

Sonderzahlungen

Ein oftmals vernachlässigter Indikator der objektiven Lebensbedingungen

Ralf Himmelreicher und Clemens Ohlert

Beitrag zur Veranstaltung » Wohlfahrtsentwicklung in unruhigen Zeiten« der Sektion Soziale Indikatoren

Einleitung

Sonderzahlungen und insbesondere Bonuszahlungen für das Management werden häufig von den Medien kritisiert, weil sie teils trotz des Verfehlens betrieblicher Erfolgskriterien in großer Höhe ausbezahlt und damit als ungerechtfertigt wahrgenommen werden (Struck et al. 2016). Ferner erhalten in Deutschland viele Beschäftigtengruppen Sonderzahlungen, zum Beispiel in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeld oder als Erschwerniszulage (Lemieux et al. 2007; Preis 2012). Sonderzahlungen können einen beträchtlichen Anteil am jährlichen Arbeitseinkommen betragen, weshalb ihre unterproportionale Berücksichtigung oder Nicht-Berücksichtigung in repräsentativen Bevölkerungsbefragungen das wahre Ausmaß der objektiven einkommensbezogenen Lebensbedingungen nicht hinreichend exakt wiedergibt und dazu führt, dass das wahre Ausmaß der Einkommensungleichheit unterschätzt wird.¹ Dies liegt auch daran, dass bestimmte Beschäftigtengruppen systematisch von Sonderzahlungen ausgeschlossen sind; darunter befinden sich in Deutschland nahezu alle Minijobber und die überwiegende Mehrheit von Beschäftigten im Niedriglohnsektor (Himmelreicher und Ohlert 2023).² Wir untersuchen daher, wovon die Verteilung von Sonderzahlungen abhängt und wie sich diese entwickelt hat.

Im vorliegenden Beitrag werden Sonderzahlungen zunächst definiert, theoretisch verortet und es werden Hypothesen abgeleitet. Im darauffolgenden Abschnitt wird die Datenbasis, die vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellte Verdienst(struktur)erhebungen (V(S)E), beschrieben. Im Hauptabschnitt werden empirische Befunde zur Verbreitung, Höhe und Entwicklung von Sonderzahlungen vorgestellt. Ein abschließendes Fazit fasst die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und gibt einen Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven.

¹ Tendenziell steigen die Anteile der Sonderzahlungen mit steigendem Jahreseinkommen im Jahr 2018 von etwa 8 Prozent im zehnten Perzentil der Jahresverdienste auf knapp 13 Prozent im 90. Perzentil (Himmelreicher et al. 2024).

² Lediglich rund 7 Prozent aller Minijobber und etwa 11 Prozent aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor erhielten im Jahr 2018 Sonderzahlungen, im Vergleich zu 63 Prozent bei allen Beschäftigten (Himmelreicher et al. 2024).

Definition, theoretische Ansätze und Hypothesen

Laut der Definition des Statistischen Bundesamtes entsprechen Sonderzahlungen den „sonstigen Bezügen“ gemäß den Lohnsteuerrichtlinien:

„Dies sind unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen, wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen oder der steuerliche Wert (geldwerte Vorteil) von Aktienoptionen. Zu den Sonderzahlungen zählen auch Nachzahlungen, z. B. aufgrund von Tarifierhöhungen, die sich auf Zeiträume außerhalb des laufenden Kalenderjahres beziehen.“ (Statistisches Bundesamt 2026)

Somit handelt es sich bei Sonderzahlungen um unregelmäßige monetäre Zuwendungen der Arbeitgeber, die steuer- und abgabenpflichtig sind. Geldwerte Vorteile wie Diensttelefone, Dienstwagen oder -fahräder sind keine Sonderzahlungen und können hier nicht berichtet werden.

Aus einer personalökonomischen Perspektive erhöhen Sonderzahlungen die Attraktivität der Betriebe und sollen vor allem informierte und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anziehen und vorhandene in den Betrieben halten sowie zu höherer Arbeitsleistung anstiften (Lazear 2000). Eine soziologische Perspektive betont relationale Ungleichheiten (Avent-Holt et al. 2019), wonach Sonderzahlungen und deren Höhe von sozialen Aushandlungsprozessen und damit letztlich von der Marktmacht der Akteure im Betrieb abhängen (Avent-Holt und Tomaskovic-Devey 2023). Zudem ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die individuelle Produktivität von Beschäftigten, die Sonderzahlungen legitimieren könnte, mit der Ausnahme von an Akkordlohn orientierten Sonderzahlungen, schwer messbar ist (Rost und Osterloh 2009). Sonder- oder Bonuszahlungen sowie auch „performance pay“ (Avent-Holt und Tomaskovic-Devey 2023) sind an die Erreichung oder Übererfüllung von Unternehmenszielen geknüpft, orientieren sich an der Umsatz- oder Gewinnentwicklung oder an der Entwicklung des Börsenwerts. Insofern ist das ökonomische Potenzial des Unternehmens im Hinblick auf Sonderzahlungen bedeutender als die berufliche Tätigkeit der Beschäftigten (Stiglitz 1974). Insgesamt sind Sonderzahlungen weniger stark reguliert als regelmäßige Verdienste. Das bedeutet, dass zur Durchsetzung von Sonderzahlungen neben Marktmacht auch spezifisches Wissen wie „financial literacy“ (Lusardi und Mitchell 2014) und Selbstvertrauen von Bedeutung ist. Wegen sinkender Tarifbindung werden solche Kenntnisse und Fähigkeiten zunehmend wichtig (Hohendanner und Kohaut 2025). Institutionen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie der gesetzliche Mindestlohn, führen zwar mutmaßlich zu einer Begrenzung der Lohnspreizung, dürften Sonderzahlungen aber nur wenig beeinflussen.

