

Weihnachtsgratifikation

Alle Jahre wieder



13. Monatseinkommen und Arbeitszeitregelung an Weihnachten und Neujahr

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und es wird Zeit sich um die Weihnachtsgratifikation für die Mitarbeiter zu kümmern.

Und wie jedes Jahr stellt sich die Frage, wie läuft das mit dem Urlaub am Heiligen Abend und Silvester?

Das anteilige 13. Monatseinkommen

Am 20.09.2005 hat der Verband mit der Christlichen Gewerkschaft Metall die Tarifvereinbarung über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für die Arbeitnehmer des Elektrohandwerks in Bayern abgeschlossen.

Aufgrund der Vereinbarung haben Ihre Mitarbeiter einen tariflichen Anspruch auf anteilige Zahlung eines 13. Monatseinkommens, wenn sie unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages vom 20. September 2005 fallen und am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und seit 12 Monaten ununterbrochen in ihrem Betrieb tätig sind (Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird die Ausbildungszeit mitgezählt.).

Auszubildende haben **keinen** Anspruch auf Zahlung eines anteiligen 13. Monatseinkommens!

In unseren Grundsätzen für die Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens, die Sie [hier](#) herunterladen können, finden Sie nähere Informationen

- zur Höhe des Anspruchs sowie ein Berechnungsbeispiel
- zum Ruhen des Anspruchs, z. B. bei Elternzeit
- zur lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung eines Teils eines 13. Monatseinkommens

Freiwillige Zahlungen

Im Gegensatz zum anteiligen 13. Monatseinkommen, das tariflich geregelt ist, ist die Weihnachtsgratifikation eine Zuwendung des Arbeitgebers die den Arbeitnehmern anlässlich des Weihnachtsfestes zusätzlich zum regulären Entgelt bzw. tariflichen Anspruch freiwillig gewährt werden kann.

Sie ist eine Belohnung der bisherigen Betriebstreue und Anreiz für die künftige Betriebstreue.

In unseren Grundsätzen zur Vergütung an Weihnachten finden Sie nähere Informationen

- wie ein Rechtsanspruch bei einer freiwilligen Gratifikation entsteht, wie man ihn vermeidet und was man tun kann, wenn dieser schon entstanden ist
- ob eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden kann

Arbeitszeitregelung an Weihnachten und Neujahr

Gesetzliche Feiertage im Dezember 2021 und Januar 2022 sind:

Samstag, 25.12.2021: 1. Weihnachtsfeiertag

Sonntag, 26.12.2021: 2. Weihnachtsfeiertag

Samstag, 01.01.2022: Neujahr

Donnerstag, 06.01.2022: Dreikönigstag

An diesen gesetzlichen Feiertagen erhalten Ihre Mitarbeiter für die Arbeitszeit, die infolge des Feiertages ausfällt, den Arbeitsverdienst, den sie ohne den Arbeitsausfall erzielt hätten (Entgeltausfallprinzip).

Der Anspruch auf Feiertagsvergütung besteht nur, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist.

Fällt der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag, besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung.

Heiligabend und Silvester sind keine gesetzlichen Feiertage. Die bezahlte Arbeitszeit endet gemäß Manteltarifvertrag an diesen beiden Tagen um 12:00 Uhr.

In unserer Information zur Arbeitszeitregelung an Weihnachten und Neujahr können Sie außerdem noch lesen, wie Teilzeitbeschäftigte und Jugendliche unter 18 Jahren behandelt werden müssen, ob eine Arbeitszeitverlegung möglich ist und ob ein Anspruch auf Feiertagsvergütung besteht, wenn ein Mitarbeiter vor oder nach den Feiertagen unentschuldigt fehlt.

Außerdem wird auf beitragsrechtliche Fragen der Sozialversicherung und auf die Steuerfreiheit eingegangen.

Die Grundsätze für die Arbeitszeitregelung an Weihnachten und Neujahr sowie für den Anspruch auf einen Teil eines 13. Monatseinkommens können auf der [Internetseite](#) des Verbandes abgerufen werden.

Sie haben Fragen?

Fragen zur Weihnachtsgratifikation und zur Arbeitszeitregelung an Weihnachten und Neujahr beantwortet Ihnen unsere Juristische Beraterin, **Frau Valentina Neef**

Sie erreichen Frau Neef unter:

Tel: 089 / 12 55 52-10

Mail: neef@elektroverband-bayern.de