



Mein Recht

... bei Sonderzahlungen

**Sonderzahlungen
verlässlich absichern S. 3**

**Gleichbehandlung bei
Sonderzahlungen S. 5/6**

**Fehlzeiten können
zu Kürzungen führen S. 7**

Sonderzahlungen sind alle Leistungen, welche zusätzlich zum laufenden Monatsentgelt gezahlt werden. Es gibt keine gesetzlichen Regelungen darüber, ob überhaupt Sonderzahlungen und – wenn ja – in welcher Höhe sie geleistet werden müssen. Lediglich zu Spezialfragen, etwa zur Kürzung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten, existieren Gesetzesbestimmungen. Ansprüche können sich allerdings aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie auf einzelvertraglicher Grundlage ergeben. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Gerichtsentscheidungen, auf die in der nachfolgenden Darstellung Bezug genommen wird.



Alle bekommen
die Sonderzahlung



Außer Karl.
Der ist noch nicht in der Metall

Fragen und Antworten

Zu weiteren wichtigen Fragen findest Du unsere Ratsschläge auf **S. 8**

Formen der Sonderzahlungen

Vorweg ist zu bemerken, dass die Bezeichnungen für Sonderzahlungen vielfältig sind (Weihnachtsgeld, Weihnachtsgratifikation, tarifliche Sonderzahlungen, dreizehntes Monatsentgelt, Jahresprämie, Bonus, Tantieme oder Urlaubsgeld). Rechtlich erheblich sind diese Bezeichnungen in aller Regel nicht. Es kommt auf die jeweilige Ausgestaltung und Sinn und Zweck der jeweiligen Leistung an.

Die Rechtsprechung (BAG vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10 und 10 AZR 667/10) unterscheidet drei Formen:

➤ **Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter:** Hier soll eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum honoriert werden. Der An-

spruch steht im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis zur tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung. Ein Entgeltcharakter ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn ein 13. Monatseinkommen versprochen wird oder die Sonderzuwendung einen wesentlichen Teil der Gesamtjahresvergütung ausmacht oder an das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele anknüpft (z. B. Erreichung einer Zielvereinbarung oder das Beitragen zum Unternehmenserfolg).

➤ **Gratifikationen:** Hier verfolgt der Arbeitgeber andere Ziele als eine Vergütung von Arbeitsleistung. Sonderzuwendungen können als Treueprämie erwiesene

oder als Halteprämien künftige Betriebstreue honorieren oder nur einen Beitrag des Arbeitgebers zu den zum Weihnachtsfest typischerweise erhöhten Aufwendungen der Arbeitnehmer sein. Will der Arbeitgeber nur solche Zwecke verfolgen, so muss er dies in seiner Zusage auch deutlich zum Ausdruck bringen. Gratifikationscharakter können nur die Sonderzuwendungen haben, die sich im üblichen Rahmen reiner Treue- und Weihnachtsgratifikationen bewegen und keinen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen (BAG vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10).

➤ **Zuwendungen mit Mischcharakter:** Zu dieser Gruppe gehören Leistungen, die sowohl Entgelt- als auch Gratifikationscharakter haben. Der Entgeltcharakter ergibt sich aus einem Anknüpfen an die erbrachte Arbeitsleistung oder auch aus Zwölfteilsregelungen bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum oder wegen eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Der Gratifikationscharakter kann z. B. zum Ausdruck gebracht werden durch Stichtags-, Bestands- oder Rückzahlungsklauseln.

Die Unterscheidung dieser drei Formen hat nach der oben genannten Rechtsprechung insbesondere große Bedeutung für die rechtliche Wirksamkeit von Stichtags- oder Bestandsklauseln, die der Arbeitgeber für den Fall aufgestellt hat, dass ein Arbeitsverhältnis zum betriebsüblichen Auszahlungszeitpunkt oder auch später nicht mehr besteht (siehe nebenstehende Tabelle und nachfolgenden Text).



