**Weihnachtsgeld**

**1. Was bezeichnet man als Weihnachtsgeld?**

Als Weihnachtsgeld bezeichnet man eine weit verbreitete Jahressonderleistung zum Jahresende. Der Begriff wird aber nicht immer eindeutig verwendet. Ebenso häufig ist von einer Weihnachtsgratifikation oder allgemein von einer jährlichen Sonderzahlung die Rede.

**2. Wann muss Weihnachtsgeld gezahlt werden?**

Die Frage, ob überhaupt ein Weihnachtsgeld zu zahlen ist und gegebenenfalls in welcher Höhe und zu welchem Zeitpunkt, hängt von den zugrundeliegenden Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab.

Da es außer für Beamte an einer gesetzlichen Regelung zum Weihnachtsgeld fehlt, kann sich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, dem individuellen Arbeitsvertrag oder aus betrieblicher Übung ergeben. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer aus der regelmäßigen Wiederholung einer bestimmten Verhaltensweise des Arbeitgebers darauf schließen darf, dass ihm eine bestimmte Leistung auf Dauer eingeräumt werden soll.

Ist also weder ein Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung mit Weihnachtsgeldanspruch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden und existiert auch keine individualvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder eine entsprechende betriebliche Übung, so hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld.

**3. Zweck der Weihnachtsgeldzahlung**

Ist der Zweck der Weihnachtsgeldzahlung in der zugrundeliegenden Vereinbarung nicht angegeben, muss die Zwecksetzung im Einzelfall durch Auslegung ermittelt werden. Der mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes verbundene Zweck ist z. B. insbesondere für die Fragen relevant, ob eine Rückzahlung des Weihnachtsgeldes gefordert oder Kürzungen wegen Fehlzeiten berücksichtigt werden können.

Vorrangig ist natürlich der vereinbarte bzw. vom Arbeitgeber angegebene Zweck der Weihnachtsgeldzahlung zu beachten.

Sofern in der der Weihnachtsgeldzahlung zugrundeliegenden Vereinbarung oder anlässlich der freiwilligen Weihnachtsgeldzahlung des Arbeitgebers aber kein besonderer Zweck angegeben wird, soll die Zahlung eines Weihnachtsgeldes regelmäßig zum einen die anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers tragen helfen, und zum anderen die in der Vergangenheit vom Arbeitnehmer geleisteten Tätigkeiten für den Arbeitgeber zusätzlich honorieren. Aus diesem in der Weihnachtsgeldzahlung regelmäßig zu sehenden Zweck folgt auch, dass das Arbeitsverhältnis zum Weihnachtsfest, mindestens aber zum Zeitpunkt der Entstehung des Weihnachtsgeldanspruchs (meistens im November) noch bestehen muss. Da eine Sonderleistung des Arbeitgebers zum Ende eines Kalenderjahres zumeist nicht nur vergangene, sondern auch zukünftige Elemente, wie z.B. erwiesene und zukünftige Betriebstreue miteinander verknüpft, ist es zwar grundsätzlich möglich, die Sonderzahlung mit Rückzahlungsklauseln zu verbinden. Eine Rückzahlungsverpflichtung kommt allerdings nur bei besonderer Vereinbarung in Betracht und kann auf keinen Fall wirksam vereinbart werden, wenn die Zahlung des Weihnachtsgeldes ausschließlich als Entgelt für bereits geleistete Arbeit zu sehen ist. Sofern für die Weihnachtsgeldzahlung keine ausdrückliche Zweckbestimmung erfolgt ist, muss somit auch für die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln der Zweck der Weihnachtsgeldzahlung durch Auslegung ermittelt werden.

Mangels anderer ausdrücklicher Vereinbarung ist das Weihnachtsgeld auch nicht anteilig pro Monat der Beschäftigungszeit im Kalenderjahr zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer vor dem Entstehungszeitpunkt des Weihnachtsgeldes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

**4. Vereinbarung einer freiwilligen Sonderzahlung zu Weihnachten**

Eine Vertragsklausel zu einer freiwilligen Sonderzahlung (nicht nur als Weihnachtsgeld) könnte beispielsweise wie folgt gefasst werden:

*„Soweit dem Arbeitnehmer nicht vertraglich vereinbarte Gratifikationen oder sonstige Zuwendungen gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Leistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Zahlung mehrmals und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.*

*Durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt werden weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen.“*

Diese Klausel enthält einen sog. salvatorischen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt wird und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung, auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird, zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung von Weihnachtsgeld bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt.

Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden.

**5. Unpfändbarkeit von Weihnachtsgeld**

Gemeinhin unbekannt ist die Vorschrift des § 850a Nr.4 ZPO, wonach eine Weihnachtsvergütung bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Bruttoarbeitseinkommens, höchstens aber bis zu einem Betrag von 500,00 € unpfändbar und dies bei einer Lohnpfändung durch den Arbeitgeber unbedingt zu berücksichtigen ist, da sich der Arbeitgeber bei falscher Berechnung des unpfändbaren Einkommens schadensersatzpflichtig machen kann.

Da dem Schuldner (= Arbeitnehmer) der für ihn maßgebliche Betrag bis höchstens 500,00 € ganz verbleiben muss, sind die auf die Weihnachtsvergütung treffenden Steuern und Sozialabgaben dem übrigen Einkommen zu entnehmen (LG Mönchengladbach Urteil vom 01.05.2005 – 5 T 631/04).