

Betriebliche Übung:

**Welche Fehler freiwillige Arbeitgeberleistungen zu
Leistungen für die Ewigkeit machen –
und wie Sie genau das verhindern**

Live-Schaltung!

Mit Günter Stein, Arbeitsrechts-Insider und Praktiker

„Der Zauber steckt immer im Detail.“
(Theodor Fontane)



Also mit Blick auf eines der folgenden Urteile stimmt dieser Satz genau 😊

Herzlich willkommen!

„Betriebliche Übung“ – der teure „Spaß“:

Was Arbeitgeber so machen:

Sie zahlen vielleicht freiwillig Weihnachtsgeld ...

Sie stellen kostenlos Parkplätze ...

Sie spendieren Kaffee ...

Sie geben Gutscheine aus ...

Sie gewähren an bestimmten Tagen früher Feierabend.

Oder ...

„Betriebliche Übung“ – der teure „Spaß“:

- Oder eine Filialleitung verteilt regelmäßig kostenlose Produkte.

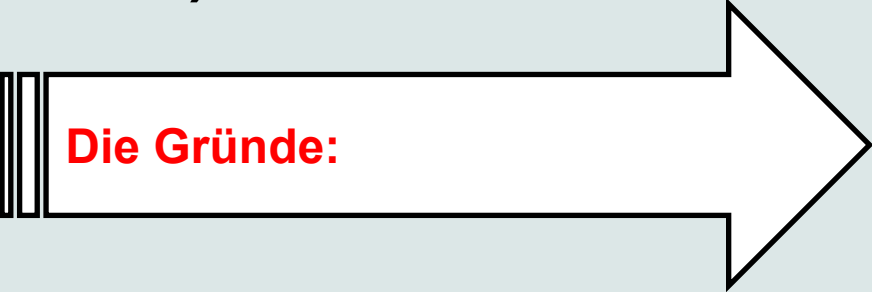
Und irgendwann sagt ein Mitarbeiter: *„Moment mal. Das haben wir doch immer bekommen. Darauf habe ich jetzt einen Anspruch.“* Und schon steht es im Raum. Das Thema „Betriebliche Übung“.

Dazu **zwei aktuelle Fälle mit unterschiedlichem Ausgang:**

Fall Nummer 1: Weihnachtsgeld – und plötzlich ist es Pflicht

Der Fall:

- Arbeitgeber zahlt freiwillig Weihnachtsgeld in den Jahren 2021, 2022 und 2023.
- 2024 stellt er die Zahlung ein.
- Arbeitnehmer verlangt sein Weihnachtsgeld trotzdem.
- Und bekommt Recht: **Durch die wiederholte Gewährung war eine betriebliche Übung entstanden** (LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25).



Die Gründe:

LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25

Grund Nr. 1:

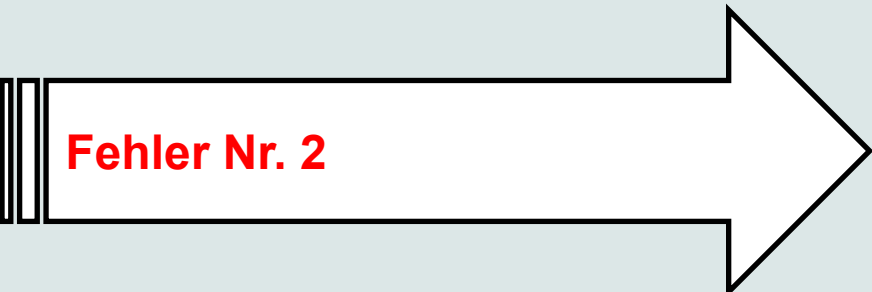
Im Arbeitsvertrag Leistung als „freiwillig“ und „widerruflich“ bezeichnet.