Sonderzahlung als Entgelt	Sonderzahlung als Gratifikation	Sonderzahlung als Mischform
Stichtagsregelung unwirksam	Stichtagsregelung wirksam	Stichtagsregelung unwirksam

Ein Recht auf Weihnachtsgeld...

ist im Organisationsbereich der IG Metall in vielen Tarifverträgen abgesichert. Ob Weihnachtsgeld, Sonderzahlung oder 13. Monatseinkommen – der Name ist egal, dort wo Tarifverträge die jährliche Sondervergütung absichern, besteht ein unabdingbarer Rechtsanspruch für Mitglieder der IG Metall. Das ist gut, war aber nicht immer so. Dafür musste hart gekämpft werden. So mussten Metallerinnen und Metaller im Dezember 1971 20 Tage streiken, um eine tarifliche Sonderzahlung durchzusetzen. Und heute? Auch heute streitet die IG Metall für tariflich abgesicherte Sonderzahlungen in einer angemessenen Höhe. So hat die IG Metall nach Jahren zähen Ringens für das Tarifgebiet Sachsen eine Anhebung der Jahres-Sonderzahlung von 50 auf 55 Prozent des Monatsverdienstes ab dem Jahr 2014 erreicht und

somit das Weihnachtsgeld in Sachsen an das Westniveau angeglichen. Doch nicht nur auf Tarifebene muss gestritten werden: In manch einem Betrieb müssen Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall für ein verlässliches und in der Höhe angemessenes Weihnachtsgeld streiten. Das gilt vor allem dort, wo keine Tarifbindung vorliegt. Es gilt aber auch für jene Teile des Weihnachtsgeldes, die über die tariflich abgesicherte Höhe hinausgehen.

**»Arbeitgeber
entscheiden immer
noch oft nach
Gutsherrenart«**

Sie sind ein Besitzstand, den sich die Beschäftigten hart erarbeitet haben, über den aber manch ein Arbeitgeber immer noch gerne nach alter »Guts-

herrenart« alleine entscheiden möchte. Dass dies glücklicherweise rechtlich nicht mehr so einfach geht, liegt an einer deutlich verbesserten Rechtsprechung.

Mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes haben erfolgreiche Klagen von Beschäftigten dazu geführt, dass Freiwilligkeitsvorbehalte und Stichtagsregelungen in vom Arbeitgeber vorformulierten Verträgen in vielen Fällen für unwirksam erklärt wurden. Das zeigt einmal mehr: Es lohnt sich, gemeinsam mit seiner Gewerkschaft für Arbeitnehmerrechte zu streiten – ob im Betrieb, in der Tarifpolitik oder auch vor den Arbeitsgerichten.



▲ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Tarifvertragliche Ansprüche

In den verschiedensten Branchen existieren sehr unterschiedliche Tarifverträge zu Sonderzahlungen oder Teilen eines 13. Monatseinkommens. Tarifliche Sonderzahlungen können weder durch Betriebsvereinbarungen noch durch einzelvertragliche Abrede unterschritten werden. Auch ist ein rechtswirksamer Verzicht darauf nicht möglich. An dieser Stelle kann nicht auf die einzelnen recht unterschiedlichen

Tarifverträge näher eingegangen werden. Nach den Tarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie ist eine Kürzung der Sonderzahlungen wegen langanhaltender Krankheitszeiten unwirksam. Allerdings kann der Anspruch davon abhängig gemacht werden, ob das Arbeitsverhältnis noch am allgemeinen betrieblichen Auszahlungszeitpunkt besteht. Das gilt allerdings nicht für den Fall der Verrentung (so

jetzt auch das BAG vom 15. Januar 2014 – 10 AZR 297/13). Findet also der Übergang aus dem Arbeitsverhältnis in die Rente bereits vor dem allgemeinen Auszahlungsstichtag statt, so kann je nach den insoweit auch etwas unterschiedlichen Tarifverträgen der einzelnen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie entweder die volle Sonderzahlung verlangt werden oder nur eine anteilige.

Rechte des Betriebsrats

Ob überhaupt, für welchen Zweck und welchen Personenkreis sowie mit welchem Gesamtvolumen der Arbeitgeber eine außer- oder übertarifliche Sonderzahlung leistet, unterliegt nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nach Paragraph 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG. Mitbestimmungs-

pflichtig sind lediglich die Verteilungsgrundsätze im Rahmen des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Gesamtvolumens (BAG vom 21. April 2010 – 1 AZR 786/08). Danach muss der Betriebsrat bei der Entscheidung beteiligt werden, nach welchen Kriterien die Berechnung der einzelnen Leis-

tungen und ihrer Höhe im Verhältnis zueinander bestimmt werden soll. Der Betriebsrat hat dabei insbesondere darauf zu achten, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung beachtet wird.

