

# Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



## SONDERAUSGABE:

### SONDER- UND EINMAL- ZAHLUNGEN

Alle Beschäftigten freuen sich, wenn ihre Arbeit finanziell belohnt wird. Deshalb zahlen Arbeitgeber Gratifikationen.

#### GRATIFIKATIONEN ...

... freiwillige Leistungen aus besonderem Anlass. Nicht allen Kollegen reicht ein Lob, einige wünschen sich ein finanzielles Plus.



### Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

# [ Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

jeder Beschäftigte freut sich, wenn seine Arbeit belohnt wird. Die Freude wird umso größer, wenn zusätzlich zum Lob noch etwas Geld fließt. Dafür gibt es Gratifikationen etc. Allerdings plagt viele Beschäftigte angesichts der schwächelnden Wirtschaft gerade jetzt die Sorge, dass sie eine einmal zugesicherte Sonderzahlung wie etwa ein Urlaubsgeld nicht in voller Höhe erhalten. Doch die Kürzung einer Sonderzahlung ist längst nicht immer zulässig. Ob Ihr Arbeitgeber eine zusätzliche Leistung reduzieren oder sogar gänzlich streichen darf, hängt vom Einzelfall ab. Damit Sie Ihre Kollegen richtig beraten können, beantworte ich Ihnen die wichtigsten Fragen zu diesem Thema in dieser Ausgabe. Es wird jedoch u. U. auch Fälle geben, in denen Ihre Kollegen zwar einen rechtlichen Anspruch haben, die Auszahlung in voller Höhe den jeweiligen Arbeitgeber jedoch in existenzielle Schwierigkeiten bringt. Was Sie dann tun können, lesen Sie in dieser Ausgabe. Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihre Friederike Becker-Lerchner

*Friederike Becker-Lerchner*

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

## Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1 & S. 7: Dan Race; S. 5: Butch; S. 10: Bundi – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Sonder- und Einmalzahlungen“ liegt der Ausgabe 05/2026 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

# Inhalt

## PRAXISWISSEN

Einmal- und Sonderzahlungen: Ihre Mitbestimmungsrechte ..... Seite 3

Ihr Arbeitgeber möchte eine Vereinbarung ändern? Das können Sie tun ..... Seite 4

Alle vergleichbaren Kollegen werden gleich behandelt? So prüfen Sie das! ..... Seite 5

Wann Ihr Arbeitgeber eine Sonderzahlung zurückfordern kann ..... Seite 8

Ihr Arbeitgeber möchte Sondervergütungen ändern? Das geht nicht einseitig! ..... Seite 11

Hier reden Sie bei den Zahlungen mit ..... Seite 12

## SCHWERPUNKTTHEMA

Wann haben Sie und Ihre Kollegen einen Anspruch auf eine Sonderzahlung? ... Seite 6–7

## BETRIEBSVEREINBARUNG

Leistungsbezogene Vergütung ..... Seite 9

## IHRE FRAGEN

Urlaubsgeld bei Eigenkündigung? ..... Seite 10

Darf unser Arbeitgeber das Urlaubsgeld bei Elternzeit kürzen? ..... Seite 10

Einmal- und Sonderzahlungen | Lesezeit 2 Minuten

## Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte, um günstige Bedingungen bei Lohn und Gehalt auszuhandeln

Sie und viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen erhalten zusätzlich zum Gehalt Sonder- und Einmalzahlungen. Die Beweggründe Ihres Arbeitgebers, Sonderzahlungen zu leisten, sind dabei meist sehr unterschiedlich. Da Sonderzahlungen auch immer wieder Auslöser für Auseinandersetzungen sind, vereinbaren die meisten Arbeitgeber heute klare arbeitsvertragliche Regelungen für die jeweiligen Zahlungen. Betreffen die Regelungen eine Vielzahl von Verträgen und handelt es sich also um eine kollektive Angelegenheit, greift Ihr Mitbestimmungsrecht in Sachen Lohn und Gehalt. Sie haben in diesen Fällen beste Möglichkeiten, mitzugestalten. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und handeln Sie günstige Bedingungen für Ihre Kollegen aus.

### Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Lohngestaltung

Ihr Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt gerade bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden. Dazu gehören auch Sonderzahlungen. Denn der Lohn im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG umfasst jede Geld- und Sachleistung. Sie können allerdings nicht bei allen Fragen mitreden. Ihr Mitspracherecht ist beschränkt auf die Frage, nach welchen Kriterien die freiwilligen Leistungen an Sie und Ihre Kollegen verteilt werden sollen (Verteilungsgrundsätze).



### BEISPIEL

#### Änderung von Verteilungsgrundsätzen

Ihr Arbeitgeber will Kosten sparen. Deshalb widerruft er eine freiwillig gewährte, jederzeit widerrufliche Zulage wie z. B. das Urlaubsgeld gegenüber allen Kollegen, die diese Zulage erhalten. Er beabsichtigt allerdings, diese Zulage in Zukunft nach neuen Kriterien zu vergeben. In diesem Moment kommt Ihr Mitbestimmungsrecht bei den Verteilungsgrundsätzen zum Tragen. Die Grundentscheidung, ob und in welchem Umfang er die Zulage widerruft, bleibt allerdings mitbestimmungsfrei.



### ACHTUNG

#### Auch bei Änderungen reden Sie mit

Auch die Änderung der Art und Weise, wie Verteilungsgrundsätze bislang gehandhabt wurden, ist mitbestimmungspflichtig. Eine mitbestimmungspflichtige Änderung liegt vor, wenn Ihrem Arbeitgeber ein Spielraum für eine veränderte Verteilung bleibt.

### Keine Mitbestimmung bei Streichen von Zulagen

Gerade in wirtschaftlich unsicheren und schwierigen Zeiten kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber übertarifliche Zulagen streichen oder kürzen. Darauf können Sie keinen Einfluss neh-

men. Diese Maßnahmen sind nicht von Ihrem Mitbestimmungsrecht erfasst.

