

Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld & Co.

Damit Unternehmen wissen, ob und wie sie zahlen müssen!



Mandanten-Info

Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld & Co.

1 Einführung

2 Überblick und rechtlicher Hintergrund

2.1 Freiwilligkeit

2.2 Wiederholtes (und gleichförmiges) Verhalten

2.3 Erfasste Mitarbeiter

2.4 Einzelfälle

2.5 Vorbehalt

3 Beendigung oder Beseitigung einer betrieblichen Übung

4 Anspruch aus betrieblicher Übung – Lohnsteuer und Sozialversicherung

4.1 Steuerliche Beurteilung (sonstiger Bezug)

4.2 Sozialversicherungsbeiträge bei einmaligen Zuwendungen

5 Pfändung von Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld

1 Einführung

Die Geschäfte laufen gut, der prognostizierte Gewinn für das Geschäftsjahr ist äußerst zufriedenstellend. Um seine Mitarbeiter¹ am Erfolg zu beteiligen und sie noch mehr zu motivieren, zahlt der Unternehmer im Dezember des Jahres ein zusätzliches Gehalt als Weihnachtsgeld. Weil sich das Weihnachtsgeld positiv auf den Einsatz der Mitarbeiter auswirkt und die wirtschaftliche Lage es zulässt, wiederholt der Unternehmer die Zahlung auch in den nächsten beiden Jahren. Als dann der Gewinn konjunkturell bedingt dramatisch einbricht, teilt der Unternehmer seiner Belegschaft mit, er könne für das aktuelle Jahr kein Weihnachtsgeld bezahlen. Plötzlich sieht er sich der Forderung und sogar einiger Klagen seiner Mitarbeiter gegenüber, die der Ansicht sind, er müsse in Zukunft weiterhin jährlich das Weihnachtsgeld bezahlen. Es sei schließlich eine betriebliche Übung entstanden.

So oder so ähnlich geht es vielen kleinen, mittleren, aber auch großen Unternehmen. Die Rechtslage ist bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers komplex und nicht etwa auf die Zahlung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld beschränkt. Auch andere Vergünstigungen, wie die erlaubte Nutzung des Internets oder des Firmenhandys für private Zwecke können unter bestimmten Umständen einen Anspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft aus der **sog. betrieblichen Übung** oder vereinfacht **Betriebsübung** begründen.

Ist eine solche betriebliche Übung erst einmal entstanden, kann diese nur sehr schwierig wieder beseitigt werden und ist nicht nur auf die bestehende Belegschaft beschränkt. Auch neu eintretende Mitarbeiter können in der Regel Ansprüche daraus herleiten.

2 Überblick und rechtlicher Hintergrund

Die betriebliche Übung ist im Gesetz nicht geregelt, sondern wurde von der Rechtsprechung und Lehre entwickelt. Sie ist inzwischen gewohnheitsrechtlich anerkannt und wird sogar in einzelnen gesetzlichen Normen, z. B. im Betriebsrentengesetz, als Rechtsquelle genannt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertritt die **sog. Vertragstheorie**, wonach sich aufgrund einer regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers über einen längeren Zeitraum ein Angebot auf eine dauerhafte Leistung oder Vergünstigung ergäbe, das von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen würde. Bei der von der Lehre vertretenen **Vertrauenshaftungstheorie** beruht die Bindung des Arbeitgebers nicht auf einem Rechtsgeschäft, sondern folge daraus, dass die Aufgabe der bisherigen Verhaltensweise mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht zu vereinbaren sei.

Im Wesentlichen führen beide Ansätze zum selben Ergebnis. Maßgeblich für die Entstehung einer betrieblichen Übung ist nach beiden Theorien der sog. **Empfängerhorizont**. Es kommt

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

nicht darauf an, ob der Arbeitgeber z. B. bei der Bezahlung von Weihnachtsgeld mit Verpflichtungswillen gehandelt hat. Vielmehr ist entscheidend, wie der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte. Eine betriebliche Übung entsteht daher, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde eine Leistung oder Vergünstigung auch zukünftig gewährt.

Wann aus dem Verhalten des Arbeitgebers eine betriebliche Übung folgt, lässt sich nicht allgemein beantworten, sondern muss nach den Umständen des **Einzelfalles** beurteilt werden.

