

SONDERVERGÜTUNGEN

Oft erhalten Arbeitnehmer neben dem Grundgehalt weitere Sondervergütungen z.B. Weihnachtsgeld, Treueprämien, Gratifikationen, 13. Monatsgehalt, Anwesenheitsprämien oder Urlaubsgeld. In unserem Merkblatt geben wir Ihnen erste Hinweise. Wegen der weitreichenden finanziellen Folgen (Bindung für die Zukunft, Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich aller Arbeitnehmer) empfiehlt sich unbedingt die Einholung von Rechtsrat.

WAS SIND SONDERVERGÜTUNGEN?

Unter Sondervergütungen versteht man Leistungen des Arbeitgebers, die nicht regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt und die aus einem bestimmten Anlass oder zu einem bestimmten Termin gewährt werden. In der Praxis sind insbesondere das Weihnachts- oder Urlaubsgeld, das 13. Monatsgehalt, Jahresabschlussprämien oder Jubiläumsumszuwendungen relevant. Mit diesen Sondervergütungen sollen Mitarbeiter motiviert oder ihre Betriebstreue honoriert werden.

GIBT ES EINEN GESETZLICHEN ANSPRUCH AUF SONDERVERGÜTUNGEN, WIE WEIHNACHTS- ODER URLAUBSGELD?

Nein! Bei den Leistungen handelt es sich (zunächst) immer um freiwillige Leistungen der Arbeitgeber.

Achtung: Das Urlaubsgeld darf nicht mit dem gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt, sprich bezahlten Urlaub, verwechselt werden (vgl. IHK-Merkblatt „Gesetzlicher Urlaubsanspruch“).

WORAUS KANN SICH EIN ANSPRUCH AUF SONDERVERGÜTUNG ERGEBEN?

- aus dem **Einzelarbeitsvertrag**,
- aus einem anzuwendenden **Tarifvertrag** (vgl. IHK-Merkblatt „Geltung von Tarifverträgen“),

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen:
Franziska Edlin
Durchwahl: 089-5116-1490
Fax: 089-5115-8-1490
E-Mail: franziska.edlin@muenchen.ihk.de

Homepage: www.muenchen.ihk.de
Anschrift: : Balanstraße 55 – 59
81541 München
IHK-Service: 089 / 5116 - 0
Bearbeitet am: 05.August 2013

- aus einer sog. **betrieblichen Übung** (regelmäßige, gleichförmige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen, z.B. der Arbeitgeber zahlt mindestens 3 Jahre vorbehaltlos Weihnachtsgeld in Höhe ½ Monatsgehalts an seine Arbeitnehmer, ohne dass diesen ein Anspruch zugestanden hat),
- **aus einer Betriebsvereinbarung**
- aus einer **Gesamtzusage** (Arbeitgeber gibt einseitig bekannt, dass er jedem Arbeitnehmer unter von ihm festgelegten Voraussetzungen eine bestimmte Leistung gewährt),
- **aus dem** Gleichbehandlungsgrundsatz.

Achtung: Wenn Sie erstmals freiwillig beabsichtigen Sondervergütungen an Ihre Mitarbeiter zu leisten, sollten Sie die vertragliche Vereinbarung bzw. die Auszahlung mit einem Freiwilligkeits- oder einem Widerrufsvorbehalt versehen. Andernfalls sind Sie rasch auch für die Zukunft an die Auszahlung gebunden. Im Hinblick auf das seit dem 01.01.2002 auch auf Arbeitsverträge anwendbare Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, stellen die Gerichte allerdings immer wieder sehr hohe Anforderungen an die wirksame Formulierung von Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalten.

Da eine Beseitigung oder Kürzung von Sondervergütungen nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen zulässig ist, empfiehlt sich unbedingt die Einholung von Rechtsrat vor der Zusage solcher zusätzlichen Leistungen.

IN WELCHER HÖHE SIND SONDERVERGÜTUNGEN ZU LEISTEN?