Aus den genannten theoretischen Ansätzen leiten wir drei Hypothesen in Bezug auf das Vorkommen von und die Höhe der Sonderzahlungen ab:

1. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben bekommen häufiger Sonderzahlungen und höhere Sonderzahlungen als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben.
2. In kapitalintensiveren Betrieben werden häufiger und höhere Sonderzahlungen bezahlt.
3. Hochqualifizierte Beschäftigte erhalten häufiger und höhere Sonderzahlungen als Beschäftigte mit geringerem Qualifikationsniveau.

Datenbasis und Methode

Die Verdienst(struktur)erhebungen (V(S)E) der Jahre 2010 bis 2023 sind repräsentative Erhebungen in Deutschland, die verlässliche Informationen zur Höhe der Sonderzahlungen, seit dem Jahr 2014 auch

von Beschäftigten in Kleinbetrieben, enthalten und die für aktuelle wissenschaftliche Analysen zur Verfügung stehen. Eingeführt wurde die Erhebung von Sonderzahlungen in der amtlichen Statistik ab der VSE2010 durch die Anpassung von § 4 des Verdienststatistikgesetzes (VerdStatG: Gesetz über die Statistik der Verdienste und Arbeitskosten). Die Daten weisen vor allem bei den Sonderzahlungen eine vergleichsweise hohe Genauigkeit auf, da sie meist aus der Personalverwaltung oder der Lohnabrechnung stammen und internen sowie externen Kontrollen unterliegen. Rundungs- oder Erinnerungsfehler können somit nicht auftreten. Während die Verdienstdaten als sehr präzise gelten, wurden zum Beispiel die Angaben zur Arbeitszeit teilweise von den meldenden Betrieben geschätzt (Statistisches Bundesamt 2020a). Die erhobenen Angaben wurden von den Statistischen Landesämtern umfangreich überprüft. Zudem ist der Stichprobenumfang mit rund einer Million Arbeitsverhältnissen aus rund 60.000 Betrieben hoch, sodass der Stichprobenfehler niedrig ausfällt (Statistisches Bundesamt 2020b). Die Erhebung war für die teilnehmenden Betriebe verpflichtend, so dass Verzerrungen durch Selektion ausgeschlossen werden können.

In den VSE 2010–2018 wird der gesamte Bruttojahresverdienst und darunter auch die Höhe der jährlichen Sonderzahlungen (sonstige Bezüge) in der Regel in den Lohnbüros der Betriebe summarisch erhoben. Insofern können feste Sonderzahlungen, wie zum Beispiel ein tarifvertraglich geregeltes Weihnachtsgeld, nicht von unsicheren und variablen Zahlungen wie Boni unterschieden werden. Um vor allem Bonuszahlungen an Manager von Weihnachtsgeld unterscheiden zu können, wäre eine Differenzierung beider Größen wünschenswert, weil sie verschiedene Anreize sowie unterschiedliche Beschäftigtengruppen betreffen (Leuze 2013). In Abbildung 1 wird am Beispiel der VSE2014 die Erhebung verschiedener Arbeitsentgelte für den Monat April 2014 und summarisch für das gesamte Jahr 2014 dargestellt. Im Folgenden weisen wir jährliche Sonderzahlungen je Beschäftigungsverhältnis über die in Spalte 20 „Sonderzahlungen (sonstige Bezüge)“ erhobenen Werte aus.

Verdienststrukturerhebung 2014

Arbeitnehmerbogen 

Identnummer 1 Bogenart VS1
Wir bitten, die Vordrucke fortlaufend durchnummerieren und die entsprechende Bogennummer hier einzutragen.

Angaben für den Monat April 2014						Angaben für das Jahr 2014					
Bruttomonatsverdienst						Bruttojahresverdienst					
darunter						darunter					
Gesamtbrutto- entgelt abzüglich sonstiger Bezüge [13]	Gesamt- verdienst für Überstunden [14]	Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit [15]	Lohnsteuer einschließlich Solidaritäts- zuschlag ohne Kirchensteuer	Arbeitnehmer- beiträge zur gesetzlichen Sozial- versicherung [16]	Sozialver- sicherungs- pflichtige Tage [17]	Summe Gesamt- brutto- entgelt [18]	Sonderzahlungen (sonstige Bezüge) [19]	Entgelt- umwandlung [20]	Urlaubs- anspruch für das Jahr 2014 (ohne Rest- urlaub) [21]		
01	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	01
	2683	170	60	466	550	360	33596	2400	1344	30	
0											0
1											1

Abbildung 1: Die Erhebung von Sonderzahlungen am Beispiel der VSE2014

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016, S. 2): Verdienststrukturerhebung, Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz, Fragebogen.

Arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung sind in den in Abbildung 1 für die VSE2014 gemessenen Sonderzahlungen nicht enthalten; sie werden separat in Spalte 21 erhoben. Des Weiteren enthalten Sonderzahlungen auch keine sogenannten geldwerten Vorteile. Dies sind (Sach-)Leistungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuzüglich zum Gehalt anbieten. Dies können Rabatte beim Kauf von insbesondere im Betrieb hergestellten Produkten und Dienstleistungen sein, Firmenwagen sowie deren

Betankung oder Aufladung, die private Nutzung von IT-Ausstattung, das bezuschusste, gegebenenfalls kostenlose Mittagessen in der Kantine oder die betriebliche Kinderbetreuung. Geldwerte Vorteile stellen kein Arbeitsentgelt dar, weshalb Abgaben und Steuern für Beschäftigte und teilweise auch für Betriebe im Vergleich zu entsprechenden Steigerungen des Arbeitsentgelts etwa im Rahmen von Sonderzahlungen geringer ausfallen können.