Grober Fehler. Entweder oder! ((BAG, Urteil vom 14.09.2011, Az. 10 AZR 526/10)

Denn:

LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25

- **Freiwillige jährliche Sonderzahlung** = klare Entscheidung für das jeweilige Jahr UND klarer Ausschluss einer Bindung für die Zukunft.
- **Widerrufsvorbehalt** = dauerhaft zugesagte laufende Leistung, die später unter bestimmten Bedingungen entfallen soll. Hier brauchen Sie einen wirksamen Widerrufsvorbehalt **mit klar bezeichneten Widerrufsgründen.**



Fehler Nr. 2

LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25

Vertrag regelte auch: *Zusätzliche Leistungen* sind freiwillig und begründen auch durch wiederholte Zahlungen kein Anspruch für die Zukunft.

Gericht: **Klausel zu weit formuliert.** Sie kann so verstanden werden, dass selbst spätere individuelle Zusagen des Arbeitgebers keinen Anspruch begründen sollten. Geht nicht. Denn:

Individuelle Vereinbarungen haben nach § 305b BGB Vorrang.



Grundsatz:

LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25

- **Zu weit gefasste Klauseln** können den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen und sind nach § 307 BGB unwirksam.
- **Widersprüchliche Klauseln** sind intransparent – und damit ebenfalls unwirksam.

Hier also gleich „doppelte“ Unwirksamkeit! Deshalb:

LAG Köln, Urteil vom 18.06.2026, Az. 6 SLa 670/25

Verlassen Sie sich bei freiwilligen Leistungen niemals allein auf eine allgemeine Klausel irgendwo im Arbeitsvertrag.

Entscheidend ist vor allem, was Sie bzw. zu der konkreten Leistung erklären.

BAG-Linie:

BAG, Urteil vom 19.09.2018, Az. 5 AZR 439/17

Wollen Sie eine Bindung für die Zukunft verhindern, müssen Sie **bei oder im Zusammenhang mit der Leistung** klar und verständlich sagen, dass Sie sich für die Zukunft nicht binden wollen.



Fall 2:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2025, Az. 2 SLa 114/24

- Beschäftigte einer Parfümeriekette erhielt seit 2016 praktisch jeden Monat kostenlose Parfum- und Kosmetiktester zum privaten Gebrauch.
- Als diese Praxis 2023 gestoppt wurde, verlangte sie die Tester weiter.
- Ihre Argumentation war nachvollziehbar:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2025, Az. 2 SLa 114/24

- Seit Jahren bekomme ich das. Also ist eine betriebliche Übung entstanden.

Das LAG Rheinland-Pfalz sah das anders.

Der entscheidende Unterschied zu Fall Nr. 1:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2025, Az. 2 SLa 114/24

- Im Unternehmen existiert eine klare Tester-Richtlinie: *„Die private Abgabe erfolgt ausnahmsweise, etwa als Dankeschön oder zu besonderen Anlässen.“*
- Die Beschäftigte kannte diese Richtlinie.
- Deshalb durfte sie aus der großzügigeren Praxis ihrer Filialleiterin keinen dauerhaften Bindungswillen des Unternehmens ableiten.

Klartext:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2025, Az. 2 SLa 114/24

Eine klare und Ihren Mitarbeitern bekannte Unternehmensregel kann verhindern, dass aus der großzügigeren Praxis einzelner Führungskräfte ein dauerhafter Anspruch entsteht.

(Genau deshalb ist bei freiwilligen Leistungen eine zentrale Regelung wichtig. Besonders bei mehreren Standorten, Abteilungen oder Filialen. Denn:)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.03.2025, Az. 2 SLa 114/24

- Eine Filialleitung spendiert Gutscheine.
- Eine Abteilungsleitung erlaubt kostenloses Parken.
- Ein anderer Vorgesetzter gibt jeden Freitag eine Stunde früher frei.

Passiert alles. Aber:

Wenn Mitarbeiter erkennen können, dass die Führungskraft gerade nicht frei über solche Leistungen entscheiden darf, spricht das gegen einen dauerhaften Bindungswillen des Unternehmens.



Doch mal ganz grundsätzlich:

Was ist eine betriebliche Übung überhaupt?

Erstaunlich:

- Es gibt **keine gesetzliche Regelung** „Betriebliche Übung“
- Das Ganze ist **Richterrecht**.

Die Grundidee lautet:

Was ist eine betriebliche Übung überhaupt?