Etwas anderes gilt allerdings, wenn Ihr Arbeitgeber eine Zulage bei verschiedenen Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich stark kürzt. Denn dann ändern sich meist die vereinbarten Verteilungsgrundsätze.

Reduziert sich aber das gesamte Volumen der Zulagen auf null, besteht auch kein Verteilungsspielraum mehr. Deshalb greift Ihr Mitbestimmungsrecht in diesen Fällen wiederum nicht.

### Kein Mitbestimmungsrecht bei der Höhe

Ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten sind zudem weitere Grenzen gesetzt: Bei der Frage, „ob“ Ihr Arbeitgeber freiwillige, übertarifliche Leistungen zahlt und wie hoch diese ausfallen, haben Sie als Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte.

Auch über den Zweck der Leistung sowie die Eingrenzung des begünstigten Personenkreises entscheidet Ihr Arbeitgeber mitbestimmungsfrei.

### Wie so häufig gilt auch hier: Keine Regel ohne Ausnahme

Hier besteht eine solche Ausnahme bei der Lohnhöhe bei sogenannten leistungsbezogenen Entgelten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Danach können Sie bei der Festlegung von Akkord- und Prämienätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten mitbestimmen.

### Wenn Ihr Arbeitgeber Sie ignoriert: So reagieren Sie richtig

Haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und ignoriert Ihr Arbeitgeber dieses oder scheitern die Verhandlungen, können Sie die Einigungsstelle anrufen.

### Drohen Sie ein Einigungsstellen-Verfahren an

Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber mit, dass Sie die Einigungsstelle einschalten, riskieren Sie, dass er Ihnen androht, die Zulage komplett zu streichen. Schließlich liegt die Entscheidung darüber, ob er eine Einmal- bzw. Sonderzahlung gewährt, bei ihm. Mit diesem Risiko müssen Sie also leben. Ich meine jedoch, dass Sie Ihrem Arbeitgeber im Zweifel auch Grenzen aufzeigen müssen. Lassen Sie sich jedoch nicht davon abhalten, die Verteilungskriterien Ihres Arbeitgebers sorgfältig zu prüfen, eigene Kriterien zu erarbeiten und diese in ein Einigungsstellen-Verfahren einzubringen.

Änderungen von Sonderzahlungs-Abreden | Lesezeit 2 Minuten

## Ihr Arbeitgeber möchte eine Vereinbarung ändern? Das können Sie tun

Sei es aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebs oder bedingt durch die Verschlechterung von Leistungen eines Kollegen bzw. einer Kollegin: Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Änderungen bei den Sonderzahlungen vornehmen möchten. So ohne Weiteres geht das allerdings nicht. Und zwar selbst dann nicht, wenn es für ein Unternehmen einen Standortsicherungsvertrag und eine Betriebsvereinbarung zur Reduzierung der Sonderzahlungen gibt.

### Arbeitgeber ist grundsätzlich an die Auszahlung gebunden

Grundsätzlich gilt: Hat Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Sonderzahlung zugesagt bzw. ist er/sie aufgrund eines anwendbaren Tarifvertrags verpflichtet, muss er/sie dieser Pflicht auch nachkommen. Etwas anderes gilt nur, wenn die entsprechende Regel von vornherein an einen Freiwilligkeitsvorbehalt geknüpft wurde. Mit einem solchen stellt Ihr Arbeitgeber klar, dass es sich bei der Prämie um eine freiwillige Leistung handelt, über die er auch in Zukunft frei entscheiden will. Er verhindert auf diese Weise das Entstehen einer betrieblichen Übung als Anspruchsgrundlage für zukünftige Zahlungen.

### Voraussetzungen der betrieblichen Übung

Die Voraussetzungen für die betriebliche Übung sind, dass Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin die Gratifikation mindestens 3-mal in Folge in gleicher Höhe gezahlt hat, ohne dabei einen Freiwilligkeitsvorbehalt ausgesprochen zu haben. Hat Ihr Arbeitgeber 3-mal vorbehaltlos gezahlt, muss er die jeweilige Sonderzahlung in jedem weiteren Jahr ebenfalls auszahlen. Die Höhe und der Auszahlungszeitpunkt richten sich nach dem vorangegangenen Jahr.

### Wenn eine betriebliche Übung entstanden ist

Ist erst einmal eine betriebliche Übung entstanden, haben Sie gute Karten, dass ein Anspruch besteht, den Ihr Arbeitgeber nicht ohne Weiteres aus dem Weg räumen kann. Er müsste sich mit Ihnen einvernehmlich auf eine Kürzung bzw. den Wegfall der jeweiligen Sonderzahlung einigen. Darauf sollten Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich nur in begründeten Fällen einlassen. Ein solcher Fall könnte z. B. gegeben sein, wenn Ihr Arbeitgeber in Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen Lage tatsächlich so sehr in Schwierigkeiten ist, dass die Auszahlung z. B. eines Urlaubsgelds die Existenz Ihres Betriebs gefährden würde. Sollten Sie bzw. Kollegen in eine solche Situation geraten, empfehle ich Ihnen, in einer entsprechenden Vereinbarung auch die Zusicherung festzuhalten, dass die frühere Vereinbarung wieder auflebt, sobald die wirtschaftliche Krise überstanden ist.

### Wenn Ihr Arbeitgeber sich den Widerruf vorbehält

Viele Arbeitgeber behalten sich erst recht in Zeiten wie diesen den jederzeitigen Widerruf einer Sonderzahlung vor. Der Widerruf ist allerdings nur für auf künftige Zahlungen möglich. Behält sich Ihr Arbeitgeber Eingriffe in bestehende Vergütungsregeln vor, darf er dies nach billigem Ermessen tun (§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Ihr Arbeitgeber muss dabei seine Interessen gegenüber Ihren Kollegen abwägen. Danach bedarf es bei dem Widerruf von variablen Gehaltsbestandteilen eines Grundes. Und zwar auch

dann, wenn sich Ihr Arbeitgeber den Widerruf nach freiem Ermessen vorbehalten hat.



