

# ratgeber

## Weihnachtsgeld

Auch wer nicht mehr an den Weihnachtsmann glaubt, kann trotzdem Anspruch auf Weihnachtsgeld haben. Aber wem steht diese Sonderzahlung des Arbeitgebers zu? Und in welcher Höhe? Hier gibt es die wichtigsten Informationen rund um die betriebliche Bescherung.

*Alle Jahre wieder!*



### Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand  
ViSdP: Jörg Hofmann  
60519 Frankfurt am Main  
Gestaltung: Sylvia Stahl-Schindler  
Illustration: fotolia.com  
Stand: 10/2017

# ratgeber

## Weihnachtsgeld

Mit dem Novemberentgelt kommt das Weihnachtsgeld. Manchmal heißt es auch Weihnachtsgratifikation oder -prämie, Jahresabschlussvergütung oder Erfolgsbonus, aber gemeint ist in der Regel dasselbe. Allerdings können sich nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf das zusätzliche Geld freuen. Denn es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf.

Am besten sind Beschäftigte, für die Tarifverträge gelten dran. Von ihnen haben 2016 zum Beispiel 71 Prozent Weihnachtsgeld bekommen, von denen ohne Tarifverträge nur 44 Prozent.

### Wer bekommt wie viel?

Grundsätzlich steht Arbeitnehmern Weihnachtsgeld zu, wenn es im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag festgeschrieben ist. Im letzteren Fall gehört die Firma einem Arbeitgeberverband an und muss sich an die vereinbarten Tarifverträge halten.

Das gilt auch für Betriebe, die zwar nicht Mitglied im Verband sind, sich aber am Branchentarif orientieren. Dann steht im Arbeitsvertrag, dass sich das Weihnachtsgeld nach dem Tarif richtet.

*Alle Jahre wieder!*



# ratgeber

## Weihnachtsgeld

Besteht nur ein individueller Arbeitsvertrag und wird darin ein Weihnachtsgeld nur in Aussicht gestellt, kann der Chef jährlich neu entscheiden, ob er Weihnachtsgeld zahlt. Hat er es jedoch drei Jahre nacheinander vorbehaltlos gewährt, kann er es nicht plötzlich verweigern.

Die Belegschaft kann sich dann auf das Gewohnheitsrecht berufen, was Juristen »betriebliche Übung« nennen.

### Ausnahmen bestätigen die Regel

Selbst wenn all diese Kriterien zutreffen, können Arbeitnehmer leer ausgehen oder weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen bekommen, etwa bei längerer Krankheit, Elternzeit oder Kündigung. Gekürzt werden kann das Weihnachtsgeld dann aber nur, wenn es im Arbeitsvertrag oder einer Arbeitgeber kann also nicht eigenmächtig kürzen.

### Besser mit Tarif

In der Metall- und Elektroindustrie haben auch Beschäftigte mit Langzeiterkrankung einen ungekürzten Anspruch auf tariflich abgesichertes Weihnachtsgeld.

### Tarifliches Weihnachtsgeld

Das ist regional und in den einzelnen Branchen unterschiedlich. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten

*Alle Jahre wieder!*



# ratgeber

## Weihnachtsgeld

Arbeitnehmer vielfach 55 Prozent ihres durchschnittlichen Monatsentgelts. In der Stahlindustrie ist das Weihnachtsgeld mit dem Urlaubsgeld zu einer Sonderzahlung von 110 Prozent zusammengefasst.

### Nicht vom ersten Tag an

Doch auch auf das tarifliche Weihnachtsgeld haben in der Regel nur diejenigen Anspruch, die schon sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Auch die Höhe des Weihnachtsgelds ist oft an die Betriebszugehörigkeit gekoppelt – der volle Anspruch besteht meist erst nach 36 Monaten.

### Zurückzahlen?

Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie enthalten keine Verpflichtung, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Auszahlungstichtag endet.

Häufig gibt es aber einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln. Auch Betriebsvereinbarungen können eine solche Regelung festschreiben. Es gilt also: Rückzahlungsklauseln müssen vereinbart sein.

Es gibt aber klare Grenzen über die Höhe der Rückzahlung:

- Ein Weihnachtsgeld bis zu 200 Euro darf überhaupt nicht zurückgefordert werden.

*Alle Jahre wieder!*



# ratgeber

## Weihnachtsgeld

- Liegt das Weihnachtsgeld über 200 Euro, aber unter einem Monatsverdienst, gilt nur eine Frist von drei Monaten – gerechnet ab dem Auszahlungstermin.

Verlässt jemand den Betrieb drei Monate nach der Auszahlung, darf der Arbeitgeber nichts zurückfordern.

Nur wenn das Weihnachtsgeld eine volle Monatsvergütung oder noch mehr beträgt, ist eine Rückzahlungspflicht auch nach den drei Folgemonaten möglich, und zwar bis der nächstmögliche Kündigungstermin abgelaufen ist.

### Alle sind gleich

Weihnachtsgeld gehört wie das Urlaubsgeld zu den »Sonderzahlungen«. Für alle gilt: Der Arbeitgeber darf nicht ohne sachlichen Grund einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen ausschließen oder schlechterstellen, Arbeiter nicht schlechter behandeln als Angestellte. Und Teilzeitbeschäftigten steht der Anteil zu, der ihrer Arbeitszeit entspricht.

### Staat verdient mit

Jahressonderzahlungen unterliegen der Einkommensteuer. Der Steuerabzug wird aber nach der Jahrestabelle ermittelt, sodass die Steuerprogression im Auszahlungsmonat nicht voll zum Tragen kommt.

*Alle Jahre wieder!*



### Tipp 1

Bei Konflikten, Fragen oder Unklarheiten empfiehlt die IG Metall, sich an den Betriebsrat zu wenden.

Gewerkschaftsmitglieder erhalten außerdem kompetente Hilfe in den örtlichen Geschäftsstellen. Adresse und Telefonnummer der IG Metall sind zu finden unter:

➔ [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

### Tipp 2

Gibt es im Betrieb Streit über das Weihnachtsgeld und eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber ist nicht möglich, sodass der Konflikt vor Gericht ausgetragen werden muss, gibt die IG Metall ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Doch meistens können Differenzen außergerichtlich geklärt werden.

### Tipp 3

In den Tarifverträgen der IG Metall ist das Weihnachtsgeld für die einzelnen Branchen unterschiedlich geregelt. Wer erfahren will, was ihm genau zusteht, findet die Antwort darauf unter:

➔ [igmetall.de](https://www.igmetall.de) › Tarif › Tarifspecials