

Ausgabe 16/2026 vom 22. Mai 2026

**+++ DIGINAR: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 28. Mai 2026 – jetzt anmelden! +++**

**+++ Entgelttransparenzrichtlinie immer noch nicht umgesetzt +++**

+++++

**DIGINAR: „Jahressonderzahlungen rechtssicher gestalten – häufige Fehler vermeiden“ – zwei Termine am 28. Mai 2026 – jetzt anmelden!**

Jahressonderzahlungen – häufig als Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder 13. Gehalt bezeichnet – sind nicht nur in Einrichtungen der Pflege und Betreuung ein wichtiger Bestandteil der Vergütung. Gerade ihre arbeitsvertragliche Gestaltung hat es aufgrund hoher rechtlicher Hürden jedoch in sich: Schon kleine Formulierungsfehler können schnell weitreichende und kostspielige Folgen haben.

Doch damit nicht genug: Bei Tarifanwendern nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI (Termin B, siehe unten) ist die Gestaltung einer wirksamen Jahressonderzahlungsklausel zusätzlich erschwert, da sie im Regelfall nicht ohne weitreichende Änderungen aus dem maßgeblichen Tarifvertrag/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung übernommen werden kann.

**Dieses Diginar beleuchtet kompakt, wie Jahressonderzahlungen rechtssicher formuliert und in Arbeitsverträgen umgesetzt werden können.**

Wann darf ich Jahressonderzahlungen kürzen? Wann ist die Aufnahme von Rückzahlungsklauseln und Stichtagsregelungen gestattet? Macht ein Freiwilligkeitsvorbehalt Sinn? Muss ich die Jahressonderzahlung auch leisten, wenn der Mitarbeiter zwischenzeitlich ausgeschieden ist? Und was ist eigentlich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?

Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar praxisnah ein und gibt konkrete Empfehlungen für die rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen.

Das Diginar bieten wir an **zwei Terminen** an, wobei jeder Termin einen geringfügig anderen Fokus hat:

- **Donnerstag, 28. Mai 2026, 11.00–12.00 Uhr – ohne Fokus auf Tarifierwendung**

Dieser Termin ist speziell für Mitglieder, die gegenüber den Kostenträgern nicht dazu verpflichtet sind, eine Entlohnung zu zahlen, die die Höhe eines Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet (sogenannte Tarifierwender nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch Tarifierlehner genannt). Wenn Sie also **Durchschnittsanwender** (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) sind **oder überhaupt nicht den Tarifieruebestimmungen des SGB XI unterliegen**, sind Sie hier genau richtig.

- **Donnerstag, 28. Mai 2026, 13.00–14.00 Uhr – mit Fokus auf Tarifierwendung**

Dieser Termin ist speziell für Mitglieder, die gegenüber den Kostenträgern dazu verpflichtet sind, eine Entlohnung zu zahlen, die die Höhe eines Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet (sogenannte **Tarifanwender** nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI, oft auch Tarifanlehner genannt).

Bequem von Ihrem **Computer** aus für nur **39,00 Euro pro Person und pro Termin** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an:

[diginare@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:diginare@bpa-arbeitgeberverband.de)

Bitte geben Sie bei Ihrer **Anmeldung** den **gewünschten Termin** (Angabe A) oder B) genügt), Ihre **Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband** sowie **den/die Namen der teilnehmenden Person/en** an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Entgelttransparenzrichtlinie immer noch nicht umgesetzt

Im Newsticker vom 13.03.2026 hatten wir darauf hingewiesen: Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970, nachfolgend: ET-RL) ist bis zum **7. Juni 2026** in deutsches Recht umzusetzen.

Aber: Bis heute liegt kein Gesetzesentwurf vor. Zwar soll das Thema für den 27.05.2026 auf der Agenda der Sitzung des Kabinetts stehen, eine fristgerechte Umsetzung ist praktisch aber nicht mehr möglich.

Wie bereits dargelegt, entfaltet die ET-RL keine unmittelbare Wirkung für die hiesige Privatwirtschaft, solange sie nicht in deutsches Recht überführt wurde. Gleichwohl sollten Arbeitgeber schon jetzt im Rahmen einer Bestandsaufnahme prüfen, ob ihre Entgeltstrukturen nachvollziehbar, objektiv und geschlechtsneutral ausgestaltet sind und ob Dokumentationsprozesse angepasst werden müssen. Insofern verweisen wir nochmals auf unsere detaillierte rechtliche Einordnung der ET-RL sowie konkrete Vorbereitungsempfehlungen im [hier](#) verlinkten [Informationsschreiben](#) des bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverbandes e.V.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie unterrichten. Bei Fragen steht Ihnen unser Justizariat selbstverständlich gerne zur Verfügung.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.