Für die vorliegenden Analysen werden Scientific Use Files des Monats April der VSE2014 und VSE2018 benutzt. Diese werden ergänzt um Befunde aus der VSE2010 von Thomas Weber und Martin Beck (2015), und für die Darstellung aktueller Entwicklungen werden Befunde aus aggregierten Tabellen, jeweils für den Monat April der VE2022 (Statistisches Bundesamt 2025a) und VE2023 (Statistisches Bundesamt 2025b) hinzugefügt. Die veränderte Erfassung von Sonderzahlungen in der VE seit dem Jahr 2022 ermöglicht bislang keine Auswertungen von auf das Gesamtjahr aggregierten Sonderzahlungen.³

Die hier analysierten Daten repräsentieren Beschäftigungsverhältnisse der erwerbstätigen Personen im Alter von 18 bis einschließlich 65 Jahren, ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Durch die vorgenommene Eingrenzung der Untersuchungspopulation auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer resultiert ein Personenkreis von in Deutschland geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die Sonderzahlungen beziehen können oder gegebenenfalls Entgeltumwandlung praktizieren. In diesem Beitrag stehen Sonderzahlungen im Vordergrund. Auf den möglichen parallelen Bezug von Sonderzahlungen und Entgeltumwandlung wird insbesondere in Abbildung A1 hingewiesen.

Empirische Befunde zu Sonderzahlungen

Im Folgenden geht es zunächst um die Verbreitung von Sonderzahlungen als Anteil an den 18 bis einschließlich 65 Jahre alten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie um deren durchschnittliche jährliche Höhe im Zeitraum der Jahre 2010 bis 2023. Im Hinblick auf die Anteile der Beschäftigten, die Sonderzahlungen erhalten, fällt auf, dass diese im Jahr 2010 mit knapp 77 Prozent am höchsten ausfallen und in den folgenden Jahren um 63 Prozent oszillieren (Weber und Beck 2015, S. 60). Ursache dafür ist insbesondere, dass die VSE im Jahr 2010 keine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten repräsentierte. Da Beschäftigte in Kleinstbetrieben seltener Sonderzahlungen erhalten, führt deren Ausschluss aus der Stichprobe zu einem höheren Anteil von Beschäftigten mit Sonderzahlungen (siehe Abbildung 2). Kleinstbetriebe sind ab dem Jahr 2014 in die Erhebungen inkludiert. Im Zeitverlauf steigt die Höhe der durchschnittlichen jährlichen Sonderzahlungen von nominal 3.600 Euro auf 5.800 Euro und damit um etwa 2.200 Euro an.

³ Sonderzahlungen konzentrieren sich bei vielen Beschäftigten auf wenige Monate im Jahr, an denen diese vorzugsweise ausbezahlt werden. So erfolgt die Auszahlung von Sonderzahlungen wie zum Beispiel Weihnachtsgeld oder einem 13. Monatsgehalt bei vielen tarifvertraglich Beschäftigten in den Monaten November oder Dezember. Übers Jahr 2022 verteilt erhalten knapp 67 Prozent der Beschäftigten Sonderzahlungen, während der Anteil der Beschäftigten, der im Monat April 2022 Sonderzahlungen bezieht, lediglich rund 15 Prozent beträgt (eigene Berechnungen, hier nicht dargestellt).

