

Recht

Arbeitsverhältnis zum Jahreswechsel 2024/2025

vbw

Info Recht
Stand: September 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Rechtssichere Handhabung von Betriebsferien und Sonderzahlungen

Am Ende jeden Jahres freuen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf ein paar freie Tage während der Advents- und Weihnachtszeit. Für Personalverantwortliche in den Unternehmen stellt sich in diesem Zusammenhang aber eine Vielzahl von Fragen – insbesondere zum Ausfall von Arbeitszeit durch vorübergehende Betriebsschließung und zu erforderlichen Zuschlägen für Arbeit an Feiertagen.

Diese und viele andere Themen werden durch die sich weiterentwickelnde Rechtsprechung und die Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns zunehmend komplexer. Mit unserer aktualisierten Broschüre geben wir Ihnen Hinweise zum sicheren Umgang mit den rechtlichen Herausforderungen zum Jahreswechsel 2024/2025.

Bertram Brossardt
18. September 2024

Inhalt

1	Arbeitszeit und Gehaltszuschläge	1
1.1	Arbeit an Feiertagen	1
1.1.1	Gesetzliche Feiertage im Dezember 2024 und Januar 2025 (Bayern)	1
1.1.2	Zulässigkeit der Arbeit an Feiertagen	1
1.1.3	Entgeltfortzahlung an Feiertagen	1
1.1.4	Witterungsbedingter Arbeitsausfall	2
1.1.5	Anrechnung von Lohn- und Gehaltszuschlägen auf den Mindestlohnanspruch	3
1.1.6	Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Heiligabend, den Weihnachtsfeiertagen, Silvester und Neujahr	3
1.1.7	Beitragsrechtliche Behandlung von Zuschlägen in der Sozialversicherung	4
1.2	Betriebsschließung zwischen den Feiertagen	4
1.2.1	Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit	4
1.2.2	Betriebsschließung mit Inanspruchnahme von Urlaub	6
1.2.3	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Betriebsschließungen	6
2	Weihnachtsgeld	8
2.1	Arbeitsrechtliche Fragen	8
2.1.1	Arten von Sonderzahlungen	8
2.1.2	Grundsatz der Freiwilligkeit	9
2.1.3	Entstehung eines Rechtsanspruchs	9
2.1.4	Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt	10
2.1.5	Beseitigen eines entstandenen Rechtsanspruchs ohne Widerrufsvorbehalt	12
2.1.6	Gleichbehandlung der Arbeitnehmer	12
2.1.7	Mitbestimmung des Betriebsrats	14
2.1.8	Wegfall und Kürzung der Sonderzahlung	15
2.1.9	Anrechnung der Sonderzahlung auf den Mindestlohnanspruch	18
2.1.10	Stichtagsregelung	18
2.1.11	Rückzahlungsvorbehalt	20
2.1.12	Pfändung, Abtretung und Aufrechnung	21
2.2	Lohnsteuerliche Behandlung des Weihnachtsgeldes	22
2.3	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Weihnachtsgeld	22
2.3.1	Zuflussprinzip und Ausnahmen	22
2.3.2	Geringfügige Beschäftigung	23
2.4	Sozialversicherungsrechtliche Folgen der Rückzahlung von Weihnachtsszuwendungen	24
3	Paketsendungen an den Arbeitsplatz	26

1 Arbeitszeit und Gehaltszuschläge

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Beitragsrecht, Steuerfreiheit

1.1 Arbeit an Feiertagen

Wenn Mitarbeiter an Feiertagen arbeiten sollen, sind einige rechtliche Besonderheiten zu beachten.

1.1.1 Gesetzliche Feiertage im Dezember 2024 und Januar 2025 (Bayern)

Mittwoch, 25. Dezember 2024	1. Weihnachtsfeiertag
Donnerstag, 26. Dezember 2024	2. Weihnachtsfeiertag
Mittwoch, 01. Januar 2025	Neujahrstag
Montag, 06. Januar 2025	Dreikönigstag

1.1.2 Zulässigkeit der Arbeit an Feiertagen

Die Beschäftigung von erwachsenen Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich nur in den in § 10 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) genannten Fällen zulässig. Außerdem sehen die Bedürfnisgewerbeverordnungen der Bundesländer (in Bayern: Bedürfnisgewerbeverordnung vom 29. Juli 1997) Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für bestimmte Branchen vor. Unabhängig davon kann das zuständige Gewerbeaufsichtsamt gemäß § 13 Abs. 3 bis 5 ArbZG unter bestimmten Umständen im Einzelfall die Sonn- und Feiertagsarbeit durch Verwaltungsakt bewilligen. Schließlich sieht § 14 Abs. 1 ArbZG Ausnahmen für Notfälle und vergleichbare außergewöhnliche Situationen vor.

Jugendliche Arbeitnehmer und jugendliche Auszubildende (Personen von 15 bis 17 Jahren) dürfen – abgesehen von einzelnen Branchen im Sinne von § 17 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) – an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden; am 24. und 31. Dezember nicht nach 14:00 Uhr (§ 17 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 JArbSchG).

Außerdem ist gemäß § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich verboten.

1.1.3 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Grundsätzlich besteht für einen Feiertag, der in einen Urlaubszeitraum fällt, Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) (BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 – 5 AZR 456/15). Der Feiertag ist kein Urlaubstag, sodass Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach § 2 Abs. 1 EFZG besteht.

Für die Anrechenbarkeit auf den Urlaubsanspruch gilt: Treffen Urlaub und Feiertag zusammen, fällt also ein gesetzlicher Feiertag in die Zeit des bezahlten Erholungsurlaubs, so darf der Feiertag nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden, § 3 Abs. 2 BUrlG. Hätte der Arbeitnehmer aber, wenn er keinen Urlaub hätte, an dem Feiertag gearbeitet, so ist ihm dieser Feiertag als Urlaubstag anzurechnen. Die Arbeit unterbleibt dann nicht wegen des Feiertags als alleinige Ursache, sondern wegen des genommenen Urlaubs.

Gemäß § 2 EFZG erhält der Arbeitnehmer für einen Feiertag das Entgelt, das er ohne Arbeitsausfall erhalten hätte. Er ist folglich fiktiv so zu stellen, wie wenn er an diesem Tag gearbeitet hätte. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag tatsächlich gearbeitet hätte und der gesetzliche Feiertag somit alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist (zum Verhältnis zum Urlaub s. aber oben).

Nach § 2 Abs. 3 EFZG haben Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Mit dieser Regelung sollen eigenmächtige Freizeitverlängerungen vor und nach Feiertagen verhindert werden. Unter dem letzten Arbeitstag vor bzw. dem ersten Arbeitstag nach einem Feiertag ist derjenige Tag zu verstehen, an dem vor oder nach dem Feiertag eine individuelle Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestand. Folglich entfällt der Anspruch auf Feiertagsvergütung auch, wenn zwischen dem Fehltag und dem Feiertag ein oder mehrere Urlaubstage liegen.

Dasselbe gilt für dazwischenliegende arbeitsfreie Tage in Teilzeitarbeitsverhältnissen und Ausgleichstage in Wechselschichtsystemen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat vom 27. Dezember 2024 bis einschließlich 02. Januar 2025 Urlaub. Wenn er am 02. Januar 2025 ohne Rechtfertigung nicht zur Arbeit erscheint, hat er keinen Anspruch auf Bezahlung für den vom Urlaub eingeschlossenen Feiertag (01. Januar 2025).

1.1.4 Witterungsbedingter Arbeitsausfall

Gerade um den Jahreswechsel besteht durch Schnee und Glatteis die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer den Betrieb nicht erreichen kann oder dass im Betrieb witterungsabhängige Arbeiten nicht ausgeführt werden können.

Bei Zusammentreffen von gesetzlichen Feiertagen mit einem witterungsbedingten Arbeitsausfall kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer an diesem Tag ohne den Feiertag einen Anspruch auf Entgeltzahlung gehabt hätte.

