

Gerichtsurteile, die Ihr Weihnachtsgeld betreffen könnten

PR

21. November 2020



(Promotion). Für viele Arbeitnehmer ist die Gehaltsabrechnung im November die schönste: Dann versüßt das Weihnachtsgeld den monatlichen Lohnzettel. Was aber, wenn die Zahlungen ausbleiben? Oder nur an eine bestimmte Personengruppe gehen? Rechtsexperten haben sich mit verschiedenen Urteilen rund um das Weihnachtsgeld beschäftigt.



Rückforderung von Weihnachtsgeld

In Tarifverträgen kann der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden. Der Beklagte arbeitete im verhandelten Fall seit 1995 als Busfahrer in dem Verkehrsunternehmen der Klägerin. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme ein Tarifvertrag Anwendung, der einen Anspruch auf eine bis zum 1. Dezember zu zahlende Sonderzuwendung vorsieht. Diese dient auch der Vergütung für geleistete Arbeit. Die Sonderzuwendung ist vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er in der Zeit bis zum 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 zum Januar 2016. Mit der Abrechnung für den Monat November 2015 zahlte die Klägerin an ihn die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Monatsentgelts. Nachdem das Arbeitsverhältnis geendet hatte, verlangte sie die Sonderzuwendung nach der tarifvertraglichen Regelung zurück.

3 ANWÄLTE.
2 STANDORTE.
1 KOMPETENTES TEAM.



rechtsanwälte
Fuchs & Kohler Partnerschaft



Rufen Sie uns an - wir beraten Sie gerne. Tel. 0741 . 209088-00

Der Beklagte lehnte das ab, weil die Tarifvorschrift unwirksam sei. Die Klage war auf Rückzahlung in allen Instanzen erfolgreich. Die Rückzahlungsverpflichtung des Beklagten, die sich aus der tarifvertraglichen Stichtagsregelung ergibt, verstößt laut BAG nicht gegen höherrangiges Recht. Die tarifvertragliche

Regelung greife zwar in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein. Art. 12 Abs. 1 GG schütze auch die Entscheidung eines Arbeitnehmers, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben. Die Einschränkung der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer sei hier aber noch verhältnismäßig, meint das BAG. Die Grenzen des gegenüber einseitig gestellten Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien seien nicht überschritten, erläutern ARAG Experten (BAG, Az.: 10 AZR 290/17).

Gleiches Weihnachtsgeld für alle?

Auch wenn Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt wird, darf der Arbeitgeber die Höhe nicht willkürlich je nach Mitarbeiter festlegen. Rechtsexperten weisen hierbei auf den Grundsatz der Gleichbehandlung hin.

In einem konkreten Fall hatte ein nicht tarifgebundener Chef den angestellten Mitarbeitern einen vollen Monatslohn gezahlt, den Arbeitern jedoch nur 55 Prozent. Als Grund führte er das unterschiedliche Ausbildungs- und Qualifikationsniveau von Angestellten und Arbeitern an. Doch dem Bundesarbeitsgericht fehlte der sachliche Grund für die Differenzierung. Dieser hätte beispielsweise lauten können, dass er Angestellte stärker ans Unternehmen binden müsse, da sie nur schwer auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind oder länger intern ausgebildet werden müssen (BAG, Az.: 10 AZR 640/04).

Wie sieht es mit Weihnachtsgeld für Teilzeitkräfte aus?

Eine Kürzung des Weihnachtsgeldes um zum Beispiel 1.000 Euro einheitlich für Voll- und Halbtagskräfte benachteiligt die Teilzeitbeschäftigten. Ein solcher Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot in einem Tarifvertrag rief das Bundesarbeitsgericht auf den Plan. Die Richter entschieden, dass einem Teilzeitbeschäftigten ein Weihnachtsgeld zustehe, das dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entspricht (BAG, Az.: 10 AZR 629/99).

