

28. September 2016

Darf der Chef Sonderzahlungen wie beispielsweise das Weihnachtsgeld einfach kürzen oder streichen?

Sonderzahlungen, wie beispielsweise das Weihnachts- oder das Urlaubsgeld, stellen grundsätzlich freiwillige Leistungen seitens des Arbeitgebers dar. Der Arbeitgeber ist zu entsprechenden Zahlungen keineswegs gesetzlich verpflichtet. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber daher auch berechtigt, Sonderzahlungen für die Zukunft zu kürzen oder gar zu streichen. Dies ist für den Arbeitnehmer, der die Sonderzahlungen meist fest eingeplant hat, sehr unangenehm.

Interessant für den Arbeitnehmer ist daher, unter welchen Umständen er gegebenenfalls dennoch die Sonderzahlung in voller Höhe verlangen kann. Das ist z.B. dann der Fall, wenn die Kürzung oder die Streichung der Zahlung gegen den im Arbeitsrecht verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt. Dies hat jüngst das Landesarbeitsgericht Mecklenburg klargestellt (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. vom 10.05.2016, 5 Sa 209/15).

Welcher Sachverhalt lag der Entscheidung zu Grunde?

Die Arbeitnehmer des beklagten Unternehmens erhielten regelmäßig am Ende des Jahres ein Weihnachtsgeld, welches laut des Unternehmens ausdrücklich jedes Jahr freiwillig zum Dank für die geleistete Arbeit und die Betriebstreue der Arbeitgeber ausgezahlt wurde.

Nach einiger Zeit nahm das Unternehmen jedoch eine Korrektur dahingehend vor, dass die Sonderzahlungen gekürzt werden können und zwar insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer über einen Zeitraum von mehr als sechs zusammenhängenden Kalenderwochen erkrankt war.

Im Jahr 2014 zahlte der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld vollständig an die Arbeitnehmer aus. Allein der seit Anfang 2012 im Unternehmen beschäftigten Klägerin wurde die Sonderzahlung verweigert.

Das Unternehmen warf der Klägerin illoyales Verhalten vor und stützte die Kürzung des Weihnachtsgeldes im Wesentlichen darauf, dass die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft mehr als sechs Wochen am Stück krank gewesen sei. Zudem sei anzunehmen, dass die Klägerin nach der Geburt ihres Kindes in eine andere Stadt zu ihrem Lebenspartner ziehen wolle. Der Schreibtisch der Klägerin sei bereits vor Antritt ihres Urlaubs so aufgeräumt gewesen, dass man davon hatte ausgehen müssen, sie wolle nicht in den Betrieb zurückkehren. Die Mitarbeiterin klagte daraufhin auf Zahlung der Sonderleistung.

Was hat das Landesarbeitsgericht entschieden?

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall zur Sonderzahlung verpflichtet ist. Ein Anspruch der Klägerin auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Grundsätzlich gelte zwar bei Vergütungsfragen der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt; insoweit hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Gehälter weiter Vorrang. Erfolge die Vergütung jedoch nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip, indem der Arbeitgeber bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt, greift der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung. Der Betrieb hatte hier den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis ein Weihnachtsgeld nach einem bestimmten Prinzip an alle Beschäftigten gezahlt. Die Zahlungen sollten als Motivation der Mitarbeiter für die Zukunft dienen und die geleistete Arbeit und Betriebstreue der Mitarbeiter in der Vergangenheit belohnen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz war daher hier einschlägig. An diesen Grundsatz musste sich der Arbeitgeber folglich halten.

Der Mitarbeiterin hätte das Weihnachtsgeld daher nur ausnahmsweise verwehrt werden können, wenn hierfür sachliche Gründe vorgelegen hätten. Einen solch triftigen Grund hat das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall jedoch verneint.

Die Klägerin hatte die ihr übergebenen Aufgaben, genau wie ihre Kollegen, erfüllt. Ob die Mitarbeiterin sich etwa in Zukunft eine neue Stelle sucht, oder die Stadt verlässt, darf hier nicht maßgeblich sein. Auch durfte der Arbeitgeber die Kürzung der Sonderzahlung nicht darauf stützen, dass die Mitarbeiterin sechs Wochen am Stück krank gewesen sei.

Demnach verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn einer Arbeitnehmerin die sechs Wochen am Stück arbeitsunfähig erkrankt ist, das Weihnachtsgeld gekürzt wird. Auf der anderen Seite jedoch Mitarbeiter Weihnachtsgeld erhalten, die zwar nicht am Stück, wohl aber in der Summe sechs Wochen erkrankt waren.

Gibt es noch weitere Tatbestände die den Arbeitgeber zur weiteren Leistung der Sonderzahlung verpflichten können?

Ein Anspruch auf Weiterzahlung kann sich zudem auch aus der sog. „betrieblichen Übung“ ergeben. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung über einen längeren Zeitraum (üblicherweise 3 Jahre) gewährt hat und der Arbeitnehmer daher darauf vertrauen darf, dass ihm die Zahlung auf Dauer gewährt wird.

Das Entstehen einer betrieblichen Übung kann allerdings durch den Arbeitgeber vermieden werden,

wenn dieser klar und unmissverständlich zu erkennen gibt, dass die Leistung freiwillig erfolgt und kein Rechtsanspruch entsteht.

Bei Fragen oder Problemen rund um das Arbeitsrecht helfen wir Ihnen gerne weiter!

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)