



## Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

# Weihnachtsgeld

## Fragen und Fälle

Auch wer nicht mehr an den Weihnachtsmann glaubt, kann heutzutage noch einen Anspruch auf Weihnachtsgeld haben. „Weihnachtsgeld“ ist eine Sonderzahlung des Arbeitgebers, in der Regel ein jährlich gezahlter Einmalbetrag. Man bezeichnet solche Zahlungen auch als Jahressonderzahlung, betriebliche Sonderzahlung, 13. Gehalt, Gratifikation, Weihnachtsgatifikation, Jahresabschlusszahlung oder ähnliches. Im Folgenden wird der Einfachheit halber das Wort „Weihnachtsgeld“ verwendet.

### Habe ich überhaupt einen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Es gibt keinen im Gesetz geregelten Anspruch aller Arbeitnehmer auf Weihnachtsgeld. Einen Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld hat also nicht jeder!

*Carla arbeitet als Systemprogrammiererin in einem tarifgebundenen Betrieb der Metallindustrie, in dem Mehmet Betriebsratsmitglied ist. Carla fragt ihre Freundin Petra, die jetzt einen neuen Job in einer „Handwerksbude“ hat, ob sie dort auch Weihnachtsgeld bekommt. Petra ist sich nicht sicher. Mehmet, der dazu kommt, befragt Petra im Hinblick auf mögliche Anspruchsgrundlagen.*

### Anspruch aus Tarifvertrag?

Auch wenn sich „Weihnachtsgeld“ nach einem Geschenk der Arbeitgeberseite anhört, werden tarifvertragliche Ansprüche durch die Gewerkschaften in Auseinandersetzungen mit den Arbeitgeberverbänden erkämpft – sie wurden und werden den Arbeitnehmern nicht geschenkt.

*Die IG Metall-Mitglieder Carla und Mehmet aus dem vorigen Beispiel haben Anspruch auf die Jahressonderzahlung aus Tarifvertrag - auch wenn in ihren Arbeitsverträgen kein Weihnachtsgeld vorgesehen ist. Einzelvertragliche Verschlechterungen gegenüber dem geltenden Tarifvertrag sind unwirksam. Mehmet wird versuchen, im Gespräch mit Petra herauszufinden, ob in dem Handwerksbetrieb ein Tarifvertrag mit Weihnachtsgeldregelung besteht.*

Auf Ansprüche aus Tarifverträgen kann - außerhalb eines von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleichs - nicht rechtswirksam verzichtet werden.<sup>1</sup> Auch durch Verbandsaustritt kann sich der Arbeitgeber der tariflichen Zahlungspflicht nicht entziehen.<sup>2</sup>

### Anspruch aus Betriebsvereinbarung?

Das Weihnachtsgeld kann – wenn ein Betriebsrat existiert - durch Betriebsvereinbarung geregelt sein. Eine Betriebsvereinbarung ist allerdings unwirksam, wenn eine abschließende tarifliche Regelung anwendbar oder üblich ist.<sup>3</sup> Eine unwirksame Betriebsvereinbarung gibt keinen Rechtsanspruch. Nur ausnahmsweise kann sie in eine rechtsverbindliche einzelvertragliche Zusage umgedeutet werden, wenn besondere Umstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers unabhängig vom Bestehen der Betriebsvereinbarung hindeuten.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> § 4 Abs. 4 TVG.

<sup>2</sup> § 3 Abs. 3 TVG und § 4 Abs. 5 TVG.

<sup>3</sup> § 77 Abs. 3 BetrVG.

<sup>4</sup> BAG v. 24.1.1996 – 1 AZR 597/95.