- Sie verhalten sich als Arbeitgeber immer wieder auf **dieselbe Weise**.
- Ihre Beschäftigten dürfen dieses **Verhalten objektiv so verstehen**, dass die **Leistung künftig ebenfalls gewährt wird**.
- Ihr Verhalten wird dann rechtlich wie ein **Vertragsangebot** behandelt.
- Die Arbeitnehmer ...

Was ist eine betriebliche Übung überhaupt?

- ...nehmen dieses **Angebot** regelmäßig durch die Entgegennahme der Leistung **an** (§ 151 BGB).

Ergebnis: Am Ende steht ein arbeitsvertraglicher Anspruch.

Entscheidend ist also die Außenwirkung der Leistung (nicht, was Sie meinten!)

Das BAG fragt:

Was ist eine betriebliche Übung überhaupt?

Wie dürfte ein verständiger Arbeitnehmer Ihr Verhalten unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen (§§ 133, 157 BGB)?

Genau darauf kommt es an.



Die 3-Jahres-Regel: Ein Missverständnis

Steht oft im Internet: „Dreimal geleistet = betriebliche Übung.“

Nicht ganz richtig!

- Für **jährlich gezahlte Gratifikationen** wie Weihnachtsgeld ist das tatsächlich eine wichtige Faustregel.
- **Drei vorbehaltlose Zahlungen in drei aufeinanderfolgenden Jahren begründen regelmäßig einen entsprechenden Anspruch**, sofern die Begleitumstände keinen anderen Schluss zulassen.

ABER:

Die 3-Jahres-Regel: Ein Missverständnis

Daraus folgt **keine allgemeine Dreimal-Regel für jede Leistung.**

Bei Parkplätzen, kostenlosen Getränken, freien Nachmittagen, privater Nutzung betrieblicher Geräte oder ähnlichen Vergünstigungen schauen die Gerichte **auf Art, Dauer, Regelmäßigkeit, wirtschaftliche Bedeutung und sämtliche Begleitumstände.**

Tipp:

„Betriebliche Übung“ – den teuren Spaß vermeiden

Unter anderem mit:

- Mit einem **Freiwilligkeitsvorbehalt** bei der Leistungsgewährung sind Sie auf der sicheren Seite
- **„Doppelte Textformklausel“ im Arbeitsvertrag** schützt vor der zufälligen Entstehung einer betrieblichen Übung
- So **schließen Sie Neueinsteiger** von einer bereits bestehenden betrieblichen Übung **aus**



Vorsicht weitere Falle:

Vorsicht Falle:

Unterschiedliche Beträge schützen Sie ebenfalls nicht:

Beispiel:

2024 zahlen Sie 800 Euro Weihnachtsgeld.

2025 sind es 1.000 Euro.

2026 zahlen Sie 600 Euro.

Also keine Bindung?

BAG hat dieser Idee eine Absage erteilt:

Vorsicht Falle:

Auch schwankende Beträge können zu einer Bindung *dem Grunde nach* führen.

Dann steht möglicherweise fest, **dass** eine Sonderzahlung geschuldet ist, während deren Höhe weiterhin jährlich nach billigem Ermessen bestimmt wird (§ 315 BGB; BAG, Urteil vom 13.05.2015, Az. 10 AZR 266/14).

Und noch eine Falle:

Das Wort „freiwillig“ allein ist zu wenig

- Auf der Abrechnung steht einfach: „Freiwilliges Weihnachtsgeld.“

Gerichte meinen:

- Das Wort beschreibt zunächst einmal nur, dass die Zahlung freiwillig erfolgt.
- Es sagt noch längst nicht eindeutig genug, was im nächsten Jahr gelten soll.

Besser:

Das Wort „freiwillig“ allein ist zu wenig

„Diese Zahlung erfolgt freiwillig und ausschließlich für das Jahr 2026. Ein Anspruch auf eine Sonderzahlung in folgenden Kalenderjahren entsteht daraus nicht. Über eine Sonderzahlung in künftigen Jahren entscheidet der Arbeitgeber jeweils neu.“

Reicht – so das Lag Hamm (30.01.2025, Az. 15 Sla 925/24)
Im Fall aus Hamm:

Das Wort „freiwillig“ allein ist zu wenig

Dort stand bei den jeweiligen Weihnachtsgeldzahlungen auf der Entgeltabrechnung, die Zahlung erfolge „unter Vorbehalt und ohne Präjudiz für die Zukunft“.

