

## **Sonderzahlungen auch in der Elternzeit**

Von Andreas Dittmann

Immer wieder stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, während dieser Zeit vom Arbeitgeber gezahlte Gratifikationen und Sonderleistungen ebenfalls wie die Mitarbeiter beanspruchen können, die tatsächliche Arbeitsleistung im Bezugszeitraum erbringen. Die meisten Gratifikationszahlungen werden mit einem Freiwilligkeits-Vorbehalt verbunden und an bestimmte Auszahlungs- bzw. Rückzahlungsvoraussetzungen gekoppelt. Die besonderen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Gratifikationszahlungen können im Arbeitsvertrag oder durch eine gesonderte Zusage des Arbeitgebers festgelegt werden.

Grundsätzlich gilt, dass während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, sondern die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Hauptleistungspflichten der Vertragsparteien suspendiert sind, das Arbeitsverhältnis also ruht. Demzufolge besteht das Arbeitsverhältnis auch während der Elternzeit rechtlich fort. Die Gratifikationszahlung kann daher nicht deshalb verweigert werden, weil der Arbeitnehmer sich während des Bezugszeitraums nicht in einem aktiven Arbeitsverhältnis befindet.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt suspendiert den Arbeitgeber nicht zwangsläufig von der Zahlungspflicht. Verspricht der Arbeitgeber bereits in seiner Leistungszusage unmissverständlich, dass seinen Arbeitnehmern eine nach Fälligkeit und Höhe eindeutig bestimmte Gratifikation „gewährt“ wird, kann er diese nicht mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt koppeln. Die Rechtsprechung sieht hierin ein in sich widersprüchliches Verhalten und hält eine solche Klausel daher für unwirksam, weil auf der einen Leistung eindeutig versprochen wird, die schlussendlich doch nur freiwillig sein soll.

Auch wenn der Arbeitgeber aufgrund eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt in seiner Entscheidung frei ist, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln die freiwillige Sonderzahlungen leistet. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Eine Ungleichbehandlung ist nur dann zulässig, wenn sachliche Kriterien dafür sprechen.

Wenn der Arbeitgeber ohne Einschränkungen allen Arbeitnehmern eine Weihnachtsgratifikation gewährt, gilt dies auch für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht. Es ist dem Arbeitgeber unbenommen, in seiner Zwecksetzung den Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses entfallen zu lassen oder anteilig zu kürzen. Entscheidend ist, dass er dies eindeutig

in der Gratifikationszusage von vornherein erklärt, denn er legt die Anspruchsvoraussetzungen fest. Eine sachfremde Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer liegt nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die allen anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Entscheidend ist dabei die Zweckbestimmung der Sonderzahlung.

*Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei Dittmann & Kahlau in Berlin-Mitte*