Liegt hingegen eine wirksame Betriebsvereinbarung mit Anspruch auf Weihnachtsgeld vor, so kann ein einzelner Arbeitnehmer nicht wirksam darauf verzichten. Ein Verzicht ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam.<sup>5</sup>

### **Anspruch aus dem Arbeitsvertrag?**

*In einem nicht tarifgebundenen, betriebsratslosen Frisiersalon hat Svenja als Friseurin angefangen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag heißt es nur:*

*„§ 7 Weihnachtsgeld:*

*40% eines Monatsgehalts, zahlbar jeweils am 01. Dezember.“*

Wenn der Anspruch im Arbeitsvertrag – wie hier - ohne Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt vereinbart ist, muss der Arbeitgeber zahlen. Notfalls kann Svenja das Weihnachtsgeld vor dem Arbeitsgericht einklagen.

### **Anspruch aus betrieblicher Übung?**

*Frank arbeitet bei einem Software-Unternehmen. Es gibt dort weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung. Seit 1997 wird in dem Betrieb an alle Beschäftigten Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts gezahlt. Irgendwelche schriftlichen oder mündlichen Vereinbarungen gibt es nicht. „Wegen schlechter wirtschaftlicher Lage“ stellte die Firma die Weihnachtsgeldzahlung im Jahr 2005 vollständig ein.*

*Frank möchte wissen, ob er einen durchsetzbaren Rechtsanspruch auf „sein Weihnachtsgeld“ hat?*

Frank kann einen Anspruch aus betrieblicher Übung haben.

Eine betriebliche Übung liegt nach der Rechtsprechung in der Regel vor, wenn im Betrieb mindestens dreimal vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt wurde.<sup>6</sup> Falls hiernach eine betriebliche Übung besteht, haben auch neu eingestellte Arbeitnehmer sofort mit dem betriebsüblichen Auszahlungstermin Anspruch auf Zahlung.<sup>7</sup> Der infolge betrieblicher Übung entstandene Anspruch kann nur über eine Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern oder mit dem Druckmittel der Änderungskündigung, die ihrerseits gerichtlich überprüft werden kann, beseitigt oder geändert werden. Eine neue sogenannte negative betriebliche Übung ist hierzu nicht in der Lage (BAG v. 18.3.2009, 10 AZR 281/08).

Hat der Arbeitgeber bei früheren Zahlungen darauf hingewiesen, dass es freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistungen sind, auf deren Fortgewährung in folgenden Jahren kein Anspruch besteht, so entsteht keine betriebliche Übung. Auch ohne ausdrücklichen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt besteht trotz drei- oder mehrmaliger Zahlung keine betriebliche Übung, wenn der Arbeitgeber jährlich in beliebiger immer unterschiedlicher Höhe gezahlt hat<sup>8</sup>, oder wenn für die Arbeitnehmer des Betriebs erkennbar war, dass sich die Leistungszusagen des Arbeitgebers nur auf das jeweilige Kalenderjahr bezogen haben.<sup>9</sup>

So bei Formulierungen wie: „Auch in diesem Jahr freuen wir uns...“ oder „Dieses Jahr können wir erneut...“.

### **Bringt der Gleichbehandlungsgrundsatz Ansprüche auf Weihnachtsgeld?**

*IG Metall-Mitglied Erwin arbeitet in einem tarifgebundenen Betrieb und hat aus Tarifvertrag Anspruch auf 55 % eines Monatsentgelts als betriebliche Sonderzahlung. Sein Kollege Egon ist nicht in der IG Metall. Er hat keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und erhält kein Weihnachtsgeld. Er fühlt sich ungerecht behandelt und möchte auch Weihnachtsgeld wie Erwin. Zu Recht?*

<sup>5</sup> § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG.

<sup>6</sup> Ständige Rechtsprechung des BAG, z.B. v. 14.8.1996 - 10 AZR 69/96.

<sup>7</sup> BAG v. 10.8.1988 - 5 AZR 571/87 und v. 14.11.2001 - 10 AZR 152/01.

<sup>8</sup> BAG v. 28.2.1996 - 10 AZR 516/95.

<sup>9</sup> BAG v. 16.4.1997 - 10 AZR 705/96.

