



Seit über 40 Jahren
in Billstedt

**Familienrecht
Arbeitsrecht
Verkehrsrecht**

Tel. 732 00 77

MÖLLNERLANDSTR. 12
22111 HAMBURG

im Haspa-Haus
gegenüber vom
Billstedt-Center

RECHTSANWÄLTE

INGO SCHWARTZ-UPPENDIECK

WERNER HÖLCK

FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT
MEDIATOR (DAA)

AXEL STEFFEN

FACHANWALT FÜR FAMILIENRECHT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

www.familienanwalt-hamburg.de

Von Sondergratifikationen und sonstigen Lohnzahlungen Zum Fest kein Weihnachtsgeld?

Viele Arbeitgeber tendieren in der Krise dazu, möglichst viel einzusparen, und zwar insbesondere dann, wenn es darum geht, den Arbeitnehmern etwas zahlen zu müssen. Dies ist nicht immer ohne weiteres zulässig. Es gibt viele Argumente, doch einmal genauer hinzuschauen, ob das in der Vergangenheit gezahlte Weihnachtsgeld nicht auch für dieses Weihnachtsfest und zukünftig gezahlt werden muss. Das gilt auch für sonstige Gratifikation wie beispielsweise das Urlaubsgeld. In jedem Falle sollten Sie, wenn Ihnen auf einmal das Weihnachtsgeld fehlt, sich nicht scheuen, sich anwaltlich beraten zu lassen.

Aus unserer täglichen Arbeit wurde deutlich, dass Arbeitgeber gerade in kleinen Betrieben in der Vergangenheit sehr häufig einfach versucht haben, Kurzarbeit einseitig anzuordnen und auf diese Weise einen Teil des Lohns nicht zahlen zu müssen. Das geht einseitig nicht. Und jetzt soll es den Arbeitnehmern ans Weihnachtsgeld gehen. Die Nichtzahlung von Weihnachtsgeld und / oder sonstigen Gratifikation ist aber oft unzulässig. Unter diesen Voraussetzungen haben Sie Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes:

1. Wenn die Zahlung von Weihnachtsgeld vertraglich vereinbart ist, kann der Arbeitgeber nicht einfach bestimmen, dass es das Weihnachtsgeld nicht mehr gibt oder nicht in der vereinbarten Höhe. Gibt es eine Regelung im Arbeitsvertrag zur Zahlung von sogenannten Tantiemen oder Sondergratifikation wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, dann muss sich der Arbeitgeber daran halten. Er kann das nur auf zwei Arten ändern: Entweder er schafft es, eine ausdrückliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder dem

Betriebsrat zu treffen, dass auf das Weihnachtsgeld verzichtet wird. Oder er kündigt diesen Teil des Vertrages. Eine solche Kündigung kann aber vor dem Arbeitsgericht angefochten werden und ist für den Arbeitgeber regelmäßig nur sehr schwer durchsetzbar. Achtung: Für die Anfechtung gilt eine Frist von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung!

2. Häufig ergeben sich Ansprüche auf Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Gratifikationen auch aus Tarifverträgen (zum Beispiel im Gerüstbauerhandwerk oder in Druckereibetrieben). Hierbei ist zu beachten, dass Tarifverträge häufig nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder anwendbar sind, sondern auch für Arbeitnehmer, die nicht in der Gewerkschaft sind.

Dies gilt beispielsweise dann, wenn in einem Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird oder wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, dann gelten auch darin enthaltene Ansprüche auf Weihnachtsgeld für alle Arbeitnehmer dieser Branche.

3. Schließlich kann ein Anspruch auf Zahlung einer Gratifikation wie dem Weihnachtsgeld sogar einfach dadurch entstehen, dass über Jahre das Weihnachtsgeld oder die sonstige Gratifikation gezahlt worden sind: Zahlt der Arbeitgeber dreimal hintereinander anlässlich des Weihnachtsfestes eine Sonderzuwendung in bestimmter Höhe, ohne dass er deutlich gemacht hat, dass er dies in Zukunft nicht sicher auch tun möchte, so ist er zur Weiterzahlung auch in den folgenden Jahren verpflichtet.

Diese sogenannte „betriebliche Übung“ ist seit Jahren von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt.

Jüngst hat das Bundesarbeitsgericht hierzu entschieden, dass sich der Arbeitgeber von einer solchen „betrieblichen Übung“ auch nicht mehr dadurch lösen kann, dass er auf einmal das Weihnachtsgeld nur noch als freiwillige Leistung bezeichnet und dann später gar nicht mehr zahlt. Auch wenn der Arbeitnehmer ein solches Vorgehen dreimal unwidersprochen hingenommen hat, wird der Arbeitnehmer nicht für die zukünftigen Jahre von der Verpflichtung frei (BAG Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 281/08)

4. Der Arbeitgeber darf auch nicht willkürlich einem Arbeitnehmer Weihnachtsgeld zahlen und einem anderen nicht. Dies widerspricht dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, der im Arbeitsrecht auch eine wichtige Rolle spielt. Es müssen immer für eine Ungleichbehandlung, die nicht willkürlich sein soll, stichhaltige Argumente vorliegen. Es wäre beispielsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes besondere Betriebstreue anerkennen möchte und das Weihnachtsgeld nur solchen Arbeitnehmern zahlt, die mindestens drei Jahre bei ihm beschäftigt sind. Ohne Grund – der vom Arbeitgeber nachvollziehbar und beweisbar dargelegt wer-



*Rechtsanwalt Axel Steffen,
Fachanwalt für Familien-
und Arbeitsrecht, Rechtsan-
wältin Schwartz-Uppendieck,
Hölck, Steffen, Möllner-
Landstraße 12, Tel.: 732
00 77, www.familienanwalt-hamburg.de*

den muss – aber darf nicht zwischen verschiedenen Arbeitnehmern differenziert werden (BAG Urteil vom 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04). Die Einzelheiten sind immer anhand des jeweils zugrunde liegenden Arbeitsvertrages, der eventuell vorliegenden betrieblichen Übung, den gegebenenfalls bestehenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu überprüfen. Ihr Fachanwalt für Arbeitsrecht berät Sie hierzu gerne.