Fällt bei einem witterungsabhängigen Unternehmen unmittelbar aufgrund der Wetterverhältnisse die Arbeit aus, realisiert sich gerade das betriebstypische Risiko, welches vom Arbeitgeber zu tragen ist, § 615 BGB. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt so dann grundsätzlich bestehen. Ebenso ist zu verfahren, wenn der Arbeitgeber selbst witterungsbedingt den Betrieb einschränkt oder einstellt, weil sich die Arbeit an diesem Tag wirtschaftlich nicht lohnt (BAG, Urteil vom 09. Juli 2008 – 5 AZR 810/07).

Kann der Arbeitnehmer aus objektiven, nicht in seiner Person liegenden Gründen, etwa Naturkatastrophen, seinen Arbeitsplatz nicht erreichen, besteht in der Regel kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §§ 615, 616 BGB (sog. Wegerisiko).

1.1.5 Anrechnung von Lohn- und Gehaltszuschlägen auf den Mindestlohnanspruch

Der gesetzliche Mindestlohn gilt seit dem 01. Januar 2015, sodass sich die Frage der Anrechnung von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Heiligabend, Silvester und den Weihnachtsfeiertagen stellt.

Feiertagszuschläge sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs geeignet (BAG, Urteil vom 17. Januar 2018 – 5 AZR 69/17). Ebenso wie bei Samstagszuschlägen, Schichtzulagen oder Zuschlägen für Vorfestarbeit gibt es hier keine gesetzgeberische Wertung dafür, dass die entsprechende Tätigkeit eine besondere Erschwernis darstellt (vgl. BAG, Urteil vom 24. Mai 2017 – 5 AZR 431/16 und zur Pfändbarkeit entsprechender Zuschläge BAG, Urteil vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16).

Hinsichtlich der Höhe des Zuschlags kommt es auf die Ausgestaltung der zugrunde liegenden individuellen oder kollektiven Vereinbarung an. Dabei ist es möglich, dass ein niedrigeres vereinbartes Entgelt als Grundlage für die Berechnung des Zuschlags dient (vgl. BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

1.1.6 Steuerfreiheit von Lohn- und Gehaltszuschlägen für Arbeit an Heiligabend, den Weihnachtsfeiertagen, Silvester und Neujahr

Folgende Zuschläge, die neben dem „Grundlohn“ (Monatslohn / -gehalt für regelmäßige Arbeitszeit) für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden, sind steuerfrei (§ 3b EstG):

- am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, soweit sie 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen
- am 25. und 26. Dezember, soweit sie 150 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen
- am 31. Dezember ab 14:00 Uhr, soweit sie 125 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen
- am 01. und 06. Januar und an anderen gesetzlichen Feiertagen, soweit sie 125 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen

Der aus dem laufenden Arbeitslohn (bezogen auf die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit) zu errechnende Grundlohn pro Stunde ist dabei mit höchstens 50 Euro anzusetzen.

1.1.7 Beitragsrechtliche Behandlung von Zuschlägen in der Sozialversicherung

Soweit die Zuschläge lohnsteuerfrei sind, müssen sie auch in der Sozialversicherung grundsätzlich nicht verbeitragt werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV). Allerdings werden Zuschläge beitragspflichtig, soweit sie auf einem Entgelt berechnet werden, das 25 Euro pro Stunde („Grundlohn“) überschreitet. Das bedeutet, dass die Beitragsfreiheit auf diesen Betrag beschränkt ist, für den übersteigenden Teil besteht Beitragspflicht.

In der Unfallversicherung besteht die Besonderheit, dass die Zuschläge grundsätzlich beitragspflichtig sind, selbst wenn sie lohnsteuerfrei sind (§ 1 Abs. 2 SvEV).

1.2 Betriebsschließung zwischen den Feiertagen

Der Arbeitsausfall infolge von Betriebsschließungen zwischen den Feiertagen kann arbeitsrechtlich in Unternehmen auf zwei Weisen behandelt werden: Zum einen durch Vor- oder Nacharbeit der durch die Betriebsschließung ausfallenden Arbeitsstunden und zum anderen durch das Einbringen von Urlaub seitens der Arbeitnehmer.

Hinweis

Aus gegebenenfalls anwendbaren tariflichen Bestimmungen können sich Abweichungen ergeben.

1.2.1 Arbeitszeitverlegung, Vor- und Nacharbeit

1.2.1.1 Arbeitszeitgesetz

Häufig wird in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben. Im Zusammenhang mit dem Ausfall von Arbeitszeit durch Betriebsschließung (z. B. im Zeitraum vom 24. Dezember 2024 bis zum 06. Januar 2025) ist, wenn eine abweichende tarifliche Regelung nicht existiert, § 3 ArbZG zu beachten. Danach kann die infolge einer längeren Betriebsschließung ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf zehn Stunden vor- oder nachgearbeitet werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Hierdurch ist es – je nach Dauer und Umfang der Vor- und Nacharbeit – möglich, dass die Arbeitnehmer für die Zeit der Betriebsschließungen keinen Urlaub oder nur wenige Urlaubstage einbringen müssen.

Bei jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden unter 18 Jahren ist in diesen Fällen die spezielle Regelung in § 8 Abs. 2 JArbSchG zu beachten.

Die ausfallende Arbeitszeit von Jugendlichen darf auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Für werdende und stillende Mütter gilt das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäß § 4 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG), § 5 MuSchG sowie § 6 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG (Ausnahmen: § 6 Abs. 2 S. 2 Nr. 1–4 MuSchG).

Nach § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliegen Arbeitszeitregelungen und auch Betriebsurlaub der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat, soweit tarifliche Regelungen nicht bestehen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung für einzelne Tage zwischen Weihnachten und Neujahr „Feierschichten“ vereinbaren. Sie können den Arbeitnehmern gestatten, an diesen Tagen entweder bezahlten Urlaub, mit dem der Urlaubsanspruch abgebaut wird, oder unbezahlten Urlaub zu nehmen (BAG, Urteil vom 09. Mai 1984 – 5 AZR 412/81).

1.2.1.2 Krankheitszeiten während der Betriebsschließung und während der Vor- und Nacharbeit

Wird die regelmäßige Höhe des Monatsentgelts durch die Arbeitszeitverlegung nicht beeinflusst oder liegen Betriebsschließung und Zeiten der Vor- oder Nacharbeit innerhalb desselben Abrechnungszeitraums, so ergeben sich für Krankheitsfälle keine Abrechnungsprobleme.

Wird die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts für den Abrechnungszeitraum, in dem die Betriebsschließung liegt, entsprechend der Zeit der Betriebsschließung herabgesetzt und für den Abrechnungszeitraum, in dem die Vor- oder Nacharbeit liegt, entsprechend erhöht, so ist wie folgt zu verfahren:

Bei Arbeitsunfähigkeit während der Betriebsschließung hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Arbeitsleistung nicht wegen Krankheit, sondern wegen Betriebsschließung entfällt. Bei Krankheit während der Vor- oder Nacharbeit erhöht sich der Entgeltfortzahlungsanspruch um die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit.

1.2.2 Betriebsschließung mit Inanspruchnahme von Urlaub

Bei der Einführung von Betriebsferien, während denen die Arbeitnehmer Urlaub nehmen müssen, handelt es sich um allgemeine Urlaubsgrundsätze, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Auch die zeitliche Lage und Dauer der Betriebsferien sind mitbestimmungsbedürftig.

Neben der Inanspruchnahme von Urlaub darf nicht gleichzeitig die Vor- oder Nacharbeit der (urlaubsbedingt) ausfallenden Arbeitszeit angeordnet werden.

Möglich bleibt aber eine Betriebsschließung mit der Kombination von Vor- und Nacharbeit für einen Teil und Urlaub für den anderen Teil der Zeit der Betriebsschließung.

Wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit der Betriebsschließung mit Inanspruchnahme von Urlaub – also während seines Urlaubs – erkrankt, verfällt der Urlaub für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht (§ 9 BUrlG).

Befindet sich ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Betriebsferien noch in der Wartezeit und hat also noch keinen vollen Urlaubsanspruch, kann der Arbeitgeber ihm trotzdem den vollen Urlaub gewähren. Die Entstehung des vollen Urlaubsanspruchs ist keine Voraussetzung für die faktische Gewährung von Urlaub durch den Arbeitgeber.