Wenn keine einzelvertragliche Zusage bzw. betriebliche Übung besteht und der Tarifvertrag nicht ausnahmsweise allgemeinverbindlich ist, haben Nichtgewerkschaftsmitglieder keinen Anspruch auf das tarifliche Weihnachtsgeld. Auf Gleichbehandlung können sie sich nicht berufen, weil die Gewerkschaftsmitgliedschaft ja gerade die Voraussetzung der Tarifbindung der Arbeitnehmer ist.<sup>10</sup> Will man als Arbeitnehmer die Tarifbindung, muss man eben der Gewerkschaft beitreten.

Wenn im Betrieb von Erwin und Egon allerdings alle anderen Nichtmitglieder außer Egon Weihnachtsgeld bekommen und Egon nur ausgeschlossen ist, weil „seine Nase“ dem Chef nicht passt, kann er sich auf Gleichbehandlung berufen.

Auch beim Weihnachtsgeld gilt der Grundsatz, dass Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen ausgeschlossen oder in deren Rahmen schlechter gestellt werden dürfen.<sup>11</sup> Die zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmer können die gleichen Leistungen wie die begünstigte Gruppe verlangen.<sup>12</sup>

Die verschiedenen Fallgruppen (z.B. Frauen und Männer, Angestellte und Arbeiter), in denen die Rechtsprechung einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz angenommen oder abgelehnt hat, können aus Platzgründen hier nicht dargestellt werden.<sup>13</sup>

### **Gibt es einen Anspruch, wenn ich vor dem Zahlungszeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide?**

*Svenja hat etwas Besseres gefunden und überlegt, ob sie aus dem genannten tarif- und betriebsratslosen Frisiersalon, in dem sie Anfang 2007 angefangen hat, schon im Oktober 2007 wieder ausscheiden soll.*

*Zur Erinnerung: § 7 des Arbeitsvertrags lautet: „Weihnachtsgeld: 40% eines Monatsgehalts zahlbar jeweils am 01. Dezember. „ Sie fragt, ob sie bei Eigenkündigung zum 31.10.2007 noch einen Anspruch auf Weihnachtsgeld hat – wenigstens anteilig. Außerdem interessiert sie noch, wie das wäre, wenn ein Tarifvertrag gelten würde.*

Eine einheitliche Antwort auf die Frage des vorzeitigen Ausscheidens lässt sich nicht geben. Da eine gesetzliche Regelung fehlt, muss man prüfen, woher der Anspruch kommt: aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Rechtsgrundlage? Je nach Ausgestaltung der jeweiligen Weihnachtsgeldregelung können die Folgen ganz unterschiedlich sein.

In manchen Tarifverträgen gibt es Ansprüche nur für Arbeitnehmer,

- deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstichtag noch besteht,
- die dem Betrieb seit mindestens sechs Monate angehören und
- ihr Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt haben.

Hiernach hätte Svenja also keinen Tarifanspruch, wenn sie vorzeitig – vor dem Auszahlungstichtag - selbst kündigt. Es gibt allerdings auch andere Tarifregelungen. Ob deren Voraussetzungen vorliegen, muss jeweils im Einzelfall geprüft werden; Gewerkschaftsmitgliedern hilft die örtliche Verwaltungs- oder Geschäftsstelle ihrer Einzelgewerkschaft.

Für außer- oder übertarifliches Weihnachtsgeld können nach Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen andere Leistungsvoraussetzungen gelten. Lautet z.B. die Bestimmung, dass die Sonderzahlung nur derjenige erhalten soll, dessen Arbeitsverhältnis am Stichtag (z.B. dem 01. Dezember) ungekündigt ist, so sollen laut Rechtsprechung nicht nur Eigenkündigungen, sondern

<sup>10</sup> §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG.

<sup>11</sup> BAG v. 30.3.1994 - 10 AZR 681/92.

<sup>12</sup> BAG v. 17.11.1998 - 1 AZR 147/98.

