Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (81)

Eine schöne Bescherung: Das Weihnachtsgeld

Bald ist es wieder soweit: Menschenmassen drängen durch die Fußgängerzonen der deutschen Innenstädte, um passende Geschenke für ihre Lieben zu ergattern. Da es zur Abwechslung mal etwas anderes als ein Schlips für den Gatten oder Parfum für die Ehefrau sein soll, ist man nicht nur auf eine Eingebung, sondern manchmal auch auf eine gut gefüllte Kriegskasse angewiesen. Glücklich kann sich daher schätzen, wer vor seinem Beutezug von seinem Arbeitgeber Weihnachtsgeld erhalten hat. Der Ärger oder die Enttäuschung ist natürlich bei dem groß, der nicht zu diesen Glücklichen gehört. Die Kolumne in dieser Woche befasst sich daher mit den Grundzügen des Weihnachtsgeldes.

Das Weihnachtsgeld ist eine Zuwendung, die neben der normalen Arbeitsvergütung gezahlt wird. Der Zweck der Gratifikation besteht häufig aus zwei Elementen: Zum einen kann die Betriebstreue für die Vergangenheit als auch für die Zukunft belohnt werden. Zum anderen kann das Weihnachtsgeld jedoch auch als Prämie für die erbrachte Arbeitsleistung geleistet werden. Die Gratifikation kann in der Regel nur gefordert werden, wenn sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Liegt keine ausdrückliche Regelung vor, kann sich unter Umständen ein Zahlungsanspruch aus der sog. betrieblichen Übung ergeben. Von einer solchen kann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des bisherigen Verhaltens des Arbeitgebers darauf vertrauen darf, dass auch weiterhin - wie bisher - eine Zuwendung geleistet wird. Ein derartiges Vertrauen liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinander folgenden Jahren vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt hat. Dieser kann dann im 4. Jahr die Zahlung der Sonderzuwendung nicht verweigern. Will der Arbeitgeber die Entstehung dieses betriebsinternen Gewohnheitsrechts vermeiden, muss er bei der Gewährung darauf hinweisen, dass die Gratifikation freiwillig erfolgt und es sich um eine jederzeit widerrufbare Leistung handelt! Bei der Zuwendung muss der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Dieser darf nicht einfach einen Angestellten von der Zahlung von Weihnachtsgeld aussparen, nur weil ihm seine Nase nicht passt. Jedoch ist es möglich, das Weihnachtsgeld nur an bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern zu bezahlen oder bestimmte Gruppen hiervon auszuschließen. In diesem Fall muss aber ein zulässiger Grund für die Ungleichbehandlung vorliegen. Jedoch ist beispielsweise eine Teilzeit- oder eine geringfügige Beschäftigung kein Grund für den generellen Ausschluss einer Gratifikation. Unter Umständen kann jedoch das Weihnachtsgeld wegen Fehlzeiten anteilig gekürzt werden. Eine Kürzung ist jedoch nur möglich, wenn die Zuwendung als Prämie für die erbrachte Arbeitsleistung geleistet wird. Soll dagegen ausschließlich die Betriebstreue honoriert werden, muss der Arbeitgeber auch bei einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit das volle Weihnachtsgeld bezahlen. Wird die Weihnachtsgratifikation sowohl für die Betriebstreue als auch als Anerkennung für geleistete Arbeit gezahlt (Mischcharakter), darf nach der Rechtsprechung grundsätzlich keine Kürzung vorgenommen werden. Ausnahmsweise ist eine solche möglich, wenn eine ausdrückliche Vereinbarung über die Kürzungsmodalitäten im Arbeits-, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung getroffen wurde.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf des Kalenderjahres oder vor einem festgelegten Stichtag aus, stellt sich zwangsläufig die Frage, ob ein anteiliges Weihnachtsgeld gefordert werden kann. Liegt hierüber keine Vereinbarung vor, ist (ähnlich wie bei der Kürzung wegen Fehlzeiten) der Charakter der Zuwendung entscheidend. Sollen die geleisteten Dienste honoriert werden, ist ein anteiliges Weihnachtsgeld fällig. Ist hingegen nur die Belohnung der Betriebstreue gewollt, kann der Angestellte nichts beanspruchen. Selbiges gilt auch für Gratifikationen mit Mischcharakter. Da auch hier die Loyalität belohnt werden soll, kann bei einem vorzeitigen Ausscheiden grundsätzlich kein (anteiliges) Weihnachtgeld gefordert werden. Jedoch bestätigen Ausnahmen die Regel, so dass im Falle einer betriebsbedingten Kündigung unter Umständen die Sonderzuwendung an den ausscheidenden Mitarbeiter gezahlt werden muss.

Es gilt somit: Treue zahlt sich auch beim Weihnachtsgeld aus.

Rechtsanwälte
Heberer & Collegen