Nach der Definition der Rechtsprechung wird unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige, gleichförmige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus der die Arbeitnehmer einen konkreten Verpflichtungswillen des Arbeitgebers ableiten können, ihnen solle eine Leistung oder sonstige Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Die Betriebsübung setzt daher voraus, dass der Arbeitgeber eine freiwillige Leistung oder Vergünstigung aufgrund eines (gleichförmigen und) wiederholten Verhaltens, vorbehaltlos erbringt.

2.1 Freiwilligkeit

Eine betriebliche Übung kann nur bei einer **freiwilligen** Leistung oder sonstigen Vergünstigung des Arbeitgebers entstehen. Erfüllt der Arbeitgeber dagegen nur einen kollektiv- oder individualrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers, scheidet eine betriebliche Übung für die Zukunft aus, auch wenn die Rechtsgrundlage für den Anspruch später entfällt.

Beispiel: Hat der Arbeitgeber über viele Jahre hinweg ein Urlaubsgeld wegen eines auf das Unternehmen zwingend anwendbaren Tarifvertrages bezahlt, können die Mitarbeiter die Zahlung vom Arbeitgeber nicht auf Grundlage einer betrieblichen Übung auch für die Zukunft verlangen, wenn die Tarifvertragsparteien diese Sonderzuwendung, z. B. wegen der schlechten konjunkturellen Lage oder zugunsten anderer Leistungen streichen.

Hier dürfen die Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber das Urlaubsgeld auch ohne die zwingende Verpflichtung aus dem Tarifvertrag, also freiwillig bezahlt hätte. Fällt der zwingende Anspruch aus dem Tarifvertrag weg, ist der Arbeitgeber für die Zukunft nicht mehr verpflichtet, die Sonderleistung weiterhin zu gewähren.

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung **kann** wegen fehlender Freiwilligkeit sogar dann ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitgeber eine Leistung oder Vergünstigung aufgrund einer **nur vermeintlichen Verpflichtung** erbringt, etwa weil er irrtümlich glaubt, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein. Allerdings muss der Arbeitgeber im Streitfall das Vorliegen eines für die Arbeitnehmer erkennbaren Irrtums nachweisen.

2.2 Wiederholtes (und gleichförmiges) Verhalten

Das Entstehen einer betrieblichen Übung setzt nach der Definition bisher ein gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers voraus, d. h. er muss wiederholt und regelmäßig eine Leistung oder Vergünstigung immer in derselben Höhe oder auf Grundlage derselben Berechnung erbringen.

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG war ein Anspruch aus betrieblicher Übung von vornherein ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Leistungen (z. B. Sonderzuwendungen) in stets unterschiedlicher Höhe gewährte. Aus der Zahlung wechselnder Beträge hätte der Arbeitnehmer erkennen müssen, dass sich der Arbeitgeber nur für das jeweilige Jahr der Auszahlung binden wolle.

Beispiel: Zahlt der Arbeitgeber freiwillig und ohne Vorbehalt über Jahre hinweg ein Weihnachtsgeld in Höhe von stets 1.000 Euro oder jeweils in Höhe eines halben Brutto-Monatsgehalts, entsteht hieraus eine betriebliche Übung.

Hätte der Arbeitgeber dagegen im ersten Jahr ein Weihnachtsgeld von 1.000 Euro, im zweiten Jahr von 500 Euro, im dritten Jahr von 1.500 Euro und im vierten Jahr wieder von 1.000 Euro bezahlt, läge zwar ein wiederholtes und regelmäßiges, aber nicht auch ein gleichförmiges Verhalten vor. Nach bisheriger Ansicht hätte der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers so verstehen müssen, dass er jedes Jahr über die Gewährung des Weihnachtsgeldes und dessen Höhe entscheidet.

Diese Rechtsansicht hat das Bundesarbeitsgericht aufgegeben. Auch wenn in der konkreten Entscheidung des BAG nicht unmittelbar der Anspruch aus einer betrieblichen Übung betroffen war, wies das Gericht ausdrücklich darauf hin, dass es an seiner Auffassung nicht mehr festhalte, bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe, fehle es bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen. In Zukunft kann also eine betriebliche Übung auch dann entstehen, wenn der Arbeitgeber unterschiedliche Leistungen erbringt. Welchen Anspruch die Arbeitnehmer aber dann für die Zukunft haben sollen, ist bisher offen.