<sup>13</sup> Näheres dazu im Artikel von Werner Hinrichs in AiB 2006, 718 bis 720.

auch betriebsbedingte Arbeitgeberkündigungen den Anspruch ausschließen. Letztere aber nur, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ sind.<sup>14</sup>

### Beispiele aus der Rechtsprechung

Wird in einem Arbeitsvertrag die Zahlung eines „Weihnachtsgelds“ nur in bestimmter Höhe - ohne weitere Zusätze - zugesagt, so kann das so verstanden werden, dass der Anspruch nur besteht, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht.<sup>15</sup>

Wird dagegen in einem Arbeitsvertrag als „Weihnachtsgeld ein halbes Bruttomonatsgehalt zum 30. November d.“ versprochen und fehlen auch hier jegliche Zusatzbestimmungen, so kann - trotz der Bezeichnung „Weihnachtsgeld“ - bei einem Ausscheiden vor dem 30. November eine anteilige Zahlung verlangt werden, wenn die gerichtliche Auslegung ergibt, dass die Sonderzahlung reinen Entgeltcharakter hat.<sup>16</sup> So würde wohl auch der oben genannte § 7 des Arbeitsvertrags von Svenja im tariflosen Frisiersalon ausgelegt werden.

Dasselbe kann gelten, wenn ein Weihnachtsgeld ohne weitere Einschränkungen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Regelung der monatlichen Vergütung im Arbeitsvertrag versprochen wird.<sup>17</sup>

### Darf der Arbeitgeber einen entstandenen Anspruch auf Weihnachtsgeld widerrufen?

*Petra hat in ihrem neuen Arbeitsvertrag vom 1.2.2004 mit dem nicht tarifgebundenen Sanitärhandwerksunternehmen „Gas Wasser etc. OHG“ folgende Formulierung entdeckt: „§ 5 Alle Sonderzahlungen, insbesondere Weihnachts- und Urlaubsgeld können jederzeit und unbeschränkt widerrufen werden“. Petra fragt Carla abends in der Kneipe, ob das eigentlich seine Richtigkeit hat. Was wird Carla antworten?*

Ein derart weitreichendes und unbestimmtes Widerrufsrecht ist unwirksam. Nach BAG (Urteil v. 11.2.2009, 10 AZR 222/08) wäre erforderlich gewesen, dass für die Änderung ein triftiger Grund vorliegt und dieser bereits im Widerrufsvorbehalt beschrieben worden ist.

Außer einem Widerrufsvorbehalt kann auch ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag stehen. Will ein Arbeitgeber jede vertragliche Bindung verhindern, so muss er das gegenüber den Arbeitnehmern unmissverständlich zum Ausdruck bringen. Etwa durch die Formulierungen: „§ 5 Weihnachtsgeld wird nur freiwillig – ohne Anerkennung eines Rechtsanspruchs – gezahlt.“ oder „ein Anspruch kann aus der Zahlung nicht hergeleitet werden“ oder „Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“.

Die bloße Bezeichnung als „freiwillige soziale Leistung“ reicht nicht aus.<sup>18</sup> Liegt ein unmissverständlicher Freiwilligkeitsvorbehalt vor, so kann der Arbeitgeber jederzeit (auch im laufenden Jahr) frei bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen er Weihnachtsgeld gewähren will.<sup>19</sup>

### Kann das Weihnachtsgeld bei Zeiten ohne Arbeit gekürzt oder gestrichen werden?

*Frank ist im Februar schwer erkrankt. Im November gleichen Jahres fragt er – immer noch arbeitsunfähig - den mittlerweile im Software-Unternehmen gewählten Betriebsrat, ob er in diesem Jahr Weihnachtsgeld bekommen wird. Der Arbeitgeber ist (noch ...) nicht tarifgebunden und hat in den Arbeitsvertrag geschrieben: „Weihnachtsgeld: 50% eines Monatsgehalts. Bei Fehlzeiten, inklusive Krankheit, wird es für jeden Fehltag um ein zwanzigstel gekürzt. „ Was wird Bernd - der neue Betriebsratsvorsitzende – Frank antworten?*

<sup>14</sup> BAG v. 19.11.1992 - 1 AZR 264/91.