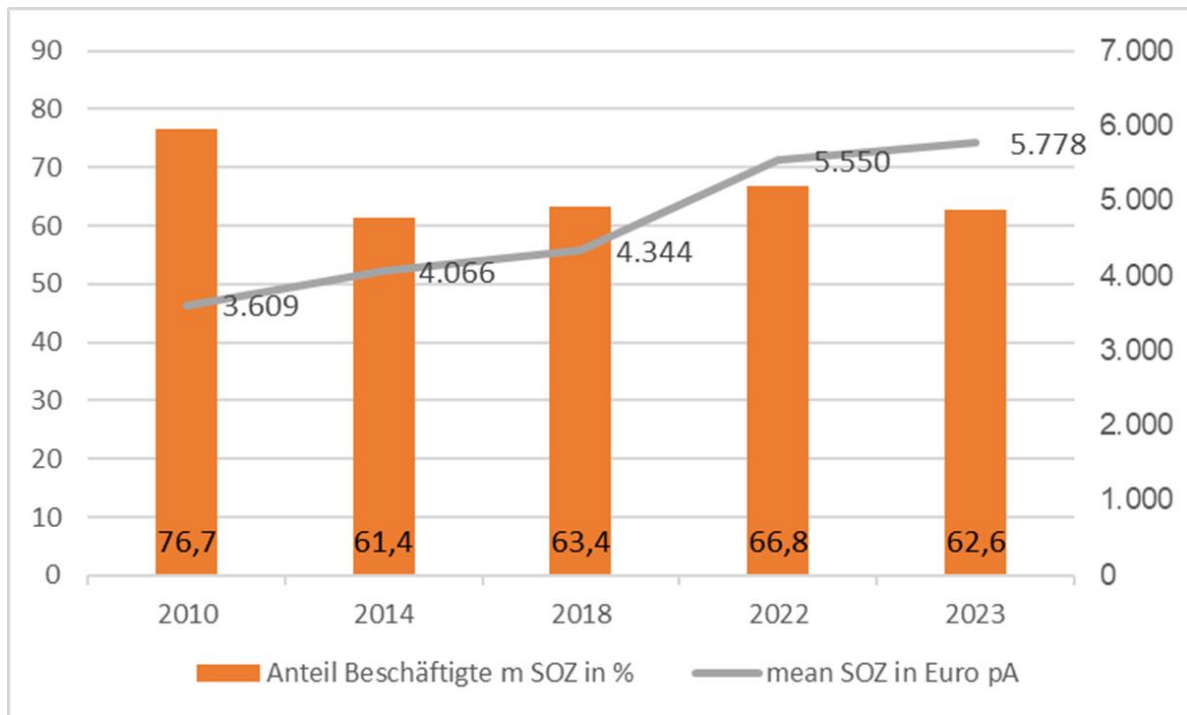


Abbildung 2: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Sonderzahlungen in Prozent und durchschnittliche Höhe der nominalen Sonderzahlungen (SOZ) von Beschäftigten mit Sonderzahlungen in Euro pro Jahr

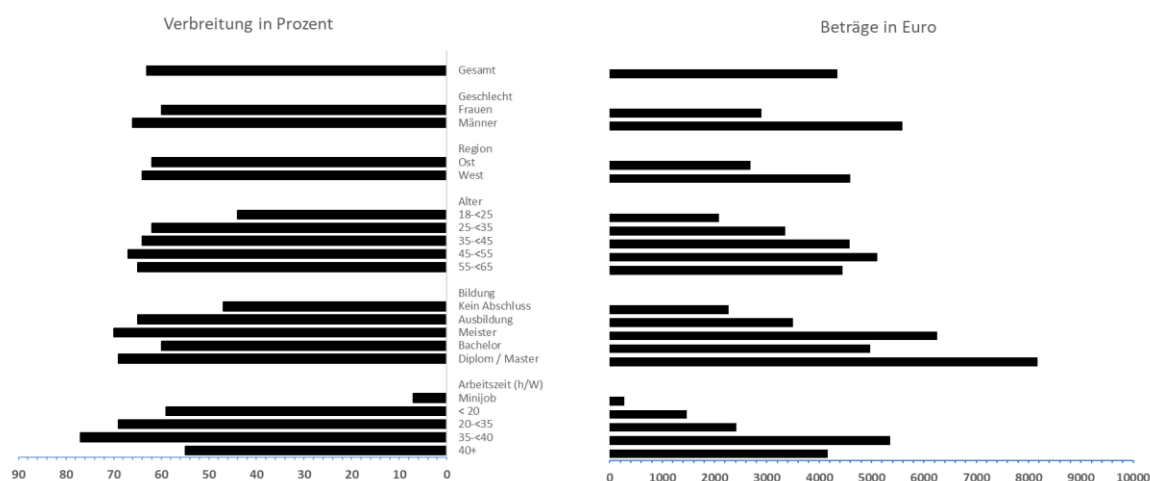
Quelle: VSE2010, VSE2014, VSE2018, VE2022, VE2023, eigene Berechnungen.

Im Hinblick auf die Verteilung der Anteile der Beschäftigten mit Sonderzahlungen und deren durchschnittliche nominale Höhe, differenziert nach individuellen und betrieblichen Merkmalen, zeigen sich zusammengefasst auf Datenbasis der VSE2018 folgende Charakteristika: Zwei Drittel aller männlichen Beschäftigten erhalten Sonderzahlungen, bei weiblichen Beschäftigten sind es 6 Prozentpunkte weniger. Einen großen geschlechtsspezifischen Unterschied gibt es hinsichtlich der Höhe von Sonderzahlungen. Männer erhalten durchschnittliche Sonderzahlungen von rund 5.600 Euro pro Jahr, Frauen lediglich 2.900 Euro. Da Sonderzahlungen nicht in die Berechnung des offiziellen Gender Pay Gap einfließen, würde die Berücksichtigung von Sonderzahlungen diesen Gap noch vergrößern. Weniger als die Hälfte der unter 25-jährigen Beschäftigten erhält Sonderzahlungen, und falls doch, dann mit durchschnittlich rund 2.100 Euro in vergleichsweise niedriger Höhe. Bei Beschäftigten im Alter von 45 bis 55 Jahren sind die Anteile jener mit Sonderzahlungen am höchsten und deren Beträge auch. Im höheren Alter der Beschäftigten gehen die Anteile jener mit Sonderzahlungen etwas zurück, allerdings sinkt die Höhe der jährlichen Sonderzahlungen um im Durchschnitt über 600 Euro. Wesentlich stärker als der Alters- zeigt sich der Bildungsgradient, wonach Beschäftigte mit Zusatzqualifikationen wie Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker und Beschäftigte mit akademischem Hintergrund Sonderzahlungen in durchschnittlicher Höhe von 6.300 Euro bzw. 8.200 Euro beziehen. Die medial viel diskutierte Teilzeitfalle lässt sich auch bei Sonderzahlungen identifizieren: Bei Minijobs kommen Sonderzahlungen nahezu nicht vor. Im Teilzeitbereich bis zum Normalarbeitsverhältnis werden sie etwas häufiger bezahlt und ihre Höhe, die sich oftmals am regelmäßigen Einkommen orientiert, steigt ebenfalls. Vollzeitbeschäftigte, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, beziehen anteilig sowie hinsichtlich des Betrags häufig und auch mit durchschnittlich rund 5.400 Euro die höchsten Sonderzahlungen. Bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten sinken sowohl die Anteile als auch die Höhe der Sonderzahlungen. Auf gesundheitsbelastende Arbeitsbedingungen und vergleichsweise niedrige Stunden-

löhne von Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten weisen Clemens Ohlert und Jan Leiß (2025) hin. Zudem zeigen sich bei ähnlicher Verbreitung in den Regionen hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlungen starke Ost-West-Unterschiede: In Ostdeutschland betragen die Sonderzahlungen im Durchschnitt rund 2.700 Euro pro Jahr und liegen damit etwa 1.900 Euro unter denen in Westdeutschland.