Beispiel: Im obigen 2. Beispiel würde sich dann die Frage stellen, ob die Arbeitnehmer im fünften Jahr einen Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe von 500 Euro (Mindestbetrag der vier bezahlten Jahre), von 1.500 Euro (Höchstbetrag in den vier Jahren) oder 1.000 Euro (Durchschnittsbetrag) hätten.

Daher wird teilweise in der Instanzrechtsprechung gefordert, für das Entstehen einer betrieblichen Übung müsse zumindest feststellbar sein, nach welchen konstanten Regeln sich die Leistung des Arbeitgebers jeweils bemisst.

Eine allgemeinverbindliche Regel, **ab welcher Anzahl von Leistungen oder Vergünstigungen („wiederholt und regelmäßig“)** der Arbeitnehmer erwarten darf, diese auch in Zukunft

zu erhalten, gibt es nicht. Es kommt auf die Art, Dauer und Intensität der Leistung im Einzelfall an. Allerdings besteht für die in der Praxis wichtigsten Fälle einer **jährlich gewährten Sonderzuwendung** der **Grundsatz**, dass eine betriebliche Übung bei einer freiwilligen und vorbehaltlosen Gewährung in **drei aufeinanderfolgenden Jahren** begründet wird.

2.3 Erfasste Mitarbeiter

Einen Anspruch aus betrieblicher Übung kann ein Mitarbeiter auch dann haben, wenn ihm gegenüber die Leistung oder Vergünstigung nicht oder noch nicht erbracht wurde. Auch hier sind die Umstände des Einzelfalles entscheidend. Es ist wiederum auf die Art, Dauer und Intensität der Leistungen sowie die Zahl der Leistungsfälle im Verhältnis zur Belegschaftsstärke oder zur Stärke der begünstigten Gruppe abzustellen.

Beispiel: Auf die Gewährung einer Jubiläumsszuwendung kann sich ein Arbeitnehmer z. B. dann einstellen, wenn in der Vergangenheit regelmäßig Arbeitnehmer, die die maßgebliche Betriebszugehörigkeit erreichten, vom Arbeitgeber eine Zuwendung erhalten haben.

Ansprüche aus einer betrieblichen Übung kommen grundsätzlich auch **neu eingestellten Mitarbeitern**, also solchen zugute, die während des Bestehens der betrieblichen Übung in ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber treten. Voraussetzung ist lediglich, dass der neu eingestellte Mitarbeiter zu der von der betrieblichen Übung bisher begünstigten Personengruppe zählt.

Sollen Neueinstellungen von einer bestehenden betrieblichen Übung ausgenommen werden, muss dies eindeutig, z. B. durch eine Regelung im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Die Rechtsprechung sieht in einer auf die Beseitigung einer bestehenden betrieblichen Übung gerichteten Differenzierung zwischen der Altbelegschaft und neu eingestellten Arbeitnehmern keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

2.4 Einzelfälle

Grundsätzlich kann jede Arbeitsvertragsbedingung Gegenstand einer betrieblichen Übung werden.

Typische Beispiele sind:

- Die Gewährung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld, 13. Gehalt oder andere Sondervergütungen. Werden solche Zahlungen freiwillig geleistet, entsteht eine betriebliche Übung regelmäßig bei einer dreimaligen vorbehaltlosen Zahlung (in gleicher oder zumindest vergleichbarer Höhe).
- Die Anwendung eines Tarifvertrages oder einzelner Regelungen hieraus auf nicht tarifgebundene Vertragsparteien kann ebenfalls eine betriebliche Übung begründen. Wenn der Arbeitgeber allerdings selbst nicht tarifgebunden, also Mitglied im Arbeitgeberverband ist, sind daran hohe Anforderungen zu stellen.

- Eine betriebliche Übung wurde im Einzelfall anerkannt beim bezahlten oder unbezahlten Arbeitsausfall am Rosenmontag oder am Geburtstag ab 12.00 Uhr, am 24. Dezember und an Silvester oder an Brückentagen.