<sup>15</sup> BAG v. 30.3.1994 - 10 AZR 134/93.

<sup>16</sup> BAG v. 13.6.1991 - 6 AZR 421/89.

<sup>17</sup> BAG v. 21. 5. 2003 – 408/02.

<sup>18</sup> Urteil v. 11.4.2000 - 9 AZR 255/99.

<sup>19</sup> BAG v. 5.6.1996 - 10 AZR 883/95 sowie v. 12.10.2000 - 10 AZR 840/98.

Für den nicht tariflich abgesicherten Teil des Weihnachtsgelds gilt § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Danach können auch Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zur Kürzung führen. Es bedarf hierzu<sup>20</sup> einer entsprechenden Vereinbarung.<sup>21</sup> Nach § 4a Satz 2 EFZG darf das Weihnachtsgeld aber höchstens pro Krankheitstag um  $\frac{1}{4}$  eines jahresdurchschnittlichen Tagesverdienstes gekürzt werden.

*Antonia hat Anspruch auf 12 Monatsgehälter je 2000 € und ein nicht tarifvertragliches Weihnachtsgeld in Höhe von nochmals 2000 €.<sup>22</sup> Das Jahresentgelt beträgt daher insgesamt: 26.000 € (13 x 2000 €). Geteilt durch 260 Arbeitstage (52 Wochen x 5 AT) ergibt sich ein Tagesdurchschnittsverdienst von 100 €. Davon ein Viertel: 25 €.*

Die Sondervergütung von 2000 € ist also nach 80 krankheitsbedingten Fehltagen (25 € x 80) „aufgebraucht“. Antonia hätte bei entsprechender Kürzungsvereinbarung danach keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld mehr.

Jetzt ist Bernd klar, wie er Frank antworten muss: Wenn Frank ebenfalls 2000 € als Monatsgehalt und keine weiteren Sonderleistungen wie z.B. Urlaubsgeld erhält, bezieht er im Jahr 25.000,- € (12,5 x 2000 €). Geteilt durch 260 Arbeitstage: 96,15 €. Davon ein Viertel: 24,04 € pro Krankheitstag.

Nach dem Arbeitsvertrag dürfte der Arbeitgeber hingegen wie folgt kürzen: Weihnachtsgeld 50% von 2000 € = 1000 €. Davon ein zwanzigstel: 50 €.

Die Kürzung wäre also unter diesen Umständen viel zu hoch und damit insgesamt unwirksam. Obwohl das durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt ist, kann nach zutreffender Ansicht die vertraglich vorgesehene zu hohe Kürzung nicht in gerade noch zulässiger Höhe (im Beispiel: 24,04 € pro Krankheitstag) aufrechterhalten werden. Verstöße gegen § 4a Satz 2 EFZG würden dann nicht ausreichend geahndet. Der Arbeitgeber könnte bewusst in den Vertrag eine unzulässig hohe Kürzungsregelung aufnehmen und lediglich riskieren, auf die gesetzlich höchstzulässige Kürzung zurückzufallen.<sup>23</sup> Das wäre mit dem Schutzzweck des § 4a Satz 2 EFZG nicht vereinbar.

### **Muss ich das Weihnachtsgeld zurückzahlen, wenn ich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ausscheide?**

*Klaus hat ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld 2006 bezogen. Allerdings hat er die Firma im Februar 2007 aufgrund seiner Eigenkündigung verlassen. Muss er das Weihnachtsgeld an den ehemaligen Arbeitgeber zurückzahlen?*

Für nicht tariflich gesichertes Weihnachtsgeld bzw. den nicht gesicherten übertariflichen Teil dürfen auf einzelvertraglicher Grundlage oder in Betriebsvereinbarungen Rückzahlungsverpflichtungen vorgesehen werden.<sup>24</sup>