Praxistipp

Um den Missbrauch der Krankmeldung durch Arbeitnehmer zu vermeiden, die ihren Urlaub während der Betriebsschließung nicht „verbrauchen“ wollen, sollte der Arbeitgeber von den betroffenen Mitarbeitern auf jeden Fall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fordern.

1.2.3 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Betriebsschließungen

Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit den Feiertagen unterbrechen grundsätzlich nicht die Versicherungsverhältnisse.

1.2.3.1 Beitragsrechtliche Behandlung von Vor- und Nacharbeit

Die Entgelte für die Vor- und Nacharbeit sind in dem Monat für die Beitragsberechnung heranzuziehen, in dem die Arbeit geleistet wurde. Das gilt auch, wenn das Entgelt für die vorgeholte Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. In diesem Fall ist eine Neuberechnung der Beiträge für den Zeitraum, in dem die Vorarbeit geleistet wurde, erforderlich.

Nur wenn die Vor- und Nacharbeit keinen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsentgelt hat (z. B. bei gleichbleibendem Monatsgehalt), ist eine Umrechnung nicht erforderlich.

1.2.3.2 Sozialversicherungspflicht

Die Sozialversicherungspflicht bleibt gem. § 7 Abs. 3 S. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) bis zur Dauer von einem Monat auch dann erhalten, wenn keine Entgeltzahlung erfolgt, d. h. unbezahlter Urlaub gewährt wird. In diesem Fall wird eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend fingiert. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, so endet die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung mit dem Ablauf des Monats. Wenn die Betriebsschließung durch die Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub abgewickelt wird, wirkt sich die Betriebsschließung sozialversicherungsrechtlich in der Regel nicht aus.

2 Weihnachtsgeld

Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung

Unabhängig von etwaigen tariflichen Sonderzahlungen wird den Arbeitnehmern in vielen Betrieben ein Weihnachtsgeld gewährt.

2.1 Arbeitsrechtliche Fragen

Das Weihnachtsgeld unterliegt – je nach seiner konkreten Ausgestaltung – einigen arbeitsrechtlichen Besonderheiten.

2.1.1 Arten von Sonderzahlungen

Der Begriff „Weihnachtsgeld“ (auch „Weihnachtsgratifikation“, „Jahresabschlussvergütung“, „Jahressonderzahlung“, „13. Monatsgehalt“ genannt) ist nicht eindeutig. Darunter werden ganz unterschiedliche Zahlungen verstanden, die man lediglich deshalb „Weihnachtsgeld“ nennt, weil sie am Jahresende ausbezahlt werden.

Die Rechtsprechung knüpft bei der Frage, nach welchen Grundsätzen mit Sonderzahlungen zum Jahresende zu verfahren ist, an den verfolgten Zweck an, nicht an den Auszahlungszeitpunkt: Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber mit dem Weihnachtsgeld die vergangene Tätigkeit des Arbeitnehmers vergüten möchte („reiner Entgeltcharakter“), ausschließlich seine Betriebstreue belohnen will („Gratifikation“) oder beide Ziele verfolgt („Sonderzuwendung mit Mischcharakter“).

Relevant wird die Unterscheidung insbesondere bei Freiwilligkeitsvorbehalten (siehe 2.1.4), dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses (siehe 2.1.8), beim gesetzlichen Mindestlohn (2.1.9) sowie bei Stichtagsregelungen (siehe 2.1.10).

Um ein gezahltes Weihnachtsgeld richtig einordnen zu können, ist also der mit der Zahlung verfolgte Zweck zu ermitteln. Dies geschieht durch Auslegung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände:

Enthält die Zusage beispielsweise eine Wartefrist oder eine Mindestbeschäftigungszeit, so spricht einiges dafür, dass die Sonderzahlung dazu dient, die Betriebstreue des Beschäftigten zu belohnen. Dies gilt umso mehr, wenn die Zahlung einer Stichtagsklausel unterliegt, nach der nur derjenige anspruchsberechtigt ist, der zum vorgesehenen Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Weihnachtsgeld

Sieht der Arbeitsvertrag hingegen eine Kürzung des Weihnachtsgelds für den Fall vor, dass der Mitarbeiter in dem zurückliegenden Jahr länger als sechs Wochen erkrankt war, stellt dies ein Indiz für eine leistungsbezogene Sonderzahlung dar. Dies ist auch anzunehmen, wenn das Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag unter der Überschrift „Bezüge“ in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Monatsgehalt erwähnt wird. Auch wenn der Anspruch an keine festgelegten Voraussetzungen geknüpft ist, spricht dies für den Charakter der Sonderleistung als zusätzliches Entgelt. Außerdem ist die Höhe der Sonderzahlung für die Zuordnung von Bedeutung. Wenn diese 25 Prozent oder mehr der Gesamtvergütung im entsprechenden Zeitraum ausmacht, steht in der Regel der Entgeltcharakter im Vordergrund.

Im Zweifel ist allerdings davon auszugehen, dass es sich bei der beim Weihnachtsgeld um eine Zahlung mit Mischcharakter handelt.

2.1.2 Grundsatz der Freiwilligkeit

Das Weihnachtsgeld ist eine Zahlung, die den Arbeitnehmern anlässlich des Weihnachtsfestes zusätzlich zum normalen Arbeitsentgelt gewährt wird. Der Arbeitgeber ist in seinem Entschluss, ob er eine Sonderzahlung gewähren will oder nicht, grundsätzlich frei, soweit die Arbeitnehmer nicht durch einen etwaigen Tarifvertrag einen Anspruch haben bzw. ein Anspruch auf anderer Grundlage (insbesondere Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder betriebliche Übung) besteht. Die folgenden Ausführungen betreffen nur nichttarifliche Weihnachtsgratifikationen und nichttarifliche Aufstockungen tariflicher Leistungen.

2.1.3 Entstehung eines Rechtsanspruchs

Ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld kann auf verschiedenen Wegen entstehen. Möglich sind insbesondere kollektivrechtliche Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag) sowie arbeitsvertragliche Abreden.

Einer einzelvertraglichen Vereinbarung stehen Gesamtzusagen gleich. Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt. Die Bekanntmachung kann beispielsweise durch Aushang am „Schwarzen Brett“ im Betrieb erfolgen.

Die Arbeitnehmer können auch durch betriebliche Übung einen Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Sonderzahlung erwerben, wenn der Arbeitgeber mehrere Jahre nacheinander eine Sonderzahlung zwar freiwillig, aber vorbehaltlos gezahlt hat. Nach der Rechtsprechung des BAG genügt in der Regel eine vorbehaltlose Zahlung in drei aufeinander folgenden Jahren, um einen Rechtsanspruch zu begründen. Es kommt darauf an, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben verstehen mussten. So hat das BAG einen Anspruch abgelehnt, wenn der Arbeitgeber wiederholte vorbehaltlose Zusagen einer Sonderzahlung – für den Arbeitnehmer erkennbar – auf das jeweilige Kalenderjahr beschränkt hatte (Urteil vom 16. April 1997 – 10 AZR 705/96).

Weihnachtsgeld

Die vorbehaltlose Gewährung einer Sonderzahlung in jeweils unterschiedlicher Höhe hindert das Entstehen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung nach der neueren Rechtsprechung indes nicht (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14).

Hinweis

Nach der Rechtsprechung des BAG verhindert auch eine sogenannte „doppelte Schriftformklausel“ im Arbeitsvertrag, wonach Ergänzungen des Arbeitsvertrages der Schriftform bedürfen und eine mündliche Aufhebung der Schriftformklausel nichtig ist, das Entstehen eines Anspruchs nicht (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 382/07).

2.1.4 Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Der Arbeitgeber kann die Entstehung eines Rechtsanspruches verhindern, wenn er sich die Freiwilligkeit der Sonderzahlung ausdrücklich vorbehält und einen Rechtsanspruch explizit ausschließt. Allein der Hinweis auf die Freiwilligkeit genügt jedoch nicht.

Formulierungsbeispiel

Die Erklärung des Arbeitgebers kann folgenden Wortlaut haben:

„Die Gewährung der Weihnachtssonderzahlung erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

Erforderlich ist aber, dass jeder einzelne Arbeitnehmer von dem Ausschluss Kenntnis erhält. Eine bloße Erklärung des Ausschlusses durch den Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat reicht zur Vermeidung eines Rechtsanspruches nicht aus. Daher ist die Bekanntmachung des Ausschlusses gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer durch Aushang, Zusatz auf der Quittung / Abrechnung, Begleitschreiben usw. vor jeder Auszahlung zweckmäßig.

