

Weihnachtsgeld

Informationen und
Tipps für Beschäftigte



Weihnachtsgeld – auch in diesem Jahr!

Wieder neigt sich ein Jahr dem Ende und Weihnachten steht vor der Tür. Jetzt heißt es noch Geschenke besorgen und sich auf eine unbeschwerte Zeit mit den Liebsten freuen. Gut, dass es dafür das Weihnachtsgeld gibt!

Doch bekomme ich dieses Jahr überhaupt Weihnachtsgeld? Habe ich einen rechtlichen Anspruch darauf? Darf mir mein Chef es einfach streichen oder kürzen? Und wer hilft mir bei Fragen und im Streitfall? Für diese und andere Fragen ist dieser Flyer. Wir wollen dir Auskünfte, Informationen und Tipps zu deinem Weihnachtsgeld geben.

Habe ich rechtlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld ist nicht gesetzlich geregelt. Er kann sich nur aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

- 1. Tarifvertrag** – Das in Tarifverträgen festgeschriebene Weihnachtsgeld darf nicht vom Arbeitgeber gekürzt werden. Zahlt der Arbeitgeber einem tarifgebundenen Beschäftigten weniger, verstößt er gegen den Tarifvertrag. Beschäftigte sollten sich dann vom Betriebsrat/ Personalrat oder der Gewerkschaft beraten lassen. Auch ein gekündigter Tarifvertrag zum Weihnachtsgeld entbindet nicht von der Zahlung, solange er nachwirkt. Wird kein oder weniger Weihnachtsgeld als in den Jahren zuvor gezahlt, sollte das gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich eingefordert und vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.
- 2. Betriebsvereinbarung** – Ist das Weihnachtsgeld Bestandteil einer Betriebsvereinbarung, kann es nur gestrichen oder gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung fristgerecht kündigt und diese nicht nachwirkt. Ob das der Fall ist, kannst du bei deiner zuständigen Gewerkschaft erfragen.
- 3. Arbeitsvertrag** – Der Arbeitgeber kann Jahressonderzahlungen im Arbeitsvertrag festhalten. Bei einem Widerrufsvorbehalt im Vertrag sollte jedoch immer eine Prüfung seitens der Arbeitnehmer*innen stattfinden, ob das Ausbleiben der Zahlung rechtmäßig ist.

4. Betriebliche Übung – Wurde das Weihnachtsgeld ohne Vorbehalt über mindestens drei Jahre in gleicher Höhe ausgezahlt, besteht ein Anspruch darauf. Es handelt sich um eine sogenannte betriebliche Übung. Auch wenn das Weihnachtsgeld immer gezahlt wurde, jedoch unterschiedlich hoch ausfiel, besteht grundsätzlicher Anspruch. Der Arbeitgeber kann es dann nicht verweigern, aber unter Beachtung des billigen Ermessens über die Höhe entscheiden. Der Arbeitgeber kann das so entstandene Weihnachtsgeld nicht einfach streichen. Dies ist auch dann der Fall, wenn er seine Streichungsabsicht am Schwarzen Brett aushängt, per Rundmail oder das Intranet kundtut. Auch Gründe wie z. B. „Das Weihnachtsgeld ist freiwillig, deswegen kann es einfach wegfallen“ sind nicht rechtmäßig, wenn eine betriebliche Übung etabliert ist.

5. Gleichbehandlungsgrundsatz – Beschäftigte, die die gleiche Tätigkeit ausführen, müssen gleich bezahlt werden; das gilt auch im Falle von Jahressonderzahlungen. Falls ein Tarifvertrag Weihnachtsgeld nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsieht, steht es nur Gewerkschaftsmitgliedern zu.

Ich arbeite nicht Vollzeit. Kann ich trotzdem Weihnachtsgeld bekommen?

Weihnachtsgeld steht auch Teilzeitbeschäftigten zu. Das Weihnachtsgeld berechnet sich bei Teilzeit meist anteilig – im Verhältnis der jeweiligen reduzierten Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung. Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte wie z. B. Mini-Jobs und ähnliche. Bei allen Bedingungen sind Vertragspassagen und rechtliche Vorbehalte zu beachten. Wenn kein Geld fließt, lohnt sich jedoch auf jeden Fall eine rechtliche Prüfung zusammen mit der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat.

Ich verdiene den gesetzlichen Mindestlohn. Kann mir das Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber als „Lohn“ angerechnet werden?

Arbeitgeber dürfen das Weihnachtsgeld nur dann auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen, wenn das Weihnachtsgeld in jedem Monat zu 1/12 als Entgelt für tatsächliche Arbeitsleistungen vorbehaltlos und unwiderruflich gezahlt wird – selbst, wenn ohne das Weihnachtsgeld der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird. Wenn das Geld als 13. Gehalt am Ende des Jahres kommt, darf eine Anrechnung nicht erfolgen.

Was passiert eigentlich mit meinem Weihnachtsgeld bei...?

