

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 Bescherung vor dem Fest.

Alle Jahre wieder!



Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand

ViSdP: Jörg Hofmann

60519 Frankfurt am Main

Text und Gestaltung: Sylvia Stahl-Schindler / Gabriele Röhrig

Illustration: fotolia.com

Stand: 11/2015

ratgeber

Weihnachtsgeld

Bald ist es wieder soweit: Mit dem Novemberentgelt kommt auch das Weihnachtsgeld. Doch nicht alle beschert der Arbeitgeber mit dem Extrabonus zu Weihnachten. Denn darauf gibt es keinen gesetzlichen Anspruch. Am sichersten können Arbeitnehmer damit rechnen, wenn ihr Betrieb sie nach Tarif bezahlt.

Wer bekommt Weihnachtsgeld?

Grundsätzlich können Mitarbeiter auf Weihnachtsgeld bestehen, wenn es im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder – am sichersten – im Tarifvertrag festgeschrieben ist. In letzterem Fall gehört die Firma einem Arbeitgeberverband an und muss sich an die vereinbarten Tarifverträge halten. Das gilt auch für Betriebe, die zwar nicht Mitglied in einem Verband sind, sich aber am Branchentarif orientieren. Dann steht im Arbeitsvertrag, dass sich die Sonderzahlungen nach »Tarif« richten.

Jedes Jahr aufs Neue

Gibt es keinen Anspruch nach Tarifvertrag, steht es dem Chef weitestgehend frei, ob und in welcher Höhe er Weihnachtsgeld bezahlt.

Hat der Arbeitgeber jedoch drei Jahre nacheinander Weihnachtsgeld ohne Vorbehalt gezahlt, kann er nicht plötzlich in diesem Jahr aussetzen.

Alle Jahre wieder!



ratgeber

Weihnachtsgeld

Die Mitarbeiter können sich dann auf das Gewohnheitsrecht berufen – auch „betriebliche Übung“ genannt.

Ausnahmen bestätigen die Regel

Selbst wenn all diese Kriterien zutreffen, können Arbeitnehmer leer ausgehen oder weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen bekommen – etwa wegen längerer Krankheit, Elternzeit oder Kündigung. Eine eventuelle Kürzung des Weihnachtsgelds muss sich aber aus dem Charakter der Sonderzahlung ergeben oder ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung beschrieben sein. Der Arbeitgeber kann also nicht ohne weiteres eigenmächtig kürzen.

Besser mit Tarif: In der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise haben Beschäftigte auch mit Langzeiterkrankung einen ungekürzten Anspruch auf tariflich abgesicherte Sonderzahlungen!

Wie hoch ist das Extra?

Wie viel Weihnachtsgeld es gibt, ist unterschiedlich - sowohl regional als auch in der Summe. Sie reicht von wenigen Euro bis zu einem vollen Bruttomonatslohn. In der Metall- und Elektroindustrie beträgt die Jahressonderzahlung beispielsweise 50 bis 60 Prozent des durchschnittlichen Monatseinkommens.

Alle Jahre wieder!



ratgeber

Weihnachtsgeld

In der Stahlbranche gibt es einmal jährlich 110 Prozent extra – inklusive Urlaubsgeld.

Doch auch auf die tarifliche Sonderzahlung haben in der Regel nur diejenigen Anspruch, die sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Und auch die Höhe des Weihnachtsgeldes ist oft an die Betriebszugehörigkeit gekoppelt – der volle Anspruch besteht meist nach 36 Monaten.

Weihnachtsgeld zurückzahlen?

Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie enthalten keine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall, dass 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. Hier gibt es klare Grenzen über die Höhe der Rückzahlung:

- Ein Weihnachtsgeld bis zu 200 € darf überhaupt nicht zurückgefordert werden.
- Liegt das Weihnachtsgeld über 200 € aber noch unter einem Monatsverdienst, so ist nur eine Bindungsfrist von drei Monaten - gerechnet vom Auszahlungstermin ab - einzuhalten.

Alle Jahre wieder!



ratgeber

Weihnachtsgeld

Verlässt man also bis zu drei Monaten nach Auszahlung den Betrieb, darf der Arbeitgeber nichts zurückfordern.

Nur wenn das Weihnachtsgeld eine volle Monatsvergütung oder mehr beträgt, ist eine Bindung über die drei Folgemonate hinaus möglich, und zwar bis zum Ablauf des danach einzuhaltenden nächstmöglichen Kündigungstermins.

Fragen oder Probleme?

Die IG Metall hilft!

Bei Konflikten, Fragen oder Unklarheiten empfiehlt die IG Metall, den Betriebsrat zu fragen. Gewerkschaftsmitglieder erhalten zudem kompetente Hilfe von der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle.

Sollte der Gerichtsweg unausweichlich sein, können Mitglieder den gewerkschaftlichen Rechtsschutz nutzen.

Doch meistens können Differenzen außergerichtlich geklärt werden.

Alle Jahre wieder!