Mittels einer Betriebsvereinbarung kann nicht in einzelvertraglich bereits

entstandene Ansprüche eingegriffen werden, auch wenn diese Ansprüche nur auf einer betrieblichen Übung beruhen (BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08). Auch ist eine Betriebsvereinbarung unwirksam, welche Ansprüche für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung davon abhängig macht, dass ein Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag nach

Einzelarbeitsvertrag

Arbeitgeber können grundsätzlich frei darüber entscheiden, ob überhaupt und – wenn ja – in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen sie Sonderzuwendungen an die Beschäftigten leisten. So kann z.B. im Arbeitsvertrag die Zahlung einer Tantieme davon abhängig gemacht werden, dass an die Aktionäre Dividenden ausgeschüttet werden (BAG vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 670/10). Der Arbeitgeber kann sich nach der Rechtsprechung (BAG vom 16. Januar 2013 – 10 AZR 26/12) im Arbeitsvertrag auch das Recht vorbehalten, jedes Jahr erneut die Höhe einer Zusatzleistung festzulegen – insbesondere wenn es sich dabei um eine Gratifikation handelt. Allerdings ist er dabei nicht gänzlich frei. Die Festsetzung der Höhe muss »billigem Ermessen«

Achtung!
Eine Betriebsvereinbarung darf sich nicht darauf beschränken, lediglich Tarifansprüche zu erhöhen. Das würde nämlich die durch Paragraph 77 Absatz 3 BetrVG zum Schutze der Tarifautonomie bestehende Regelungssperre verletzen. Zur Vermeidung einer Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung müssen deshalb eigenständige Berechnungs- und Verteilungsgrundsätze aufgestellt werden (BAG vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 597/95).

Ablauf des Leistungszeitraums un- gekündigt bestanden hat (BAG vom

5. Juli 2011 – 1 AZR 94/10 und vom 7. Juni 2011 – 1 AZR 807/09).

(Paragraph 315 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch) entsprechen und ist insoweit gerichtlich überprüfbar. Dasselbe gilt auch, wenn im Arbeitsvertrag ein Leistungs- und Erfolgsbonus nur in Aussicht gestellt worden ist. Damit behält sich der Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht vor, welches aber nach »billigem Ermessen« zu erfolgen hat (BAG vom 19. März 2014 – 10 AZR 622/13). Hat ein Arbeitgeber nach Paragraph 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, kommt – wenn der Arbeitnehmer die in einer Zielvereinbarung festgelegten Ziele erreicht hat – eine Festsetzung des Bonus auf »Null« nur bei besonders gewichti-

gen, außergewöhnlichen Umständen in Betracht. Hierfür reicht es nicht aus, dass lediglich ein negatives wirtschaftliches Unternehmensergebnis im Rahmen normaler Schwankungsbreiten vorgelegen hat (BAG vom 19. März 2014 – 10 AZR 622/13).

Hat der Arbeitgeber einzelarbeitsvertraglich oder im Wege einer Gesamtzusage an die Belegschaft eine Sonderzahlung in einer bestimmten oder zumindest bestimmbar Höhe zugesagt, so kann er sich von der Verpflichtung, auch zukünftig derartige Zahlungen zu erbringen, nicht mit einem bloßen Hinweis auf die Freiwilligkeit entziehen (BAG vom 17. April 2013 – 10 AZR 281/12). Ist der Freiwilligkeitsvorbehalt erweiternd dahingehend formuliert, dass aus der freiwilligen Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entstehen soll, gilt folgendes:

- Wird ein derartiger qualifizierter Freiwilligkeitsvorbehalt bei jeder Jahressonderzahlung erneut gemacht, besteht kein Zahlungsanspruch, wenn mal in einem Jahr keine Zahlung erfolgt.
- Findet sich dagegen der Freiwilligkeitsvorbehalt nur im ursprünglichen Arbeitsvertrag und ist in der Folgezeit viele Jahre hintereinander immer eine Zahlung nach gleichen Kriterien er-



folgt – ohne dass also bei den jeweiligen Zahlungen erneut ein qualifizierter Freiwilligkeitsvorbehalt gemacht wurde – so kann ein Anspruch auf Grund sogenannter betrieblicher Übung entstehen (BAG vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10).