- **Kündigung:** Ob auch Arbeitnehmer*innen Weihnachtsgeld erhalten, die selbst kündigen oder gekündigt werden, hängt ganz von der konkreten Vereinbarung ab. Hat ein Arbeitgeber in einem Schreiben z. B. angekündigt, am Jahresende eine Treueprämie für geleistete Dienste auszuzahlen, so gilt die Ankündigung als Gesamtzusage. Das hat zur Folge, dass auch gekündigte Mitarbeiter*innen bedacht werden müssen, die zum Zeitpunkt der Gratifikationsvergabe noch im Unternehmen beschäftigt waren. Anders kann dies bei sogenannten Halteprämien sein, hier sind unter Umständen Rückzahlungsklauseln im Arbeitsvertrag vereinbart. Solche vertraglichen Vereinbarungen sind grundsätzlich ab 100 € zulässig – aber der Teufel steckt im Detail. Wende dich zur Überprüfung an deine Gewerkschaft.
- **Krankheit:** Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht. Im Falle einer langen Erkrankung kann der Anspruch auf Weihnachtsgeld unter bestimmten Umständen entfallen, wenn dieser auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besondere Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde.
- **Mutterschutz:** Ein Arbeitgeber darf das Weihnachtsgeld, das als 13. Monatsgehalt gewährt wird, nicht anteilig kürzen, weil eine Beschäftigte in Mutterschutz ist. Steht im Arbeitsvertrag, dass sämtliche Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, zu einer zeitanteiligen Minderung des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld führen, ist dies unzulässig. Denn das umfasst ebenfalls die Zeiten, in denen eine Mutter vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden darf.

Wer bekommt eigentlich Weihnachtsgeld?

Mit 52 % erhalten etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer*innen in Deutschland diese Jahressonderzahlung. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Online-Befragung des Internetportals www.lohnspiegel.de, das vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Mehr als 62.000 Beschäftigte haben sich zwischen November 2023 und Oktober 2024 an der Befragung beteiligt.

Mit Tarifvertrag gibt's mehr:

Ob man Weihnachtsgeld bekommt, hängt immer stärker von einem Umstand ab: Wird in meinem Betrieb ein Tarifvertrag angewendet? 77 % aller Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag erhalten ein Weihnachtsgeld. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind es nur 41 %.

Mehr Geld im Westen:

Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland bekommen 53 %, in Ostdeutschland nur 41 % der Beschäftigten ein Weihnachtsgeld. Dies ist unmittelbar auch ein Ergebnis der unterschiedlich hohen Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland.

Frauen gehen öfter leer aus:

Frauen erhalten seltener Weihnachtsgeld als Männer. 48 % der Frauen erhalten Weihnachtsgeld, bei den Männern sind es 54 %. Auch das liegt daran, dass Frauen häufiger in Branchen ohne Tarifvertrag arbeiten.

Unbefristete und Vollzeitkräfte bekommen mehr:

Von den Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen 52 % Weihnachtsgeld, unter befristet Beschäftigten sind es nur 47 %. Eine ähnlich große Lücke ergibt sich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte: Von letzteren erhalten 53 % Weihnachtsgeld. Bei Teilzeitbeschäftigten sind es nur 47 %, die eine entsprechende Sonderzahlung erhalten.

Branchenunterschiede - Wo gibt's am meisten?