- Ein Anspruch kann sich ergeben, bei der wiederholten gleichförmigen Bezahlung von Ruhepausen oder Überstundenzuschlägen bzw. Zuschlägen für die Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, wenn die Zuschläge nicht zwingend aus einem anwendbaren Tarifvertrag folgen.
- Letztlich ist das Entstehen einer betrieblichen Übung auch möglich, bei verbilligtem Kantineessen, der kostenlosen Beförderung zum Arbeitsplatz, dem Bereitstellen eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung oder der kostenlosen Bereitstellung von Parkplätzen.

2.5 Vorbehalt

Da es für das Entstehen der betrieblichen Übung maßgeblich auf den objektiven Empfängerhorizont des verständigen Arbeitnehmers ankommt, kann der Arbeitgeber das Entstehen eines Anspruchs durch seine Erklärung verhindern, eine Bindung für die Zukunft sei ausgeschlossen. Hierzu kann er insbesondere einen entsprechenden **Vorbehalt** erklären.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt kann mit der jeweiligen Leistungsgewährung verbunden werden und ist formfrei (z. B. durch Aushang, durch Rundschreiben oder E-Mail oder auf der Lohnabrechnung, mit der die Leistung gewährt wird).

Die Rechtsprechung geht grundsätzlich davon aus, dass ein entsprechender Freiwilligkeitsvorbehalt bereits auch im Arbeitsvertrag enthalten sein kann. Da seit der Schuldrechtsreform 2002 die meisten Arbeitsverträge **Allgemeine Geschäftsbedingungen** darstellen, darf ein solcher Vorbehalt aber keine überraschende Klausel darstellen.

- Daher ist ein **Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam**, wenn er sich als Absatz 9 von 15 in den „*Schlussbestimmungen*“ des Arbeitsvertrages findet.
- Der Freiwilligkeitsvorbehalt muss wegen der AGB-Regelungen zudem **transparent** sein und darf den Arbeitnehmer **nicht unangemessen benachteiligen**.

Das BAG hat deshalb z. B. Freiwilligkeitsvorbehalte als unwirksam angesehen, wenn gleichzeitig dem Arbeitnehmer die „freiwillige“ Leistung im Arbeitsvertrag zugesichert wurde.

Beispiel: „Der Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Brutto-Monatsgehalts. Dies stellt eine freiwillige Leistung dar, die auch bei mehrfacher vorbehaltloser Gewährung keinen Anspruch für die Zukunft begründet.“

- Eine **Kombination aus Freiwilligkeit und Widerruflichkeit** wertet das Bundesarbeitsgericht wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot als unwirksam.

Beispiel: „Etwaige vom Arbeitgeber erbrachte Sonderzuwendungen sind stets freiwillige Leistungen, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Anspruch für

die Zukunft besteht. Solche Sonderzuwendungen sind jederzeit widerrufbar.“

3 Beendigung oder Beseitigung einer betrieblichen Übung

Ist ein Anspruch aus betrieblicher Übung erst einmal entstanden, wird dieser nicht dadurch beseitigt, dass der Arbeitgeber erklärt, er wäre künftig nicht mehr bereit, die bisherige Handhabung fortzusetzen. Ebenso wenig ist ausreichend, wenn er die entstandenen Ansprüche nicht erfüllt.

Als Kehrseite des Entstehens einer betrieblichen Übung durch gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers konnten Ansprüche hieraus nach früherer Ansicht der Rechtsprechung durch ein gegenläufiges Verhalten des Arbeitgebers aufgehoben oder abgeändert werden (**sog. negative betriebliche Übung**).

Beispiel: War etwa eine betriebliche Übung auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes in bestimmter Höhe entstanden, konnte der Arbeitgeber diese dadurch beseitigen, dass er das Weihnachtsgeld ohne den Widerspruch der Arbeitnehmer drei Jahre nicht oder eben mit dem Vorbehalt bezahlte, das Weihnachtsgeld stelle eine freiwillige Leistung dar, auf die in Zukunft kein Anspruch mehr bestünde.