Hinweis

Allein die Bezeichnung des Weihnachtsgeldes im Arbeitsvertrag als „freiwillige soziale Leistung“ genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auszuschließen. Denn nach Auffassung des BAG kann „freiwillig“ in diesem Zusammenhang auch so interpretiert werden, dass der Arbeitgeber sich lediglich nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zur Zahlung verpflichtet sehe.

Weihnachtsgeld

Wenn hingegen Sonderleistungen des Arbeitgebers nach Voraussetzungen und Höhe präzise festgelegt werden, z. B. die genaue Berechnung des Weihnachtsgeldes und seine Steigerung im Laufe der Betriebszugehörigkeit expliziert wird, lege dies sogar das Bestehen eines vertraglichen Anspruchs nahe. Ein solcher vertraglicher Anspruch darf in einem Formulararbeitsvertrag dann auch nicht mit einem (eindeutig formulierten) Freiwilligkeitsvorbehalt versehen werden. Der Vorbehalt soll dann nämlich wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam sein (BAG, Urteil vom 20. Februar 2013 – 10 AZR 177/12).

Der Freiwilligkeitsvorbehalt berechtigt den Arbeitgeber auch, verlautbarte Regelungen zu ändern, z. B. Kürzungsmöglichkeiten einzuführen (BAG, Urteil vom 06. Dezember 1995 – 10 AZR 198/95; DB 96, 739). Auch bei einem generellen Vorbehalt im Arbeitsvertrag empfiehlt es sich, bei jeder Auszahlung den Freiwilligkeitsvorbehalt zu wiederholen.

Hinweis

Nach einer BAG-Entscheidung (Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06) sind Freiwilligkeitsvorbehalte hinsichtlich des Entgelts in vorformulierten Vertragsbedingungen unzulässig, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Diese Entscheidung betrifft jedoch nur monatlich zu leistende, regelmäßige und im Gegenseitigkeitsverhältnis „Lohn gegen Arbeit“ stehende Zahlungen. Die Zulässigkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten bei Sonderzahlungen wie Jubiläumszuwendungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat das BAG nicht in Frage gestellt, selbst wenn das Weihnachtsgeld (auch) die erbrachte Leistung vergüten soll (so auch BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07; BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 219/08; BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 221/08; BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 289/08, BAG, Urteil vom 20. Januar 2010 – 10 AZR 914/08).

Davon ist der Widerruf zu unterscheiden, der die Entstehung des Anspruchs zunächst nicht hindert. Während durch den Ausschluss ein Anspruch gar nicht erst entsteht, kann der Widerruf einen entstandenen Anspruch beseitigen. Die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt ist allerdings widersprüchlich, daher intransparent und somit insgesamt unwirksam (BAG, Urteil vom 14. September 2011 – 10 AZR 526/10).

Das BAG knüpft die Zulässigkeit von Widerrufsvorbehalten in Formulararbeitsverträgen an strenge Anforderungen. In jedem Falle muss demnach in der Widerrufsklausel selbst festgelegt sein, aus welchen Gründen der Widerruf erfolgen kann, z. B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person der Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 12. Januar 2005 – 5 AZR 364/04).

Zulässig ist etwa die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts für ein Weihnachtsgeld für den Fall, dass im Betrieb eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.

Weihnachtsgeld

Dabei darf der widerrufliche Teil des Arbeitsentgelts – hier das Weihnachtsgeld – im Verhältnis zum Gesamtverdienst jedoch nicht mehr als 25 Prozent betragen (BAG, Urteil vom 24. Januar 2017 – 1 AZR 774/14).

Hinweis

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kommt es für die Zulässigkeit eines Widerrufs neben konkret benannten legitimen Gründen darauf an, dass das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis nicht grundlegend berührt wird. Eine grundlegende Berührung liegt laut BAG dann vor, wenn der widerrufliche Teil mehr als 25 Prozent des Gesamtverdienstes darstellt.

2.1.5 Beseitigen eines entstandenen Rechtsanspruchs ohne Widerrufsvorbehalt

Ist ein Rechtsanspruch einmal entstanden und hat der Arbeitgeber sich den Widerruf nicht vorbehalten, so kann er grundsätzlich nur durch eine neue Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder durch eine Änderungskündigung beseitigt bzw. gemindert werden.

Ist ein Anspruch durch betriebliche Übung entstanden, so konnte er früher durch eine entgegengesetzte Betriebsübung wieder beseitigt werden, wenn der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld drei Jahre lang nur unter Vorbehalt leistete und die Arbeitnehmer nicht widersprachen. Diese Rechtsprechung zur sog. gegenläufigen betrieblichen Übung hat das BAG inzwischen aufgegeben (Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 281/08). Der Anspruch aus betrieblicher Übung gilt demnach als vertraglicher Anspruch. Für ihn kann deshalb nichts anderes gelten als für jeden anderen vertraglich begründeten Anspruch. Der Arbeitgeber kann also auch einen solchen Anspruch nur durch Kündigung oder durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt stellen, verschlechtern oder beseitigen. Auch eine Verdrängung der betrieblichen Übung durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist grundsätzlich nicht möglich. Insoweit gilt der Vorrang der günstigeren vertraglichen Regelungen, zu denen auch die betriebliche Übung gehört.

2.1.6 Gleichbehandlung der Arbeitnehmer

Auch wenn der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld freiwillig gewährt, muss er dabei beachten, dass niemand benachteiligt wird. Sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beschränken die Differenzierungsmöglichkeiten.

Weihnachtsgeld

Eine Benachteiligung wegen eines der folgenden Merkmale verstößt gegen das AGG:

- Rasse
- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Zu beachten ist, dass eine Benachteiligung nach dem AGG nur unzulässig ist, wenn sie gerade wegen eines dieser Merkmale erfolgt. Eine Differenzierung aus sachlichen Gründen bleibt also zulässig. Es ist demnach nicht untersagt, Ungleiches nach Maßgabe der vorhandenen Verschiedenheiten ungleich zu behandeln – allerdings nur bei Zugrundelegung sachlicher Kriterien. Neben dem AGG muss der Arbeitgeber auch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Er muss vergleichbare Arbeitnehmer gleich behandeln. Sachliche Gründe können jedoch auch hier eine Differenzierung im Einzelfall rechtfertigen.

Die Staffelung des Weihnachtsgeldes, z. B. nach Anwesenheit im Betrieb im Bemessungszeitraum oder Dauer der Betriebszugehörigkeit, ist zulässig. Der Europäische Gerichtshof hatte einen Fall zu entscheiden, in dem eine Beschäftigte, die sich während des gesamten Bemessungszeitraumes im Erziehungsurlaub befand, von der Sonderzahlung ausgenommen wurde; hierin ist keine Benachteiligung zu sehen, der Arbeitgeber kann auf die tatsächliche Arbeitsleistung abstellen (EuGH vom 21. Oktober 1999 – C-333/97). Damit wird gleichzeitig der – zumindest teilweise – Entgeltcharakter der Sonderzahlung begründet.

Es ist auch zulässig, eine Sonderzahlung nur Arbeitnehmern, nicht aber freien Mitarbeitern zukommen zu lassen.

Der Arbeitgeber kann mit der Gewährung von Weihnachtsgeld verschiedene Zwecke verfolgen. Eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen ist dabei nur dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn sie nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist und der Zweck seinerseits legitim ist.

Nicht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar ist auch die unterschiedliche Höhe des Weihnachtsgeldes in Hinblick allein auf das Lebensalter, wenn hierfür kein sachlicher Grund gemäß § 10 AGG vorgetragen wird (BAG, Urteil vom 25. März 2015 – 5 AZR 460/13).

Hinweis

Als sachliche Rechtfertigungsgründe kommen beispielsweise auch in Betracht: besondere Belastungen der Angestellten durch Mehrarbeit, Bereitschaft der Angestellten, in gewissem Umfang Mehrarbeit auch ohne besondere Bezahlung zu leisten, weniger Fehlzeiten der Angestellten im Vergleich zur übrigen Belegschaft (BAG, Urteil vom 19. April 1995 – 10 AZR 136/94).