### MEIN TIPP

#### Hier können Ihre Kolleginnen und Kollegen auf Weitergewährung der Zahlung bestehen

Widerruft Ihr Arbeitgeber eine zusätzliche Leistung unter Missachtung Ihres Mitbestimmungsrechts, ist der Widerruf unwirksam. Das hat zur Folge, dass Ihre vom Widerruf betroffenen Kollegen einen einklagbaren Anspruch auf Weitergewährung der übertariflichen Leistung in der bisherigen Höhe haben.

### Sonderzahlungen im Formulararbeitsvertrag

Vereinbart Ihr Arbeitgeber Sonderzahlungen üblicherweise in einem Formulararbeitsvertrag, werden die Vereinbarungen an den Vorgaben der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemessen. Das hat Auswirkungen auf Widerrufsvorbehalte, mit denen Ihr Arbeitgeber freiwillige Zulagen widerrufen will. Denn seit der Reform des Schulrechts können Sie und Ihre Kollegen die Rechtmäßigkeit der Vereinbarung eines Widerrufs überprüfen lassen und die Regelung so zu Fall bringen.



### MEIN TIPP

#### Widerruf überprüfen

Möchte Ihr Arbeitgeber eine freiwillige Zulage widerrufen, raten Sie Ihrem betroffenen Kollegen, zu prüfen bzw. prüfen zu lassen, ob die entsprechende Vereinbarung rechtmäßig ist.



### § 315 Abs. 1, 2 BGB

#### Bestimmung der Leistung durch eine Partei

- 1) Soll die Leistung durch einen Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.
- 2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

Gleichbehandlungsgrundsatz | Lesezeit 2 Minuten

## Alle vergleichbaren Kollegen werden gleich behandelt? So prüfen Sie das!

Trifft Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin regelmäßig Vereinbarungen über Sonderzahlungen, sollten Sie als Betriebsrat 2 Punkte besonders im Auge behalten: zum einen die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und zum anderen eine eventuell vorliegende Sittenwidrigkeit.

### Bei Sonderzahlungen muss Ihr Chef den Gleichbehandlungsgrundsatz berücksichtigen

Es ist grundsätzlich Sache Ihres Arbeitgebers, auszuwählen, wem er eine Sonderzahlung gewährt. Er muss seine Auswahl jedoch immer unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes treffen.

Nach diesem ist Ihr Arbeitgeber bzw. ist Ihre Arbeitgeberin verpflichtet, alle Kolleginnen und Kollegen, die vergleichbar sind, auch gleich zu behandeln. Er darf Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht willkürlich, also ohne sachlichen Grund, vergleichbaren Kollegen gegenüber benachteiligen oder bevorzugen.

Maßgeblich ist dabei letztlich immer, ob eine unsachliche Differenzierung vorliegt. Das heißt: Zahlt Ihr Arbeitgeber allen oder einer nach objektiven Merkmalen abzugrenzenden Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z. B. allen Sachbearbeitern) eine Gratifikation, darf er einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht willkürlich von dem Bezug ausschließen.

Kolleginnen und Kollegen, die bei einer Sonderzahlung benachteiligt wurden, können Gleichbehandlung, also eine höhere Zahlung, verlangen. Empfehlen Sie benachteiligten Kolleginnen und Kollegen, eine eventuell vorhandene Differenz konsequent nachzufordern.

### Wann eine Ungleichbehandlung okay ist

Eine Ungleichbehandlung ist ausnahmsweise zulässig, wenn es dafür einen sachlichen rechtfertigenden Grund gibt. Darüber hinaus bedeutet Gleichbehandlung auch nicht, dass alle Kolleginnen und Kollegen gleich viel erhalten müssen. Unterschiedliche Zahlungen sind vielmehr möglich, wenn sie sich aus den Zielen ergeben, die Ihr Arbeitgeber mit seiner Zahlung verfolgt.

So darf Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin z. B. eine Sonderzahlung nach Leistungen staffeln, wenn er/sie dazu Kriterien und Regeln aufstellt. Und er darf Kolleginnen und Kollegen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis die Zahlung verweigern, wenn diese der Betriebsbindung dient.



### MEIN TIPP

#### Setzen Sie sich für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ein

Sorgen Sie als Betriebsrat für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Nutzen Sie dafür Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Stellen Sie Ungleichbehandlungen fest, bitten Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin, Abhilfe zu schaffen.

### Ungleichbehandlung kann teuer werden

Machen Sie Ihren Arbeitgeber dabei darauf aufmerksam, dass eine unzulässige Ungleichbehandlung teure Folgen haben kann. Denn verklagt ein betroffener Kollege bzw. eine Kollegin Ihren Arbeitgeber auf Gleichbehandlung, muss Ihr Arbeitgeber diesen/diese rückwirkend gleichstellen.

### Überprüfen Sie die Vereinbarung auch auf Sittenwidrigkeit

Vergütungsregeln sind nichtig, wenn sie den Tatbestand des Lohnwuchers erfüllen (§ 138 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch). Dieser ist gegeben, wenn eine Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht und Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin eine Zwangslage, die Unerfahrenheit, den Mangel an Urteilsvermögen oder die erhebliche Willensschwäche eines Kollegen oder einer Kollegin ausgenutzt hat.

In Bezug auf Prämienregelungen heißt das: Ihr Arbeitgeber gerät in den Bereich des Lohnwuchers, wenn er einen Kollegen über Gebühr am Wirtschafts- und Betriebsrisiko beteiligt, wenn also der variable Anteil übermäßig hoch ist.

## INFO: Gleichbehandlungsgrundsatz

### Welche Bedeutung er hat

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass der Arbeitgeber bei begünstigenden Maßnahmen für seine Arbeitnehmer keine einzelnen Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen schlechter stellen darf als andere, mit ihnen vergleichbare Arbeitnehmer.



