

rat

DGB

## Weihnachtsgeld

Informationen und Tipps  
für Beschäftigte

## **Weihnachtsgeld – Was muss ich wissen?**

Weihnachten steht vor der Tür. Es ist die Zeit für Besinnlichkeit, Familie und Freunde. Man möchte seinen Liebsten mit einem Geschenk eine Freude bereiten. Auch dafür haben viele Gewerkschaften das Weihnachtsgeld erstritten. Aber bekomme ich dieses Jahr Weihnachtsgeld? Habe ich einen rechtlichen Anspruch darauf? Wie hoch fällt es aus und was ist, wenn mein Arbeitgeber die Auszahlung verweigert?

Die Antworten auf deine Fragen findest du hier in diesem Flyer. Neben Fakten und Eckdaten gibt es Infos zu rechtlichen Rahmenbedingungen und zur Rolle der Gewerkschaften.

### **Habe ich rechtlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld?**

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld ist nicht gesetzlich geregelt. Er kann sich nur aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

**Tarifvertrag** – Mitglieder von Gewerkschaften können sich auf eine Zahlung nach Tarifvertrag berufen, wenn diese darin näher festgelegt wurde. Zahlt ein Betrieb weniger als vereinbart, kann das Geld von tarifgebundenen Arbeitnehmer\*innen nachgefordert werden. Auch ein gekündigter Tarifvertrag kann nachwirken und tarifgebundenen Beschäftigten ein Anrecht auf Weihnachtsgeld geben.



**Betriebsvereinbarung** – Betriebsrat und Arbeitgeber können zusammen eine Betriebsvereinbarung beschließen, die für alle Beschäftigten gilt und beispielsweise auch die übertarifliche Auszahlung von Weihnachtsgeld regelt. Nur wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung fristgerecht kündigt oder sie nicht nachwirkt, kann er die Zahlungen einstellen.



**Arbeitsvertrag** – Der Arbeitgeber kann Jahressonderzahlungen im Arbeitsvertrag festhalten. Bei einem Widerrufsvorbehalt im Vertrag sollte jedoch immer eine Prüfung seitens der Arbeitnehmer\*innen stattfinden, ob das Ausbleiben der Zahlung rechtens ist.



**Betriebliche Übung** – Nachdem ein Betrieb mindestens drei Jahre ein Weihnachtsgeld am Ende des Jahres gezahlt hat, wird es als betriebliche Übung gewertet. Bei ähnlich hohen Zahlungen besteht ein Anspruch auf die Fortsetzung der betrieblichen Übung. Auch bei unterschiedlich hohen Weihnachtsgeldern hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, in seinem eigenen Ermessensspielraum eine Fortzahlung der Sonderzahlung festzulegen. Die Arbeitnehmer\*innen im Betrieb haben ebenfalls Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn der Betrieb den Zahlungsstopp vorher firmenintern ankündigt. Auch Gründe wie z. B. „Das Weihnachtsgeld ist freiwillig, deswegen kann es auch einfach wegfallen“ sind nicht rechtens, wenn eine betriebliche Übung etabliert ist.

**Gleichbehandlungsgrundsatz** – Beschäftigten, die die gleiche Tätigkeit ausführen, müssen gleich bezahlt werden; das gilt auch im Falle von Jahressonderzahlungen.



## **Ich arbeite nicht Vollzeit. Kann ich trotzdem Weihnachtsgeld bekommen?**

Ja, auch Teilzeit-, Mini- und Midijob-Kräfte können Weihnachtsgeld erhalten. Die Höhe errechnet sich in der Regel aus dem Anteil der geleisteten Arbeitsstunden im Vergleich zu Vollzeitkräften.



Bei allen Bedingungen sind Vertragspassagen und rechtliche Vorbehalte zu beachten. Bei Zahlungsausbleib lohnt sich jedoch auf jeden Fall eine rechtliche Prüfung zusammen mit den Gewerkschaften oder dem Betriebsrat.



