkt“ widerrufen werden können.

Eine einmal entstandene Verpflichtung kann durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung beseitigt werden.

Soweit der Arbeitgeber mit der Zahlung des Weihnachtsgelds drei Jahre lang hintereinander erklärt, dass es sich hierbei um eine freiwillige jederzeit widerrufliche Leistung handelt, auf die zukünftig kein Rechtsanspruch mehr besteht, kann dadurch eine so genannte umgekehrte betriebliche Übung entstehen. Sofern der Arbeitneh-

mer dieser Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren nicht widerspricht, ist einvernehmlich ein Freiwilligkeitsvorbehalt eingeführt und der Arbeitgeber kann fortan nach Gutdünken über die Weihnachtsgeldzahlung entscheiden. Das gilt jedoch nur, wenn der ursprüngliche Anspruch auch durch betriebliche Übung entstanden ist (und nicht auf anderer kollektiv- bzw. individualrechtlicher Grundlage basiert).

#### Grundsatz der Gleichbehandlung

Wenn einzelne Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern bei der freiwilligen Zahlung eines Weihnachtsgelds übergangen werden, kann daraus ein Anspruch entstehen. Denn bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen ist der Arbeitgeber an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage aus sachfremden Gründen schlechter stellt.

#### Beispiel für eine unzulässige Ungleichbehandlung

Arbeitgeber Mistig zahlt der gesamten Belegschaft Weihnachtsgeld. Nur den Arbeitnehmer Karl Renner übergibt er mit der Begründung, dass er diesen „noch nie mochte“. Karl Renner steht das Weihnachtsgeld aus den Grundsätzen der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung zu. Denn persönliche Antipathien können eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen.

#### Arbeitsvertragliche Bedingungen

Oftmals finden sich im Arbeitsvertrag Bedingungen für den Anspruch auf Weihnachtsgeld. Häufig anzutreffen ist die Regelung, nach der nur diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf das Weihnachtsgeld haben, die sich an einem bestimmten Stichtag in einem ungekündigten oder noch bestehenden Arbeitsverhältnis befinden. Dies ist grundsätzlich zulässig.

#### Beispiele für zulässige Bedingungen

- > Die Zahlung des Weihnachtsgelds an die Arbeitnehmerin Carla Filtzer ist an die Bedingung geknüpft, dass das Arbeitsverhältnis im Bezugszeitraum nicht infolge einer Eigenkündigung der Arbeitnehmerin endet.
- > Die Auszahlung des Weihnachtsgelds an den Arbeitnehmer Karl Renner, der als LKW-Fahrer beschäftigt ist, wird von einer Unfallfreiheit im laufenden Kalenderjahr abhängig gemacht.

#### Kürzung bei Zeiten ohne Arbeitsleistung

Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist in § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt, dass eine Vereinbarung über die Kürzung von Sondervergütungen, die zusätzlich zu dem laufenden Arbeitsentgelt erbracht werden, zulässig ist. Allerdings darf die Kürzung für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nicht überschreiten (vgl. Beispiel Seite 15).

Soweit eine Kürzungsmöglichkeit nicht vereinbart ist, besteht sogar bei einem 13. Monatseinkommen, bei dem Anspruchsvoraussetzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag ist, eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers,





selbst wenn der Arbeitnehmer das gesamte laufende Jahr arbeitsunfähig erkrankt war und daher keine Arbeitsleistung erbracht hat.

### Beispiel für eine zulässige Höhe der Kürzung infolge Krankheit

Gerda Kalt war insgesamt acht Tage arbeitsunfähig erkrankt. Ihr Arbeitgeber kann höchstens eine Kürzung in Höhe des Arbeitsentgelts vornehmen, welches im Jahresdurchschnitt auf zwei Arbeitstage entfällt.

### Anteiliges Weihnachtsgeld?

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf des Kalenderjahres oder vor dem festgelegten Stichtag aus, stellt sich die Frage, ob er ein anteiliges Weihnachtsgeld einfordern kann. In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ist hierzu oftmals festgelegt, dass nur auf den Stichtag abgestellt wird oder aber eine zeitanteilige Vergütung erfolgt.

