

## Mandanteninfo Juni 2007

### Sonderzahlungen im befristeten Arbeitsverhältnis: Einfacher durchzusetzen, als man denkt!

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) mit befristeten Arbeitsverhältnissen stehen nicht gerade auf der Sonnenseite des Arbeitsrechtes. Gegen das Befristungsende hilft noch nicht mal ein Sonderkündigungsschutz. Die betroffenen AN können sich meist nur sang- und klanglos verabschieden. Raum für Verhandlungen zur Zahlung einer Abfindung besteht in der Regel nicht.

Dem Versuch von Arbeitgebern, befristet Beschäftigte auch noch von solchen Jahressonderzahlungen auszuschließen, die kurz vor Ablauf der Befristung gezahlt wurden, setzt eine Entscheidung des BAG vom 28.03.2007 (Az. 10 AZR 261/06) ein Ende.

Der Kläger dieses Verfahrens war von **September 2003 bis zum 31.12.2004** befristet beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt zum Stichwort "Gratifikationen" unter anderem folgende Regelung:

- 1. Werden dem Angestellten Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.*
- 2. Der Angestellte ist verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 30.06. des Folgejahres aus Gründen endet, die der Angestellte zu vertreten hat oder aufgrund eigener Kündigung ausscheidet.*

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>**  
**Christopher Koll**  
**Verena Linz**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Anfang November 2004 teilte die Arbeitgeberin dem Kläger mit, dass sein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Als der Kläger erfuhr, dass die **anderen Arbeitnehmer Ende November 2004 eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Brutmonatsgehalts** erhalten hatten, machte er diesen Anspruch ebenfalls gegenüber der Arbeitgeberin geltend. Diese verweigerte die Zahlung unter anderem mit der Begründung, der Kläger sei von der Zahlung ausgeschlossen, weil am Auszahlungstag bereits festgestanden habe, dass sein Arbeitsverhältnis nicht über den 31.12.2004 hinaus fortgesetzt werden würde und damit der Anreiz für künftige Betriebstreue fehlen würde.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Arbeitgeberin durch die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln tatsächlich auch die zukünftige Betriebstreue belohnen wollte. Da der Anspruch auf die Sonderzahlung laut vertraglicher Vereinbarung nur ausgeschlossen sein sollte, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder eine Kündigung der Arbeitgeberin veranlasst hat, fällt die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Befristungsablauf aber nicht unter die Ausschlussgründe**.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich darüber hinaus mit der interessanten hypothetischen Frage befasst, wie der Fall zu entscheiden gewesen wäre, wenn weitere Anspruchsvoraussetzung wäre, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag ungekündigt war. Die Überlegung war insofern nahe liegend, als bereits zum Zeitpunkt der Auszahlung Ende November feststand, dass das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus nicht verlängert wird. Hierzu hat das Gericht die entscheidende Feststellung getroffen, dass die **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung nicht gleichzustellen ist**.

**Fazit:** Stellen Arbeitgeber bei Sonderzahlungen auf ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis als Anspruchsvoraussetzung ab, können befristet beschäftigte Arbeitnehmer sich erfolgreich darauf berufen, dass diese Voraussetzung für ihr Arbeitsverhältnis nicht gilt und die Sonderzahlung beanspruchen – auch wenn diese kurz vor Befristungsablauf ausgezahlt wurde.