Das ergibt sich entweder aus dem geltenden Tarifvertrag, dem Arbeitsvertrag, der Betriebsvereinbarung, der Gesamtzusage oder aus einer betrieblichen Übung. Dabei ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, wenn Sonderzahlungen aufgrund einer abstrakten Regelung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip gewährt werden (Tarifvertrag, Gesamtzusage, Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung oder vertragliche Einheitsregelung). Dann dürfen Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden.

KANN DER ANSPRUCH AUCH WIEDER BESEITIGT ODER GEKÜRZT WERDEN?

Das ist davon abhängig, welche rechtliche Grundlage der Zahlungsanspruch hat.

a) **Einzelarbeitsvertraglicher Anspruch**

Ist die vertragliche Vereinbarung und die jeweilige Auszahlung mit einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden, kann die Zahlung mit Hinweis darauf eingestellt oder geändert werden.

Fehlt ein Freiwilligkeitsvorbehalt kommt nur eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung in Betracht. **Auf die Formulierung der Freiwilligkeitsvorbehalte sowohl im Arbeitsvertrag als auch bei der jeweiligen Auszahlung muss besonderes Augenmerk gerichtet werden (s.o.).**

Auch besteht die Möglichkeit, einen Widerrufsvorbehalt zu vereinbaren, der aber detaillierte Vorgaben erfüllen muss. Im Unterschied zum Freiwilligkeitsvorbehalt, der die Entstehung des Anspruchs verhindert, setzt der Widerruf einen entstandenen Anspruch voraus, der unter erleichterten Voraussetzungen entzogen werden kann.

b) **Gesamtzusage**

Die vorstehenden Ausführungen zum einzelarbeitsvertraglichen Anspruch gelten im Wesentlichen sinngemäß.

c) **Betriebliche Übung**

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Beseitigung durch eine sog. „entgegengesetzte betriebliche Übung“ **nicht mehr möglich**. Der Anspruch auf Sonderzahlung kann nur durch eine einvernehmliche Übereinkunft oder einseitig durch eine Änderungskündigung beseitigt oder gekürzt werden.

d) **Tarifvertraglicher Anspruch**

Hier muss sich die Möglichkeit einer Kürzung oder Streichung aus dem Tarifvertrag ergeben. Darüber hinaus kann die Sondervergütung durch Abschluss eines neuen Tarifvertrages beseitigt oder geändert werden. (Aber Achtung: Im Fall der Kündigung oder des Ablaufs des Tarifvertrages gilt die Verpflichtung zur Zahlung weiter, bis sie durch eine „andere Abmachung“ ersetzt wird, § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz; eine „andere Abmachung“ kann auch eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Abrede sein).

e) **Betriebsvereinbarung**

Entweder ist dort bereits die Möglichkeit einer Kürzung oder Streichung festgelegt; andernfalls kann auch eine neue Betriebsvereinbarung die alte Regelung ersetzen. Denkbar ist aber auch die Kündigung der Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber (sachlicher Grund erforderlich, s.o.).

Im Verhältnis von individualvertraglichen Ansprüchen und Betriebsvereinbarungen gilt grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip, d.h. vertraglich begründete Ansprüche

des Arbeitnehmers dürfen nachträglich durch Betriebsvereinbarung nur beschränkt werden, wenn die Neuregelung bei kollektiver Betrachtung insgesamt nicht ungünstiger ist.

Dabei ist der **Gleichbehandlungsgrundsatz** zu berücksichtigen (siehe oben). Das heißt, die Sondervergütung kann nicht nur gegenüber einzelnen Arbeitnehmern eingestellt werden (Ausnahme: es besteht ein sachlicher Differenzierungsgrund, s.o.).

HAT AUCH EIN AUSSCHIEDENDER MITARBEITER ANSPRUCH AUF EINE SONDERVERGÜTUNG?