## **Ich verdiene den gesetzlichen Mindestlohn. Kann mir das Weihnachtsgeld vom Arbeitgeber als „Lohn“ angerechnet werden?**

Wenn das Weihnachtsgeld anteilig (zu 1/12) und vorbehaltlos ausgezahlt wird, kann der Arbeitgeber es als Entlohnung behandeln und mit dem regulären Lohn und Weihnachtsgeld zusammen den Mindestlohn einhalten – selbst, wenn ohne das Weihnachtsgeld der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird. Wenn das Geld als 13. Gehalt am Ende des Jahres kommt, gelten die oben genannten Regeln.



## **Wer bekommt eigentlich Weihnachtsgeld?**

Mit 52 % erhalten etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer\*innen in Deutschland diese Jahressonderzahlung. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Online-Befragung des Internetportals [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), das vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Mehr als 56.000 Beschäftigte haben sich zwischen November 2020 und Oktober 2021 an der Befragung beteiligt.

### **Mit Tarifvertrag gibt's mehr:**

Ob man Weihnachtsgeld bekommt, hängt immer stärker von einem Umstand ab: Wird in meinem Betrieb ein Tarifvertrag angewendet? 77 % aller Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag erhalten ein Weihnachtsgeld. In Betrieben ohne Tarifvertrag sind es nur 41 %.



### **Mehr Geld im Westen:**

Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland bekommen 55 %, in Ostdeutschland nur 40 % der Beschäftigten ein Weihnachtsgeld. Dies ist unmittelbar auch ein Ergebnis der unterschiedlich hohen Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland.



### **Frauen gehen öfter leer aus:**

Frauen erhalten seltener Weihnachtsgeld als Männer, jedoch wird der Unterschied immer kleiner. 50 % der Frauen erhalten Weihnachtsgeld, bei den Männern sind es 54 %.



### **Unbefristete und Vollzeitkräfte bekommen mehr:**

Von den Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen 53 % Weihnachtsgeld, unter befristet Beschäftigten sind es nur 45 %. Eine ähnlich große Lücke ergibt sich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte: Von letzteren erhalten 53 % Weihnachtsgeld. Bei Teilzeitbeschäftigten, sind es nur 47 %, die eine entsprechende Sonderzahlung erhalten.



## **Branchenunterschiede - Wo gibt's am meisten?**

Ein vergleichsweise hohes Weihnachtsgeld erhalten unter anderem die Beschäftigten in folgenden Branchen: Energie-, Chemie-, Süßwaren- sowie in der Textilindustrie im Westen. Das Bankgewerbe, aber auch die Deutsche Bahn und Teile des privaten Verkehrsgewerbes in NRW zahlen ebenfalls 100 % des Monatslohns als Jahressonderzahlung am Jahresende. Spitzenreiter ist die Eisen- und Stahlindustrie. Hier können die Beschäftigten 110 % ihres regulären Monatslohns einstreichen, wenn sie Weihnachtsgeld erhalten.

## **Gewerkschaftsmitglied sein ist nicht nur wichtig – es lohnt sich auch!**

Gewerkschaftsmitglieder haben mehr Geld am Ende des Jahres, weil sie öfter Weihnachtsgeld erhalten. Du bist noch kein Gewerkschaftsmitglied? Dann jetzt hier noch schnell Mitglied werden um alle Vorteile zu sichern:

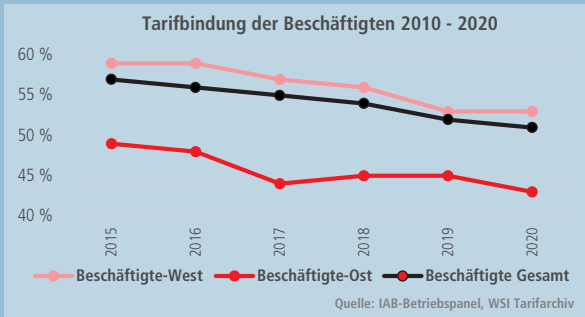
<https://www.dgb.de/service/mitglied-werden/index.html>