- Ist im Arbeitsvertrag ein ansonsten ausreichend klarer Freiwilligkeitsvorbehalt derartig weit gefasst, dass er alle zukünftigen Leistungen, unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, so ist ein solcher Vorbehalt unwirksam (BAG vom

»Betriebliche Übung«

Wurden in der Vergangenheit mindestens drei Jahre hintereinander Sonderzahlungen vorbehaltlos oder ohne wirksamen Vorbehalt an die Belegschaft erbracht, so ist auch für die Folgejahre ein Anspruch auf Grund einer sogenannten betrieblichen Übung entstanden (BAG Urteil vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10). Dies gilt allerdings dann nicht, wenn die vergangenen jeweiligen Zahlungen nach Gutdünken des Arbeitgebers in jährlich unterschiedlicher Höhe – ohne erkennbare Berechnungskriterien – geleistet worden sind (BAG vom 28. Februar 1996 – 10 AZR 516/95).

13. November 2013 – 10 AZR 848/12).

Ist ein einzelvertraglicher Anspruch auf Sonderzahlung entstanden, so kann dieser nicht durch Abschluss

einer Betriebsvereinbarung entzogen oder verschlechtert werden, es sei denn, die einzelvertragliche Zusage war erkennbar von vornherein betriebsvereinbarungsoffen (BAG vom 5. August 2009 – 10 AZR 483/08).

Stichtagsregelungen nur eingeschränkt zulässig

Häufig finden sich in vom Arbeitgeber gemachten Zusagen Bestimmungen, nach denen ein Sonderzahlungsanspruch nur dann entstehen soll, wenn ein (ungekündigtes) Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag – zumeist am allgemeinen betrieblichen Auszahlungstag – noch besteht. Derartige Klauseln sind nur dann zulässig, wenn die Sonderzahlung reinen Gratifikationscharakter hat. Hat die Sonderzahlung auch – oder ausschließlich – Entgeltcharakter, also soll erbrachte Arbeitsleistung im Bezugszeitraum vergütet werden, ist es nach neuerer Rechtsprechung (BAG vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10) unzulässig,

den Bezug vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig zu machen. Und zwar nicht nur dann, wenn der Stichtag – wie bei Bestandsklauseln – nach dem eigentlichen Bezugszeitraum liegt, sondern auch noch innerhalb desselben (BAG vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12).

Dasselbe muss gelten, wenn der Stichtag in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist (so BAG vom 5. Juli 2011 – 1 AZR 94/10 zu einer Stichtagsregelung außerhalb des Bezugszeitraums). Dagegen ist es rechtswirksam, wenn – wie in der Metallindustrie – in

einem Tarifvertrag die Sonderzahlung von der Erreichung eines Stichtages abhängig gemacht wird (BAG vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12).

Fallbeispiel

Setzt die Zusage des Arbeitgebers für eine Sonderzahlung mit Mischcharakter voraus, dass am 1. Dezember des Bezugsjahrs ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muss, so besteht für einen schon mit Ablauf des 30. Septembers ausgeschiedenen Arbeitnehmer gleichwohl ein Anspruch auf Auszahlung von $\frac{9}{12}$ der Jahressonderzahlung.

Gleichbehandlung bei Sonderzahlungen

Auch wenn der Arbeitgeber in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er bei der Gewährung an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (BAG vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 497/07). Einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitneh-

mern dürfen nicht ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen ausgeschlossen oder schlechter gestellt werden (BAG vom 30. März 1994 – 10 AZR 681/92).

Nicht ausreichend ist, wenn man sich nur auf einzelne Arbeitnehmer berufen kann. Der Arbeitgeber darf näm-

lich durchaus Sonderzuwendungen nur an einzelne Arbeitnehmer leisten. Zulässig soll es auch sein, wenn der Arbeitgeber ausgeschiedene Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung mit Gratifikationscharakter ausschließt. Und zwar auch dann, wenn er diese Leistung den im Laufe des Bezugsjahres neu eingetretenen Arbeitneh-

mern anteilig gewährt (BAG vom 8. März 1995 – 10 AZR 208/94).

