**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Häufiges Streitthema kurz vor Jahresschluss: Das Weihnachtsgeld**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart

**Wie jedes Jahr, freut sich eine Mehrzahl der deutschen Arbeitnehmerschaft auf das sog. „Weihnachtsgeld“**

Ob es nun tatsächlich welches gibt, so der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA — Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, ist allerdings nicht in das „einseitige Ermessen“ des Arbeitgebers gestellt.

Vielmehr, so der Stuttgarter Arbeitsrechtsexperte, seien hier 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 sich aus vorstehenden Regelungen kein Anspruch ergäbe, 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, 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.

Möglicherweise günstiger, so Fachanwalt Henn, sehe die Rechtslage für den Arbeitgeber allerdings aus, wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen sogen. „Freiwilligkeitsvorbehalt“ enthalte. Derartige Freiwilligkeitsvorbehalte seien juristisch bisher juristisch zulässig gewesen und würden dem Arbeitgeber jedes Jahr die Entscheidung offen lassen, ob er ein Weihnachtsgeld zahle. Ein derartiger „Freiwilligkeitsvorbehalt“, darauf weist Henn ausdrücklich hin, müsse jedoch klar und deutlich formuliert sein und dürfe später nicht abgeändert worden sein. Auch sei für den Arbeitgeber nicht möglich, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich zu behandeln, wenn hierfür kein sachlich gerechtfertigter Grund bestehe. Allerdings gäbe es jedoch inzwischen in der Rechtsprechung Tendenzen, die Wirksamkeit solcher „Freiwilligkeitsvorbehalt“ in Frage zu stellen, hier entscheide oft die konkrete Formulierung.

Selbst wenn keine ausdrücklichen Regelungen bestünden, fügt Henn 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.

Henn empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verwies.

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Michael Henn

Rechtsanwalt/

Fachanwalt für Arbeitsrecht/

Fachanwalt für Erbrecht

VDAA - Präsident

c/o Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll.

Kronprinzstraße 14

70173 Stuttgart

Tel.: 0711 – 3058 930 Fax: 0711 - 3058 9311

Email: [stuttgart@drgaupp.de](mailto:stuttgart@drgaupp.de) [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de)