

## **Keine Jahressonderzahlung für Zahnmedizinische Fachangestellte während der Elternzeit**

*Das Landesarbeitsgericht Köln hat sich in seinem Urteil vom 22.07.2010 (Az.:7 Sa 1283/09) mit der Frage befasst, ob eine vom Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Übung gewährte Jahressonderzahlung auch für die Dauer der Elternzeit gezahlt werden muss.*

### **Der Fall**

Die Klägerin war seit 1999 beim Beklagten als Zahnmedizinische Fachangestellte beschäftigt. Nach der Geburt ihres Sohnes nahm sie für drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Das Arbeitsverhältnis wurde nach Ablauf der Elternzeit einvernehmlich beendet. Vor Beginn ihrer Elternzeit erhielt die Klägerin – wie auch die übrigen Mitarbeiter des beklagten Zahnarztes – jeweils eine zusätzliche Zahlung in Höhe eines Monatsgehalts mit der Gehaltsabrechnung im November ausbezahlt. Eine schriftliche Regelung hierüber existierte nicht. Auch der Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt keine entsprechende Aussage.

Der beklagte Zahnarzt leistete an die Klägerin mit der Gehaltsabrechnung für Juni 2005 eine anteilige Zahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts für die Zeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist/Elternzeit. Als die Parteien gegen Ende der Elternzeit in Verbindung traten, um das weitere Schicksal des Arbeitsverhältnisses zu besprechen, reklamierte die Klägerin für sich eine Nachzahlung der Jahressonderleistung in Höhe von insgesamt drei Bruttomonatsgehältern für die dreijährige Elternzeit. Die Zahnmedizinische Fachangestellte vertrat die Ansicht, sie habe unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen Anspruch auf die alljährliche Jahressonderzahlung, der sich auch auf die Jahre der Elternzeit beziehe. Mit der Zahlung habe der Zahnarzt die Betriebsstreue seiner Mitarbeiter belohnen wollen. Die Betriebszugehörigkeit habe auch während der Elternzeit fortbestanden.

Der beklagte Zahnarzt hat hingegen die Auffassung vertreten, dass der Klägerin während ihrer Elternzeit die betriebsübliche Jahressonderzahlung nicht zugestanden habe. Mit dieser Sonderzahlung habe er näm-

lich einzig und allein den Zweck verfolgt, die im laufenden Jahr erbrachten Leistungen zusätzlich zu belohnen. Er habe auch anderen Mitarbeitern, die sich in Elternzeit befunden hätten, keine Jahressonderleistung gezahlt.

### **Betriebliche Übung**

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus der die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen. Die betriebliche Übung entsteht allein durch die gleichartige, wiederholte Praktizierung eines bestimmten Verhaltens des Arbeitgebers, ohne dass es hierbei auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers ankommt. Es ist allein maßgeblich, wie die Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger das Verhalten ihres Arbeitgebers nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durften.

Die Klägerin hatte grundsätzlich unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen Rechtsanspruch auf die jährliche Sonderzahlung im Umfang eines Monatsgehaltes erworben, nachdem der beklagte Zahnarzt diese Zahlung mehr als drei Jahre hinweg jährlich vorbehaltlos erbracht hat.

### **Rechtscharakter der Jahressonderzahlung**

Ob der aus der betrieblichen Übung entstandene Anspruch der Zahnmedizinischen Fachangestellten jedoch auch während der Dauer ihrer Elternzeit fortbestanden hat, war nach Ansicht des Gerichts vom Rechtscharakter der von dem Beklagten erbrachten Leistung abhängig. Während der Dauer der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien. Dies bedeutet, dass die beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag suspendiert sind. Weder ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine vertraglich zugesagte Arbeitsleistung anzubieten und zu erbringen, noch ist der Arbeitgeber verpflichtet,

die für die Arbeitsleistung zugesagte Vergütung fortzuzahlen.

Handelte es sich bei der im vorliegenden Fall üblicherweise erbrachten jährlichen Sonderzahlung um ein zusätzliches Leistungsentgelt, also um eine zusätzliche Belohnung für die im laufenden Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistungen, so ist der Anspruch auf die Sonderzahlung während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ebenso suspendiert wie die Verpflichtung der Arbeitnehmerin zur Arbeitsleistung und die dem gegenüberstehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gehaltszahlung.