Diese sind nur begrenzt zulässig:

- Weihnachtsgeldzahlungen bis zu 200 €: Die Rückzahlungsklausel ist absolut unwirksam.
- Betrag über 200 €, aber unter einem Monatsverdienst: Bindungsfrist von drei Monaten - gerechnet vom Auszahlungstermin – zulässig.
- Eine volle Monatsvergütung oder mehr: Bindung länger als drei Monate nach Auszahlungstermin zulässig. Der Arbeitnehmer muss dann nach Ablauf der drei Monate noch zusätzlich bis Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist beim alten Arbeitgeber bleiben, wenn er die Rückzahlung vermeiden will.

<sup>20</sup> Außer bei (vgl. Fn. 21 und 22) unmissverständlichem Freiwilligkeitsvorbehalt: BAG v. 7.8.2002 - 10 AZR 709/01.

<sup>21</sup> Einzelvertraglich, im Wege einer Gesamtzusage, betrieblichen Übung, einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglichen Regelung.

<sup>22</sup> Beispiel nach: Erfurter Kommentar-Dörner § 5 EFZG Rdnr. 21.

<sup>23</sup> So argumentiert im Fall einer unangemessen niedrigen Ausbildungsvergütung auch das BAG v. 25.7.2002 - 6 AZR 311/00.

<sup>24</sup> Auch in Tarifverträgen gibt es manchmal wirksame Rückzahlungsregelungen. Dann ist auch das tariflich abgesicherte Weihnachtsgeld betroffen. In den Flächentarifen der Metallindustrie gibt es solche Regelungen nicht. Ansonsten muss man immer im jeweiligen Tarifvertrag nachsehen.

Ist die Klausel wirksam und tritt der Rückzahlungsfall ein, muss der Arbeitnehmer das Weihnachtsgeld an den Arbeitgeber zurückzahlen. Rückzahlungsklauseln, die nur an das Ausscheiden vor einem bestimmten Stichtag anknüpfen, können auch bei Kündigung durch den Arbeitgeber gelten, aber nur, wenn die Kündigung selbst sozial gerechtfertigt ist.<sup>25</sup>

### Was kann der Betriebsrat in Sachen Weihnachtsgeld unternehmen?

Bei übertariflichem Weihnachtsgeld darf der Arbeitgeber nicht „frei nach Schnauze“ vorgehen. Für die Verteilung der Zahlungen auf die Arbeitnehmer des Betriebs und in der Regel auch bei Verteilungsänderungen durch Kürzungen hat der Betriebsrat das per Einigungsstelle erzwingbare Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Außerdem hat er im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft<sup>26</sup> zu überwachen, dass im Betrieb die Tarifverträge eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

### Fazit

Das Weihnachtsgeld ist kein Geschenk, das man selbstverständlich „alle Jahre wieder“ bekommt. Auf „Großzügigkeit“ des Arbeitgebers ist kein Verlass, auch dann nicht, wenn es „der Firma gut geht“. In Mode gekommen ist vielmehr die Unternehmensphilosophie „Geiz ist geil“. So wirkt der geizige Kaufmann Scrooge aus dem „Weihnachtsmärchen“ von Charles Dickens fast schon wieder modern, wenn er gegenüber seinem Angestellten – laut – überlegt, für den Weihnachtsfeiertag einen Teil des Gehalts einzubehalten.<sup>27</sup> Vor der Wiederkehr solcher Zeiten und Sitten schützt nur gemeinsame Gegenwehr. Ohne Druck gibt's nichts – auch ein Argument für den Gewerkschaftsbeitritt.

Nicht nur zur Weihnachtszeit ...

---

<sup>25</sup> BAG v. 19.11.1992 – 10 AZR 264/91.

<sup>26</sup> § 2 Abs. 1 BetrVG.

<sup>27</sup> Charles Dickens. Ein Weihnachtslied in Prosa, 1843, Erste Strophe. Marleys Geist.