Beruhend höhere Fehlzeiten von Arbeitern allerdings auf schlechteren Arbeitsbedingungen, so kann es an einem sachlichen Grund für eine Differenzierung fehlen (BVerfG, Beschluss vom 01. September 1997 – 1 BvR 1929/95).

Immer muss es sich dabei um Gründe handeln, die für die Gruppe der Angestellten typischerweise zutreffen; sie brauchen dagegen nicht bei jedem einzelnen Angestellten vorzuliegen.

Der Arbeitgeber muss diese und andere sachliche Gesichtspunkte für eine etwaige unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern, soweit sie nicht aus der Regelung selbst erkennbar sind, auf Verlangen begründen und überzeugend darlegen können.

Bei Teilzeitbeschäftigten kann das Weihnachtsgeld entsprechend der geringeren Arbeitszeit kleiner ausfallen, wenn es zumindest auch der Vergütung der geleisteten Arbeit dient. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen aber von der Sonderzahlung nicht ausgeschlossen werden (§ 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG; BAG, Urteil vom 06. Dezember 1990 – 6 AZR 159/89) oder grundsätzlich eine nach einem geringeren Maßstab bemessene Sonderzahlung erhalten. Hierin läge zudem eine mittelbare Diskriminierung von Frauen wegen ihres Geschlechts, weil sie erwiesenermaßen wesentlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer.

2.1.7 Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat beim Weihnachtsgeld ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Auszahlungszeitpunkts nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und hinsichtlich der Entlohnungsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht auf solche Leistungen, zu denen der Arbeitgeber nicht kraft Tarifvertrags verpflichtet ist, also auf freiwillige Leistungen.

Mitbestimmungsfrei sind jedoch die Frage, ob eine Weihnachtsgeldzahlung eingeführt oder abgeschafft wird, sowie die Bestimmung des Leistungszwecks, des Dotierungsrahmens und des begünstigten Personenkreises.

Die Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sieht eine Mitbestimmung des Betriebsrats im Falle sowohl der Aufstellung als auch der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen in Hinblick auf die Verteilungsgerechtigkeit vor.

Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld ist, unabhängig von der Häufigkeit der Zahlung, als mittelbar leistungsbezogenes Entgelt und somit als Lohn anzusehen. Deshalb ist auch bei der Änderung von Verteilungsgrundsätzen des Weihnachtsgelds der Betriebsrat zu beteiligen.

Im Falle des vollständigen Widerrufs von Weihnachtsgeld hat der Betriebsrat jedoch kein Mitbestimmungsrecht, da hier kein Verteilungsspielraum mehr besteht.

Hat die Kündigung der Betriebsvereinbarung das Ziel, die in der Betriebsvereinbarung gewährte Sonderzahlung ersatzlos abzuschaffen, tritt hier keine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG ein. Wird die Kündigung hingegen nur zum Zwecke der Kürzung bzw. zur Erstellung neuer Verteilungsgrundsätze erklärt, so kommt es zu einer Nachwirkung bis zum Inkrafttreten einer neuen Betriebsvereinbarung über den neuen Verteilungsplan (BAG, Urteil vom 26. Oktober 1993 – 1 AZR 46/93). Die Nachwirkung gilt nämlich nur, soweit der Betriebsrat beim Entstehen der entsprechenden Regelung ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat.

2.1.8 Wegfall und Kürzung der Sonderzahlung

Hat die Einmalzahlung von ihrer Zwecksetzung her reinen Entgeltcharakter, kann sie für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis geruht hat, um ein Zwölftel gekürzt werden (BAG, Urteil vom 24. Oktober 1990 – 6 AZR 418/89 für die Inanspruchnahme von Elternzeit). Das Kürzungsrecht muss nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart sein, es ergibt sich aus dem zugrunde liegenden reinen Entgeltzweck. Allerdings ist in vielen Tarifverträgen und individuellen Vereinbarungen zur Klarstellung festgelegt, dass eine Kürzung möglich ist für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht.

Eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag, nach der der Arbeitgeber jährlich jeweils neu über die Höhe der Gratifikation entscheidet, ist wirksam. Sie verstößt weder gegen das Transparenzgebot, noch liegt darin eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 16. Januar 2013 – 10 AZR 26/12).

2.1.8.1 Freiwilliger Wehrdienst und Wehrübungen / Bundesfreiwilligendienst

Während des freiwilligen Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG). Anders ist dies beim Bundesfreiwilligendienst. Eine Ruhendstellung erfolgt nicht automatisch und müsste zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden (anders war dies früher beim Zivildienst; dort ruhte das Arbeitsverhältnis für die Zeit der Einberufung zum Zivildienst nach § 78 ZDG i. V. m. § 1 ArbPISchG).

Bei Wehrübungen, die das Arbeitsverhältnis nur kurzfristig unterbrechen, ist das Weihnachtsgeld schon wegen des Benachteiligungsverbots (§ 5 ArbPISchG) dem Grunde nach zu zahlen. Es kann nur dann anteilig gekürzt werden, wenn es reinen Entgeltcharakter hat oder die Kürzungsmöglichkeit wirksam vereinbart ist (vgl. LAG München, Urteil vom 20. Mai 2009 – 3 Sa 1089/08).

Weihnachtsgeld

Die angeführten Grundsätze sind auf diejenigen Soldaten auf Zeit entsprechend anzuwenden, die sich für insgesamt nicht mehr als zwei Jahre verpflichtet haben (§ 16a ArbPISchG).

2.1.8.2 Erkrankung

Ohne entsprechenden Vorbehalt ist die freiwillige Weihnachtsgratifikation auch für Zeiten des Bezugsjahres zu zahlen, in denen der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht gearbeitet hat (BAG, Urteil vom 16. März 1994 – 10 AZR 669/92).

Eine Ausnahme macht das BAG in den Fällen, in denen ein rechtlich an sich fortbestehendes Arbeitsverhältnis aufgrund langjähriger Arbeitsunfähigkeit tatsächlich nur noch formaler Natur ist und nach dem Willen und den Vorstellungen der Parteien keine rechtliche Bindung im Hinblick auf eine Wiederaufnahme des bisherigen Arbeitsverhältnisses anzunehmen ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Arbeitnehmer bei andauernder Arbeitsunfähigkeit Arbeitslosengeld für die Zeit bis zum Bezug einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (jetzt: Minderung der Leistungsfähigkeit) beantragt hat (damals § 105a AFG, jetzt § 145 SGB III) und der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsamt auf sein Direktionsrecht verzichtet hat (BAG, Urteil vom 28. September 1994 – 10 AZR 805/93; BAG, Urteil vom 11. Februar 1998 – 10 AZR 264/97).

Im Übrigen kann eine Kürzung der freiwilligen Weihnachtsgratifikation für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vertraglich vereinbart werden (§ 4a EFZG). Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der regelmäßig fünf Tage in der Woche arbeitet, erhält 23.000 Euro brutto pro Jahr zuzüglich einer Weihnachtsgratifikation in Höhe von 3.000 Euro, also insgesamt 26.000 Euro.

Bei einer Fünf-Tage-Woche ergeben sich 260 Arbeitstage im Jahr (52 Wochen mit je fünf Arbeitstagen).

Dementsprechend erhält der Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt 100 Euro je Arbeitstag. Somit kann eine Kürzung der Weihnachtsgratifikation um höchstens 25 Euro (ein Viertel von 100 Euro) vertraglich vereinbart werden.

Wenn der Arbeitnehmer im entsprechenden Jahr zehn Tage arbeitsunfähig ist, kann die Weihnachtsgratifikation folglich um insgesamt 250 Euro (10 x 25 Euro) gekürzt werden. Sie kann also auf 2.750 Euro reduziert werden.

Weihnachtsgeld

Bei Erkrankung eines Arbeitnehmers nach Auszahlung des Weihnachtsgeldes darf dieses bei der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts nicht in Ansatz gebracht werden, da es sich bei der Sonderzahlung um Bezüge handelt, die nicht laufend anfallen, sondern nur aus besonderem Anlass gewährt werden; sie sind damit auch nicht für das Regelentgelt des Arbeitnehmers im Sinne des § 4 EFZG bestimmend.