Kein Weihnachtsgeld in der Elternzeit

Ein Arbeitgeber muss Angestellten in der Elternzeit grundsätzlich kein Weihnachtsgeld zahlen, wenn dies tarif- oder arbeitsvertraglich während dieser Zeit nicht ausdrücklich geregelt ist. Damit verstößt er auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

In einem konkreten Fall hatte eine Mitarbeiterin im zweiten Jahr ihrer Elternzeit kein Weihnachtsgeld bekommen wie im Vorjahr. Ihre Klage vor Gericht hatte jedoch keinen Erfolg, weil die Richter keine Rechtsgrundlage für die Zahlungsklage erkennen konnten. Im Arbeitsvertrag war die Freiwilligkeit der Zahlung vereinbart. Auch den Vergleich der vermeintlich zu kurz gekommenen Mutter mit ihren tatsächlich arbeitenden Kollegen wollten die Richter nicht gelten lassen, da sie keinerlei betriebliche Arbeitsleistung erbracht habe und das Weihnachtsgeld im Fall als Gegenleistung für erbrachte Arbeit gezahlt werde (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Az.: 5 Sa 852/02).

Kann Weihnachtsgeld von Gläubigern gepfändet werden?

Ein Schuldner muss damit rechnen, dass auch das Weihnachtsgeld vom Gläubiger gepfändet werden kann. Allerdings nicht in voller Höhe. Die Zivilprozessordnung (ZPO) regelt nämlich, dass Weihnachtsvergütungen, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat, bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500 Euro, unpfändbar sind.

Einem Schuldner, dem zum Beispiel ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1000 Euro zusteht und der über ein Bruttoeinkommen von monatlich 1500 Euro verfügt, müssen 500 Euro vom Weihnachtsgeld als unpfändbarer Betrag verbleiben.

Rückzahlungen sind die Ausnahme

Das Weihnachtsgeld noch mitgenommen und dann dem Chef die Kündigung auf den Schreibtisch gelegt? Vielleicht nicht die feine Art – wer aber aus dem Betrieb ausscheidet, muss gezahltes Weihnachtsgeld nur dann zurückzahlen, wenn dies vertraglich ausdrücklich vereinbart wurde.

Und auch wenn solche Rückzahlungsklauseln bestehen, kommt es oft zu Rechtsunsicherheiten. Hierzu haben die Gerichte in der Vergangenheit entschieden, dass bei einer Sonderzahlung von mehr als 100 Euro, aber weniger als einem Monatsgehalt Arbeitgeber von ihrem Mitarbeiter allenfalls verlangen können, bis zum 31. März des Folgejahres im Unternehmen zu bleiben (BAG, Az.: 10 AZR 390/02).

Wird eine Gratifikation von einem Monatsgehalt oder mehr gezahlt, kann der Arbeitnehmer maximal bis zum 30. Juni an das Unternehmen gebunden werden. Leistungsorientierte Boni und Provisionen etwa für Außendienstler, Fach- oder Führungskräfte sind hingegen Teil der Vergütung. Sie müssen laut Rechtsexperten beim Jobwechsel auf gar keinen Fall zurückgezahlt werden. Auch ein 13. oder 14. Monatsgehalt darf getrost behalten werden.

Kein Weihnachtsgeld bei Kündigung

Wer vor dem Jahresende aus dem Betrieb ausscheidet, geht laut Rechtsexperten beim Weihnachtsgeld unter Umständen leer aus. Das wollte ein Angestellter in einem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall nicht hinnehmen und klagte einen anteiligen Anspruch aufs Weihnachtsgeld ein.

Ende Juni 2010 verließ er die Firma und hatte zuvor jedes Jahr Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttogehaltes erhalten, jeweils im November. Für 2010 wollte er nun die Hälfte bekommen, weil er ja ein halbes Jahr für das Unternehmen gearbeitet habe. Das lehnte der Arbeitgeber ab: Einen Anspruch auf Weihnachtsgeld gebe es nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehe. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht lehnten die Klage ab: Der Weihnachtsgeld-Anspruch entstehe in dem Unternehmen erst im November des jeweiligen Jahres. Dieser Zeitpunkt spreche dafür, dass die Zahlung davon abhängig ist, dass sich der Arbeitnehmer zu diesem Termin in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

Außerdem sollten anstehende Mehraufwendungen des Arbeitnehmers honoriert und der Arbeitnehmer zu zukünftiger Betriebstreue angehalten werden. Anteiliges Weihnachtsgeld stand dem ausgeschiedenen Mitarbeiter im konkreten Fall somit nicht zu (LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 6 Sa 115/11).