

Vereinbarungen zur Vermeidung von betriebliche Übungen müssen dringend überprüft werden!

Informierte Arbeitgeber sind schon lange gewarnt und clevere Arbeitnehmer wissen über ihre Ansprüche auf angeblich freiwillige Sonderzahlungen Bescheid. Auf Gratifikationen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Leistungsprämien entsteht ein Anspruch, wenn sie durch den Arbeitgeber dreimal in Folge ohne Vorbehalt gewährt werden. Die so entstandene betriebliche Übung allein verpflichtet den Arbeitgeber zur Zahlung. Will oder kann der Arbeitgeber im vierten Jahr die zusätzlichen Zahlungen nicht mehr leisten, hat er ein Problem. Gegen den Willen des Arbeitnehmers kann er sich kaum noch von seiner neuen Pflicht befreien. Die bis vorkurzen noch mögliche gegenläufige betriebliche Übung, d.h. der Arbeitgeber praktiziert einfach dreimal in Folge eine Nichtzahlung, die der Arbeitnehmer widerspruchslos hinnimmt, hat das Bundesarbeitsgericht unter Verweis auf eine notwendige Kontrolle dieser neuen Vereinbarungen als Allgemeine Geschäftsbedingung endgültig gekippt. Damit kann die Verpflichtung des Arbeitgebers nur noch durch eine ausdrückliche Vereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer oder, wenn diese nicht zustande kommt, durch eine Änderungskündigung aufgehoben werden. Letztere unterliegt aber den nicht immer leicht zu erfüllenden Voraussetzungen des Kündigungsschutzes.

Der bisher gut beratene Arbeitgeber verweist in der geschilderten Konstellation stolz auf den geschlossenen Arbeitsvertrag, in dem häufig steht; „zusätzliche Leistungen erfolgen freiwillig und sind jederzeit widerruflich“ und erklärt, er müsse keinen ausdrücklichen Vorbehalt bei der Leistung der Sonderzahlungen erklärt haben, damit eine betriebliche Übung nicht entsteht und außerdem könne er sie - wie ja im Arbeitsvertrag vereinbart - jederzeit widerrufen. Und genau hier irrt er. Die Landesarbeitsgerichte formieren sich und urteilen übereinstimmend, dass diese Klausel in einem vorformulierten Arbeitsvertrag widersprüchlich sei und deshalb die Entstehung einer betrieblichen Übung und damit der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung nicht verhindere. Die Gerichte führen aus, dass man etwas, was schon freiwillig gezahlt worden ist, auf das also kein Anspruch besteht, nicht widerrufen muss und deshalb nicht klar ist, worauf sich der Widerrufsvorbehalt der Vertragsklausel überhaupt beziehen soll. Man könne die Klausel auch nicht auf das eine von beiden, also den Freiwilligkeits- oder den Widerrufsvorbehalt beschränken, da bei einer gedachten Streichung einer der beiden Vorbehalte die standardmäßig verwendeten Klauseln dann nicht mehr verständlich seien.

Der informierte Arbeitgeber sollte also gut überlegen, ob seine Vertragsklausel noch einen hinreichenden Schutz bieten oder ob er nicht tunlichst einen anderen Weg beschreiten muss, damit eine betriebliche Übung gar nicht erst entsteht bzw. mit dem er sie beseitigen kann. Der clevere Arbeitnehmer weiß, dass er trotz Schutzklausel im Arbeitsvertrag häufig bereits einen Anspruch auf Sonderzahlungen aus der betrieblichen Übung heraus hat.