

Newsletter

Weihnachtsgeld - Anpassung an Wirtschaftslage durch gegenläufige betriebliche Übung nicht mehr möglich

Stand 10/2009

Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern freiwillige Sonderzahlungen, wie beispielsweise Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld, liegt der Wunsch nahe, diese Zahlungen an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens anzupassen. Grundsätzlich können Sie als Arbeitgeber frei entscheiden, ob Sie Ihren Mitarbeitern eine zusätzliche, freiwillige Sonderzahlung gewähren. Die **Freiwilligkeit** setzt voraus, dass Sie nicht zur Zahlung verpflichtet sind, weder arbeitsvertraglich noch aufgrund eines Tarifvertrages, noch aufgrund einer Betriebsvereinbarung. Besteht keine solche Verpflichtung, ist mit Hinblick auf eventuelle künftige Bezugszeiträume der Hinweis sinnvoll, dass es sich bei einer Sonderzahlung um eine **freiwillige Leistung** handelt und durch diese auch bei wiederholter Zahlung **kein Rechtsanspruch** auf künftige Sonderzahlungen begründet wird. Der Hinweis kann in allgemeiner Form bereits im Arbeitsvertrag erfolgen (vgl. BAG Urteil vom 30.07.2008 - 10 AZR 606/07).

Bei der Gewährung einer freiwilligen Sonderzahlung sind Sie an den arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatz** gebunden. Sie dürfen einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten bzw. den Mitarbeitern unterschiedlich hohe Zahlungen gewähren. Stellen Sie Mitarbeiter sachfremd schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Mitarbeiter behandelt zu werden (vgl. BAG Urteil vom 05.08.2009 - 10 AZR 666/08). Möglich ist beispielsweise die Vereinbarung einer Anwesenheitsprämie, eine Sonderzahlung, die für eine geringe Anzahl an Krankheitstagen gezahlt wird. Sachfremd wäre hingegen eine Kürzung des Weihnachtsgeldes nur für Teilzeitkräfte oder nur für Mitarbeiter deren Partner verdienen. Am leichtesten umzusetzen sind Änderungen, die alle Mitarbeiter gleich betreffen, etwa eine Änderung um 10 %.

Ist eine Sonderzahlung einmal verbindlich zugesagt, können Sie eine Änderung grundsätzlich nur mit Zustimmung Ihrer Mitarbeiter vornehmen. Eine verbindliche Zusage kann auch durch eine betriebliche Übung entstehen. Als **betriebliche Übung** wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers bezeichnet, aus denen seine Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden (vgl. BAG Urteil vom 09.02.2005 - 5 AZR 284/04). Eine betriebliche Übung entsteht bereits durch eine **dreimalige Wiederholung**, etwa der Zahlung von Weihnachtsgeld in drei aufeinanderfolgenden Jahren. Der so entstandene Anspruch konnte nach der früheren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung durch eine unmissverständliche, gegenläufige betriebliche Übung, verbunden mit der dreimaligen widerspruchslosen Entgegennahme durch den Mitarbeiter, wieder beseitigt werden. Diese Rechtsprechung gab das Bundesarbeitsgericht unter Hinweis auf § 308 Nr. 5 BGB jetzt auf (BAG Urteil vom 18.3.2009, 10 AZR 281/08). Schweigt ein Mitarbeiter zu einer nachteiligen Vertragsänderung, dürfen Sie das Schweigen künftig nur dann als Zustimmung werten, falls Sie Ihrem Mitarbeiter

1. eine **angemessene Frist** eingeräumt haben, sich zu der Änderung der betrieblichen Übung ausdrücklich zu erklären,
2. der Mitarbeiter bei Beginn der Frist ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass das **Schweigen als Zustimmung** zu der geänderten Regelung gilt
3. und Sie sich dem Mitarbeiter gegenüber **bereits bei Arbeitsvertragsbeginn** verpflichtet haben eben diesen Hinweis zu geben.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Betriebliche Übung Sonderzahlung - Stand 01/10/2009 KiRi – Redaktion 20/10/2009 KiRi

Seite 1 von 2

Sind die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, kann eine einmal entstandene betriebliche Übung nur **mit Zustimmung** Ihrer Mitarbeiter oder durch eine **Änderungskündigung** beseitigt werden. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen konnte die nun geltende Rechtslage freilich keine Berücksichtigung finden. In diesen Fällen dürfte es genügen, die Mitarbeiter darüber zu informieren, dass die bestehende betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zahlung von Weihnachtsgeld beendet und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf welche in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, verbunden mit der Aufforderung sich hierzu innerhalb einer konkreten Frist verbindlich zu äußern und dem Hinweis, dass andernfalls die Zustimmung als erteilt gilt.

Um das **Entstehen einer betrieblichen Übung von vornherein zu vermeiden**, können Sie Ihren Mitarbeitern die Spielregeln für den Erhalt der Sonderzahlung beispielsweise in einem Schreiben mitteilen, das die Sonderzahlung ankündigt. Dieses Schreiben könnte etwa lauten:

Sonderzahlung 2009

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass die Mitarbeiter der XY-Gesellschaft im Jahr 2009 Weihnachtsgeld gemäß den nachfolgenden Regeln erhalten:

1. Mit dem Novembergehalt erhalten die Mitarbeiter ... EUR brutto / ein / ein halbes / ein viertel Bruttomonatsgehalt als Weihnachtsgeld. Für die Berechnung ist die Monatsvergütung im November des laufenden Jahres maßgeblich.
2. Der Anspruch entfällt, falls das Arbeitsverhältnis am 30.11.2009 gekündigt ist, das Arbeitsverhältnis ruht oder eine Aufhebungsvereinbarung getroffen worden ist.
3. Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld entfällt zudem,
 - a. falls der Mitarbeiter am 30.11.2009 noch keine 6 Monate beschäftigt ist
 - b. und/oder das Arbeitsverhältnis vor dem 31.3.2010 endet (bei Weihnachtsgeld unter einem Monatsgehalt) / nicht über den 31.3.2010 hinaus fortbesteht (bei Weihnachtsgeld unter einem Monatsgehalt).

Eventuell zu viel gezahltes Weihnachtsgeld kann der Arbeitgeber zurückzuverlangen.

4. Der Arbeitgeber kann das Weihnachtsgeld für jeden Tag den der Mitarbeiter wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im laufenden Kalenderjahr von der Arbeit ferngeblieben ist um $\frac{1}{4}$ des Arbeitsentgelts kürzen, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

Diese Sonderzahlung ist eine freiwillige Leistung der XY-Gesellschaft, durch die auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch auf künftige Sonderzahlungen begründet wird.

Wünsche und Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre lohn-ag.de AG

Verfasser Ass. jur. Kirsten Alexander Ritz

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Betriebliche Übung Sonderzahlung - Stand 01/10/2009 KiRi – Redaktion 20/10/2009 KiRi

Seite 2 von 2