

Medienmitteilung

Einmal Weihnachtsgeld, immer Weihnachtsgeld?



Hamburg, 06.12.2023. Selbst wenn das Weihnachtsgeld als freiwillige Leistung gekennzeichnet wird, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Zahlung bestehen. Darauf weist die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp hin.

Über einen entsprechenden Fall entschied 2023 das Bundesarbeitsgericht (10 AZR 116/22): Ein Unternehmen hatte einem Mitarbeiter von 2003 bis 2017 jedes Jahr Weihnachtsgeld gezahlt, und zwar mit dem Hinweis „freiw. Leistung“. Von Dezember 2017 bis einschließlich 2020 war der Mitarbeiter durchgängig arbeitsunfähig erkrankt. Für die Jahre 2018 bis 2020 erhielt er kein Weihnachtsgeld.

Dagegen klagte der Arbeitnehmer und verlangte die Auszahlung des Weihnachtsgeldes zuzüglich Zinsen. Die Begründung: Der Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes ergebe

sich aus betrieblicher Übung. Durch die regelmäßige Wiederholung sei also ein Gewohnheitsrecht entstanden.

Auch freiwillige Leistungen können zu einem Gewohnheitsrecht führen

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger zumindest teilweise recht und verurteilte das Unternehmen zu einer Zahlung von 2.850 Euro plus Zinsen. Denn der Hinweis auf die „freiwillige Leistung“ bringe nur zum Ausdruck, dass das Unternehmen nicht durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Gesetz zur Zahlung verpflichtet sei. Das ändere aber nichts an Ansprüchen, die sich aus der betrieblichen Übung ergeben.

Im Zweifel zu Lasten des Arbeitgebers

„Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld können sich auf die Arbeitsleistung beziehen, die Betriebstreue honorieren oder gemischte Ziele verfolgen. Wenn der Zweck nicht klar geregelt ist, wie beispielsweise bei einer betrieblichen Übung, gehen die Unklarheiten zu Lasten des Arbeitgebers. Es wird also immer die beste Auslegung für die Mitarbeitenden genommen“, erklärt Thorben Klenner. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Wittig Ünalp.

Sein Rat: Unternehmen sollten eindeutig kommunizieren, ob das Weihnachtsgeld an bestimmte Leistungen oder an die bloße Betriebszugehörigkeit geknüpft ist. „Wenn es um die Betriebszugehörigkeit geht, könnte eine Stichtagsklausel Klarheit darüber schaffen, wer einen Anspruch hat. Bezieht sich das Weihnachtsgeld auf die Arbeitsleistung, ist die Kürzung möglich – beispielsweise bei Langzeiterkrankungen oder dem Ausscheiden aus dem Unternehmen“, so Thorben Klenner.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Nord Rechtsanwalts-gesellschaft mbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 50 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 25 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bildquelle:

Unsplash/freestocks

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de