2.1.8.3 Mutterschutz

Nach der Rechtsprechung des EuGH (C-333/97 vom 21. Oktober 1999) dürfen Mutterschutzzeiten nicht anteilig leistungsmindernd bei Gratifikationen berücksichtigt werden.

2.1.8.4 Elternzeit

Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund der Elternzeit, so entfällt der Anspruch auf das Weihnachtsgeld, wenn die Weihnachtsgeldzahlung an die tatsächliche Arbeitsleistung geknüpft ist. Nur wenn die Sonderzuwendung unabhängig von dem Erbringen einer Gegenleistung erfolgen soll, dann ist sie auch während der Elternzeit zu zahlen.

Bei Gratifikationen kann eine Kürzung entsprechend der Elternzeit vereinbart werden. In vielen Tarifverträgen und individuellen Vereinbarungen ist eine Kürzung vorgesehen, wenn „das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht“. Das gilt auch für die Elternzeit, nachdem das BAG entschieden hat, dass das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (damals: Erziehungsurlaub) kraft Gesetzes ruht (Urteil vom 10. Februar 1993 – 19 AZR 450/91). Sind dagegen in der Regelung Tatbestände zum Weihnachtsgeld ausdrücklich aufgezählt, die eine Kürzung ermöglichen (z. B. Wehrdienst, unbezahlter Urlaub, unentschuldigtes Fehlen), dann muss auch die Elternzeit darin genannt sein, anderenfalls ist eine Kürzung wegen Elternzeit unzulässig (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Urteil vom 23. August 1990 – 6 AZR 528/88; Urteil vom 12. Mai 1993 – 10 AZR 528/91). Ist gar keine Kürzungsmöglichkeit vorgesehen, dann ist die Kürzung grundsätzlich ausgeschlossen (BAG vom 08. Dezember 1993 – 10 AZR 66/93; Urteil vom 10. Mai 1995 – 10 AZR 648/94). Auch der EuGH hat sich (C-333/97) dafür entschieden, dass die Elternzeit anteilig leistungsmindernd berücksichtigt werden kann.

Gewährt der Arbeitgeber eine Weihnachtsgratifikation mit ausdrücklichem Vorbehalt der Freiwilligkeit, so kann er bestimmen, dass die Gratifikation künftig für Elternzeit gekürzt wird (BAG vom 06. Dezember 1995 – 10 AZR 198/95).

2.1.8.5 Pflegezeit

Während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) zur Pflege eines nahen Angehörigen ruht das Arbeitsverhältnis. Hinsichtlich einer Kürzung der Gratifikation finden die bei der Elternzeit aufgeführten Grundsätze entsprechende Anwendung.

2.1.9 Anrechnung der Sonderzahlung auf den Mindestlohnanspruch

Seit 01. Januar 2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Bei der Frage, ob das Weihnachtsgeld für die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns geeignet ist, kommt es darauf an, inwieweit die Sonderzahlung Entgeltcharakter hat. Grundsätzlich anrechenbar sind alle Arbeitgeberzahlungen, die eine Gegenleistung für die Normalleistung des Arbeitnehmers darstellen.

Wenn die Zahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers – insbesondere unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit – gezahlt wird, ist sie erfüllungstauglich.

Durch Arbeitgeberleistungen mit Mischcharakter (z. B. Weihnachtsgeld, mit dem sowohl die geleistete Arbeit, als auch die Betriebstreue belohnt werden soll) wird der Mindestlohnanspruch ebenfalls erfüllt (BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

Im Gegensatz dazu ist keine Anrechnung möglich, wenn es sich um eine reine Gratifikation zur Belohnung der Betriebstreue handelt. Ebenfalls schädlich für die Berücksichtigung ist ein Rückzahlungsvorbehalt hinsichtlich der Sonderzahlung (vgl. dazu unten 3.1.11).

Wenn der Stundenlohn der betroffenen Arbeitnehmer ohne die anrechenbare Sonderzahlung unter dem aktuell geltenden Mindestlohn liegt, ist es allerdings trotz Anrechnung nicht zulässig, die Sonderzahlung zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr (z. B. mit dem Novembergehalt) auszuschütten. Der Mindestlohn ist nämlich gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, der auf die entsprechende Arbeitsleistung folgt. Die Sonderzahlung muss in diesen Fällen monatlich anteilig geleistet werden.

2.1.10 Stichtagsregelung

Viele Regelungen zur Jahressonderzahlungen sind mit einer Stichtagsklausel versehen. Hinsichtlich der Wirksamkeit solcher Klauseln kommt es entscheidend darauf an, ob sie in einer kollektiven Vereinbarung oder in einem Arbeitsvertrag angelegt sind.

2.1.10.1 Kollektivrechtliche Stichtagsregelungen

Klauseln in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, die den Anspruch auf eine Sonderzuwendung von dem Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag innerhalb des Bezugsjahres abhängig machen, gelten auch für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung (BAG, Urteil vom 04. September 1985 – 5 AZR 655/84 und BAG, Urteil vom 25. April 1991 – 6 AZR 183/90). Ein durch Aufhebungsvertrag beendetes Arbeitsverhältnis steht dem gekündigten allerdings in der Regel nicht gleich, wenn dies aus der Stichtagsregelung nicht ausdrücklich hervorgeht (BAG, Urteil vom 07. Oktober 1992 – 10 AZR 186/91).

Weihnachtsgeld

2.1.10.2 Arbeitsvertragliche Stichtagsklauseln

Wenn sich die Stichtagsregelung aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer Gesamtzusage ergibt, muss sie sich in der Regel am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen messen lassen. Von maßgeblicher Bedeutung ist zunächst der Zweck der Sonderzahlung. Dieser ist durch Auslegung zu ermitteln, soweit er nicht ausdrücklich festgelegt ist.

Eine Gratifikation, die allein die Betriebstreue des Arbeitnehmers honorieren soll, kann aber weiterhin vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem Stichtag abhängig gemacht werden. Allerdings kann der Gratifikationsanspruch bei betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung auf arbeitsvertraglicher Ebene nicht ausgeschlossen werden, wenn alleiniger Gratifikationszweck der Anreiz zur Betriebstreue des Arbeitnehmers ist.

Ist ein Stichtag nicht ausdrücklich vorgesehen, die Leistung aber als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet, gibt es nach der Rechtsprechung des BAG zwei unterschiedliche Auslegungsmöglichkeiten: Die Zusage der Zahlung eines „Weihnachtsgeldes“ kann zum einen so verstanden werden, dass ein Anspruch auf dieses Weihnachtsgeld nur gegeben sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht (BAG vom 30. März 1994 – 10 AZR 134/93). Das Fehlen besonderer vertraglicher Anspruchsvoraussetzungen kann aber auch für den Rechtscharakter der versprochenen Leistung als reines Arbeitsentgelt sprechen (BAG, Urteil vom 21. Mai 2003 – 10 AZR 408/02).

Hinweis

Allein dem Umstand, dass eine Sonderzahlung jeweils zum Ende des Kalenderjahres ausgezahlt wurde, lässt sich nicht entnehmen, dass mit ihr ausschließlich die Betriebstreue honoriert werden sollte. Will der Arbeitgeber andere Ziele als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgen, muss dies vielmehr deutlich aus der zugrunde liegenden, ggf. konkludent getroffenen, arbeitsvertraglichen Abrede hervorgehen (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14).

Für individualvertragliche Ansprüche hat das BAG entschieden, dass eine Stichtagsklausel in einem Formulararbeitsvertrag unwirksam ist, wenn die Jahressonderzahlung sowohl die Betriebstreue belohnen als auch die geleistete Arbeit vergüten soll (BAG, Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12). Der Arbeitnehmer hat bei solchen Sonderzahlungen mit Mischcharakter demnach zumindest Anspruch auf einen anteiligen Betrag für die bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Dienste. Wenn das Arbeitsverhältnis also beispielsweise zum 30. September eines Jahres gekündigt wird, besteht ein Anspruch auf 9/12 der Jahressonderzahlung. Dasselbe gilt für Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter.