Gratifikationen | Lesezeit 4 Minuten

# Wann haben Sie und Ihre Kollegen einen Anspruch auf eine Sonderzahlung?

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Sonderzahlung gibt es nicht. Allerdings können Sie und Ihre Kollegen einen Rechtsanspruch aus anderen Gründen haben.

## Was alles zu Gratifikationen zählt

Als Gratifikationen werden alle freiwilligen Zahlungen bezeichnet, die Ihr Arbeitgeber Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen zukommen lässt.



## BEISPIELE

Gratifikationen in diesem Sinne können sein:

- Urlaubsgeld
- 13. Gehalt
- Weihnachtsgeld
- Jubiläumsgaben
- Einmalzahlungen
- Anwesenheitsprämien
- Sonderzahlungen oder -vergütungen
- Sonderzuwendungen
- Gewinnbeteiligungen
- Jahresprämien

## Der Zweck der Gratifikationen kann unterschiedlich sein

Gratifikationen oder Sonderzahlungen verfolgen keinen einheitlichen Zweck. Das heißt, der Zweck der Gratifikation ist unterschiedlich. Meist geht es um

- die Belohnung oder Förderung der Betriebstreue von Kolleginnen und Kollegen, wie z. B. aus Anlass von Jubiläen,
- ein bestimmtes Ereignis, etwa Weihnachten bzw. Urlaub,
- besonders gute Leistungen oder
- die Teilnahme und das Engagement am Betriebserfolg.

## Hieraus kann ein Rechtsanspruch herrühren

Ein Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen kann sich aus einem Arbeitsvertrag, einer Gesamtzusage, aufgrund von betrieblicher Übung oder aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Zudem gibt es tarifvertragliche Regelungen zu Sonderzahlungen.

Gerade Gratifikationen wie das Weihnachts- und Urlaubsgeld werden auch immer in einem Tarifvertrag geregelt. Prämien werden häufig vertraglich vereinbart. Meistens wird die Vereinbarung gleich im Arbeitsvertrag getroffen oder sie wird im Rahmen einer entsprechenden Zielvereinbarung abgeschlossen.

## Lässt sich eine Verpflichtung aus einer Betriebsvereinbarung begründen?

Der Anspruch aus einer Sonderzahlung kann auch in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ein solcher Anspruch besteht, wenn Sie als Betriebsrat sich zuvor mit Ihrem Arbeitgeber auf eine entsprechende Betriebsvereinbarung geeinigt haben.

Ist ein Anspruch auf eine Gratifikation in einer Betriebsvereinbarung formuliert, sind dort meist die Modalitäten von der Gewährung bis zur Rückzahlung präzise geregelt.

Zusätzlich ist stets ein Tarifvorbehalt zu beachten (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Hiernach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise in Tarifverträgen geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Denn Tarifverträge gehen grundsätzlich vor.

Eine Ausnahme besteht nur, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

## Besteht ein tariflicher Anspruch?

Einige Sonderzahlungen werden auch in Tarifverträgen vereinbart. In Tarifverträgen sind die Anspruchsgrundlagen für Sonderzahlungen meist nur generell geregelt. Bei Regelungslücken ist hier auf die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zurückzugreifen.

Ist in einer tariflichen Regelung der Zweck der Gratifikation nicht eindeutig geregelt, ist im Zweifel anzunehmen, dass jedenfalls auch die im Bezugszeitraum geleistete Arbeit belohnt werden soll. Die Zweckbestimmung ist zudem für die weitere Auslegung der tarifvertraglichen Regelung speziell im Fall der Reduzierung der Höhe der Gratifikation von Bedeutung.

## Denken Sie auch an allgemeinverbindliche Tarifverträge

Fallen Sonderzahlungen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, sollten Sie prüfen, ob sich dort eine Regelung zu Sonderzahlungen findet. Ist Ihr Unternehmen nicht unmittelbar tariflich gebunden, können Sie in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags fallen. Das wird zunehmend der Fall sein. Denn immer mehr Tarifverträge werden für allgemeinverbindlich erklärt.



## MEIN TIPP

### Gilt für Ihren Betrieb ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?

Prüfen Sie, ob Ihr Betrieb in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags fällt, bevor Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung treffen. Denn dann sind die dort getroffenen Regeln verbindlich.

Allerdings: Auch wenn Ihr Arbeitgeber tariflich gebunden ist, können Sie Regelungen zu Sonderzahlungen in einer Betriebsvereinbarung treffen. Diese müssen Sie und Ihre Kollegen aber besser stellen, als es die tarifvertraglichen Regelungen tun.

## Auch durch betriebliche Übung können Sie einen Anspruch auf Sonderzahlungen haben

Auch ohne ausdrückliche Vereinbarung kann durch eine sogenannte betriebliche Übung ein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Sonderzahlung entstehen. Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen Sie und Ihre Kollegen schließen können, dass Ihnen eine Leistung auf Dauer gewährt werden soll.

So geht die Rechtsprechung beispielsweise davon aus, dass ein Arbeitgeber, der 3-mal hintereinander vorbehaltlos eine Zahlung leistet, diese auch zukünftig für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewähren möchte.

Da Sonderzahlungen ein wichtiges Modul im Entlohnungssystem sind, habe ich Ihnen die wichtigsten Arten in der folgenden Übersicht noch einmal zusammengefasst.



