

Besser mit Tarif - Weihnachtsgeld

Etwa die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland erhalten zur Weihnachtszeit eine Sonderzahlung. Vor allem in tarifgebundenen Betrieben können Arbeitnehmer*innen damit rechnen.



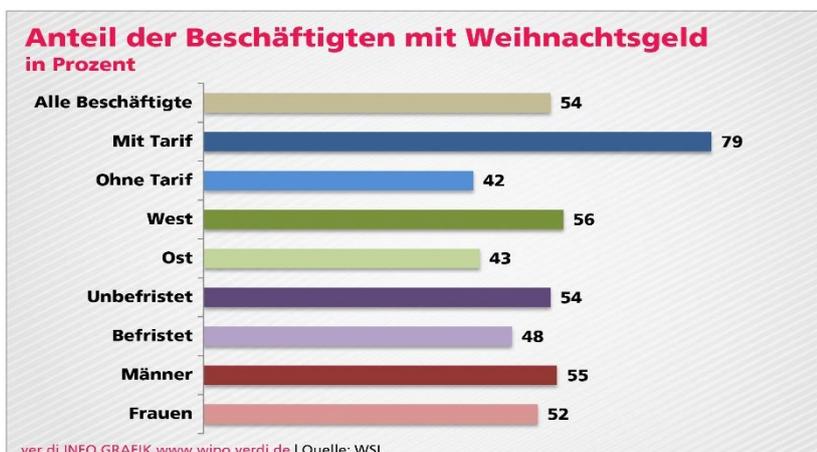
Beschäftigte mit geringerem Einkommen, die eher in tariflosen Unternehmen arbeiten, profitieren deutlich seltener von einer Jahres-Sonderzahlung. Gute Tarifverträge erweisen sich somit in Krisenzeiten einmal mehr als wichtige Garanten von Einkommen.

Es gibt bis dato keine gesetzliche Bestimmung, welche den Arbeitgeber zu einer Jahressonderzahlung verpflichtet. Solche Zahlungen basieren immer auf einen Arbeitsvertrag und/oder, in den überwiegenden Fällen, auf einen Tarifvertrag.

Ansprüche auf solche Sonderzahlungen sind in Metall-Tarifverträgen meist mit der Bedingung verknüpft, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate besteht. Besteht zu

diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis zwar noch ist aber bereits vom Arbeitnehmer selbst gekündigt gehen Arbeitnehmer*innen meist leer aus. Wobei ein zum Stichtag bestehender Aufhebungsvertrag nicht als Kündigung gilt!

Fehlzeiten oder Krankheit können nach Metall-Tarifverträgen die Auszahlung der Sonderzahlung nicht einschränken.



Es lohnt sich also, gemeinsam mit der IG Metall für Tarifverträge zu kämpfen.