Mit einer Entscheidung aus 2009 hat das BAG seine bis dahin geltende Rechtsprechung aufgegeben. Da auch die betriebliche Übung nach den Grundsätzen des AGB-Rechts zu beurteilen sei, dürfe das Schweigen des Arbeitnehmers auf ein verändertes Verhalten des Arbeitgebers nicht als Zustimmung zur geänderten Betriebsübung angesehen werden. Der Arbeitgeber hat daher keine Möglichkeit (mehr), eine einmal entstandene betriebliche Übung allein durch andersartiges oder gegenläufiges Verhalten zu beseitigen.

Da der Arbeitnehmer aus einer entstandenen betrieblichen Übung einen vertraglichen oder quasivertraglichen Anspruch ableiten kann, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Anspruch durch eine **Änderungsvereinbarung** mit dem einzelnen Arbeitnehmer zu beseitigen oder abzuändern. Der Arbeitnehmer ist aber (auch aus dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben in der Regel) nicht verpflichtet, einer solchen Änderungsvereinbarung zuzustimmen.

Eine Änderungs- oder Aufhebungsvereinbarung zur betrieblichen Übung müsste mit jedem einzelnen Arbeitnehmer individualvertraglich abgeschlossen werden. Eine „Aufhebungsvereinbarung“ mit dem Betriebsrat genügt dagegen nicht.

Theoretisch denkbar ist die Beendigung einer betrieblichen Übung durch **Änderungskündigung**. Diese müsste gegenüber jedem einzelnen begünstigten Mitarbeiter ausgesprochen werden. Eine „Kollektivkündigung“ gegenüber dem Betriebsrat ist nicht möglich. In der Praxis sind Änderungskündigungen zur Beendigung der betrieblichen Übung aber wenig hilfreich, da allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber eine Leistung oder Vergünstigung in Zukunft nicht mehr erbringen möchte oder nicht mehr erbringen kann, keinen ausreichenden Grund für die Änderungskündigung darstellt, sofern nicht ausnahmsweise ein Fall der absoluten Existenzbedrohung vorliegt.

Die entstandene betriebliche Übung kann regelmäßig auch nicht durch **Anfechtung** beseitigt werden. Zwar ist die Anfechtung zumindest bei der von der Rechtsprechung vertretenen Vertragstheorie theoretisch denkbar. Das Argument, der Arbeitgeber habe nicht um die Bindungswirkung seines gleichförmigen Verhaltens in der Vergangenheit gewusst, begründet aber lediglich einen für die Anfechtung unbeachtlichen Rechtsfolgeirrtum.

Im Verhältnis von einzelvertraglichen und quasivertraglichen Regelungen und **Betriebsvereinbarungen** gilt das sog. Günstigkeitsprinzip. Es ist daher die für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Regelung anzuwenden. Eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und dessen Betriebsrat kann daher eine entstandene betriebliche Übung ablösen, allerdings nur dann, wenn diese insgesamt bei kollektiver Betrachtung günstiger ist. Da in der Praxis das Ziel der Beendigung einer betrieblichen Übung die Beseitigung der finanziellen Belastung ist, eignet sich eine Betriebsvereinbarung auch nur in seltenen Fällen, um eine betriebliche Übung zu beenden.

Daher ist die einzige, in der Praxis relevante Möglichkeit, die einmal entstandene Betriebsübung zu beseitigen, die individuelle Aufhebungsvereinbarung, die aber von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig ist. Daher sollte der Arbeitgeber unbedingt darauf bedacht sein, dass aus seiner vermeintlich freiwilligen Leistung, z. B. durch einen rechtswirksamen Vorbehalt, kein Anspruch für alle Zukunft entsteht.

4 Anspruch aus betrieblicher Übung – Lohnsteuer und Sozialversicherung

Unabhängig davon, ob Sonderzuwendungen, wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld als tariflicher oder einzelvertraglicher Anspruch gewährt werden oder ob die Zahlungsverpflichtung aus einer betrieblichen Übung folgt, sind diese **steuerlich als sonstiger Bezug** und **sozialversicherungsrechtlich als einmalige Zuwendung** zu behandeln.

Die steuerliche Definition des sonstigen Bezuges und die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als einmalige Zuwendung sind im Normalfall deckungsgleich. Ein Unterschied ergibt sich insbesondere bei der Nachzahlung von laufendem Arbeitslohn. Bei Weihnachts- oder Urlaubsgeld bzw. anderen Sonderzuwendungen, die als Einmalleistungen gewährt werden, spielt die Unterscheidung regelmäßig keine Rolle.