Außerdem sind bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter und solchen mit reinem Entgeltcharakter Klauseln unwirksam, bei denen der Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums liegt (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10).

Der Arbeitnehmer kann den vollständigen Betrag verlangen, wenn er zwischen dem Ende des Bezugszeitraums und dem Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2.1.11 Rückzahlungsvorbehalt

Neben Stichtagsklauseln sind auch Rückzahlungsvorbehalte möglich, die jedoch an strenge formelle und materielle Voraussetzungen geknüpft sind.

2.1.11.1 Formelle Anforderungen

Ein Rückforderungsvorbehalt des Arbeitgebers ist nur dann wirksam, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Verpflichtungserklärung abgibt. Dies kann insbesondere in der den Rückzahlungsvorbehalt regelnden Vereinbarung selbst erfolgen. Möglich ist auch ein entsprechender Zusatz auf der Quittung. Schließlich kann ein Rückzahlungsvorbehalt entstehen, indem der Arbeitgeber vor der Auszahlung durch Aushang, Begleitschreiben usw. ausdrücklich bekannt gibt, die Entgegennahme der Gratifikation begründe die Verpflichtung zur Rückzahlung für den Fall des Ausscheidens vor dem festgelegten Zeitpunkt. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, jeden Arbeitnehmer bei der Auszahlung – ggf. nochmals – eine Rückzahlungsverpflichtung unterschreiben zu lassen (vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 10. Juli 1974 – 5 AZR 494/73).

2.1.11.2 Materielle Anforderungen

Die Rückzahlung einer bereits ausgezahlten Gratifikation ohne Entgeltcharakter für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis bald nach Auszahlung gelöst wird, kann grundsätzlich sowohl in kollektiven Regelungen als auch in Arbeitsverträgen oder Gesamtzusagen vorgesehen werden. Bei Zahlungen mit Entgeltcharakter ist ein Rückzahlungsvorbehalt hingegen grundsätzlich ausgeschlossen.

Die Rückzahlungsverpflichtung darf unter Berücksichtigung der Höhe der Gratifikation nicht unangemessen lang ausgedehnt werden. Dazu hat das BAG im Rahmen der Überprüfung anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen folgende Richtlinien aufgestellt:

Übersteigt die Gratifikation den Betrag von 100 Euro nicht, so ist eine Rückforderungsklausel unzulässig (vgl. BAG, Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06).

Bei einer Gratifikation in Höhe eines Betrages von mehr als 100 Euro, die einen Monatsbezug nicht erreicht, darf ein Rückzahlungsvorbehalt den Arbeitnehmer längstens bis 31. März des Folgejahres binden, d. h. ein Ausscheiden zu diesem Tag muss möglich bleiben, ohne die Gratifikation zu verlieren (BAG, Urteil vom 09. Juni 1993 – 10 AZR 529/92). Wird das Arbeitsverhältnis früher beendet, kann der Arbeitnehmer allerdings nicht etwa einen „Sockelbetrag“ von 100 Euro behalten.

Weihnachtsgeld

Erhält der Arbeitnehmer eine Gratifikation in Höhe eines monatlichen Arbeitsentgeltes oder mehr (maßgebend ist die Höhe des Entgeltes im Auszahlungsmonat, BAG, Urteil vom 20. März 1974 – 5 AZR 327/73), so ist eine Bindung bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres zulässig. Eine darüber hinaus gehende Bindung ist unzulässig (BAG, Urteil vom 25. September 2002 – 10 AZR 7/02). Dabei bleibt es dem Arbeitnehmer unbenommen, die – erst später wirkende – Kündigung schon früher auszusprechen.

Lehnt ein Auszubildender die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Lehre ab, so besteht bei einem an die Arbeitnehmerkündigung anknüpfendem Vorbehalt keine Rückzahlungsverpflichtung (BAG vom 12. November 1966 – 5 AZR 202/66). Im Übrigen verstoßen auch Rückzahlungsvorbehalte zulasten von Auszubildenden, die kein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbilder aufnehmen wollen, gegen den Grundsatz, dass die Auszubildenden für die Zeit nach dem Berufsausbildungsverhältnis nicht in ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt werden dürfen (BAG, Urteil vom 25. April 2001, 5 AZR 509/99). Entsprechende Regelungen sind deshalb gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) grundsätzlich nichtig.

Eine Rückzahlungsklausel, in der weder die Voraussetzungen noch der Bindungszeitraum angegeben sind, ist unwirksam; sie kann nicht dahin ausgelegt werden, dass stillschweigend die o. g. Grundsätze der Rechtsprechung vereinbart sein sollen (BAG, Urteil vom 14. Juni 1995 – 10 AZR 25/94).

2.1.12 Pfändung, Abtretung und Aufrechnung

Nach § 850a Nr. 4 der Zivilprozessordnung (ZPO) sind Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 705 Euro unpfändbar. Davon sind sowohl reine Gratifikationen als auch Arbeitgeberzahlungen mit Entgeltwirkung bzw. mit Mischcharakter erfasst, die anlässlich des Weihnachtsfestes geleistet werden (BAG, Urteil vom 14. März 2012 – 10 AZR 778/10).

Bei Unterhaltsansprüchen von Verwandten, Ehegatten und früheren Ehegatten des Arbeitnehmers gilt die Pfändungsbeschränkung nicht (850d ZPO). Als Weihnachtsvergütung sind insoweit alle Zuwendungen anzusehen, die vom Arbeitgeber aus Anlass des Weihnachtsfestes geleistet werden und auf die seitens des Arbeitnehmers ein Rechtsanspruch besteht.

In Höhe des unpfändbaren Betrages kann die Weihnachtsvergütung auch nicht abgetreten werden, da nach § 400 BGB Forderungen grundsätzlich nicht abgetreten werden können, soweit sie der Pfändung nicht unterworfen sind. Außerdem ist gegenüber einem Anspruch auf Weihnachtsvergütung, soweit er nach den obigen Darlegungen unpfändbar ist, eine Aufrechnung mit Gegenforderungen nicht möglich (§ 394 BGB). Unberührt bleibt die Möglichkeit einer Verrechnung der Sonderzahlung mit geleisteten Vorschusszahlungen.

2.2 Lohnsteuerliche Behandlung des Weihnachtsgeldes

Weihnachtsgeld, und zwar sowohl Bar- als auch Sachzuwendungen, ist steuerpflichtig. Einen Weihnachtsfreibetrag für Arbeitnehmer gibt es nicht.

Nach R 39b.2 Abs. 2 der LStR sind Weihnachtsgeldzuwendungen „sonstige Bezüge“, die als Arbeitslohn gelten. Zur Steuerfreiheit von Zuschlägen für die Arbeit an bestimmten Tagen siehe oben 1.1.6.

§ 38a S. 3 EStG regelt, dass einmalige Zahlungen, zu denen auch das Weihnachtsgeld zählt, nach dem Zuflussprinzip in dem Jahr zu versteuern sind, in welchem sie dem Arbeitnehmer tatsächlich zufließen.

2.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist sozialversicherungsrechtlich einmalige Zuwendung i. S. v. § 23a SGB IV. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um eine reine Gratifikation zur Bezahlung der Betriebstreue oder um eine Zahlung mit Entgelt- oder Mischcharakter handelt.

Die Weihnachtsgeldzuwendung ist somit insoweit sozialversicherungspflichtig, als sie zusammen mit dem bis zum Lohnabrechnungszeitraum der Auszahlung erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die bis dahin maßgebende anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht (§ 23a Abs. 3 SGB IV).

Die auf das Weihnachtsgeld entfallenden Beiträge werden als sonstige Beiträge gemäß § 23 Abs. 1 S. 5 SGB IV spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den sie zu entrichten sind.

2.3.1 Zuflussprinzip und Ausnahmen

Bei Einmalzahlungen wie dem Weihnachtsgeld gilt gemäß § 22 Abs. 1 SGB IV das Zuflussprinzip, d. h., das gezahlte Weihnachtsgeld ist dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird. Dies gilt auch für Vorschüsse oder Abschlagszahlungen auf Weihnachtsgeldzuwendungen.