Teilzeitbeschäftigte dürfen nach Paragraph 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht diskriminiert werden. Ihnen darf wegen der verringerten Arbeitszeit die Sonderzahlung nicht verweigert werden (BAG vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 497/07). Nach dem Gesetz und den Metalltarifen steht ihnen ein dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der eines Vollzeitbeschäftigten entsprechender Anteil der Sonderzahlung zu.

Grundsätzlich ist es auch unzulässig, Arbeiter und Angestellte bei Son-

dervergütungen ungleich zu behandeln (BAG vom 12. Oktober 2005 – 10 AZR 640/04). Auch deutlich unterschiedliche Krankenstände bei verschiedenen Belegschaftsgruppen rechtfertigen keine Kürzungen beim Weihnachtsgeld (Bundesverfassungsgericht vom 1. September 1997 – 1 BvR 1925/95). Höhere Zahlungen an eine Gruppe lassen sich nur dann rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber ein besonderes Interesse nachweisen kann, gerade diese an den Betrieb zu binden. Er muss dann nachweisen, dass der Weggang dieser Gruppenmitglieder wegen der Arbeitsmarktsituation oder wegen höherer Einarbeitungskosten für ihn

zu besonderen Belastungen führen würde (BAG vom 19. März 2003 – 10 AZR 365/02).

Leiharbeitnehmer haben – wenn kein abweichender wirksamer Tarifvertrag dem entgegensteht – Anspruch nach Paragraph 10 Absatz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf das gleiche Arbeitsentgelt wie Stammbeschäftigte im Entleiher-Betrieb. In den Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum sind auch Leistungen wie ein 13. Monatsgehalt oder tarifliche Sondervergütungen einzubeziehen (BAG vom 13. März 2013 – 5 AZR 294/12).

Rückzahlungsverpflichtung

Ob ein Arbeitgeber die Rückzahlung geleisteter Sonderzuwendungen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des

zahlung gilt, dass Rückzahlungsklauseln klar vereinbart sein müssen. Und sie sind unwirksam, wenn weder die Voraussetzungen für die Rückzahlungspflicht, noch ein eindeutig bestimmter Zeitraum für die Bindung des Arbeitnehmers festgelegt worden ist (BAG vom 14. Juni 1995 – 10 AZR 25/94).

Darüber hinaus hat die Rechtsprechung folgende Grundsätze aufgestellt (BAG vom 24. Oktober 2007 – 10 AZR 825/06; vom 28. April 2004 – 10 AZR 356/03 und vom 21. Mai 2003 – 10 AZR 390/02):

- Geringfügige Sonderzahlungen bis zu einem Betrag 200 Euro dürfen nicht zurückgefordert werden.
- Liegt der Betrag über 200 Euro, aber noch unter einem Monatsverdienst, so soll es dem Arbeitnehmer zumutbar sein, eine Bindungsfrist von drei Monaten

einzuhalten. Will er die Rückzahlung vermeiden, darf er also sein Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf des Monats März des Folgejahres beenden, wenn Auszahlungstermin z. B. Ende Dezember des Vorjahres war.

- Beträgt die übertarifliche Sonderzahlung eine volle Monatsvergütung oder mehr, ist eine längere Bindung als drei Monate zuläs-

Praxistipp

Wenn der Arbeitgeber eine unzulässige Zahlungsvoraussetzung bestimmt und es dem Betriebsrat nicht gelingt, ihn davon abzubringen, so können die betroffenen Arbeitnehmer dies zunächst hinnehmen und im Konfliktfall dann später auf Leistung klagen bzw. die Rückzahlung verweigern. Das empfiehlt sich insbesondere dann, wenn zu befürchten ist, dass der Arbeitgeber bei einer frühzeitigen Berufung auf Unwirksamkeitsgründe davon Abstand nehmen könnte, überhaupt eine Sonderzahlung zu gewähren.



Bezugszeitraumes verlangen kann, richtet sich nach der Ausgestaltung der jeweiligen Anspruchsgrundlagen. Während zum Beispiel – was den tariflich abgesicherten Teil von Sonderzahlungen anbelangt – in den Metall-Tarifverträgen keine Rückzahlungsverpflichtungen bestehen, ist dies im Textil- und Bekleidungs-Tarifbereich gestaffelt der Fall. Für den nicht tariflich abgesicherten Teil einer Sonder-

sig. Der Arbeitnehmer muss dann noch zusätzlich den nächstmöglichen Kündigungstermin für sein Arbeitsverhältnis abwarten, will er die Rückzahlung vermeiden.