## Übersicht: Unterschiedliche Formen von Sonderzahlungen

| Form der Sonderzahlung | Beschreibung   |
|------------------------|--|
| Gratifikation          | Die Gratifikation ist eine Einmalzahlung, die aus einem bestimmten Anlass, z. B. Urlaub, Dienst- oder Betriebsjubiläum, gezahlt wird.  |
| Weihnachtsgeld         | Das ist eine Sonderleistung, die der Arbeitgeber häufig als Dank für die entgegengebrachte Treue zahlt. Meist hat die Zahlung allerdings einen Mischcharakter. Es wird in der Regel auch die Leistung der Arbeitnehmer prämiert.   |
| Prämien/Boni           | Bei Prämien/Boni handelt es sich um ein zusätzliches Entgelt als Anerkennung für besondere betriebliche Leistungen eines Arbeitnehmers.<br>Diese Form der Vergütung setzt das Erreichen eines oder mehrerer konkreter Ziele voraus. Der Grad der Zielerreichung bestimmt dann über die Höhe der variablen Vergütung. Damit Sie und Ihre Kollegen überhaupt wissen, anhand welcher Ziele Sie gemessen werden, schließt Ihr Arbeitgeber in der Regel mit Ihnen Zielvereinbarungen. |
| Akkordprämie           | Die Akkordprämie erhalten Ihre Kollegen, wenn sie innerhalb der festgelegten Vorgabezeit eine bestimmte Menge (z. B. Stückzahl) erledigt haben.  |
| Tantieme               | Durch die Zahlung einer Tantieme beteiligt Ihr Arbeitgeber Sie und Ihre Kollegen am Gewinn des Unternehmens.   |
| Provision              | Die Provision ist eine reine Umsatzbeteiligung. Sie kann an individuellen Leistungen oder am Gesamterfolg des Unternehmens gemessen werden.  |

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Prüfen Sie, ob es Ansprüche auf Sonderzahlungen gibt.

Rückzahlung Gratifikationen | Lesezeit 2 Minuten

# Wann Ihr Arbeitgeber eine Sonderzahlung zurückfordern kann

Zahlen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine Gratifikation, denken sie häufig direkt an mögliche Rückforderungen. Die Möglichkeit, eine einmal gezahlte Gratifikation zurückzufordern, hängt allerdings von den Voraussetzungen im Einzelfall ab.

## Rückzahlungspflicht bei betriebsbedingten Kündigungen durch den Arbeitgeber

Kündigt Ihr Arbeitgeber Kolleginnen oder Kollegen betriebsbedingt, kann er die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen von der Zahlung der Gratifikation ausschließen. Voraussetzung ist dann allerdings, dass die von Ihrem Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

## Bei Kündigungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Den Anspruch auf eine freiwillige Weihnachtsgratifikation kann Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin auch dann vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig machen, wenn die Gratifikation ausdrücklich auch als Anerkennung für die Leistung gilt. Es muss ein sogenannter Mischcharakter vorliegen, der nicht nur für die zukünftige Betriebstreue motivieren möchte, sondern auch die bisherige Treue honorieren soll.

## Kürzung bei Ende des Arbeitsverhältnisses möglich

Bei einem unerwarteten Ausscheiden eines Kollegen bzw. einer Kollegin kann Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin zudem festlegen, dass diesem bzw. dieser nur ein anteiliger Anspruch zusteht. Die zulässige Bindungsdauer, die durch die Pflicht zur Rückzahlung einer Gratifikation für den Fall des Ausscheidens aus dem Betrieb erreicht werden kann, richtet sich nach der Höhe und dem Zeitpunkt der vereinbarten Leistung.

Häufig schließen Arbeitgeber deshalb eine Zusatzvereinbarung über die Rückzahlungsmodalitäten. Sie legen z. B. fest, dass sie Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses beispielsweise 1/12 der jährlichen Gratifikation zahlen und dass sie Kürzungen vornehmen, wenn ein Kollege dem Unternehmen nicht das ganze Jahr über treu bleibt.

## Stichtagsregelung ist auch möglich

Ihr Arbeitgeber kann mit Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen auch eine Stichtagsregelung vereinbaren. Darin legt er fest, dass der Anspruch auf eine Sondervergütung nur gegeben ist, wenn das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag ungekündigt fortbesteht.

## Unbestimmte Rückzahlungsklauseln sind unwirksam

Empfehlen Sie Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen, in jedem Fall zu prüfen, ob eine Rückzahlungsklausel ausreichend bestimmt ist, wenn sie zur Rückzahlung aufgefordert werden sollten. Denn unbestimmte Rückzahlungsklauseln, die weder die Voraussetzungen für die Rückzahlungspflicht noch einen eindeutigen Bindungszeitraum festlegen, sind unwirksam. Ob die Rückzahlungsverpflichtung nur bei einer Eigenkündigung eines Kollegen bzw. einer Kollegin oder ganz generell beim Ausscheiden im zuläs-

sigen Bindungszeitraum ausgelöst wird, hängt von der Vertragsgestaltung ab.



Folgende Grundsätze hat die Rechtsprechung zur Bindungsdauer entwickelt:

| Höhe der Gratifikation                        | Folge   |
|---|---|
| bis zu 100 €                                  | Keine Rückzahlungsverpflichtung möglich, da die Zahlung zu gering ist   |
| über 100 €, aber weniger als ein Monatsgehalt | Bindung bis zum 31.3. des Folgejahres möglich (BAG, 25.4.2007, Az. 10 AZR 634/06)                                   |
| genau ein Bruttomonatsgehalt                  | Bindung bis maximal zum 30.6. des Folgejahres zulässig (BAG, 25.9.2002, Az. 10 AZR 7/02)                            |
| bis zu 2 Monatsgehälter                       | Bindungsdauer bis zum 30.9. des Folgejahres, sofern der Mitarbeiter bis dahin mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte |

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## Wenn ein Kollege arbeitsunfähig erkrankt: Das passiert mit der Gratifikation

Erkrankt ein Kollege, hängt die Auszahlung der Gratifikation davon ab, welchen Charakter die Sonderzahlung hatte.

