

Presseerklärung

Streichungen beim Weihnachtsgeld häufig unzulässig Einseitige Änderungen durch Arbeitgeber kaum möglich

(Brühl) Wie immer vor Weihnachten blüht die „Gerüchteküche“ rund um das Weihnachtsgeld. Gibt es nun - oder gibt es keins? Dies, so der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn von der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e. V. mit Sitz in Brühl, sei allerdings nicht in das „einseitige Ermessen“ des Arbeitgebers gestellt.

Vielmehr, so der Stuttgarter Arbeitsrechtsexperte, sind bei derartigen Ansinnen die bestehenden Tarifverträge, etwaige Betriebsvereinbarungen, die Bedingungen des einzelnen Arbeitsvertrages oder auch vorherige Zusagen des Arbeitgebers bei der Beurteilung der Rechtslage zu beachten. Selbst wenn die vorstehenden Kriterien nicht erfüllt seien, so Henn, könne ein Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes immer noch aus einer sogen. „betrieblichen Übung“ bestehen oder sich aus „arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätzen“ ergeben. Soweit der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag geregelt sei, so der Arbeitsrechtler, habe der Arbeitgeber grundsätzlich nicht die Möglichkeit, dies einseitig zu ändern. Er könne allenfalls versuchen, mit dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Regelung über eine Änderung zu treffen.

Soweit eine einvernehmliche Änderung nicht möglich sei, könnte der Arbeitgeber zwar versuchen, die Änderung der vertraglichen Regelung durch eine sogen. „Änderungskündigung“ herbeizuführen. Die praktischen Schwierigkeiten und die juristischen Hindernisse bei einer solchen Änderungskündigung seien jedoch so hoch, dass dieser Weg in der Praxis wenig Aussicht auf Erfolg habe. Ähnliches gelte auch bei Bestehen von Betriebsvereinbarungen. Auch diese müssten zunächst durch den Arbeitgeber gekündigt werden, wobei dieser entsprechende „Auslauffristen“ zu beachten habe.

Günstiger, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Henn, sehe die Rechtslage für den Arbeitgeber allerdings aus, wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen sogen. „Freiwilligkeitsvorbehalt“ enthalte. Derartige Freiwilligkeitsvorbehalte seien juristisch zulässig und würden dem Arbeitgeber jedes Jahr die Möglichkeit offen lassen, ob er ein Weihnachtsgeld zahlt. Ein derartiger „Freiwilligkeitsvorbehalt“, darauf weist Henn ausdrücklich hin, müsse jedoch klar und deutlich formuliert sein und dürfe später nicht abgeändert worden sein. Auch sei es dem Arbeitgeber nicht möglich, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich zu behandeln, wenn hierfür kein sachlich gerechtfertigter Grund bestehe.

Selbst wenn keine ausdrücklichen Regelungen bestünden, fügt der Stuttgarter Arbeitsrechtsexperte noch abschließend hinzu, könne für den Arbeitnehmer gleichwohl ein (Rechts-) Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes bestehen und zwar dann, wenn er in den letzten drei Jahren jeweils ein Weihnachtsgeld erhalten habe und der Arbeitgeber bei der Zahlung nicht ausdrücklich darauf hingewiesen habe, dass es sich um eine „freiwillige Leistung“ ohne jeden Rechtsanspruch handle.

Vor diesem Hintergrund, so rät Henn, sollten Arbeitgeber sich vor einer Streichung oder Kürzung des Weihnachtsgeldes unbedingt zur Vermeidung juristischer Auseinandersetzungen über die Rechtslage informieren, während Arbeitnehmern nur angeraten werden könne, etwaige Streichungen oder Kürzungen des Weihnachtsgeldes ebenfalls von einem Fachmann für Arbeitsrecht überprüfen zu lassen.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Michael Henn
Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht
Schriftleiter mittelstandsdepesche
Kanzlei Dr. Gaupp & Coll.
Theodor-Heuss-Straße 11
70174 Stuttgart
Tel.: 0711/ 30 58 93-0 Fax: 0711/ 30 58 93-11
e-Mail: henn@drgaupp.de www.drgaupp.de