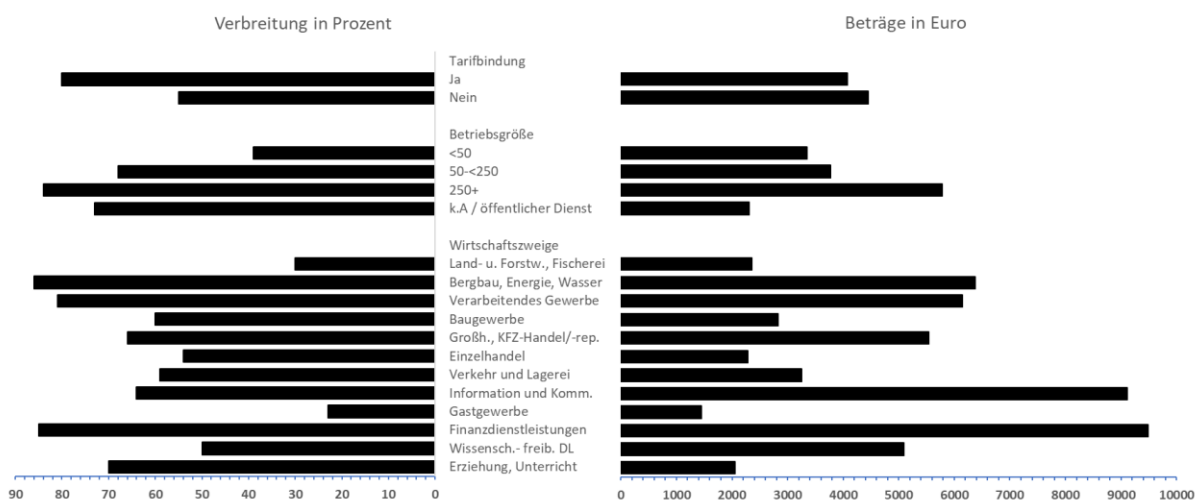
Die Tarifbindung als wichtiges betriebliches Merkmal erhöht die Wahrscheinlichkeit des Bezugs von Sonderzahlungen, allerdings liegt die Höhe der Sonderzahlungen in nicht tarifgebundenen Betrieben mit 4.500 Euro etwa 400 Euro über der in tarifgebundenen Betrieben. Die höchste Verbreitung von Sonderzahlungen und auch die höchsten Beträge werden erwartungsgemäß in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes bezahlt. Die Verbreitung und auch die Höhe der Sonderzahlungen streuen zudem stark nach den Wirtschaftszweigen, in denen die Beschäftigung stattfindet: Mit der niedrigsten Verbreitung (23 Prozent) und der niedrigsten Höhe (rd. 1.400 Euro) im Gastgewerbe und einer sehr hohen Verbreitung (85 Prozent) und den höchsten Beträgen (rd. 9.500 Euro) bei den Finanzdienstleistungen.

Abbildung 3: Anteile der Beschäftigten mit Sonderzahlungen in Prozent und durchschnittliche Höhe der nominalen Sonderzahlungen von Beschäftigten mit Sonderzahlungen, differenziert nach individuellen und betrieblichen Charakteristika in Euro pro Jahr



3.a Individuelle Charakteristika

Quelle: VSE2018, eigene Berechnungen.



3.b Betriebliche Charakteristika

Quelle: VSE2018, eigene Berechnungen.

In Abbildung 4 werden die Anteile und die Höhe der Sonderzahlungen auf der linken Seite für Frauen und Männer in Westdeutschland und auf der rechten Seite für Ostdeutschland nach der Höhe der Bruttostundenlöhne in Dezilen dargestellt. Tendenziell steigt mit der Höhe der Bruttostundenlöhne die Verbreitung von Sonderzahlungen. Abgesehen vom ersten und achten Dezil ist die Verbreitung in allen Dezilen, insbesondere von Dezil 2 bis 5, in Westdeutschland bei Männern höher als bei Frauen. Hinsichtlich der Verbreitung sind in Ostdeutschland lediglich geringe Geschlechterunterschiede festzustellen. Zudem steigt tendenziell mit steigenden Stundenlöhnen die Höhe der Sonderzahlungen, insbesondere bei Männern und vor allem in Westdeutschland.⁴ Im höchsten Einkommensdezil sind auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede am höchsten, wiederum vor allem in Westdeutschland. Zwischen den Jahren 2014 und 2018 sind in den obersten drei Einkommensdezilen die Sonderzahlungen überproportional gewachsen (hier nicht dargestellt, siehe für die Entwicklung der Einkommensungleichheit Tabelle 1).