Wenn im Arbeitsvertrag nur geregelt ist, dass ein Weihnachtsgeld in Höhe von 75 % des Bruttoentgeltes gezahlt wird, muss auf die Zweckbestimmung der Regelung abgestellt werden. Allein die Bezeichnung „Weihnachtsgeld“ bedeutet nicht, dass ein Anspruch nur dann gegeben ist, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht. Wenn weder eine bestimmte Wartezeit noch der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt und auch keine Rückzahlungsklausel vereinbart sind, spricht dies dafür, dass die Sonderzahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird und nicht von weiteren Anspruchsvoraussetzungen abhängig ist. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden während des laufenden Jahres einen anteiligen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Bei einem Weihnachtsgeld mit reinem Entgeltcharakter (13. Monatsgehalt) kann im Falle des Ruhens (beispielsweise Wehr- oder Ersatzdienst, Elternzeit) für jeden

Monat des Ruhens eine Kürzung um 1/12 vorgenommen werden. Hierfür bedarf es keiner vertraglichen Vereinbarung. Eine solche wäre notwendig, wenn die bezweckte Leistung die Honorierung der Betriebstreue ist. Bei Gratifikationen mit Mischcharakter besteht ein Kürzungsrecht für Ruhensbestände nur, wenn es vereinbart ist. Die Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, vgl. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG) führt hingegen nicht zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses, da die Vergütungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen des § 14 MuSchG fortbesteht.

### Rückzahlungsklauseln

Gratifikationen stehen nicht automatisch unter dem Vorbehalt der Rückzahlung, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf des Bezugszeitraums aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Rückzahlungsklauseln können jedoch vereinbart werden, wenn sie den Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner Berufsfreiheit behindern. Sie unterliegen der Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind folgende Grundsätze zu beachten:

- > Kleingratifikationen in Höhe von bis zu 100 € dürfen keiner Rückzahlung unterworfen werden.
- > Bindungsfristen über den 30.06. des Folgejahres hinaus sind unzulässig.
- > Bei Gratifikationen von weniger als einem Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis zum 31.03. des Folgejahres zulässig.
- > Beträgt die Gratifikation ein volles Monatsgehalt oder mehr, so ist eine Bindungswirkung bis maximal zum 30.06. des Folgejahres zulässig.

### Was tun bei Kürzungen?

Viele Arbeitnehmer stellen erst auf der Lohnabrechnung die Kürzung oder Streichung ihres Weihnachtsgelds fest. Bei einer solchen „Überraschung“ sollte sich der Ar-

### Beispiel für die Rückzahlung

Stefan Steller scheidet zum 01.02.2006 aus dem Betrieb aus. In seinem Vertrag ist vereinbart, dass er das Weihnachtsgeld in Höhe von einem halben Monatsgehalt zurückzahlen muss, wenn er vor dem 01.03. des Folgejahres ausscheidet. Der Arbeitgeber kann das Ende November 2005 ausgezahlte Weihnachtsgeld zurückfordern.

beitnehmer zunächst an den Betriebsrat wenden, der im Rahmen des § 85 Abs. 1 BetrVG beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken hat. Es ist jedoch zu beachten, dass der Betriebsrat grundsätzlich nicht berechtigt ist, Individualansprüche der Arbeitnehmer für diese geltend zu machen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Betriebsrat durch den Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zur Geltendmachung solcher Ansprüche befugt ist.

Parallel zur Einschaltung des Betriebsrats ist stets auf die Einhaltung etwaiger Ausschlussfristen zu achten, die sich aus Arbeits- oder Tarifvertrag ergeben können. Hierzu ist regelmäßig eine schriftliche Geltendmachung – teilweise innerhalb einer sehr kurzen Frist – erforderlich. Bei einer Ablehnung durch den Arbeitgeber kann, wiederum in vorgegebener Frist, Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Im Zweifelsfall kann der Rat eines Rechtsanwalts hilfreich sein. Zu beachten ist hierbei, dass ohne arbeitsrechtlichen Rechtsschutz die eigenen anwaltlichen Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen sind.

Sofern der Arbeitgeber – entgegen seiner bisherigen Handhabung – plötzlich die Zahlung der Gratifikation unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellt, ist zum Zwecke der Verhinderung einer negativen betrieblichen Übung ein ausdrücklicher Widerspruch des Arbeitnehmers erforderlich.

Im Falle des Ausspruchs einer Änderungskündigung ist die Klagefrist des § 4 Kündigungsschutzgesetz (innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung) zu wahren. ■