

Alle Jahre wieder: Wer bekommt die Weihnachtszuwendung? Wann wird diese gezahlt? - Caritas -

Mitarbeiter¹, die in den Anlagen 2, 2d und 2e AVR eingruppiert sind, sowie Schüler und Auszubildende nach Anlage 7 AVR (alte Fassung), die ihre Ausbildung vor dem 31.08.2023 begonnen haben, erhalten nach wie vor eine Weihnachtszuwendung. Die Weihnachtszuwendung ist im **Abschnitt XIV Anlage 1 AVR** geregelt. Ausgenommen sind Mitarbeiter im Geltungsbereich der Anlagen 31 bis 33 AVR. Diese erhalten keine Weihnachtszuwendung, sondern eine Jahressonderzahlung.²

Für alle ab dem 01.08.2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden die Regelungen der Anlage 7 in der neuen Fassung Anwendung. Ob Auszubildende Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld oder eine Jahressonderzahlung erhalten, orientiert sich nunmehr an den Regelungen, die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden für die dort beschäftigten Mitarbeitenden gelten. Im Teil II der neuen Anlage 7 ist in den einzelnen Abschnitten jeweils geregelt, ob die Weihnachtszuwendung und das Urlaubsgeld oder ob die Jahressonderzahlung gezahlt wird.³

1. Wer bekommt die Weihnachtszuwendung?

Jeder Mitarbeiter erhält eine Weihnachtszuwendung, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Bestehen eines Dienstverhältnisses am 1. Dezember

Der Mitarbeiter muss am 1. Dezember in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses stehen. Darunter fallen auch geringfügig Beschäftigte, da diese einen Arbeitsvertrag mit der Einrichtung haben, nicht jedoch ehrenamtlich Tätige oder freie Mitarbeiter. Zudem kommt es allein auf den rechtlichen Bestand des

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet, die auch für die weibliche steht.

² Zur Vertiefung: www.diagb-mav-freiburg.de, Rubrik: Info, A bis Z, Die Jahressonderzahlung im Bereich der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst.

³ ak.mas Sonder-INFO Nr. 2, Dezember 2021, S.4.

Arbeitsverhältnisses an. Daher sind auch ruhende Arbeitsverhältnisse, wie z.B. die Elternzeit, von der Regelung erfasst.

b) Seit dem 1. Oktober ununterbrochen im kirchlichen Dienst oder länger als sechs Monate in einem Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber tätig

Zusätzlich muss der Mitarbeiter entweder

- seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im kirchlichen Dienst⁴ stehen oder
- im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Dienstgeber in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden haben oder stehen. Bei dieser Alternative genügt es, wenn der Mitarbeiter im Laufe des Kalenderjahres insgesamt auf eine Beschäftigungszeit von sechs Monaten bei demselben Dienstgeber kommt, auch wenn diese Zeiten nicht ununterbrochen zurückgelegt worden sind.

c) Kein selbstverschuldetes Ausscheiden vor dem 31. März des Folgejahres

Der Mitarbeiter darf nicht in der Zeit vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenem Wunsch aus dem bestehenden Dienstverhältnis ausscheiden, es sei denn, dass er im unmittelbaren Anschluss⁵ daran in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im kirchlichen Dienst⁶ eintritt. Ein Ausscheiden „vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres“ ist gegeben, wenn das Dienstverhältnis spätestens zum 30. März endet und somit am 31. März nicht mehr besteht.⁷ Ein Ausscheiden auf eigenem Wunsch liegt beispielsweise vor, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt. Von einem selbstverschuldeten Ausscheiden ist auszugehen, wenn dem Mitarbeiter aus wichtigem Grund, z.B. bei schwerem Vertrauensbruch, außerordentlich gekündigt wird.

2. Wird die Weihnachtsgewährung auch gezahlt, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet?

Der Mitarbeiter, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in

⁴ Davon erfasst sind Dienst- und Ausbildungsverhältnisse im Geltungsbereich der AVR, im Bereich der katholischen oder evangelischen Kirche sowie im Bereich des Diakonischen Werkes oder in Einrichtungen, die diesem angeschlossen sind.

⁵ Zum Begriff „unmittelbarer Anschluss“ siehe Anmerkung 2 zu Abschnitt III A Anlage 1 AVR.

⁶ Siehe Fn. 2.

⁷ Vgl. Beyer, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 1, Abschnitt XIV, Rn. 12.

einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im kirchlichen Dienst tätig war, erhält eine **anteilige Weihnachtszuwendung**, wenn er wegen

- Erreichen der Altersgrenze,
- verminderter Erwerbsfähigkeit,
- Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente

aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist oder

- wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
- wenn er im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein anderes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im kirchlichen Dienst übertritt.

Auch Mitarbeiterinnen, die wegen

- Schwangerschaft,
- der Geburt oder Annahme eines Kindes in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben, erhalten eine anteilige Weihnachtszuwendung, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet. Die Kündigung muss also während der Schwangerschaft oder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt ausgesprochen worden sein. Die Schwangerschaft bzw. die Geburt oder Annahme eines Kindes müssen zudem der Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses sein.⁸

3. Was passiert, wenn der Mitarbeiter vor dem 31. März des Folgejahres ausscheidet?

Scheidet ein Mitarbeiter vor dem 31. März folgenden Kalenderjahres⁹ aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis aus, so hat er die Weihnachtszuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt jedoch, wenn

- der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im kirchlichen Dienst übertritt oder
- der Mitarbeiter wegen der Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente oder wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus kündigt oder einen Auflösungsvertrag schließt oder

⁸ Beyer, in Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 1 Abschnitt XIV, Rn. 28.