Bei Arbeitnehmern, die **vorzeitig** (vor Ablauf des Bezugsjahres bzw. vor Auszahlung der Sondervergütung) ausscheiden, stellt sich die Frage, ob sie zumindest Anspruch auf Auszahlung einer anteiligen Sondervergütung haben. Das **richtet sich nach** dem vom Arbeitgeber **mit der Sondervergütung verfolgten Zweck**.

- Bei Sondervergütungen mit **reinem Entgeltcharakter**, bei denen der Arbeitgeber die Arbeitsleistung zusätzlich vergüten will, hat der Arbeitnehmer **Anspruch auf eine anteilige** Auszahlung .
- Bei Sondervergütungen mit **Gratifikationscharakter (Betriebstreue)**, mit denen **allein** die **(künftige) Betriebstreue des Arbeitnehmers belohnt** werden soll, besteht **kein Anspruch** auf eine (anteilige) Zahlung, wenn am vereinbarten **Stichtag** kein Arbeitsverhältnis mehr besteht, bzw. dieses (wirksam) gekündigt ist. Dass allein die Betriebs-treue belohnt werden soll, muss sich aber deutlich aus der zugrundeliegenden Vereinbarung ergeben und die Sondervergütung darf keinen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen.
- Wird mit der Sondervergütung auch die Arbeitsleistung vergütet (Sondervergütung mit Mischcharakter) gelten nach neuerer Rechtsprechung die o.g. Grundsätze zu den Sondervergütungen mit Entgeltcharakter.

HABEN AUCH ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF EINE SONDERVERGÜTUNG, DIE GAR NICHT GEARBEITET HABEN (KRANKHEIT, ELTERNZEIT, ETC.)?

Ruht das Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit) so ist auch hier nach dem mit der Sondervergütung verfolgten Zweck (s.o.) zu unterscheiden:

- Bei Sondervergütungen mit reinem **Entgeltcharakter**, kann auch ohne ausdrückliche Kürzungsregelung eine **Minderung** der Sondervergütung stattfinden, wenn für diese Zeiten kein Entgelt(fortzahlungs)anspruch besteht (also keine Minderung für Urlaubs- und Mutterschutzzeiten oder Krankheitszeiten mit Entgeltfortzahlung).

- Bei Sondervergütungen mit **Gratifikationscharakter** besteht **grundsätzlich** ein **ungeminderter Anspruch** auf die volle Sondervergütung. Es kann jedoch eine Kürzungsmöglichkeit vereinbart werden.
- Für Sondervergütungen mit **Mischcharakter** besteht ebenfalls ein **ungeminderter Anspruch** auf die volle Sondervergütung. Auch hier kann eine Kürzungsmöglichkeit vereinbart werden.

Für welche Fehlzeiten **Kürzungsvereinbarungen** zulässig sind, ist im Einzelfall zu prüfen.

IN WELCHEN FÄLLEN KANN DIE SONDERVERGÜTUNG DURCH DEN ARBEITGEBER ZURÜCKGEFORDERT WERDEN?

Die Möglichkeit eines Arbeitgebers, eine Sondervergütung vom Arbeitnehmer zurückzufordern, der kurz nach Erhalt der Zahlung z.B. kündigt und ausscheidet, besteht nur bei **besonderer Vereinbarung** im Arbeits-, Tarifvertrag, der Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung. Zulässig ist eine solche Rückzahlungsvereinbarung für **Sondervergütungen mit Gratifikationscharakter**, deren Zweck die Belohnung der Betriebstreue ist. Auch an die Wirksamkeit von Rückzahlungsvereinbarungen stellen die Gerichte hohe Anforderungen. Maßstab für die Wirksamkeit der Rückzahlungsklauseln ist unter anderem, dass durch sie eine Kündigung nicht über Gebühr behindert werden darf. Je nach der Höhe der Sondervergütung haben die Gerichte unterschiedliche Bindungszeiten für zulässig angesehen.

Achtung: Dagegen kann für **Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter keine Rückzahlungsverpflichtung** vereinbart werden .

HINWEIS:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK München für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

Es kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.