

## information mai 2021

### Beiträge

---

#### **4. Prämienvereinbarungen und freiwillige Leistungen an Mitarbeiter in der Pandemie**

In der momentanen Pandemielage gibt es nicht nur Branchen mit erheblichen Einbußen und Verlusten, sondern auch Geschäftszweige, die Zuwächse haben und boomen. Gerade für diese Geschäftszweige ist es wichtig – auch für die Zeit nach Corona – die Bindung ihrer Mitarbeiter zu stärken. Eine Möglichkeit liegt im Bereich der Vergütung. Idealerweise sollen verbindliche Vergütungsanreize geschaffen werden ohne die gewünschte Flexibilität auf Seiten des Arbeitgebers zu verlieren.

##### **a. Vorüberlegungen**

Freiwillige und kontrollierbare Vergütungselemente im Unternehmen einzurichten gelingt am besten über variable Prämienzahlungen. Diese müssen, um spätere gerichtliche Auseinandersetzungen und Missverständnisse zu vermeiden, transparent formuliert sein hinsichtlich ihrer Bemessungs- und Abrechnungsgrundlagen sowie der Bezugsberechtigung. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber bereits im Vorfeld die Möglichkeit des Widerrufs und der Kündigung solcher Vereinbarungen im Auge behalten für den Fall, dass die wirtschaftliche Situation sich zum Schlechten ändert.

##### **b. Formelle Anforderungen**

Sofern in einem Betrieb ein Betriebsrat errichtet wurde, ist zwischen diesem und dem Arbeitgeber eine Einigung in Form einer Betriebsvereinbarung zu erzielen. Insoweit besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dieses greift zwar nicht bei der Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt freiwillige Leistungen, wie Prämien, gewähren will, wohl aber bei der Ausgestaltung dieser Zahlungen, wenn diese Entscheidung einmal getroffen ist. Der Betriebsrat hat also bei der Festlegung der Kriterien der Berechnung, der Höhe und der Bezugsberechtigung ein generelles Mitbestimmungsrecht, welches unbedingt zu beachten ist.

Wenn kein Betriebsrat besteht, sind die Möglichkeiten zur Umsetzung weiter und einfacher. Auch dann sollten allerdings aus den unter Buchstabe a. genannten Gründen mit den Mitarbeitern schriftliche Vereinbarungen mit den nachfolgend genannten Inhalten getroffen werden.

##### **c. Inhaltliche Empfehlungen**

Eine Prämienvereinbarung sollte – bei Betrieben ohne Betriebsrat - in Form einer Ergänzungsvereinbarung zu den einzelnen Arbeitsverträgen erstellt werden. Inhaltlich sind vor allem die folgenden Einzelaspekte festzulegen:

- Geltungsbereich, d. h. für welche Arbeitnehmer und/oder Abteilungen etc.
- Grundsätze und Berechnungsgrundlage der Prämienzahlung
- Fälligkeit und Abrechnungsmodalitäten der Prämie
- Prämienbezugsberechtigung (z. B. bei unterjährigem Eintritt oder bei vorzeitigem Ausscheiden durch Kündigung etc.)
- Widerrufsrecht des Arbeitgebers

Die vorstehenden Punkte lassen sich auch in einer Betriebsvereinbarung umsetzen, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat verhandelt werden kann. Zur Formulierung entsprechender Vereinbarungen bieten wir gerne unsere Unterstützung an.

Steffen Zimmermann

+49 6221 4340240

steffen.zimmermann@adjuga.com

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie die „information mai 2021“ an weitere Interessierte weiterleiten. Jede andere Verwendung ist nur nach Zustimmung durch die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH unter Nennung der Quelle zulässig. Diese Information ersetzt nicht die rechtliche Beratung. Trotz sorgfältiger Erstellung übernimmt die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH für die Richtigkeit keine Haftung.