Hat der Arbeitgeber eine nach den oben genannten Rechtsprechungsgrundsätzen zu lange Bindungsfrist vorgegeben, so führt dies zur Unwirksamkeit jedweder Bindung. Es

findet also keine Zurückführung der zu langen Bindung auf das gerade noch zulässige Maß statt (BAG vom 24. Oktober 2007 – 10 AZR 825/06).

Fehlzeiten können zu Kürzungen führen

Ob und inwieweit Fehlzeiten zu einem Ausschluss oder einer Kürzung bei der Sonderzahlung führen, hängt von der jeweiligen Ausgestaltung der einschlägigen Anspruchsgrundlage ab. Ist – wie in der Metall- und Elektroindustrie NRW – im Tarifvertrag geregelt, dass bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Kürzung der Sonderzahlung stattfinden darf, so besteht auch dann ein Anspruch auf die volle Sonderzahlung, wenn im Bezugszeitraum infolge Krankheit überhaupt nicht gearbeitet werden konnte (BAG vom 24. Januar 2001 – 10 AZR 672/99).

Für den nicht tariflich abgesicherten Teil einer Sondervergütung gilt Paragraph 4a Entgeltfortzahlungsgesetz. Danach kann zwar vereinbart werden, dass wegen Arbeitsunfähigkeitszeiten infolge Krankheit gekürzt werden darf, diese Kürzung darf aber pro Krankheitstag ein Viertel des Jahresdurchschnittlichen Tagesentgelts nicht überschreiten.

Ist in der jeweiligen Anspruchsgrundlage für die Sondervergütung geregelt, dass eine Kürzung zulässig ist, wenn das Arbeitsverhältnis ruht, so gilt, dass krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten als solche nicht bereits zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führen (BAG vom 25. September 2013 – 10 AZR 400/12). Sogar langjährige Erkrankungen bewirken noch kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses (BAG vom 22. Februar 1995 – 10 AZR 782/93). Dagegen ruht das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (BAG vom 24. November 1993 – 10 AZR 704/92). Schließt eine Rege-

lung – wie zum Beispiel für die Metallindustrie des Bezirks Mitte – den Anspruch auf die Sonderzahlung aus, wenn im Kalenderjahr »aus sonstigen Gründen« nicht gearbeitet wurde, so gilt dies auch bei ganzjähriger Kurzarbeit mit »Null – Stunden – Arbeitszeit«, nicht dagegen bei nur zeitweiliger Kurzarbeit (BAG vom 19. April 1995 – 10 AZR 259/94).



Steuerrechtliche Behandlung

Jahressonderzahlungen unterliegen der Einkommenssteuer. Allerdings wird der Steuerabzug nicht nach der Monatslohnsteuertabelle, sondern nach der Jahrestabelle ermittelt. Dadurch wird ausgeschlossen, dass die Steuerprogression in vollem

Umfang im Auszahlungsmonat zum Tragen kommt. Muss aufgrund einer wirksamen Rückzahlungsverpflichtung im auf die Auszahlung folgenden Jahres das Weihnachts-



geld zurückgezahlt werden, so kann diese Belastung mit der Jahreseinkommenssteuererklärung als sogenanntes negatives Einkommen geltend gemacht werden.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand • Ressort Arbeits- und Sozialrecht/BAV • Wilhelm-Leuschner-Straße 79 • 60329 Frankfurt am Main.

Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid • **Redaktion:** Werner Hinrichs, Kerstin Schminke, Nadine Mattausch, Johannes Schaller, Amélie Schummer, Henning Groskreutz, Andrej Wroblewski • Konzept und Gestaltung: Steffi Streifhau/Frank Walensky-Schwepe.

Fotos: Reinhard Alff (Titel), Walensky (S. 2), IG Metall (S. 3), contrastwerkstatt/Fotolia (S. 4), AboutPixel (S. 6), babimu/Fotolia (S. 7).

Die häufigsten Fra[§]uen

? Mein Arbeitgeber hat mir einen Aufhebungsvertrag zum Jahresende angeboten. Gefährde ich damit das Weihnachtsgeld, welches nach der betrieblichen Regelung den Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember voraussetzt?