Sofern es sich bei der erbrachten Jahressonderzahlung um eine so genannte Gratifikation mit Mischcharakter handelt, wäre der Anspruch der Arbeitnehmerin ebenfalls suspendiert. Eine Gratifikation mit Mischcharakter liegt dann vor, wenn mit der Zahlung die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zusätzlich vergütet werden soll, daneben jedoch noch weitere Ziele verfolgt werden. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Sonderzahlung zusätzlich den Arbeitnehmer zu weiterer Betriebstreue motivieren soll. Werden mit einer Sonderzahlung also mehrere Zwecke verfolgt, müssen die den Zwecken korrespondierenden Zahlungsvoraussetzungen auch vollumfänglich vorliegen. War der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht verpflichtet, kann der Zweck einer zusätzlichen Belohnung erbrachter Leistungen nicht erreicht werden, so dass somit auch kein Anspruch auf eine Gratifikation mit Mischcharakter besteht.

Nur dann, wenn der mit einer Sonderzahlung verfolgte Zweck gänzlich außerhalb des Bereichs der Leistungsvergütung liegt, wird der Zweck der Sonderzahlung von der Suspendierung der Hauptleistungspflicht während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht berührt. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der ausschließliche Zweck der Sonderzahlung darin besteht, die Betriebstreue des Arbeitnehmers anzuerkennen und ihn zu weiterer Betriebstreue zu motivieren oder darin, dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsfreude zu machen. Derartige nicht leistungsbezogene Sonderzahlungen können daher grundsätzlich auch während der Elternzeit beansprucht werden.

Nach den allgemeinen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast hat jede Partei die für sie günstigen Rechtsvoraussetzungen darzulegen und zu beweisen. Die Zahnmedizinische Fachangestellte hatte daher im vorliegenden Fall zunächst darzulegen, dass die vom Beklagten betriebsüblich gezahlte Jahressonderleistung aufgrund ihres Rechtscharakters auch während eines Zeitraums, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, beansprucht werden kann. Diese Darlegung ist der Klägerin nicht gelungen. Es finden sich hingegen mehrere Anhaltspunkte dafür, dass es sich bei der geleisteten Sonderzahlung um ein reines Leistungsentgelt handeln sollte. Mit der Gehaltsabrechnung für Juni 2005 hatte die Klägerin eine anteilige Zahlung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts für die Zeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist/Elternzeit erhalten. Die Bezeichnung der Leistung als 13. Gehalt spricht nach Ansicht des Gerichts für ein reines Leistungsentgelt. Der Umstand, dass der beklagte Zahnarzt der Zahnmedizinischen Fachangestellten für das Kalenderjahr 2005 die Sonderzahlung nur anteilig gewährt hat, stellt darüber hinaus ein starkes Indiz dafür dar, dass mit der Sonderzahlung die Leistungserbringung und nicht die reine Betriebszugehörigkeit belohnt werden sollte.

### Fazit

Ob eine vom Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Übung gewährte Jahressonderzahlung auch für den Zeitraum einer Elternzeit zu erfolgen hat, ist vom Rechtscharakter dieser Leistung abhängig. Handelt es sich ausschließlich oder zumindest auch um eine zusätzliche Vergütung für erbrachte Leistungen, entfällt der Anspruch für den Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis ruht. Knüpft der Leistungszweck der Zahlung jedoch nur an die Betriebstreue oder andere nicht leistungsbezogene Kriterien an, bleibt der Anspruch auch während der Elternzeit bestehen.

*Prof. Dr. Annette Rabe, Sindelfingen  
Rechtsanwältin  
rabe@rpmed.de*

[www.rpmed.de](http://www.rpmed.de)

#### Impressum:

Ratajczak & Partner, Rechtsanwälte  
Posener Str. 1, 70165 Sindelfingen  
AG Stuttgart (PR 240005), Sitz Sindelfingen  
USt-Ident-Nr.: DE145149760

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:  
Dr. Detlef Gurgel

E-Mail der Redaktion: [redaktion@rpmed.de](mailto:redaktion@rpmed.de)  
Die Mitteilungen dieses Newsletters enthalten allgemeine Informationen zu rechtlichen Themen. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall können sie nicht ersetzen. Für die Richtigkeit der Information übernehmen wir keine Haftung.