

Führung und Kommunikation

Weihnachtsgeld – so sind sie auf der rechtlichen Seite

Viele Arbeitnehmer hoffen auf eine Weihnachtsgratifikation vom Chef. Nicht immer geht dieser Wunsch in Erfüllung. Schnell ist dann die vorweihnachtliche Stimmung getrübt und es kommt mitunter sogar zu rechtlichen Auseinandersetzungen. Mit einer Weihnachtsgratifikation honorieren Arbeitgeber den Einsatz ihrer Mitarbeiter und motivieren sie für neue berufliche Aufgaben. Immer mehr Firmen tun sich in Zeiten knapper Kassen schwer, ein Weihnachtsgeld zu zahlen. Sie stellen Zahlungen ein oder knüpfen sie an Bedingungen. Hingegen kalkulieren viele Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld fest ein und sind enttäuscht, wenn die sicher geglaubte Zahlung ausbleibt. Leicht ist das Betriebsklima gestört oder es kommt zum Streit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, warnt die Mönchengladbacher Wirtschaftskanzlei WWS. Klare vertragliche Grundlagen bewahren vor unangenehmen Überraschungen.

Oft erhöht eine unklare Vertragssituation das Konfliktpotenzial. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld kann sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder dem Gleichbehandlungsgesetz ergeben. Allerdings: Auch freiwillige Zahlungen können eine Zahlungsverpflichtung begründen. „Zahlen Arbeitgeber 3 Jahre hintereinander Weihnachtsgeld, ohne darauf hinzuweisen, dass sie sich damit nicht binden wollen, entsteht meist eine dauerhafte Verpflichtung“, betont Rechtsanwältin Rebekka De Conno von der WWS. In Fachkreisen wird dies „betriebliche Übung“ genannt.

Deshalb knüpfen viele Arbeitgeber die freiwillige Auszahlung von Weihnachtsgeld an Bedingungen. „Hierbei kann es schnell zu Fehlern kommen“, warnt WWS-Rechtsanwältin De Conno aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung. „Zum einen hat die Rechtsprechung im Laufe der letzten Jahre viele bisherige Vertragsregelungen für unwirksam erklärt, zum anderen schließen sich einige Formulierungen aus.“ Entscheidend ist zunächst die Frage, ob mit dem Weihnachtsgeld erbrachte Arbeitsleistung vergütet wird. Dann sind Regelungen wie Freiwilligkeitsvorbehalte, Rückzahlungs-, Kündigungs- oder Fälligkeitsklauseln meist von vornherein unwirksam. Mit einer Weihnachtsgratifikation dürfen Arbeitgeber aber auch den Bestand eines Arbeitsverhältnisses oder die künftige Betriebstreue honorieren. Dann sind Kündigungs- oder Rückzahlungsklauseln durchaus denkbar, sie erfordern allerdings eine besonders sorgfältige Ausformulierung. Eine Zweckvermischung ist laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts wohl nicht mehr möglich (Az. 1 AZR 2011, NZA 2011, 989): Chefs müssen sich entscheiden, ob das Weihnachtsgeld leistungsbezogen oder nicht leistungsbezogen gezahlt wird.

Die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen nicht im Widerspruch stehen. „Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Weihnachtsgeld sollten klar, eindeutig und fair geregelt sein“, betont WWS-Expertin De Conno. „So lässt sich eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen.“ Tipp der WWS: Handelt es sich um eine freiwillige Leistung, sollten Arbeitgeber im Monat der Auszahlung per Anschreiben an den Mitarbeiter die freiwillige Zahlung dokumentieren. Das Anschreiben sollte vor der Auszahlung der Gratifikation, etwa mit der betreffenden Gehaltsabrechnung, übergeben werden. Der Freiwilligkeitsvorbehalt sollte beispielsweise wie folgt formuliert werden: „Sie erhalten dieses Jahr eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von [...] Euro. Wir weisen darauf hin, dass es sich hierbei um eine freiwillige einmalige Leistung handelt, auf die kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.“ Sonstige Vereinbarungen sollten Arbeitgeber sicherheitshalber mit einem rechtlichen Berater abstimmen.

WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH

Über die WWS-Gruppe: Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungslösungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz & Partner und der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.