4.1 Steuerliche Beurteilung (sonstiger Bezug)

Der lohnsteuerliche Begriff „sonstige Bezüge“ ist zum laufenden Arbeitslohn abzugrenzen. Der Einmalbezug wird – wie auch in der Sozialversicherung – lohnsteuerlich anders behandelt als der laufende Arbeitslohn.

Von einem sonstigen Bezug ist die Lohnsteuer nach dem **Zuflussprinzip** stets im Zeitpunkt der tatsächlichen Zahlung einzubehalten, wobei die Besteuerungsmerkmale (Steuerklasse, eingetragene Freibeträge) allein zu diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen sind.

Um bei der Ermittlung der auf einen sonstigen Bezug entfallenden Lohnsteuer eine überhöhte Belastung zu vermeiden, ist die Berechnung anders als für den laufenden Monatslohn nicht nach der Monatslohnsteuertabelle, sondern unter **Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle**, aufgrund des voraussichtlichen Jahresarbeitslohns zu berechnen. Die konkrete Steuerbelastung für den sonstigen Bezug ergibt sich dabei als **Differenzbetrag** zwischen der unter Anwendung der Jahrestabelle ermittelten Lohnsteuer auf den maßgebenden Jahresarbeitslohn einschließlich des sonstigen Bezuges im Vergleich zum maßgebenden Jahresarbeitslohn ohne Berücksichtigung des sonstigen Bezugs.

Im Ergebnis wird der Arbeitnehmer so behandelt, als ob ihm die Sonderzuwendung in Höhe von jeweils einem Zwölftel pro Kalendermonat bezahlt worden wäre. Hierdurch wird eine erhöhte Progression auf den sonstigen Bezug vermieden.

Zur **Berechnung der Steuerbelastung** auf den sonstigen Bezug muss das Jahresarbeitsentgelt des Arbeitnehmers berechnet bzw. prognostiziert werden. Dazu sind das bereits gezahlte laufende Entgelt, das voraussichtlich noch zufließende laufende Arbeitsentgelt sowie bereits gezahlte sonstige Bezüge zu ermitteln.

Für das bereits bezahlte Entgelt im Kalenderjahr ist der gesamte zugeflossene laufende steuerpflichtige Brutto-Arbeitslohn zu berücksichtigen; steuerfreie Bezüge (einschl. steuerfreier Zuschläge) bleiben außer Betracht.

Die Berechnung ist nicht auf das aktuelle Arbeitsverhältnis beschränkt, sondern muss etwaigen Arbeitslohn aus früheren Arbeitsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern umfassen. Sind diese dem Arbeitgeber nicht bekannt, muss er auf Grundlage der von ihm bezahlten Entgelte eine Hochrechnung auch für die Zeiträume des Kalenderjahres vor Beginn des aktuellen Dienstverhältnisses durchführen. Eine Ausnahme von der Hochrechnungsverpflichtung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr nachweislich bisher nicht beschäftigt war, z. B. nach längerer Arbeitslosigkeit oder bei der erstmaligen Aufnahme einer Beschäftigung.

Für die Ermittlung des im verbleibenden Kalenderjahr noch zu erwartenden Einkommens, kann vereinfacht nach der **sog. „Zwölftel-Methode“** das im laufenden Kalenderjahr bereits abgerechnete, steuerpflichtige Einkommen auf das Kalenderjahr hochgerechnet werden (*Summe des steuerpflichtigen Arbeitslohns ÷ abgelaufene Monate x 12*). Bereits feststehende Lohnveränderungen, die erst nach Abrechnung des sonstigen Bezugs eintreten, können bereits, müssen aber nicht berücksichtigt werden. Künftige sonstige Bezüge, die im Kalenderjahr noch anstehen, bleiben unberücksichtigt, auch wenn deren Zahlung bereits feststeht.

