



## **Die 5 häufigsten Irrtümer zum Weihnachtsgeld**

Jeder zweite Arbeitnehmer erhält in Deutschland Weihnachtsgeld im Sinne einer zusätzlichen Lohnausschüttung. Doch um das Geld, das meist mit dem Novembergehalt ausgezahlt wird, rangeln sich viele Irrtümer.

### **1. Ist der Arbeitgeber stets verpflichtet, Weihnachtsgeld zu zahlen?**

Nein. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Gratifikation. Ein solcher Anspruch kann sich aber aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem Einzelarbeitsvertrag oder auch aus Betriebsübung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

### **2. Bleibt es nach dreimaliger Zahlung bei Weihnachtsgeld?**

Die Arbeitsgerichte erkennen grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers kraft betrieblicher Übung nach dreimaliger vorbehaltloser Zahlung des Weihnachtsgeldes an. Allerdings kann der Arbeitgeber seinen Bindungswillen durch einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag ausschließen. Er kann sich bei Auszahlung der Gratifikation eine Bestätigung vom Arbeitnehmer unterzeichnen lassen, dass es sich um eine freiwillige und jeder Zeit widerrufliche Leistung handelt, die keine Rechtsansprüche für die Zukunft begründet. Der bloße Hinweis auf die Freiwilligkeit der Leistung reicht dabei nicht aus. In Arbeitsverträgen werden oft Formulierungen verwandt, die allerdings oft das Transparenzgebot nicht beachten, so dass diese Klauseln missverständlich und damit unwirksam sind.

### **3. Muss das Weihnachtsgeld bei jedem Arbeitnehmer gleich hoch sein?**

Meist ergibt sich die Höhe des Weihnachtsgeldes aus der maßgebenden tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelung. Der Arbeitgeber kann hierbei nach freiem Ermessen die jeweilige Höhe festlegen. Innerbetrieblich muss er sich jedoch an den Gleichbehandlungsgrundsatz halten. D.h., eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ist nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich. Abstufungen nach Betriebszugehörigkeit, Familienstand oder Kinderzahl sind jedoch generell möglich.

### **4. Kann das Weihnachtsgeld zurückgefordert werden?**

Das Weihnachtsgeld kann nur zurückgefordert werden – z.B. wenn das Arbeitsverhältnis kurz nach Erhalt des Geldes beendet wird, wenn der Arbeitgeber dies mit dem Arbeitnehmer entsprechend vereinbart hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat hierfür Regeln für einzelvertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln bei Weihnachtsgratifikationen aufgestellt:

a) Keine Rückzahlungen möglich bei Gratifikationen bis zu 100,00 €.

b) Bei Gratifikationen von 100,00 € aber weniger als einem Bruttomonatsgehalt, kann eine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall getroffen werden, dass der Arbeitnehmer vor dem 31.03. des Folgejahres ausscheidet.



c) Bei einer Weihnachtsgratifikation von mindestens einem Bruttomonatsgehalt sind Bindungen über den 31.03. des Folgejahres zulässig. Es kommt hierbei auf die Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer an. Bei einer Kündigungsfrist zum Quartalsende gilt eine Bindung in der Regel bis zum 30.06. Bei einer gesetzlichen Kündigungsfrist bis zum 30.04. Die Rückzahlungsklauseln über den 30.06. des Folgejahres hinaus sind unzulässig.

Streitig ist, ob eine Rückzahlungsvereinbarung zulässig ist, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigt. Dies soll grundsätzlich möglich sein.

### **5. Ist eine ausdrückliche Vereinbarung überdurchschnittlicher Luxus?**

Ohne eine eindeutige Vereinbarung hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation. Dies sollte zusätzlich zum o.g. Passus in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Diese Entscheidung ist im Arbeitsrecht aktiv 11/2017.

gez.  
Volker Klein  
Rechtsanwalt