

Tücken rund ums Weihnachtsgeld Nur selten muss eine Sondergratifikation zurückgezahlt werden

Alljährlich droht das Weihnachtsfest und häufig gibt es aus diesem Anlass vom Arbeitgeber eine Sondergratifikation, nämlich das Weihnachtsgeld. Aber nicht immer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung und nicht immer darf er es behalten. Das Weihnachtsgeld ist ein recht schillernder Begriff, hinter dem sich ganz verschiedene Dinge verbergen können: Manchmal ist diese Sondergratifikation vertraglich gar nicht vereinbart, sondern außerhalb des (mündlich oder schriftlich) geschlossenen Arbeitsvertrages geleistete Zahlung des Arbeitgebers.

Hat sich der Arbeitgeber bei der Zahlung – z.B. auf der Lohnabrechnung – die Freiwilligkeit nicht jeweils vorbehalten, hat der Arbeitnehmer nach dreimaliger vorbehaltloser Zahlung einen regelrechten Rechtsanspruch, also auch dann, wenn im Arbeitsvertrag dazu überhaupt nichts gesagt wurde. Deutlicher ist der Anspruch natürlich dann, wenn die Zahlung ohne wenn und aber in einem schriftlichen Arbeitsvertrag (oder in einem zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrag) verankert worden ist. In beiden Fällen allerdings gibt es keinen Anspruch auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes, wenn das Arbeitsverhältnis zum typischen Auszahlungszeitpunkt, in der Regel mit dem November-Lohn, beendet worden ist.

Das Weihnachtsgeld nämlich ist nicht nur ein „Dankeschön“ für die im vergangenen Jahr geleistete Arbeit, sondern auch ein Ansporn für den Arbeitnehmer für die Zukunft. Wenn es diese Zukunft in einem Arbeitsverhältnis allerdings nicht mehr gibt, gibt es auch keinen Anspruch auf die Zahlung, auch nicht für eine anteilige Zahlung.

Anders ist es beim sog. 13. Monatsgehalt. Beim 13. Monatsgehalt hat der Arbeitnehmer in jedem Monat anteilig ein Zwölftel durch seine Arbeit verdient, es wird allerdings vom Arbeitgeber in eine Art Spardose gesteckt. Auch wenn das Arbeitsverhältnis beispielsweise zum 30. Juni eines Jahres endet, hat der Arbeitnehmer also Anspruch auf eine anteilige Zahlung des bereits verdienten Geldes. Das 13. Monatsgehalt ist also – anders als das Weihnachtsgeld – eine Spardose.

In vielen Arbeitsverträgen findet sich im Übrigen eine Rückzahlungsklausel. Mit dieser Rückzahlungsklausel wird bestimmt, dass der Arbeitnehmer das Weihnachtsgeld, wenn es über eine Bagatellgrenze von derzeit 100 Euro hinaus geht, dann an den Arbeitnehmer zurückzahlen hat, wenn er – der Arbeitnehmer – das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres (Weihnachtsgeld bis zu einem Monatsgehalt) bzw.

zum 30. Juni (Weihnachtsgeld über einem Monatsgehalt) kündigt.
Bei allen Zweifeln anlässlich einer in der Nähe der Feiertage
auszahlenden Sondergratifikation sollten Sie sich von einem
Fachmann beraten lassen.