Beispiel: Der zum 01.03. neu eingestellte Arbeitnehmer hat in den Monaten März bis Juni insgesamt 12.000 Euro (3.000 Euro monatlich) sowie 900 Euro Überstundenvergütung, 300 Euro Überstundenzuschläge und 350 Euro Nachzuschläge (letzteres steuerfrei) erhalten. Mit der Julivergütung erhält er 3.000 Euro Urlaubsgeld, mit der Dezembervergütung soll er 3.000 Euro Weihnachtsgeld erhalten. Nach Ablauf der Probezeit, also ab 01.09., erhöht sich sein Gehalt auf 3.300 Euro. Ein Abdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des bisherigen Arbeitgebers liegt nicht vor.

Zur Berechnung der Lohnsteuer auf das Urlaubsgeld kann das Jahresarbeitsentgelt nach der „Zwölfstel-Methode“ mit **39.600 Euro** bestimmt werden.

Das Gesamteinkommen von März bis Juni von 13.200 Euro (12.000 Euro Grundvergütung + 900 Euro Überstundenvergütung + 300 Euro Überstundenzuschläge) kann dabei auf 12 Monate hochgerechnet werden (13.200 Euro / 4 Monate = 3.300 Euro x 12 = 39.600 Euro). Die steuerfreien Nachtzuschläge werden nicht eingerechnet.

Da kein Abdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des bisherigen Arbeitgebers vorliegt, muss die Hochrechnung auch die Monate Januar und Februar umfassen. Die Lohnerhöhung ab September kann berücksichtigt werden (Jahreseinkommen in diesem Fall 39.600 Euro + 4 x 300 Euro = 40.800 Euro), muss aber nicht. Das bereits feststehende Weihnachtsgeld bleibt unberücksichtigt.

Bei der Berechnung der Lohnsteuer auf den sonstigen Bezug sind Freibeträge (jährlicher Steuerfreibetrag, Altersentlastungsbetrag, Versorgungsfreibetrag und ggf. Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag) abzuziehen sowie Hinzurechnungsbeträge hinzuzurechnen (im Beispiel zur Vereinfachung nicht berücksichtigt).

4.2 Sozialversicherungsbeiträge bei einmaligen Zuwendungen

Einmalige Zuwendungen sind nach § 23a SGB IV diejenigen Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. Sofern es sich nicht um Nachzahlung von laufendem Arbeitslohn handelt, deckt sich die gesetzliche Definition der einmaligen Zuwendung regelmäßig mit dem lohnsteuerlichen Begriff des sonstigen Bezugs.

Übersteigt das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.) zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt nicht die für den Lohnabrechnungszeitraum maßgebenden Beitragsbemessungsgrenzen, sind die Sozialversicherungsbeiträge ohne Besonderheit aus dem Gesamtentgelt für den Lohnabrechnungszeitraum zu ermitteln.

Beispiel: Der Arbeitnehmer (laufender Brutto-Lohn 2.000 Euro) erhält im Juni ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Die Sozialversicherungsbeiträge sind aus dem Gesamtentgelt von 3.000 Euro zu berechnen.

Werden dagegen durch die Zahlung der einmaligen Zuwendung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die maßgebenden **Beitragsbemessungsgrenzen überschritten**, so ist die besondere Berechnung nach § 23a Abs. 3 SGB IV durchzuführen. Dazu ist die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze, also die Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse, bei dem die einmalige Zuwendung zahlenden Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr zu ermitteln, und zwar bis zum Ablauf des Lohnzahlungszeitraums, in dem die einmalige Zuwendung erfolgt. Auszuklammern sind dabei Zeiten, die nicht mit Beiträgen belegt sind (z. B. Bezug von Krankengeld oder Mutterschaftsgeld).

Der so ermittelten, anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze wird das gesamte auf die Beschäftigungszeit entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich des Entgelts für den aktuellen Abrechnungszeitraum gegenübergestellt. Für das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt sind nur die Beträge zu berücksichtigen, für die in den einzelnen Lohnabrechnungszeiträumen Sozialversicherungsbeiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze abgeführt wurden.

Ergibt sich beim Vergleich, dass durch das gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht ist, wird die einmalige Zuwendung (maximal) bis zum Differenzbetrag den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen. Ggf. muss zusätzlich die sog. „Märzklausel“ berücksichtigt werden.

Beispiel: Der seit einigen Jahren beim Arbeitgeber beschäftigte, privat krankenversicherte Arbeitnehmer (alte Bundesländer) hat einen Brutto-Verdienst von monatlich 6.800 Euro. Mit der Novembervergütung 2021 erhält er eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts.