Von diesem Grundsatz existieren Ausnahmen:

Das Weihnachtsgeld ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, wenn es nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, auch wenn der letzte Entgeltabrechnungszeitraum nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist (§ 23a Abs. 2 SGB IV).

Weihnachtsgeld

Für geleistete Zahlungen im Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. März gilt Folgendes: Soweit die einmalig geleisteten Zahlungen bei einer Zuordnung zum Auszahlungsmonat wegen Überschreitung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze nicht in voller Höhe beitragspflichtig werden können, werden sie dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr zugeordnet (§ 23a Abs. 4 S. 1 SGB IV).

Ist das Beschäftigungsverhältnis erst im Laufe des Jahres aufgenommen worden, so ist nur die Beschäftigungsdauer bei dem Arbeitgeber, der die Weihnachtszuwendung zahlt, bei der Ermittlung des sozialversicherungspflichtigen Teils der Sonderzahlung zu Grunde zu legen. Bei einer Unterbrechung der Beitragszeit bei demselben Arbeitgeber ist nur der Teil der Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen, der der Dauer des mit Beiträgen belegten Beschäftigungsverhältnisses entspricht. Das bedeutet, dass Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt worden ist, bei der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrenze außer Ansatz bleiben. Dasselbe gilt, wenn eine Weihnachtszuwendung während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug gewährt wird oder während einer Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz oder während der Elternzeit.

Die Anrechnung der Weihnachtszuwendung auf die Jahresarbeitsverdienstgrenze erfolgt nicht nur dann, wenn der Anspruch nach Grund und Höhe in einem schriftlichen Vertrag oder in einer Tarif-, Betriebs- oder Dienstordnung festgelegt ist oder die Höhe eines Monatsentgelts überschreitet; sie erfolgt vielmehr auch dann, wenn ihre Zahlung mit hinreichender Sicherheit erwartet werden kann und auch die Höhe der Zuwendung bestimmbar ist. Kann die Weihnachtszuwendung lediglich dem Grunde nach erwartet werden und ist ihre Höhe völlig ungewiss, so ist eine Anrechnung auf den Jahresarbeitsverdienst ausgeschlossen.

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Weihnachtszuwendungen ohne Rücksicht darauf, ob sie freiwillig oder auf Grund besonderer Vereinbarungen oder Bestimmungen gewährt werden, Entgelt und daher in voller Höhe sowohl für die Berechnung der Beiträge als auch für die Ermittlung des Jahresarbeitsverdienstes anzurechnen.

2.3.2 Geringfügige Beschäftigung

Besonderes Augenmerk ist im Zusammenhang mit Weihnachtszuwendungen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu legen:

Sonderzahlungen des Arbeitgebers wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die dem Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung mit hinreichender Sicherheit zustehen (z. B. auf Grund einer betrieblichen Übung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung), sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes zu berücksichtigen. Die Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro ist zu beachten.

Ist die Gewährung tatsächlich ungewiss, bleibt die Einmalzahlung außer Betracht.

Weihnachtsgeld

Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (mehr Informationen unter 2.2.1.1).

Die Einbeziehung der Einmalzahlung kann in gewissen Fällen also dazu führen, dass eine an sich versicherungsfreie Tätigkeit nunmehr der Versicherungspflicht unterliegt. Dies trifft insbesondere auf diejenigen Beschäftigungsverhältnisse zu, bei denen der Verdienst nahe an der 538-Euro-Grenze liegt. Wird durch die Zahlung des Weihnachtsgeldes durchschnittlich monatlich mehr als 538 Euro verdient, besteht Versicherungspflicht bezogen auf das ganze zurückliegende Jahr. Hierdurch können auch die vom Finanzamt ausgestellten Freistellungsbescheinigungen rückwirkend entfallen. Der Arbeitnehmer muss dann den Gesamtverdienst versteuern. Die Zahl der Arbeitsstunden sollte daher so bemessen werden, dass das monatliche zu zahlende Entgelt auch unter Berücksichtigung der sicher zustehenden Sonderzahlungen die Geringfügigkeitsgrenze von durchschnittlich 538 Euro nicht übersteigt.

Auch wenn der Arbeitgeber in Unkenntnis, dass Sonderzahlungen das durchschnittliche Monatsentgelt erhöhen, das Arbeitsverhältnis als versicherungsfrei behandelt hat, so ändert dies nichts daran, dass das gesamte Arbeitsverhältnis von Anfang an versicherungspflichtig wird. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, die Beiträge nachzuzahlen und kann seine Arbeitnehmer nur für die letzten drei Monate hierzu heranziehen, soweit sie noch bei ihm beschäftigt sind (§ 28g SGB IV).

Hat der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer einmaligen zukünftigen (noch nicht entstandenen) Sonderzulage verzichtet und wird sie tatsächlich nicht ausgezahlt, kann die ausbleibende einmalige Einnahme – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt werden. Denn nach § 22 SGB IV werden Einmalzahlungen nur dann beitragspflichtig, wenn sie auch tatsächlich ausgezahlt werden. Bedeutsam ist diese Regelung besonders im Bereich von für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, die sich früher oft als sog. „Weihnachtsgeldfälle“ erwiesen.

2.4 Sozialversicherungsrechtliche Folgen der Rückzahlung von Weihnachtsszuwendungen

Mit der Rückzahlung verliert die Sonderzahlung nachträglich ihre Entgelteigenschaft. In Fällen, in denen bereits bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes mit dem Wegfall des Anspruchs und der Rückzahlung gerechnet werden muss, darf ausnahmsweise in bereits abgewickelte Versicherungsverhältnisse eingegriffen werden.

Weihnachtsgeld

Dabei darf jedoch der zurückgezahlte Betrag nicht im Monat der Rückzahlung von den laufenden Bezügen bei der Beitragsberechnung abgesetzt werden. Vielmehr ist eine Neuberechnung für den Auszahlungsmonat erforderlich. So muss beispielsweise eine im Dezember 2023 gezahlte Weihnachtszuwendung, die im Februar 2024 zurückbezahlt oder vom laufenden Entgelt einbehalten wird, vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt des Dezembers 2023 abgesetzt werden.

Diese Regelung gilt nicht nur für Weihnachtszuwendung, sondern auch für sonstige zurückzahlende (zusätzliche) Zuwendungen, die dem Arbeitnehmer unter Vorbehalten (z. B. Verbleiben im Betrieb für eine gewisse Zeit) gewährt werden.

3 Paketsendungen an den Arbeitsplatz

Inanspruchnahme betrieblicher Ressourcen durch den Arbeitnehmer

Gerade in der Vorweihnachtszeit kommt es durch den ständig zunehmenden Onlinehandel in immer mehr Betrieben vor, dass sich Mitarbeiter ihre Weihnachtsgeschenke an den Arbeitsplatz liefern lassen.

Auch wenn viele Arbeitgeber dies in Maßen dulden, besteht gesetzlich keine arbeitsrechtliche Nebenpflicht zur Entgegennahme der Pakete. Im Falle der Duldung ist es jedoch wichtig, die Anerkennung einer Rechtspflicht auszuschließen, um eine betriebliche Übung zu vermeiden.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst auch das Recht zu bestimmen, ob den Mitarbeitern die private Bestellung von Paketen an die betriebliche Adresse erlaubt sein soll oder nicht. Eine Zuwiderhandlung gegen ein solches Verbot kann mit einer Abmahnung geahndet werden.

Hinsichtlich eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung im Betrieb) für die Frage eines Verbots herrscht derzeit noch Uneinigkeit. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zustimmungsfrei über die Verwendung seiner Betriebsmittel entscheiden, so z. B. bei Dienstwagen, Diensthandy, Internet oder eben auch der Nutzung seiner Poststelle. Entscheidet sich der Arbeitgeber, die Paketannahme zu erlauben, so ist hier in jedem Fall bzgl. der Art und Weise der Ausübung der Betriebsrat einzubeziehen.

Der Arbeitgeber haftet dabei grundsätzlich auch für leichte Fahrlässigkeit bei der Beschädigung oder dem Verlust von Paketen. Eine Haftungsbegrenzung auf grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz ist aber durch Vereinbarung in Vertragsbedingungen möglich.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2024