## Gratifikation hatte reinen Entgeltcharakter

Hat eine Sonderzahlung einen reinen Entgeltcharakter, dient sie nur als zusätzliche Vergütung für die von Ihrem jeweiligen Kollegen geleistete Arbeit. Hier wird deshalb unmittelbar an den Vergütungsanspruch Ihres Kollegen angeknüpft. Ihr Arbeitgeber hat die Gratifikation deshalb auch für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Soll eine Gratifikation die Betriebstreue eines Kollegen belohnen, ist danach zu differenzieren, ob es um die Betriebstreue in der Vergangenheit geht bzw. um die in der Zukunft. Wichtig ist dabei, ob das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich weiterhin besteht, und nicht, ob der Arbeitnehmer gearbeitet hat oder nicht. Soll eine Sonderzahlung die Betriebstreue und die Arbeitsleistung belohnen, sollte der Betroffene genau prüfen, ob eine Kürzungsmöglichkeit vereinbart wurde und wie genau die aussieht.



## Vergütung: Wie Sie die leistungsabhängige Bezahlung sinnvoll regeln

**Immer mehr Arbeitgeber führen eine leistungsbezogene Vergütung ein. Meistens begründen sie es damit, dass durch die Abhängigkeit des Gehalts von der eigenen Leistung die Motivation der Beschäftigten steigt. Das stimmt zwar. Allerdings haben viele Arbeitgeber auch noch etwas anderes im Blick. Sie versuchen, das Unternehmerrisiko auf die Beschäftigten zu verlagern. Regeln Sie deshalb in einer Betriebsvereinbarung zu diesem Thema möglichst konkrete Kriterien.**

### Muster-Betriebsvereinbarung: Leistungsabhängige Bezahlung

Zwischen dem Arbeitgeber der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags die folgende Betriebsvereinbarung zur Leistungsentlohnung geschlossen:

#### § 1 Anwendungsbereich

Der Akkord- bzw. Leistungslohn wird in den nachfolgend aufgeführten Bereichen angewendet: ...

Er gilt nur für voll eingearbeitete und leistungsfähige Arbeitnehmer. Diese Voraussetzung ist in der Regel nach Ablauf der Probezeit gegeben.

Die Methoden zur Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeiten) werden ab ... nach dieser Vereinbarung unter Beachtung arbeitswissenschaftlicher Grundsätze auf der Grundlage des ... Tarifvertrags angewandt.

Wesentliche Bestandteile dieser Vereinbarung sind die beigefügten Anlagen: Arbeitsbeschreibungen, betriebliche Richtwerte ...

#### § 2 Ermittlung des Erfolgs

Um den Erfolg eines Arbeitnehmers ermitteln zu können, müssen folgende Kennzahlen errechnet werden:

- Anzahl der gemessenen Stücke,
- Anzahl der Personen mit gleicher Arbeitsaufgabe (im Zeitpunkt der Zeitaufnahme),
- Anzahl der Personen, bei denen schon leistungsbezogene Daten im Zusammenhang mit der jeweiligen Zeitaufnahme erfasst wurden; sowie
- die Prämienausgangs- und -endleistung.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die Daten nur unter repräsentativen Bedingungen ermittelt werden. Grundlage der Ermittlung der Normalzeit ist der ermittelte häufigste Wert.

Die Akkorde sind so festzulegen, dass die Arbeitnehmer bei normaler Leistung den Akkordrichtsatz erreichen. Der Akkordrichtsatz ist Tariflohn + 20 %.

#### § 3 Verteilzeiten

In den einzelnen Abteilungen werden Verteilzeitaufnahmen gemacht, um einen genauen Verteilprozentsatz erhalten zu können. Der maßgebliche Prozentsatz wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

Der Prozentsatz für die persönliche Verteilzeit beträgt mindestens 7 %.

#### § 4 Sicherung des Lohns

Kommt es während der Arbeit bei einem Beschäftigten zu Verzögerungen, die er nicht zu vertreten hat und die zudem nicht im Zeitfaktor berücksichtigt sind, muss er dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilen.

Eine Minderleistung, die nicht durch den Beschäftigten verursacht wurde und die dieser dem Arbeitgeber sofort mitgeteilt, hat keine

finanziellen Nachteile für ihn.

In einem solchen Fall erhält der Arbeitnehmer seinen durchschnittlichen Verdienst. Dieser wird auf Basis der letzten 3 Monaten errechnet. Der Arbeitnehmer erhält dabei mindestens den Akkordrichtsatz.

#### § 5 Änderung von Akkordwerten

Der Betriebsrat muss der Änderung von Akkordwerten zustimmen.

#### § 6 Meinungsverschiedenheiten

Beschäftigte können beim Arbeitgeber die Änderung des Zeitfaktors beantragen.

Der Arbeitgeber muss die Änderung der Vorgabezeit daraufhin neu beurteilen und dem Arbeitnehmer das Ergebnis umgehend mitteilen.

Ist der Arbeitnehmer mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, wird eine erneute Prüfung durch den Arbeitgeber vorgenommen. Zu dieser Überprüfung ist der Betriebsrat hinzuziehen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich im Rahmen dieser gemeinsamen Prüfung einigen.

Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, ist eine Einigungsstelle zu bilden. Diese entscheidet verbindlich.

#### § 7 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt.

Die Vertragsparteien nehmen in diesem Fall unmittelbar Verhandlungen auf, um die unwirksame Regelung durch eine wirksame zu ersetzen.

#### § 8 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Fall einer Kündigung wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach. Die entsprechenden Verhandlungen werden unverzüglich nach Eingang der Kündigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgenommen.

Bestimmungen dieser Vereinbarung, die bei Veränderung von tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr mit diesen übereinstimmen, müssen unverzüglich entsprechend geändert werden. Die Änderung muss schriftlich festgehalten werden.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschriften



Kündigung | Lesezeit 1 Minute

## Urlaubsgeld bei Eigenkündigung?

### Frage:

Eine Mitarbeiterin hat zum 31.03.2026 gekündigt. Das Urlaubsgeld wird in unserer Firma immer im Juni ausbezahlt. Gemäß Arbeitsvertrag, steht der Arbeitnehmerin Urlaubsgeld anteilig zu. Trifft das in unserem Falle nur zu, wenn Sie im Monat der Auszahlung noch im Betrieb ist, oder muss das Urlaubsgeld anteilig zu den 3 Monaten, die sie dieses Jahr noch gearbeitet hat ausbezahlt werden?

