

Alle Jahre wieder ...

kommt nicht nur das Christuskind, sondern zum Teil auch noch eine finanzielle Zuwendung aus Anlass des Weihnachtsfestes vom Arbeitgeber. Groß ist die Enttäuschung beim Arbeitnehmer wenn diese meist schon verplante Sonderzuwendung nicht auf dem Lohnzettel steht. Groß ist in Zeiten von finanziell knappen Jahresabschlüssen die Motivation beim Arbeitgeber sich von dieser vermeintlichen Zahlungspflicht zu befreien. Die spannenden Fragen lauten also: Wann besteht ein Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes? Und muss jedem Arbeitnehmer Weihnachtsgeld und wirklich jedes Jahr Weihnachtsgeld gezahlt werden?

Ein Anspruch auf die begehrte Gratifikation kann sich aus Tarifvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung, dem Arbeitsvertrag oder - wie häufig der Fall - aus einer mindestens dreimaligen vorbehaltlosen Zahlung, d.h. aus einer sogenannten betrieblichen Übung, ergeben. Erklärt der Arbeitgeber bei mehrmaliger Zahlung des Weihnachtsgeldes dies jedes Mal freiwillig zu tun, entsteht ein Anspruch aus betrieblicher Übung jedoch nicht. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Zahlung. Wenn der Arbeitgeber Weihnachtsgeld zahlt, egal ob ein Anspruch besteht oder nicht, darf er keinen Arbeitnehmer grundlos von der Zahlung ausnehmen. Es gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Hat der Arbeitgeber keine sachlichen Kriterien, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen, kann er entweder allen oder wenn kein Anspruch besteht, keinem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation zahlen.

Viele Arbeitgeber knüpfen, was das Bundesarbeitsgericht als rechtmäßig ausgeurteilt hat, die Zahlungen von Gratifikationen an bestimmte Voraussetzungen wie z. B. keine überdurchschnittlichen Fehlzeiten durch Krankheit und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis. Dies ist zulässig, setzt jedoch voraus, dass die Bedingungen für die Zahlung der Gratifikation zu Beginn des Jahres klar und deutlich schriftlich zwischen den Parteien vereinbart worden sind. Obacht ist geboten bei der Frage, ob Weihnachtsgeld beim Ausscheiden aus dem Unternehmen im Folgejahr zurückzuzahlen ist oder bei einem Ausscheiden vor dem turnusmäßigen Zahlungstermin anteilig gewährt werden muss. Hierbei kommt es darauf an, ob das Weihnachtsgeld als echtes „13. Monatsgehalt“, d. h. letzten Endes für die bereits geleistete Arbeit oder aber als Gratifikation mit einem Bindungswillen für die Zukunft geleistet wird. Im letzteren Fall kann eine Rückzahlung und eine lediglich anteilige Gewährung arbeitsvertraglich rechtssicher vereinbart werden. Stets ein finanziell reiches Weihnachtsfest können Arbeitnehmer feiern, in deren Arbeitsvertrag zur Weihnachtsgratifikation festgehalten ist, dass kein Rechtsanspruch besteht, die Zahlung stets freiwillig und jederzeit widerrufbar durch den Arbeitgeber geleistet wird, der Arbeitgeber aber tatsächlich Weihnachtsgeld über mehrere Jahre geleistet hat. Eine aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hält diese Klauseln für widersprüchlich und hat festgestellt, dass sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Damit steht dem Arbeitnehmer ungeachtet dieser Klausel also ein Anspruch auf Weihnachtsgeld zu, wenn der Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Übung in drei aufeinanderfolgenden Jahren Weihnachtsgeld tatsächlich gezahlt hat.

Arbeitgeber, die sich angesichts der differenzierten Rechtslage zukünftig von ihren Verpflichtungen zur Weihnachtsgeldzahlung befreien wollen oder zumindest diese an Bedingungen knüpfen wollen, sollten sich eine anwaltliche Beratung vom Christkind wünschen, Arbeitnehmer eine Rechtsschutzversicherung, um die ihnen in vielen Fällen zustehenden Gratifikationsansprüche gerichtlich risikolos einklagen zu können. Im günstigsten Fall und angesichts des bevorstehenden Weihnachtsfestes können sich beide Vertragsparteien auch einvernehmlich über die aktuelle und zukünftige Zahlung im Rahmen eines Vertrages einigen.

Eine friedliche und besinnliche Weihnachtszeit wünschen Ihnen Ihre Rechtsanwälte Siegel & Rienecker.