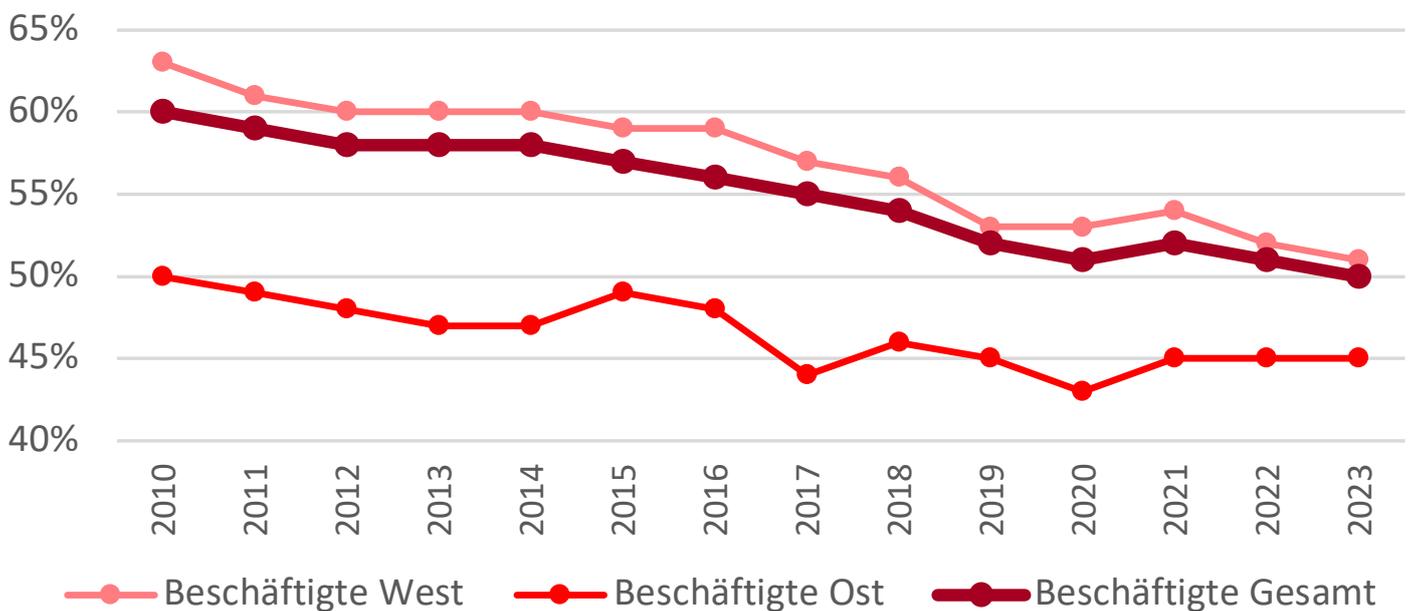
In den meisten Branchen wird das Weihnachtsgeld als Prozentsatz des Monatslohnes gezahlt. Ein klassisches tariflich vereinbartes 13. Monatsgehalt, also 100 % des Monatslohnes, gibt es in der Chemie-, Süßwaren- und Teilen der Energieindustrie, sowie, in Teilen Westdeutschlands, der Textilindustrie und dem privaten Verkehrsgewerbe. Auch das private Bankgewerbe und die Deutsche Bahn zahlen 100 % des Monatslohnes, die Eisen- und Stahlindustrie sogar bis zu 110 %, wobei hier Weihnachts- und Urlaubsgeld zu einer Jahressonderzahlung am Ende des Jahres zusammengelegt wurden.

Gute Entlohnung ist kein Selbstläufer

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist der Grundstein für eine faire und soziale Arbeitswelt. Nur starke Gewerkschaften können mit den Arbeitgebern gute Löhne, gerechte Arbeitszeiten und genügend Urlaubszeit verhandeln.

Es ist einfach: Je mehr Arbeitnehmer*innen sich Gewerkschaften anschließen und Mitglied werden, desto besser können die Ziele der Arbeitnehmer*innen durchgesetzt werden. Leider profitieren immer weniger Beschäftigte von einem Tarifvertrag. Aktuell sind nur noch 25 % der westdeutschen und 18 % der ostdeutschen Betriebe tarifgebunden. Nur noch knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mit einem Tarifvertrag (siehe Abbildung).

Tarifbindung der Beschäftigten 2010 - 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, WSI Tarifarchiv

Auch politische Unterstützung ist gefragt

Um Arbeitnehmer*innen zu schützen und sozialen Fortschritt zu sichern, sind Tarifverträge ein entscheidender Baustein. Das Ziel muss sein, die Tarifbindung in Deutschland langfristig zu steigern. Hierfür braucht es auch die Unterstützung durch die Politik. Der DGB fordert zur Stärkung der Tarifbindung u. a.:

- öffentliche Aufträge und Fördergelder bundesweit nur noch an tarifgebundene Unternehmen
- Digitales Zugangsrechts von Gewerkschaften zu Betrieben
- Allgemeinverbindlicherklärung stärken
- Arbeitgeber-Verbandsmitgliedschaften ohne Tarifbindung, sogenannte OT-Mitgliedschaften, abschaffen

FAZIT

Mit deinen Fragen und Problemen wirst du nicht allein gelassen. Der Betriebsrat, der Personalrat oder der Rechtsschutz der Gewerkschaften (NGG, IG Metall, IGBCE, IG BAU, GEW, EVG, ver.di und GdP) geben Auskunft und helfen dir bei der Durchsetzung deiner Rechte.

Gewerkschaftsmitglied sein ist nicht nur wichtig – es lohnt sich auch! Gewerkschaftsmitglieder haben mehr Geld am Ende des Jahres, weil sie öfter Weihnachtsgeld erhalten. Du bist noch kein Gewerkschaftsmitglied? Mach mit! Denn ohne DICH kein WIR!

Jetzt Mitglied werden:



<https://www.dgb.de/-/CBV>

Impressum

DGB Bundesvorstand
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich für den Inhalt:
Stefan Körzell, DGB Vorstandsbereich 03
Redaktion: Maximilian Krimmer,
Dr. Wolfgang Günther, Dr. Robby Riedel

Titelbild: © rangizz / Adobe Stock
Layout: SQUIRREL and NUTS GmbH

Stand: November 2024



**Alle Forderungen zur Stärkung
der Tarifbindung auf einen Blick:**
www.dgb.de/gute-arbeit/tarifbindung/#c11035



**Was kannst Du tun?
Tritt ein für die Tarifwende!**
www.dgb.de/mitmachen/kampagnen/tarifwende/