

Weihnachtsgeld: Wer hat Anspruch darauf?

Was Betriebsräte und Beschäftigte rund um das Extrageld wissen müssen

Rund die Hälfte der Beschäftigten erhalten in diesen Wochen Weihnachtsgeld: In Ostdeutschland sind es 43 Prozent, im Westen 55 Prozent. Das hat eine Online-Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung unter 40.000 Beschäftigten ergeben. Für Tarifbeschäftigte sind es laut Statistischem Bundesamt in diesem Jahr durchschnittlich 2809 Euro – 2,3 Prozent mehr als 2022. Aber wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld? Und darf die Zahlung einfach so gestrichen werden?



Redaktion

Stand: 14.11.2023

Lesezeit: 02:45 min



Fast in jedem Jahr gibt es Streit ums Weihnachtsgeld. Wer bekommt die Sonderzahlung? Und wer geht leer aus?

Die gute Nachricht zuerst: Viele Tarifbeschäftigte können 2023 mit einem etwas höheren Weihnachtsgeld rechnen. Im Schnitt erhalten sie laut Statistischem Bundesamt 2.809 Euro brutto – das sind 62 € mehr als 2022. Allerdings wird die Inflation (zuletzt 3,8 %) damit nicht ausgeglichen.

Weihnachtsgeld 2023: Welche Branchen sind mit dabei?

Wie hoch das Weihnachtsgeld gegebenenfalls ausfällt und ob es überhaupt gezahlt wird, hängt nicht nur von der Branche ab, auch die Tarifbindung spielt eine Rolle. Wer mit Tarifbindung im Finanz- und

Versicherungsdienstleistungen oder im Baugewerbe arbeitet, der hat mit 95 % eine recht gute Chance, Weihnachtsgeld zu bekommen. In der öffentlichen Verwaltung können weniger als 70 Prozent der Tarifbeschäftigten mit Weihnachtsgeld rechnen.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes fällt im Einzelfall sehr unterschiedlich aus.

Und wie hoch fällt das Extrageld aus?

Die Höhe des Weihnachtsgeldes fällt im Einzelfall sehr unterschiedlich aus. Laut dpa können sich über ein besonders kräftiges Zusatzplus zum Jahresende alle Tarifbeschäftigten in der Gewinnung von Erdöl und Erdgas (durchschnittlich 5.733 Euro) sowie im Bereich Kokerei und Mineralölverarbeitung (durchschnittlich 5.586 Euro) freuen. Am geringsten falle die Sonderzahlung in der Leiharbeit mit 380 Euro aus. Im Schnitt erhalten Beschäftigte laut Statistischem Bundesamt 2.809 Euro brutto im Jahr 2023 als Weihnachtsgeld.

Videotipp zum Thema:

Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Anspruchsgrundlage für die Sonderzahlung können der Arbeitsvertrag, ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, die betriebliche Übung und der Gleichbehandlungsgrundsatz sein.

Arbeitsvertrag: Ein Blick in den Arbeitsvertrag bringt Klarheit. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht für Arbeitnehmer, in deren Arbeitsvertrag dies klar und ohne Vorbehalt geregelt ist. Allerdings gibt es häufig einen „Freiwilligkeitsvorbehalt“ beim Weihnachtsgeld.

Tarifvertrag: Auch der Tarifvertrag kann die Zahlung von Weihnachtsgeld vorsehen; dieses darf grundsätzlich nicht gekürzt werden. Eine Ausnahme bilden Sanierungstarifverträge in wirtschaftlichen Notlagen, die zur Kürzung oder zum Wegfall von Weihnachtsgeld führen können.

Betriebsvereinbarung: Besonders in Unternehmen, die keiner Tarifbindung unterliegen, findet man häufig Betriebsvereinbarungen über den Anspruch auf Sonderleistungen. In der Regel können Sonderleistungen dann nur gestrichen oder gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung fristgerecht kündigt und diese nicht nachwirkt.

Betriebliche Übung: Für die betriebliche Übung muss man auf die vergangenen drei Jahre schauen. Denn zahlt der Arbeitgeber über mehr als drei Jahre – ohne Vorbehalt! – ein Weihnachtsgeld, kann ein Rechtsanspruch auf Weiterzahlung aus betrieblicher Übung entstehen. Auch wenn die Beträge in unterschiedlicher Höhe geleistet wurden, kann eine Pflicht zur Weiterzahlung entstanden sein (BAG vom 13.05.2015, 10 AZR 266/14). Wichtig: Ein rechtlicher Anspruch entsteht erst ab dem vierten Jahr und nur dann, wenn die Zahlung in den letzten drei Jahren an den überwiegenden oder zumindest einem

abgrenzbaren Teil der Belegschaft geflossen ist. Eine Streichung bzw. Kürzung ist nicht zulässig, denn durch die in der Vergangenheit erbrachte Leistung hat der Arbeitgeber einen Vertrauenstatbestand geschaffen.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Willkür ist beim Weihnachtsgeld nicht erlaubt, das verbietet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Erhalten alle Kollegen einer bestimmten Gruppe Weihnachtsgeld, darf ein vergleichbarer Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund von der Zahlung ausgeschlossen werden. Allerdings kann die Zahlung z.B. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht werden.

Muss ich das versteuern?

Auch Weihnachtsgeld wird versteuert – das wundert jetzt wahrscheinlich niemanden. Es unterliegt der Lohnsteuer und wird auf der Lohnabrechnung unter „Sonstige Bezüge“ aufgelistet.

Auch in einer wirtschaftlichen Schieflage darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, nicht einfach so streichen oder kürzen.

Darf die Zahlung einfach so gestrichen werden?

Auch in einer wirtschaftlichen Schieflage darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, nicht einfach so streichen oder kürzen. Viele Weihnachtsgeldzahlungen enthalten allerdings **Freiwilligkeitsvorbehalte**, wie z.B.: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“ Achtung: In diesem Fall heißt es genau hinzuschauen, denn die Rechtsprechung stellt an die Wirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten hohe Anforderungen. Gleiches gilt auch für sogenannten Widerrufsvorbehalte.

Weihnachtsgeld und Kurzarbeit?

Kurzarbeit – bzw. Kurzarbeitergeld – steht dem Anspruch auf Weihnachtsgeld grundsätzlich nicht entgegen. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2018 (EuGH, Urteil vom 13.12.2018 – C-385/17) verbietet bei Kurzarbeit eine pauschale Kürzung von Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de