

## SONDERVERGÜTUNGEN

Oft erhalten Arbeitnehmer neben dem Grundgehalt aus bestimmten Anlässen Einmalzahlungen. Beispiele sind Weihnachtsgeld, Gratifikationen, das 13. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld. In unserem Merkblatt geben wir Ihnen erste Hinweise, was bei derartigen Zahlungen zu beachten ist. Insbesondere wegen der weitreichenden finanziellen Folgen (Bindung für die Zukunft, Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich aller Arbeitnehmer) ist bei diesem Thema die Einholung von Rechtsrat empfehlenswert.

### WAS SIND SONDERVERGÜTUNGEN?

Unter Sondervergütungen versteht man Leistungen des Arbeitgebers, die nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen, sondern – meist einmal jährlich - 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 Jubiläumszuwendungen relevant.

### GIBT ES EINE GESETZLICHE PFLICHT ZUR ZAHLUNG VON SONDERVERGÜTUNGEN, WIE WEIHNACHTS- ODER URLAUBSGELD?

**Nein!** Eine allgemeine gesetzliche Pflicht besteht nicht. Rechtsgrundlage kann zum Beispiel eine individuelle Vereinbarung oder ein Tarifvertrag sein.

**Achtung:** Das Urlaubsgeld darf nicht mit dem gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt verwechselt werden. Urlaubsentgelt meint die Fortzahlung der Vergütung während des Urlaubs, auf die jeder Arbeitnehmer Anspruch hat. Als Urlaubsgeld wird dagegen üblicherweise eine Einmalzahlung bezeichnet, die meist im Sommer gezahlt wird.

### WORAUS KANN SICH EIN ANSPRUCH AUF SONDERVERGÜTUNG ERGEBEN?

- aus dem **Einzelarbeitsvertrag**,
- aus einem anzuwendenden **Tarifvertrag**
- aus einer sog. **betrieblichen Übung** (regelmäßige, gleichförmige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeit-

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen:  
Dr. Frauke Kamp, Franziska Edlin  
Tel: 089-5116-1256 / -1490  
frau.kamp@muenchen.ihk.de  
E-franziska.edlin@muenchen.ihk.de

Homepage: [www.muenchen.ihk.de](http://www.muenchen.ihk.de)  
Anschrift: : Max-Joseph-Straße 2  
80333 München  
IHK-Service: 089 / 5116 - 0  
Bearbeitet: November 2019

nehmer 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  $\frac{1}{2}$  Monatsgehalts an seine Arbeitnehmer

- **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 (von einem Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung dürfen nicht in diskriminierender Weise bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen ausgeschlossen werden).

## IN WELCHER HÖHE SIND SONDERVERGÜTUNGEN ZU LEISTEN?

Das ergibt sich aus der einschlägigen Rechtsgrundlage, wie dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag, der Betriebsvereinbarung, der Gesamtzusage oder der betrieblichen Übung. Dabei ist auch der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, wenn Sonderzahlungen aufgrund einer abstrakten Regelung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip gewährt werden. Dann dürfen Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden.

## KANN DER ANSPRUCH AUCH WIEDER BESEITIGT ODER GEKÜRZT WERDEN?

Das ist davon abhängig, welche Grundlage der Zahlungsanspruch hat.

### a) Individuelle Regelung

Wenn der Arbeitgeber bei der Zahlung eine klare Erklärung abgibt, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt und ein Rechtsanspruch für die Zukunft ausgeschlossen ist, entsteht kein weiterer Anspruch. Ob und in welcher Höhe etwa im Folgejahr eine weitere Zahlung erfolgt, kann der Arbeitgeber dann wiederum frei entscheiden. Allerdings muss eine klare und konkrete Freiwilligkeitserklärung bezogen auf eine bestimmte Zahlung abgegeben werden. Die früher üblichen allgemeinen Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte für jegliche Art von Zusatzzahlung bereits im Arbeitsvertrag sind problematisch. Von der Rechtsprechung wird es als intransparent und damit unwirksam angesehen, wenn ein Zahlungsanspruch an einer Stelle im Vertrag zugesagt wird, an anderer Stelle aber unter einen allgemeinen Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt gestellt wird.

### 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. 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.

Allgemein 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 im Lauf des Jahres erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergüten soll, hat der Arbeitnehmer **Anspruch auf eine anteilige** Auszahlung.
- Bei Sondervergütungen, mit denen **allein** ein Anreiz für **(künftige) Betriebstreue des Arbeitnehmers** geschaffen 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 Betriebstreue belohnt werden soll, muss sich aber deutlich aus der zugrundeliegenden Vereinbarung ergeben und die Sondervergütung darf keinen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen.

- Werden mit der Sondervergütung beide Zwecke verfolgt (Sondervergütung mit Mischcharakter) gelten nach der Rechtsprechung die o.g. Grundsätze zu den Sondervergütungen mit Entgeltcharakter.

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.