Das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, einschließlich der einmaligen Zuwendung bis November 2021, beträgt 81.600 Euro (6.800 Euro x 11 = 74.800 Euro + 6.800 Euro Weihnachtsgeld). Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt einschließlich November, 78.100 Euro (7.100 Euro x 11).

Die im November 2021 bezahlte Weihnachtsgratifikation ist nur bis zum Differenzbetrag von 3.300 Euro der Sozialversicherungspflicht unterworfen (78.100 Euro - 74.800 Euro).

Wegen der unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung einerseits und der Renten- und Arbeitslosenversicherung andererseits, muss beim krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer die Berechnung für beide Beitragsbemessungsgrenzen gesondert durchgeführt werden.

Märzklausel

Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge sind einmalige Zuwendungen grundsätzlich dem Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie ausgezahlt werden. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist (§ 23a Abs. 2 SGB IV).

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge durch Vergleich des tatsächlichen Entgeltes bis zum Abrechnungszeitraum mit der anteiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze könnte missbräuchlich dadurch umgangen werden, dass einmalige Zuwendungen stets zu Beginn des Jahres, also z. B. im Januar, ausbezahlt werden. Dem soll die sog. Märzklausel (§ 23a Abs. 4 SGB IV) entgegenwirken. Danach sind einmalige Zuwendungen, die in der **Zeit vom 01.01. bis 31.03. eines Kalenderjahres** bezahlt werden, dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen, sofern das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nicht ohnehin in voller Höhe zur Beitragsleistung herangezogen wird und kein Arbeitgeber-

wechsel seit dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres stattgefunden hat.

Sollte durch Zahlung der einmaligen Zuwendung im ersten Quartal des Kalenderjahres die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nur in der Kranken- und Pflege-, nicht aber der Renten- und Arbeitslosenversicherung überschritten sein, ist die Märzklauseel beim krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer für den Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag anzuwenden.

Beispiel: Der in der Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer (alte Bundesländer) hat ein monatliches Brutto-Entgelt von 4.050 Euro. Mit der Märzvergütung 2021 erhält er ein zusätzliches Urlaubsgeld von 4.050 Euro.

Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt 14.512,50 Euro (4.837,50 Euro x 3). Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich März 2021 beträgt 16.200 Euro (4.050 Euro x 3 + 4.050 Euro).

Das Urlaubsgeld überschreitet zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt daher die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung. Es ist also dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres (Dezember 2020) zuzurechnen. Auch wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (7.100 Euro x 3 = 21.300 Euro) nicht überschritten wird, ist die Märzklauseel für die Berechnung des gesamten Sozialversicherungsbeitrages anzuwenden, um ein Auseinanderfallen der Beiträge zu verhindern. Etwas anderes würde nur gelten, wenn der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nicht pflichtversichert wäre.

5 Pfändung von Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld

Bei der Abrechnung von Pfändungen gilt es in Verbindung mit dem Weihnachtsgeld dessen Pfändungsfreibetrag zu beachten. Weihnachtsgeld liegt vor, wenn eine Zuwendung aus Anlass des Weihnachtsfestes in dessen zeitlicher Nähe steht und eine Beihilfe für vermehrte Ausgaben hierfür darstellt. Das Weihnachtsgeld ist unpfändbar, bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis 500 Euro (§ 850a Nr. 4 ZPO).

Der unpfändbare Teil des Urlaubsgeldes ist ebenso zu berücksichtigen. Urlaubsgeld ist eine Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlass des Urlaubs für die eventuellen Mehrausgaben im Urlaub ausbezahlt. Das Brutto-Urlaubsgeld ist unpfändbar (§ 850a Nr. 2 ZPO), solange es den Rahmen des „Üblichen“ nicht übersteigt. Der Betrag, der hierüber hinausgeht, kann gepfändet werden. Bei der Prüfung der Üblichkeit kann auf § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz bzw. das Entgelt, das vergleichbare Unternehmen zu diesem Zweck gewähren, zurückgegriffen werden.

© 2021 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © pattilabelle/www.stock.adobe.com

Stand: November 2021

DATEV-Artikelnummer: 12330

E-Mail: literatur@service.datev.de