Besser: Schreiben Sie kurz und knapp: „**Für die Zukunft entsteht hieraus kein Anspruch.**“ Das versteht jeder.

Doch was ist ...

Sonstige Extras

... mit Kaffee, Parkplätzen und ähnlichen Leistungen?

Grundsatz:

- Eine betriebliche Übung betrifft weit mehr als Geld.
- Auch zusätzliche freie Tage, die private Nutzung betrieblicher Einrichtungen, kostenlose Parkplätze, Zuschüsse und Co. können eine betriebliche Übung begründen. ABER:

Sonstige Extras

- Drei Tassen Kaffee oder Tee stellen noch keine Bindung wie eine arbeitsvertragliche Regelung her (also wie eine betriebliche Übung).
- Entscheidend bleibt der objektive (ich würde sogar sagen subjektive) Bindungscharakter der gesamten Praxis.

Tipp:

Absichern. Beim Parkplatz zum Beispiel so:

Sonstige Extras

„Die derzeit vorhandenen Mitarbeiterparkplätze werden nach Maßgabe der jeweils geltenden Parkplatzordnung unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Zahl und Zuordnung der Stellplätze richten sich nach den jeweiligen betrieblichen und räumlichen Gegebenheiten.“

Extra-Tipp:

Extra-Tipp:



Die Gretchenfrage:

 PERSONALWISSEN

Was, wenn betriebliche Übung bereits entstanden?

Hier zeigt sich, warum Sie sie unbedingt verhindern sollten:

- Aus der bisherigen Praxis ist ein vertraglicher Anspruch geworden.
- Ein späterer Aufdruck „ab jetzt freiwillig“ beseitigt diesen Anspruch nicht.
- Die frühere Idee einer sogenannten gegenläufigen oder negativen betrieblichen Übung gibt es nicht mehr (BAG, Urteil vom 18.03.2009, Az. 10 AZR 281/08). Also:

Der Königsweg

Einvernehmliche Vertragsänderung.

Wermutstropfen: Dafür brauchen Sie Sie aber oft eine Gegenleistung. Zum Beispiel:

Andere Vergünstigung, eine Einmalzahlung oder ein Gesamtpaket, das für beide Seiten interessant ist.

Möglichkeit 2:

Möglichkeit 2:

Änderungskündigung

Wermutstropfen: Nahezu unmöglich durchzusetzen.
Unterliegt den strengen Voraussetzungen des
Kündigungsrechts.

Und was gar nicht geht:

Geht nicht:

Betriebsvereinbarung:

Die Betriebsvereinbarung verdrängt die vertragliche Regelung nur, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger ist (= Günstigkeitsprinzip).

Deshalb lieber diese Instrumente:

„Doppelte Textformklausel“ (also nicht Schriftformklausel!)

Die „doppelte Textformklausel“ im Arbeitsvertrag schützt Sie vor der zufälligen Entstehung einer betrieblichen Übung.

Auch dann, wenn Sie einmal vergessen, anlässlich einer Leistungsgewährung auf die Freiwilligkeit hinzuweisen.

Ebenso:

Betriebliche Übung ausschleichen

Sie dürfen Neueinsteiger von einer Betrieblichen Übung per Arbeitsvertrag ausschließen. Zum Beispiel so::

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass etwaige im Betrieb des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers bestehende betriebliche Übungen nicht zur Anwendung kommen und nicht Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden.“

UND ja:

Der allerbeste Weg:

**Die beste Zeit, eine betriebliche Übung zu verhindern,
ist der Moment, in dem Sie eine freiwillige Leistung
erstmalig gewähren.**

Deshalb:

Extra-Tipp:



**Jetzt herunterladen /
anfordern: Kostenlos.
Button klicken!**

Herzlichen Dank fürs Zuschauen und Zuhören –
und bis zum nächsten Mal!