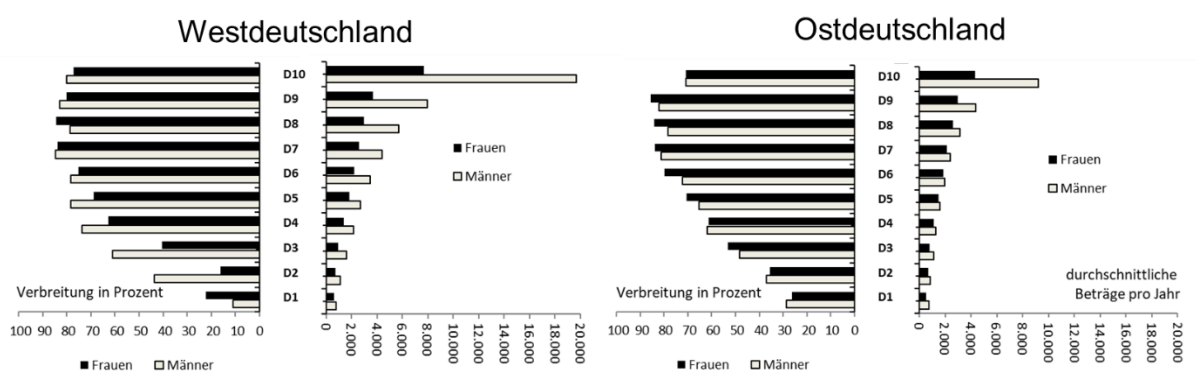


Abbildung 4: Verbreitung in Prozent und Höhe der Sonderzahlungen in Euro pro Jahr von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland nach Dezilen (D1–D10) von Bruttostundenlöhnen im Jahr 2018

Quelle: VSE2018, eigene Berechnungen.

Um Veränderungen der Einkommensungleichheit mit und ohne Sonderzahlungen im Zeitverlauf untersuchen zu können, berechnen wir Dekompositionsanalysen auf Basis des Gini-Koeffizienten für die Jahre 2014 und 2018. Da der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland im Jahr 2015 eingeführt wurde, kann diese Berechnung mögliche Effekte des Mindestlohns auf die Einkommensverteilung identifizieren.

Der Vergleich der Gini-Koeffizienten von Jahresverdiensten zeigt, dass die Einkommensungleichheit zwischen den Jahren 2014 und 2018 signifikant zurückgegangen ist. Gleichzeitig ist die Ungleichheit der Sonderzahlungen gestiegen, vor allem dann, wenn nur Beschäftigte berücksichtigt werden, die Sonderzahlungen erhielten. Deutlich wird, dass die Einführung des Mindestlohns einen signifikanten Anteil des Rückgangs der Einkommensungleichheit der Jahreseinkünfte mit und ohne Sonderzahlungen erklären kann. Plausibel erscheint zudem, dass der Mindestlohn nur einen schwachen Effekt auf die Ungleichheit von Sonderzahlungen hat. Die Zunahme der Ungleichheit der Sonderzahlungen kann teilweise durch den anhaltenden Rückgang der Tarifbindung und durch eine veränderte Verteilung individueller Merkmale der Beschäftigten, wie zum Beispiel deren Bildung und deren Markt- und

⁴ Mit steigenden Bruttostundenlöhnen steigen neben der Verbreitung und der Höhe der Sonderzahlungen auch tendenziell die Verbreitung und Höhe der Entgeltumwandlung. Also der Beträge, die von Beschäftigten für ihre betriebliche Altersvorsorge aufgewendet werden. Und umgekehrt sinkt mit steigenden Bruttostundenlöhnen der Anteil der Beschäftigten, die weder Sonderzahlungen beziehen noch Entgeltumwandlung praktizieren (siehe Abbildung A1).

Verhandlungsmacht, erklärt werden. Sie ergibt sich zudem aus einer zunehmend ungleichen Knüpfung der Höhe von Sonderzahlungen an betriebliche Merkmale.

Tabelle 1: Dekomposition der Veränderungen der Ungleichheit (Gini-Koeffizient), 2014–2018

	Jährliche Verdienste ohne Sonderzahlungen	Jährliche Verdienste mit Sonderzahlungen	Sonderzahlungen	Sonderzahlungen, sofern größer Null
Gesamt				
2014	0,385***	0,396***	0,721***	0,574***
2018	0,395***	0,406***	0,713***	0,553***
Differenz	-0,0102***	-0,00969***	0,00738***	0,0207***
Erklärter Teil	-0,0319***	-0,0316***	-0,0161***	-0,00247***
Unerklärter Teil	0,0217***	0,0219***	0,0235***	0,0231***
Erklärter Teil:				
Mindestlohn	-0,0288***	-0,0288***	-0,0179***	-0,00884***
Tarifbindung	0,000231***	0,000423***	0,00197***	0,00149***
Individuelle Merkmale	-0,00269***	-0,00236***	0,000878***	0,00605***
Betriebsmerk- male	-0,000661***	-0,000852***	-0,00101***	-0,00118***
Unerklärter Teil:				
Mindestlohn	0,000122	-0,000135	-0,00143***	-0,000286**
Tarifbindung	-0,00671***	-0,00878***	-0,0115***	-0,0105***
Individuelle Merkmale	0,00810**	0,00748**	-0,00000756	-0,0194
Betriebsmerk- male	-0,0126***	-0,0153***	-0,0135***	0,0115*
Konstante	0,0328***	0,0386***	0,0499***	0,0418***
Fallzahl	1.905.818	1.905.818	1.905.818	1.236.366

Anmerkungen: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Individuelle Merkmale: Alter, Geschlecht, höchste berufliche Qualifikation (siehe Abbildung 3a). Betriebsmerkmale: Betriebsgröße, Wirtschaftszweige (siehe Abbildung 3b). Zerlegung auf Basis von un konditionaler Quantilsregression nach Firpo et al. (2009).

Quelle: VSE2014, VSE2018, eigene Berechnungen.