### Antwort:

Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld gibt es nicht. Entscheidend sind daher die Bestimmungen in der Rechtsgrundlage für das Urlaubsgeld. In diesem Fall ist das nach Ihrer Schilderung der Arbeitsvertrag. Wenn dort geregelt ist, dass der Anspruch auf Urlaubsgeld anteilig besteht, wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres beendet ist, hat Ihre Kollegin einen Anspruch.

Ohne Kenntnis der vollständigen Regelungen im Arbeitsvertrag kann ich das allerdings nicht abschließend beurteilen. Prüfen Sie bitte auch, ob möglicherweise eine Stichtagsregelung enthalten ist. So wäre es zum Beispiel vorstellbar, dass der anteilige An-



spruch nur dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat. Finden sich solche Einschränkungen nicht, sollte ihre Kollegen um Korrektur der Gehaltsabrechnung für Mai bitten bzw. schon jetzt darauf hinweisen, dass dann noch eine Abrechnung im Juni hinsichtlich des Urlaubsgeldes erwartet wird.

Elternzeit | Lesezeit 1 Minute

## Darf unser Arbeitgeber das Urlaubsgeld bei Elternteilzeit kürzen?

### Frage:

Bei uns wird bei Elternteilzeitern das Urlaubsgeld für die Phase der Elternteilzeit gekürzt. Alle Teilzeiter erhalten ein an ihre Arbeitszeit angepasstes Urlaubsgeld. Ist das so richtig?

### Antwort:

Es kommt darauf an, wie das Urlaubsgeld ausgestaltet ist. Soll die Arbeitsleistung belohnt werden, dann kann eine Kürzung rechtens

sein. Teilzeiter arbeiten ja auch weniger, deswegen kann eine Anpassung an die Arbeitszeit stattfinden.

Soll die Betriebstreu belohnt werden, dann ist eine Kürzung bei den Elternteilzeitern aber nicht gerechtfertigt. Sie müssten hier also zwingend noch mal einen Blick in den Vertrag, eventuell auch in die Elternteilzeitvereinbarung, werfen und die Regelung daraufhin prüfen.

Zu viel Gehalt gezahlt | Lesezeit 1 Minuten

## Überzahltes Gehalt: Was darf der Arbeitgeber?

### Frage:

Darf der Arbeitgeber überzahltes Gehalt ohne Ankündigung einbehalten?

### Antwort:

Nein, in der Regel nicht. Ein einfacher, kommentarloser Einbehalt ist rechtlich nicht zulässig. Wenn der Arbeitgeber Geld zurückfordert, muss er dies dem Arbeitnehmer gegenüber erklären. Ju-

ristisch spricht man von einer „Aufrechnung“. Der Arbeitgeber erklärt also, dass er seinen Rückforderungsanspruch mit dem Gehaltsanspruch der Mitarbeiterin „verrechnet“. **Wichtig:** Dies ist nur in den Grenzen des Pfändungsschutzes möglich. Der Arbeitgeber darf nicht einfach das gesamte Netto-Gehalt einbehalten. Er muss der Mitarbeiterin immer den unpfändbaren Teil ihres Gehalts belassen. Die Höhe dieses Betrags richtet sich nach dem Nettoeinkommen und eventuellen Unterhaltspflichten (z. B. für Kinder).

Mindestlohn | Lesezeit 1 Minute

## Ihr Arbeitgeber möchte Sondervergütungen ändern? Das geht nicht einseitig!

Gerade für Kolleginnen und Kollegen, die weniger verdienen, sind Sonderzahlungen wie ein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld ein wichtiges Plus zum Jahreseinkommen. Meist werden die Zahlungen 1- oder 2-mal jährlich zu einem bestimmten Stichtag geleistet. Möchte Ihr Arbeitgeber das ändern und die entsprechende Zahlung anteilig monatlich mit dem Gehalt auszahlen, benötigt er die Einwilligung des Betroffenen. Vor allem darf er ein Urlaubsgeld nicht einseitig von einer bisher jährlichen Einmalzahlung auf monatliche Zahlungen umstellen, damit der Mindestlohn erreicht wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg kürzlich entschieden (11.1.2024, Az. 3 Sa 4/23).

### Auseinandersetzung um die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs

**Der Fall:** Die Arbeitnehmerin eines Kosmetikunternehmens stritt mit ihrer Arbeitgeberin darüber, ob ihre Arbeitgeberin ihren Mindestlohnanspruch durch Sonderzahlungen erfüllen konnte.

Im Juni und Dezember 2021 erhielt die Beschäftigte Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Und zwar jeweils als Einmalzahlung. Ende Dezember 2021 kündigte die Arbeitgeberin allerdings an, dass sie die Auszahlungsweise des Urlaubs- und Weihnachtsgelds ändern werde. Sie werde die Sonderzahlungen vorbehaltlos und unwiderprüflich anteilig monatlich zahlen und auf das Grundgehalt anrechnen. Das setzte die Arbeitgeberin dann auch um. Ab Januar 2022 beinhalteten die monatlichen Lohnabrechnungen Abschläge für die Sonderzahlungen.

Das missfiel der Arbeitnehmerin. Sie war der Überzeugung, ihre Arbeitgeberin habe die Umstellung nur vorgenommen, um durch das Anrechnen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes auf das Grundgehalt das Mindestlohngesetz auszuhebeln.

Sie war zudem der Ansicht, dass ihre Arbeitgeberin die Umstellung nicht hätte allein vornehmen dürfen. Sie hätte ihre Zustimmung benötigt. Diese habe sie jedoch ausdrücklich verweigert. Da die Arbeitgeberin an ihrem Vorgehen festhielt, klagte die Beschäftigte.