→ Wenn es nur um diesen Punkt geht, so kannst du den Aufhebungsvertrag ohne Risiko für das Weihnachtsgeld unterschreiben. Aufhebungsvertrag ist nämlich nicht gleich Kündigung (BAG vom 14. Dezember 1993 – 10 AZR 661/12).

? In meinem Arbeitsvertrag steht, dass es sich bei dem Weihnachtsgeld um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch handelt, die jederzeit widerrufen werden kann. Bin ich da völlig rechtlos?

→ Keineswegs. Nach der Rechtsprechung (BAG vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10) handelt es sich hier um eine unklare und widersprüchliche Formulierung. Der Vorbehalt ist deshalb unwirksam und es kann auch in Zukunft Weihnachtsgeld beansprucht werden.

? Im Betrieb ist es allgemein üblich, dass Weihnachtsgeld gezahlt wird. Kann ich als Neueingestellter das auch verlangen, obwohl darüber nichts in meinem Arbeitsvertrag steht?

→ Ja, die Rechtsprechung gewährt auch Neueingestellten gleich einen Anspruch auf Grund einer so genannten betrieblichen Übung (BAG vom 14. November 2001 – 10 AZR 152/01).

? Unser Arbeitgeber ist bereit, das Weihnachtsgeld kräftig aufzustocken. Er verlangt dafür aber, dass wir unterschreiben sollen, dass das Geld wieder zurückgezahlt werden muss, wenn jemand während der gesamten Dauer des Folgejahres ausscheidet. Ist das in Ordnung?

→ Nein, es würde sich hier um eine zu weitgehende und damit unwirksame Bindung der Arbeitnehmer handeln. Ihr könnt also ruhig unterschreiben und müsst nichts zurückzahlen, auch wenn das Arbeitsverhältnis z. B. bereits im Frühjahr des Folgejahres enden sollte.

? Ich habe im Sommer ein Kind bekommen und gleich nach Ablauf der Schutzfrist wieder angefangen zu arbeiten. Muss ich mit Abzügen wegen Nichtarbeit vor und nach der Entbindung rechnen?

→ Nach unseren Tarifverträgen in der Metallindustrie ist es ausdrücklich ausgeschlossen, dass deswegen gekürzt werden darf (so auch bestätigt vom BAG am 22. Februar 1995 – 10 AZR 782/93). Für den übertariflichen Teil eines 13. Monatsgehalts ist in aller Regel auch keine Kürzung zulässig (BAG vom 25. November 1998 – 10 AZR 595/97).

? Ich überlege, ob ich einen Altersteilzeitantrag stellen soll. Dabei interessiert mich auch die Frage, wie es dann mit dem Weihnachtsgeld ist?

→ Hier kommt es darauf an, was dazu an tariflichen oder betrieblichen Re-

gelungen existiert. Diese sind sehr unterschiedlich. Du kannst aber auch versuchen, in den Gesprächen über die Altersteilzeit eine für dich befriedigende Sonderregelung zu treffen.

? Ich bin zum ersten November in Teilzeit gegangen. Jetzt soll ich nur Weihnachtsgeld in Höhe der Teilzeitquote erhalten. Zu Recht?

→ Ja. Richtet sich die Höhe der Sonderzuwendung nach dem Verdienst zu einem bestimmten Auszahlungstichtag, so führt ein Wechsel von Voll- zu Teilzeit vor diesen Stichtag leider dazu, dass nur eine Zahlung in Höhe der Teilzeitquote verlangt werden kann. Und zwar auch dann, wenn im eigentlichen Bezugszeitraum noch voll gearbeitet worden ist (BAG vom 14. November 2012 -10 AZR 903/11).

? Wie wirken sich Sonderzahlungen auf Lohnersatzleistungen aus?

→ Sowohl bei der Arbeitslosen-, als auch bei der Krankenversicherung unterliegen Sonderzahlungen grundsätzlich der Beitragspflicht. Sie wirken sich daher auch erhöhend aus bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes I, als auch beim Krankengeld.

Praxistipp

Da die hiergemachte Darstellung nicht alle auftretenden Fragen behandeln kann, ist zu empfehlen, sich über die Verwaltungsstellen der IG Metall individuell beraten zu lassen.