Fazit und Ausblick

Sonderzahlungen sind in Deutschland weit verbreitet. Im Jahr 2018 erhielten 63 Prozent aller Beschäftigten Sonderzahlungen in Höhe von jährlich durchschnittlich 4.344 Euro. In tarifgebundenen Betrieben liegt der Anteil der Beschäftigten mit Sonderzahlungen immerhin bei 80 Prozent. Wie in These 1 behauptet, hätte man für tarifgebundene Betriebe einen höheren Anteil von Beschäftigten mit Sonderzahlungen sowie höhere Sonderzahlungen erwartet. Im Ergebnis erhalten deutlich mehr Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben Sonderzahlungen, allerdings fällt die durchschnittliche Höhe der Sonderzahlungen pro Jahr in tarifungebundenen Betrieben einige hundert Euro höher aus. Dass nicht alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben Sonderzahlungen erhalten, kann überwiegend auf gering-

fürige Beschäftigung in diesen Betrieben zurückgeführt werden; denn unter allen geringfügigen Beschäftigten erhalten lediglich 7 Prozent Sonderzahlungen von weniger als 300 Euro im Jahr. Tarifbindung fördert den Erhalt von Sonderzahlungen bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Breite, hinsichtlich der Höhe beziehen viele Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben höhere Sonderzahlungen als solche in tarifgebundenen Betrieben. Der Einfluss der Betriebsgröße und Branche auf die Verbreitung und die Höhe der Sonderzahlungen ist hoch. Insbesondere in den wie in These 2 postulierten kapitalintensiven Großbetrieben, bei den Finanzdienstleistungen und im Kommunikations- und Informationssektor sind Sonderzahlungen sehr weit verbreitet und überproportional hoch. Gerade in diesen Bereichen sind auch viele hochqualifizierte Personen beschäftigt, die ihre starke Verhandlungsmacht im Sinne der Relational Inequality Theory nutzen können, um wie in These 3 behauptet, hohe Sonderzahlungen zu beziehen. Sonderzahlungen werden von Personalabteilungen auch gerne genutzt, um neue und qualifizierte Beschäftigte zu rekrutieren, ohne das vorhandene Lohngefüge der regelmäßigen Einkünfte verschieben zu müssen (Preis 2012, S. 102).

Bei Sonderzahlungen ist die Ungleichheit höher als bei regelmäßigen Verdiensten. Das bedeutet, dass Verteilungsanalysen ohne Sonderzahlungen das wahre Ausmaß der Einkommensungleichheit unterschätzen. Zudem hat sich gezeigt, dass Frauen deutlich geringere Sonderzahlungen als Männer erhalten. Da der Gender Pay Gap ohne die Berücksichtigung von Sonderzahlungen berechnet wird (Statistisches Bundesamt 2024), liegt der wahre Gap unter Berücksichtigung von Sonderzahlungen darüber.

Zusammenfassend sind Sonderzahlungen ein wichtiger Indikator der objektiven Lebensbedingungen von Erwerbstätigen, die bei Verteilungsanalysen zu berücksichtigen sind. Wie wichtig dies ist, zeigt das Beispiel der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die die Ungleichheit der jährlichen Arbeitseinkünfte etwas reduzieren konnte, während die Ungleichheit der Sonderzahlungen zeitgleich gestiegen ist. Einerseits dürften bei tendenziell sinkender Tarifbindung in Deutschland die von individuell verhandlungsstarken Akteuren ausgehandelten Sonderzahlungen die gesamte Einkommensungleichheit eher erhöhen. Andererseits bleibt unklar, wie Minijobbern sowie Beschäftigten im Mindestlohn- und Niedriglohnsektor der Zugang zu Sonderzahlungen gewährt werden könnte, da diese auch in tarifgebundenen Betrieben überwiegend keine Sonderzahlungen erhalten.

In weiteren Forschungsvorhaben sollte das Analysepotenzial der Monatsdatensätze der Verdiensterhebungen ab dem Jahr 2022 genutzt werden. Hierzu sollten die Sonderzahlungen, die in den monatlichen Verdiensterhebungen enthalten sind, zu jährlichen aggregiert werden. Zu beachten ist dabei, dass nicht alle Beschäftigten ganzjährig im Betrieb beschäftigt sind und dass Sonderzahlungen nicht in jedem Monat gleichermaßen ausbezahlt werden. Während Sonderzahlungen im November und Dezember vorwiegend tarifliche Jahreszahlungen bzw. Weihnachtsgeld sind, dürften Sonderzahlungen in anderen Monaten häufiger Leistungszulagen und Boni erfassen.

