

Wissenswertes zum Weihnachtsgeld

Viele Arbeitnehmer freuen sich drauf: aufs Weihnachtsgeld, das Arbeitgeber zusätzlich zum regulären Lohn zahlen. Ein Teil davon fließt sogar zurück in den Einzelhandel. Was aber ist rund um diese **Sonderleistung** zu beachten? Wertvolle Tipps dazu gibt ADS-Referent Christian Weller in seinem Beitrag.

Die Zahlung von Weihnachtsgeld stellt für viele Beschäftigte eine wertvolle Sonderleistung des Arbeitgebers dar. Der zeitliche Zusammenhang für diese Einmalzahlung am Ende des Jahres sichert Familien häufig einen sicheren Beitrag zum Weihnachtsfest und trägt auf diese Weise dazu bei, das so wichtige Feiertagsgeschäft des Einzelhandels zu stärken.

Damit das Weihnachtsgeld seiner ursprünglichen Bestimmung nachkommt, muss es als zusätzliche Zahlung zum regulären Lohn geleistet werden. Voraussetzung dafür ist es, eine Grundlage in Form eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertraglicher Einzelregelungen zu schaffen. Für Letztere spielt auch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz eine Rolle, da Arbeitnehmer hieraus einen Anspruch erheben können.

ZAHLUNG IST EINZUBEZIEHEN

Die Entgeltart ist Teil des regelmäßigen Arbeitsentgelts. Sie ist bei der Beurteilung der Krankenversicherungspflicht oder -freiheit einzubeziehen. Sofern die Auszahlung im Vorwege feststeht, ist dabei die Zahlung in die vorausschauende Beurteilung miteinzubeziehen. Auch bei der Ermittlung der für die Beitragsberechnung wichtigen Grenze des sogenannten Übergangsbereichs, die für Arbeitsentgelte

zwischen 450,01 Euro und 1.300,00 Euro gilt, ist die Zahlung zu berücksichtigen.

HINWEIS AUF FREIWILLIGKEIT

Auch wenn es keine geschlossenen Verträge zur Zahlung von Weihnachtsgeld gibt, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis eine solche Zuwendung zukommen lassen. Damit aus der Freiwilligkeit kein weiterer arbeitsrechtlicher Anspruch auf regelmäßige jährliche Zahlung wird, ist auf die sogenannte betriebliche Übung zu achten. Diese entsteht, wenn der Hinweis der freiwilligen Gewährung von Weihnachtsgeld durch den Arbeitgeber ausbleibt und der Arbeitnehmer diese Zuwendung drei Jahre hintereinander erhält. Dann kann ein Arbeitnehmer sich auf Regelmäßigkeit berufen und eine dauerhafte Einmalzahlung einfordern.

Knüpft die Auszahlung des Weihnachtsgeldes an eine erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an, ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt von vornherein ausgeschlossen. Und auch die Anerkennung des Arbeitgebers, mit der Höhe des Weihnachtsgeldes die Betriebsstreu oder den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu honorieren, ist problematisch, wenn diese Einmalzahlung unregelmäßig erfolgen soll. Deshalb sollte im Vorwege arbeitsrechtlich geprüft werden, ob die Gewährung einen



»Wichtig ist, dass eine Einigung geschaffen wird, die beide Vertragsparteien zufriedenstellt.«

Christian Weller, ADS-Referent Lohnsteuer und Sozialversicherung, Mitarbeiter der Steuerabteilung, Zentrale Hamburg



ILLUSTRATION: NIELS SCHRODER

leistungsbezogenen Hintergrund haben soll, damit spätere Streitigkeiten vor Gericht vermieden werden.

Für beide Parteien eines Beschäftigungsverhältnisses besteht die Möglichkeit, das Weihnachtsgeld über die Entgeltumwandlung in steuerfreie oder pauschal versteuerte Entgeltbausteine zu gestalten. Einzige Bedingung ist, dass das Weihnachtsgeld zuvor zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wurde. Damit sind also nur die Zahlungen für die Entgeltumwandlung geeignet, die unter den erwähnten Freiwilligkeitsvorbehalt fallen. Auf diesem Wege wäre es möglich, das bisher freiwillig gezahlte Weihnachtsgeld in einen Warengutschein bis zur steuer- und beitragsfreien Grenze von 1.080 Euro umzuwandeln.

NICHT RELEVANT FÜRS ELTERNGELD

Einmalzahlungen – zu denen auch das Urlaubsgeld zählt – haben keine Relevanz bei der Berechnung von Elterngeld. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Zuwachs in ihre Familienplanung einbeziehen, könnten im Vorwege mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, die Einmalzahlung als monatliches Gehalt auszuzahlen. Das Elterngeld kann sich dadurch erhöhen, da für die Berechnung das laufende Arbeitsentgelt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Geburtsmonat des Kindes zugrunde gelegt wird.

ABGABENFREIE ZUWENDUNGEN MÖGLICH

Es gibt zum Weihnachtsgeld auch Alternativen: Besteht keine (tarif-)vertragliche Verpflichtung zur Zahlung von Weihnachtsgeld, kann diese Zuwendung auch über abgabenvergünstigte Entgeltbestandteile dem Arbeitnehmer zugutekommen. So ist es möglich, dem Arbeitnehmer monatlich Sachleistungen in Höhe von bis zu 44 Euro monatlich zukommen zu lassen. Auf diese Weise erhält der Arbeitnehmer übers Jahr direkte Zuwendungen von maximal 528 Euro abgabenfrei. Denkbar ist es auch, Arbeitnehmern Personalrabatte in Höhe von bis zu 1.080 Euro jährlich als Gratifikation zukommen zu lassen.

Die Einmalzahlung ist ein variantenreiches Thema, das vor allem die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft. Wichtig ist deshalb, dass eine Einigung geschaffen wird, die beide Vertragsparteien zufriedenstellt. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an Ihre ADS-Zweigniederlassung vor Ort oder rufen Sie uns an:

☎ 040 63305-5050
☎ 040 63305-95050
🌐 www.ads-steuer.de

ADS
Was wirklich zählt