## **Gute Entlohnung ist kein Selbstläufer**

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist der Grundstein für eine faire und soziale Arbeitswelt. Nur starke Gewerkschaften können mit den Arbeitgebern gute Löhne, gerechte Arbeitszeiten und genügend Urlaubszeit verhandeln. Es ist einfach: Je mehr Arbeitnehmer\*innen sich Gewerkschaften durch eine Mitgliedschaft anschließen, desto besser können die Ziele der Arbeitnehmer\*innen durchgesetzt werden. Leider profitieren immer weniger Beschäftigte von einem

Tarifvertrag. Aktuell sind nur noch 53 % der westdeutschen und 43 % der ostdeutschen Beschäftigten tarifgebunden.



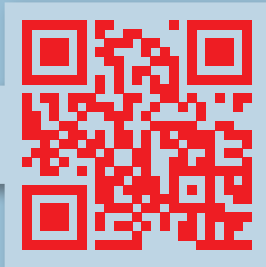
Um Arbeitnehmer\*innen zu schützen und sozialen Fortschritt zu sichern, sind Tarifverträge ein wichtiger Baustein. Das Ziel muss sein, die Tarifbindung in Deutschland langfristig zu steigern. Hierfür braucht es auch die Unterstützung durch die Politik.

Der DGB fordert zur Stärkung der Tarifbindung u. a.:



- Allgemeinverbindlicherklärung zu stärken
- öffentliche Aufträge bundesweit nur noch an tarifgebundene Unternehmen
- Nachwirkung von Tarifverträgen auszubauen
- Arbeitnehmer-Verbandsmitgliedschaften ohne Tarifbindung, sogenannte OT-Mitgliedschaften einschränken

Alle Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung  
auf einen Blick: <https://www.dgb.de/-/Z9E>



## Was passiert eigentlich mit meinem Weihnachtsgeld bei...?

### **Kündigung:**

Hat ein Arbeitgeber in einem Schreiben angekündigt, am Jahresende eine Treueprämie für geleistete Dienste auszuzahlen, so gilt die Ankündigung als Gesamtzusage, mit der Folge, dass auch gekündigte Mitarbeiter\*innen bedacht werden müssen, die zum Zeitpunkt der Gratifikationsvergabe noch im Unternehmen beschäftigt waren.

### **Krankheit:**

Erkrankte haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, sofern der Arbeits- oder Tarifvertrag nicht Kürzung bzw. Wegfall vorsieht. Im Falle einer langen Erkrankung kann der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation unter bestimmten Umständen entfallen, wenn dieser auf einer betrieblichen Übung beruht und ohne besondere Leistungsvoraussetzungen oder -einschränkungen gezahlt wurde.



## **Mutterschutz:**

Ein Arbeitgeber darf das Weihnachtsgeld, das als 13. Monatsgehalt gewährt wird, nicht anteilig kürzen, weil eine Beschäftigte in Mutterschutz ist. Steht im Arbeitsvertrag, dass sämtliche Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, zu einer zeitanteiligen Minderung des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld führen, ist dies unzulässig. Denn das umfasst ebenfalls die Zeiten, in denen eine Mutter vor und nach der Entbindung nicht beschäftigt werden darf.



## **FAZIT:**

Wir stehen hinter dir! Der Betriebsrat, der Personalrat oder der Rechtsschutz der Gewerkschaften (NGG, IGM, IG BCE, IG BAU, GEW, EVG, ver. di und GdP) geben Auskunft und helfen dir bei der Durchsetzung deiner Rechte.

Mehr Weihnachtsgeld und bessere Löhne gibt es nur mit stärkeren Gewerkschaften.

Mach mit und werde Mitglied unter: <https://www.dgb.de/-/CBV>





## Impressum

DGB Bundesvorstand

Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



verantwortlich für den Inhalt:

Stefan Körzell, DGB Vorstandsbereich 03

Redaktion: Kilian Martitz, Dr. Robby Riedel

Titelbild: DGB/konstanttin/123RF.com

Layout und Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Link: [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

Stand: November 2021