Literatur

- Avent-Holt, Dustin, Lasse Folke Henriksen, Anna Erika Hägglund, Jiwook Jung, Naomi Kodama, Silvia Maja Melzer, Eunmi Mun, Anthony Rainey und Donald Tomaskovic-Devey. 2019. Occupations, workplaces or jobs?: An exploration of stratification contexts using administrative data. *Research in Social Stratification and Mobility*. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100456> (online first).
- Avent-Holt, Dustin, und Donald Tomaskovic-Devey. 2023. *Skill and Power at Work: A Relational Inequality Perspective* 217–232. In: Michael Tählin (ed.), *A Research Agenda for Skills and Inequality*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin und Thomas Lemieux. 2009. Unconditional quantile regressions. *Econometrica* 77:953–973.
- Himmelreicher, Ralf, und Clemens Ohlert. 2023. Sonderzahlungen: Wer bekommt sie in welchem Umfang? *Wirtschaftsdienst* 103:770–775.
- Himmelreicher, Ralf, Clemens Ohlert, Katja Kraikos und Sascha Schneider. 2024. *Sonderzahlungen im Jahr 2018: Wer bekommt sie in welcher Höhe?* Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). baua: Preprint Januar 2024.
- Hohendanner, Christian, und Susanne Kohaut. 2025. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. *WSI-Mitteilungen* 78:297–303.
- Lazear, Edward P. 2000. Performance Pay and Productivity. *American Economic Review* 90:1346–1361.
- Lemieux, Thomas, W. Bentley Macleod und Daniel Parent. 2007. *Performance Pay and Wage Inequality*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper 13128.
- Leuze, Theodor. 2013. *Der Anteil der betrieblichen Sonderzahlungen am Gesamteinkommen. Eine Mehrebenenanalyse des Einflusses von Arbeitnehmer- und Betriebsmerkmalen*. Mainz: Johannes Gutenberg-Universität.
- Lusardi, Annamaria, und Olivia S. Mitchell. 2014. The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature* 52:5–44.
- Ohlert, Clemens, und Jan Leiße. 2025. *Lange Arbeitszeiten und Verdienste in Deutschland*. baua: preprint. Berlin/Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Preis, Ulrich. 2012. Sonderzahlungen im Wandel von Praxis und Dogmatik. *Wissenschaftliche Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht* 2:101–123.
- Rost, Katja, und Margit Osterloh. 2009. Management Fashion Pay-for-Performance for CEOs. *Schmalenbach Business Review* 61:119–149.
- Statistisches Bundesamt. 2016. *Verdienststrukturerhebung 2014. Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. VSE 2014 Qualitätsbericht.
- Statistisches Bundesamt. 2020a. *Verdienststrukturerhebung 2018. Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. VSE 2018 Qualitätsbericht.
- Statistisches Bundesamt. 2020b. *Methodenbericht. Interaktiver Gehaltsvergleich*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt. 2024. *Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024.
- Statistisches Bundesamt. 2025a. *Zusammensetzung des Bruttojahresverdienstes – Verdiensterhebung 2022*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Destatis_801731.
- Statistisches Bundesamt. 2025b. *Zusammensetzung des Bruttojahresverdienstes – Verdiensterhebung 2023*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Destatis_801731.
- Statistisches Bundesamt. 2026. *Sonderzahlungen (Tarifverdienste/Tarifbindung Glossar)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Glossar/sonderzahlungen.html> (Zugegriffen: 12.02.2026).
- Stiglitz, Josef E. 1974. Incentives and Risk Sharing in Sharecropping. *Review of Economic Studies* 41:219–256.
- Struck, Olaf, Matthias Dütsch und Gesine Stephan. 2016. Bonuszahlungen an Manager. Eine Szenarienanalyse zu Gerechtigkeitsurteilen. *WSI-Mitteilungen* 69:85–94.
- Weber, Thomas, und Martin Beck. 2015. Sonderzahlungen in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. *Wirtschaft und Statistik* 2015:69–83.

Anhang

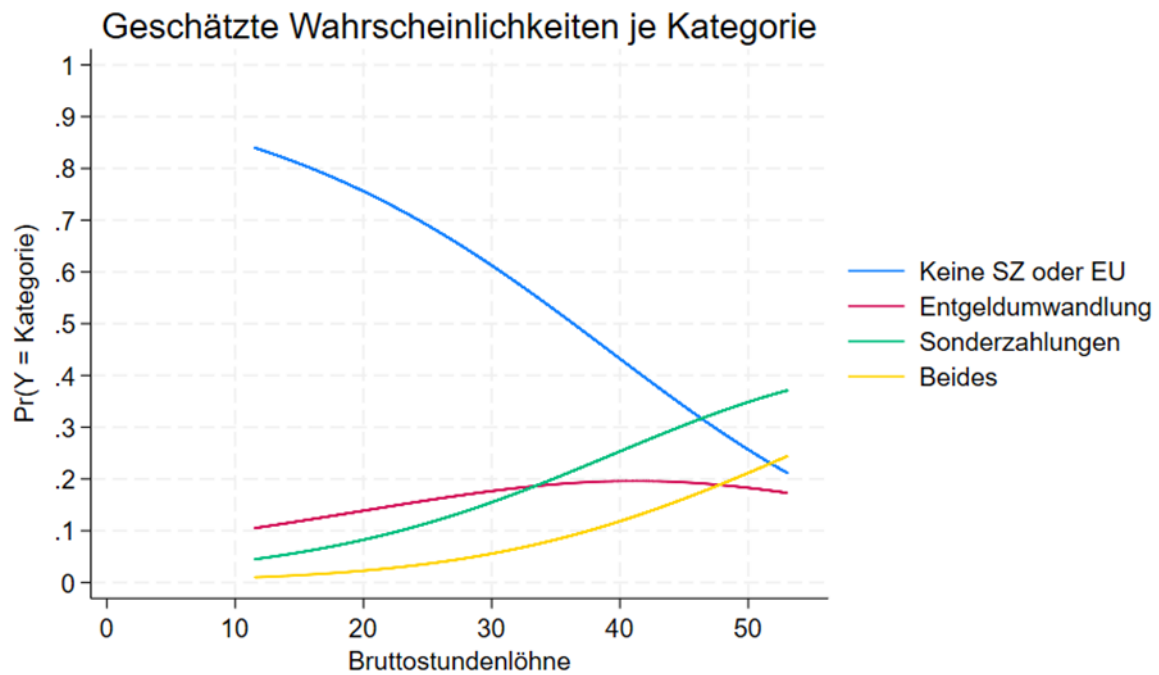


Abbildung A1: Wahrscheinlichkeit des Bezugs von Sonderzahlungen (SZ) und/oder des Praktizierens von Entgeltumwandlung (EU) nach der Höhe der Bruttostundenlöhne im Jahr 2022 (multinomiale logistische Regression)

Quelle: SUF VE2022, winsorized Bruttostundenlöhne am 1. und 99. Perzentil, eigene Berechnungen.