⁹ Siehe Fn. 5.

- die Mitarbeiterin aufgrund von einer Schwangerschaft, der Geburt bzw. Annahme eines Kindes in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

4. Wie hoch ist die Weihnachtszuwendung?

Gemäß **Abschnitt XIV Absatz d Unterabsatz 1 Anlage 1 AVR** bemisst sich die Höhe der Weihnachtszuwendung grundsätzlich nach der Höhe der dem Mitarbeiter während des Erholungsurlaubes zustehenden Bezüge, die er bekommen hätte, wenn er während des ganzen Monats **September** Urlaub gehabt hätte. Die Regelung verweist dabei auf § 2 Anlage 14 AVR. Danach setzen sich die Bezüge wie folgt zusammen:

- Regelvergütung
- Kinderzulage
- Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind (z.B. ständige Schichtzulage)
- ggf. Aufschlag gemäß § 2 Abs. 1 und 3 Anlage 14 AVR

Allerdings macht die AVR bei der Höhe der Weihnachtszuwendung eine Einschränkung: Aus der Anmerkung 2 (BW) zum Abschnitt XIV der Anlage 1 AVR geht hervor, dass der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung seit 1. Januar 2009 nicht mehr 100 % beträgt, sondern auf **77,51%** festgeschrieben worden ist. D.h. die Höhe der oben berechneten Weihnachtszuwendung wird nochmals auf 77,51% reduziert.

Bei Mitarbeitern, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis erst **nach dem 1. September** des laufenden Kalenderjahres begonnen hat, wird bei der Berechnung der Höhe des Weihnachtsgeldes der erste volle Kalendermonat des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses zugrunde gelegt.

Bei Mitarbeitern, deren Dienst- oder Ausbildungsverhältnis **vor dem 1. September** geendet hat und die Anspruch auf eine anteilige Weihnachtszuwendung haben (siehe 2.), wird der letzte volle Kalendermonat des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses herangezogen.

Anderes gilt für Mitarbeiter, die vor Eintritt in die Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder Zuschuss zum Mutterschutzgeld haben und während der **Elternzeit** eine sog. **unschädliche Teilzeitbeschäftigung** mit reduziertem Beschäftigungsumfang bei demselben Dienstgeber ausüben. In diesen Fällen findet eine sog.

„Günstigerprüfung“ statt. Es wird also nicht immer automatisch der Monat September bei der Berechnung der Höhe der Weihnachtszuwendung zugrundegelegt. Für jeden Kalendermonat **bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats** des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem **Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn der Elternzeit** ergibt, sofern dies für ihn günstiger ist.

Für jeden vollen Kalendermonat **nach Vollendung des 12. Lebensmonats** des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat (September bzw. der erste volle Kalendermonat nach der Vollendung des 12. Lebensmonates des Kindes) ergibt.

5. Erhöht sich die Weihnachtszuwendung bei Mitarbeitern mit Kindern?

Steht dem Mitarbeiter im Bemessungsmonat (in der Regel im September) Kindergeld zu, so erhöht sich die Weihnachtszuwendung für jedes Kind um **25,56 Euro**. Teilzeitbeschäftigte erhalten den **Kindererhöhungsbetrag** anteilig.

Der Kindererhöhungsbetrag wird jedoch nicht gezahlt, wenn eine weitere Person, wie der Ehegatte, ebenfalls einen Anspruch auf eine Kinderzulage hat oder eine kinderbezogene Besitzstandszulage (z.B. im öffentlichen Dienst) erhält. Hier greift dann die sog. Konkurrenzregelung im Abschnitt V c Abs. d und e Anlage 1 AVR.

4. In welchen Fällen gibt es nur eine gekürzte Weihnachtszuwendung?

Der Mitarbeiter, der im laufenden Kalenderjahr nicht für alle Monate Anspruch auf Bezüge aus einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis hat, erhält eine gekürzte Weihnachtszuwendung. Sie beträgt **für jeden Kalendermonat**, für den der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Bezüge hat, **ein Zwölftel** der Weihnachtszuwendung. **Der Mitarbeiter erhält also nur die volle Weihnachtszuwendung, wenn er während des ganzen Jahres in jedem Monat mindestens für einen Tag Bezüge erhält.**¹⁰ So wird beispielsweise für jeden vollen Kalendermonat eines unbezahlten Sonderurlaubes die Weihnachtszuwendung um ein Zwölftel gekürzt, da der Mitarbeiter in dieser Zeit keine Bezüge erhält.

Angerechnet werden jedoch Kalendermonate, für die der Mitarbeiter Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 AVR (sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) erhält. Zudem werden Kalendermonate berücksichtigt, in denen ein

¹⁰ Beyer, in: Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 1, Abschnitt XIV, Rn. 55.

Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt) besteht. Das gleiche gilt für Inanspruchnahme der Elternzeit bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor dem Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat. Eine Kürzung der Weihnachtsgeldzahlung erfolgt in diesen Fällen nicht.

5. Wann wird die Weihnachtsgeldzahlung gezahlt?

Die Weihnachtsgeldzahlung soll **spätestens am 1. Dezember** des laufenden Kalenderjahres gezahlt werden. Bei einer früheren Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses soll die Weihnachtsgeldzahlung bei Beendigung bzw. bei Eintritt des Ruhens bereits gezahlt werden.