### Zustimmung der Arbeitnehmerin war erforderlich

**Die Entscheidung:** Das Gericht entschied, dass die Arbeitgeberin die vereinbarte Zeit für die jährliche Zahlung nicht einseitig auf eine monatliche Zahlungsweise umstellen konnte, um dadurch sicherzustellen, dass der aktuelle Mindestlohn erreicht würde. Das begründeten die Richter damit, dass die Arbeitgeberin das Urlaubs- und Weihnachtsgeld über Jahre 2-mal jährlich geleistet habe, nämlich im Juni und Dezember des jeweiligen Jahres. Dadurch haben die Parteien den Leistungszeitraum nach § 271 Abs. 1 BGB bestimmt. Das Gericht stellte zudem klar, dass sich die Arbeitgeberin wegen der jahrelangen Praxis auch nicht auf § 271 Abs. 2 BGB berufen könne, wonach der Schuldner im Zweifel auch früher zahlen könne.

### Diese Frage blieb unbeantwortet

Die eigentliche Frage, nämlich, ob die Verfahrensweise an sich zulässig ist, ob Arbeitgeber Sonderzahlungen auf den Mindestlohn von Mitarbeitern anrechnen können oder ob in einem solchen Vorgehen eine Umgehung des Mindestlohns zu sehen ist, ließen die Richter offen.

### → FAZIT

#### Sie müssen zustimmen

Die Auslegungsregel des § 271 Abs. 2 BGB gestattet es einem Arbeitgeber nicht, eine einem Arbeitnehmer bisher zustehende jährliche Einmalzahlung durch eine einseitige Umsetzung in einen anteiligen monatlichen Rhythmus umzuändern, um dadurch die Mindestlohnzahlungen zu erfüllen.

### INFO: Mindestlohn

#### Welchen Anspruch Ihre Kolleginnen und Kollegen haben

Nach § 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) haben Ihre Kolleginnen und Kollegen Anspruch auf ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Dafür ist die Beantwortung der Frage, welche Entgeltbestandteile darauf anzurechnen sind, maßgeblich. Das wird nicht allein durch das MiLoG geregelt, sondern auch durch § 271 Abs. 2 BGB.



Überblick | Lesezeit 1 Minute

# Hier reden Sie bei Sonder- und Einmalzahlungen mit

Ihr Mitbestimmungsrecht bei Sonder- und Einmalzahlungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der betrieblichen Lohngestaltung umfasst grundsätzlich auch Einmal- und Sonderzahlungen. Prüfen Sie anhand der folgenden Übersicht, ob Sie mitreden können oder nicht.

Bestimmen Sie mit oder nicht?



## Überblick: Hier reden Sie bei Sonder- und Einmalzahlungen mit

| Mitbestimmungsrecht besteht   | Keine Mitbestimmungsrechte  |
|---|---|
| Bei den Verteilungsgrundsätzen; d. h., wenn es darum geht, die Kriterien, nach denen das Geld verteilt werden soll, festzulegen<br>Ausnahme: Mitbestimmungsrecht besteht bei der Höhe von Akkord- und Prämienzusätzen | Wenn es darum geht, ob überhaupt eine freiwillige Leistung gezahlt werden soll, und hinsichtlich des Dotierungsrahmens und des Zwecks |
| Bei Änderungen bislang gehandhabter Verteilungsgrundsätze   | Bei der Kürzung von Gratifikationen im Rahmen der Verteilungsgrundsätze   |
| Wenn Ihr Arbeitgeber die bisher gewährten Prämien gänzlich streichen will   |   |
| Zu finden unter <a href="http://www.adiuva.de">www.adiuva.de</a> unter Eingabe des Titels im Suchfeld   |   |

## Wie Ihr Arbeitgeber einer betrieblichen Übung vorbeugen kann

Viele Arbeitgeber wollen verhindern, dass sie mit einer Gratifikation eine betriebliche Übung auslösen. Sie wollen diese von vornherein ausschließen. Diese Arbeitgeber heben deshalb in der entsprechenden vertraglichen Regelung hervor, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt und dass keine Verpflichtung für die Zukunft begründet werden soll. Hierfür verwenden sie einen Freiwilligkeitsvorbehalt.

## Eine Muster-Formulierung am Beispiel des Urlaubsgeldes lautet wie folgt:

*... (Name des Unternehmens) entscheidet jedes Jahr neu und frei, ob eine Gratifikation im Monat Juni als Sonderzahlung gewährt wird. Die jeweilige Gratifikation ist einmalig und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.*

Vereinbart Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin mit Ihnen bzw. Ihren Kolleginnen und Kollegen einen entsprechenden Freiwilligkeitsvorbehalt, haben Sie bzw. Ihre jeweiligen Kolleginnen und Kollegen keinen Anspruch auf die entsprechende Gratifikation.

Fehlt es an einer entsprechenden Regelung und hat Ihr Arbeitgeber mehrfach (3-mal) ohne Vorbehalt gezahlt, ist eine betriebliche Übung entstanden. Diese ist dann für Ihren Arbeitgeber nur noch schwer aus dem Weg zu schaffen. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben regelmäßig einen Anspruch auf die jeweiligen Leistungen.

## Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

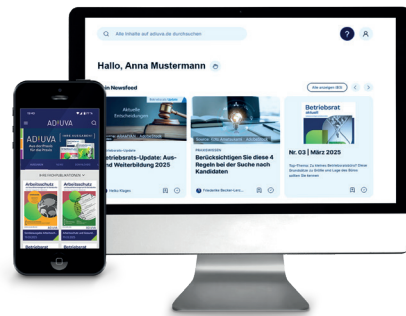
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

### Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter [www.adiuva.de/login](http://www.adiuva.de/login).

### Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zum Thema Arbeitszeit.