

Betriebliche Übung

Neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts schmiedet freiwillige Leistungen des Arbeitgebers fest für die Ewigkeit

In einem Arbeitsvertrag sind häufig keine Regelungen zu sog. Sondergratifikationen enthalten. Und trotzdem zahlt der Arbeitgeber z.B. ein Weihnachtsgeld. Dies ist eine freiwillige Leistung. Der Arbeitgeber aber, der nicht jeweils ausdrücklich auf die Freiwilligkeit dieser Zahlung hinweist, z.B. in der Lohnabrechnung, sitzt nach drei Jahren in der Falle: Wenn er nämlich an drei aufeinander folgenden Terminen ohne den Freiwilligkeitsvorbehalt die Leistung gewährt hat, ist eine sog. betriebliche Übung eingetreten. Dann hat der Arbeitnehmer zum vierten Weihnachten einen regelrechten Rechtsanspruch auf die Zahlung eines Weihnachtsgeldes. Dem konnte der Arbeitgeber bislang durch eine sog. gegenläufige betriebliche Übung wieder entkommen. Zahlte er nämlich an drei aufeinander folgenden Terminen kein Weihnachtsgeld, war die betriebliche Übung der Zahlung eines Weihnachtsgeldes wieder vom Tisch.

Diese Möglichkeit einer gegenläufigen betrieblichen Übung hat das Bundesarbeitsgericht jetzt durch eine Änderung seiner Rechtsprechung beseitigt. Zur Begründung hat das Gericht auf die erst seit dem Jahre 2002 auch grundsätzlich für das Arbeitsrecht geltenden Regelungen zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen zurückgegriffen. Will der Arbeitgeber wieder eine Unverbindlichkeit der Weihnachtsgeldzahlung erreichen, muss er das z.B. auf der Lohnabrechnung vermerken, aber ausdrücklich auf die Rechtsfolge des Wegfalls des Rechtsanspruch hinweisen und dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung einräumen. Der Arbeitnehmer wird damit höchstwahrscheinlich nicht einverstanden sein und widersprechen.

Nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber seinen Ausstieg aus einer durch freudiges Schweigen des Arbeitnehmers auf die vertraglich nicht vorgesehene Zuwendung also nicht mehr durch eine einfache gegenläufige betriebliche Übung herbeiführen. Das Schweigen auf ein verschlechtertes Angebot nämlich kann dem Schweigen auf ein günstiges Angebot nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes nicht gleichgestellt werden. Das Rechtinstitut der gegenläufigen betrieblichen Übung dürfte mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18. März 2009, 10 AZR 281/08) Urteil erledigt sein. Der Arbeitgeber könnte dann besser gleich versuchen, über eine Änderung des Arbeitsvertrages das von ihm gewünschte Ergebnis herbeizuführen.