

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie in unserem [Infoblatt Betriebliche Übung](#).

Anspruch auf Weihnachtsgeld jetzt noch schwieriger rückgängig zu machen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hatte sich in seinem Urteil vom 18.03.2009 (10 AZR 281/08) mit der Frage zu beschäftigen, ob der Anspruch auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung dadurch aufgehoben werden kann, dass der Arbeitgeber später bei Leistung des Weihnachtsgeldes erklärt, die Zahlung des Weihnachtsgeldes sei eine freiwillige Leistung und begründe keinen Rechtsanspruch.

Zu Grunde lag der Fall eines Arbeitnehmers, der seit 1971 bis 2005 vorbehaltlos Weihnachtsgeld von seinem Arbeitgeber erhielt. In den letzten drei Jahren enthielt die Lohnabrechnung den Vermerk „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung und begründet keinen Rechtsanspruch“. Im Jahr 2006 wurde kein Weihnachtsgeld mehr gezahlt. Der Arbeitnehmer macht nun Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung auch für das Jahr 2006 geltend.

Das BAG gab Ihm Recht und änderte damit seine ständige Rechtsprechung zur so genannten gegenläufigen betrieblichen Übung.

Das BAG stellt zunächst klar, dass dem Arbeitnehmer aus betrieblicher Übung Weihnachtsgeld für das Jahr 2006 zusteht.

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht allein durch die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen, wie hier der Zahlung von Weihnachtsgeld. Wann eine betriebliche Übung vorliegt ist grundsätzlich anhand des Einzelfalls zu beurteilen. Bei Sonderzuwendungen, wie hier dem Weihnachtsgeld, geht die Rechtsprechung jedoch von dem Grundsatz aus, dass ein Anspruch erworben wird, wenn die Leistungen in drei aufeinander folgenden Jahren vorbehaltlos und in gleich bleibender Höhe gewährt werden.

Dies war hier der Fall.

Das BAG stellte in seinem Urteil weiterhin klar, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld nicht durch eine geänderte betriebliche Übung aufgehoben wurde.

Nach der alten Rechtsprechung konnte eine betriebliche Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden. Beispielsweise bei der Zahlung von Weihnachtsgeld wurde dies dann angenommen, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, die Zahlung sei nun eine freiwillige Leistung, auf die zukünftig kein Rechtsanspruch bestehe und der Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widersprochen hat.

Diese Rechtsprechung zur sogenannten gegenläufigen betrieblichen Übung hat das BAG nun ausdrücklich aufgegeben.

Ein arbeitsvertraglich vereinbarter Anspruch auf Weihnachtsgeld kann nur durch Kündigung oder vertragliche Abrede verschlechtert oder beseitigt werden. Dies müsse auch für Ansprüche auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung gelten, da derartige Ansprüche keine vertraglichen Ansprüche minderer Rechtsbeständigkeit sind.

Rechtsanwalt Gregor Eibeck, Mittweida