

Wie kann ich Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Einmalzahlungen richtig vereinbaren und abrechnen?

Mit einer Extra-Zahlung zum normalen Gehalt können Sie als Unternehmer Ihre Mitarbeiter motivieren und die Bindung an Ihre Firma stärken. Eine schöne Sache und ganz simpel, wenn Sie die Regeln kennen. Sonst zahlen Sie bis in alle Ewigkeit mehr Gehalt, obwohl Sie das nicht wollen, oder an Mitarbeiter, die ohnehin schon auf dem Absprung sind.

Urlaubsgeld: So entgehen Sie einem dauerhaften Anspruch

Das Urlaubsgeld wird oft mit dem Urlaubsentgelt verwechselt. Urlaubsentgelt ist das Gehalt, das dem Mitarbeiter während des Urlaubs fortgezahlt wird. Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Leistung. Sie ist im Gesetz nicht vorgesehen. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld kann sich ergeben aus

- dem Arbeitsvertrag eines Tarifvertrags: Tarifverträge sehen je nach Branche Urlaubsgeld in sehr unterschiedlicher Höhe vor.
- dem Gleichbehandlungsgrundsatz: Zahlen Sie mehreren Mitarbeitern Urlaubsgeld, können die anderen auch Urlaubsgeld verlangen.
- einer sog. betrieblichen Übung: Zahlen Sie 3 Jahre lang Urlaubsgeld, ohne darauf hinzuweisen, dass Sie sich nicht binden wollen, kann daraus eine Verpflichtung entstehen, weiter zu zahlen. Möchten Sie sich nicht auf Dauer zur Zahlung verpflichten, müssen Sie das von vornherein klarstellen.

Beispiel: Formulierung im Arbeitsvertrag

„Die Zahlung des Urlaubsgelds erfolgt freiwillig und begründet auch bei wiederholter Zahlung keinen Anspruch für die Zukunft.“

Gehaltsabrechnung: So rechnen Sie Urlaubsgeld ab

Meist wird das Urlaubsgeld als fester Betrag pro Urlaubstag vereinbart. Die Auszahlung erfolgt dann für den gesamten Jahresurlaub zu vereinbarten Terminen, z. B. je zur Hälfte mit der Gehaltsabrechnung Juni und Dezember. Steuerlich gesehen ist das Urlaubsgeld ein sog. sonstiger Bezug. Es ist nach der Jahreslohnsteuertabelle und einer besonderen Berechnungsmethode zu versteuern. In der Sozialversicherung ist das Urlaubsgeld als „Einmalzahlung“ zu behandeln.

Weihnachtsgeld: kann an Bedingungen geknüpft werden

Eine gesetzliche Regelung zum Weihnachtsgeld gibt es nicht. Wie das Urlaubsgeld ist es eine zusätzliche Leistung. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld kann sich ergeben aus

- dem Arbeitsvertrag
- einem Tarifvertrag
- dem Gleichbehandlungsgrundsatz: Grundsätzlich müssen Sie alle Mitarbeiter gleich behandeln. D. h., wenn Sie mehreren Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld zahlen, können die anderen es auch verlangen. Sie dürfen jedoch Unterschiede machen, wenn Sie einen sog. sachlichen Grund dafür haben. Wenn Sie z. B. ein

Weihnachtsgeld zahlen, um Ihre Mitarbeiter zu motivieren, dürfen Sie die Arbeitnehmer ausnehmen, die an einem bestimmten Stichtag bereits gekündigt haben.

- einer sog. betrieblichen Übung: Zahlen Sie 3 Jahre lang Weihnachtsgeld, ohne darauf hinzuweisen, dass Sie sich nicht binden wollen, kann daraus eine Verpflichtung entstehen, weiter zu zahlen. Möchten Sie sich nicht auf Dauer zur Zahlung verpflichten, müssen Sie das von vornherein klarstellen.

Bedingungen und Rückzahlungsverpflichtung von Weihnachtsgeld

Die Zahlung des Weihnachtsgeldes kann an bestimmte Bedingungen geknüpft werden. Sie dürfen z. B. die Mitarbeiter von der Zahlung ausschließen, die das ganze Jahr in Elternzeit oder krank waren. Sie können eine Rückzahlung vorsehen für den Fall, dass ein Mitarbeiter das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlässt. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer durch das Rückzahlungsverlangen nicht unzumutbar lange gebunden wird. Die Höhe des Weihnachtsgeldes ist sehr unterschiedlich geregelt. Tarifverträge sehen zwischen 50 % und 100 % eines Monatsgehalts vor.

Tipp: Rückzahlung von Weihnachtsgeld

Beträgt das Weihnachtsgeld zwischen 100 EUR und 1 Monatsgehalt, darf der Arbeitnehmer höchstens bis 31.3. des Folgejahres an den Betrieb gebunden werden (BAG, Urteil v. 25.04.2007, 10 AZR 634/06).

Gehaltsabrechnung: So rechnen Sie Weihnachtsgeld ab

Weihnachtsgeld wird üblicherweise mit dem Novembergehalt ausgezahlt. Es gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Als sog. sonstiger Bezug ist es nach der Jahreslohnsteuertabelle mit einer besonderen Berechnungsmethode zu versteuern. In der Sozialversicherung ist Weihnachtsgeld als „Einmalzahlung“ zu berücksichtigen.

Einmalzahlungen: Tücken kennen und Fallen vermeiden

Ob Sie Ihren Mitarbeitern eine andere Sonderzahlung über das übliche Gehalt hinaus zukommen lassen, ist allein Ihre Entscheidung. Auch hier lauern jedoch einige Fallstricke: Wie beim Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld können Sie sich ungewollt verpflichten, wenn Sie 3 Mal hintereinander zahlen, ohne die Freiwilligkeit klarzustellen (sog. betriebliche Übung).

Tipp: Jeden Mitarbeiter informieren

Jeder Mitarbeiter muss darüber informiert werden, dass die Zahlung freiwillig erfolgt. Am besten teilen Sie es jedem einzelnen Mitarbeiter schriftlich mit.

Sie müssen auch in Sachen Einmalzahlungen Ihre Mitarbeiter grundsätzlich gleich behandeln. Für eine unterschiedliche Behandlung brauchen Sie einen sog. sachlichen Grund. Wollen Sie mit der Sonderzahlung die Betriebstreue belohnen, dürfen Sie z. B. nicht nur an die Mitarbeiter zahlen, die in einer betrieblichen Notlage einer unbezahlten Arbeitszeiterhöhung zugestimmt haben. Sie dürfen keinen Mitarbeiter von der Zahlung ausschließen, nur weil er seine Rechte wahrgenommen hat.

Einschränkungen sind möglich

Mitarbeiter, die das ganze Jahr krank oder in Elternzeit waren, dürfen Sie von der Zahlung ausnehmen. Sie können die Sonderzahlung davon abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag ungekündigt ist. Wie beim Weihnachtsgeld dürfen Sie eine Rückzahlung für den Fall vorsehen, dass der Arbeitnehmer den Betrieb innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlässt. Das Rückzahlungsverlangen darf den Mitarbeiter nur nicht unangemessen lange binden.

Gehaltsabrechnung: So rechnen Sie Einmalzahlungen ab

Die einmalige Sonderzahlung ist als sog. sonstiger Bezug nach der Jahreslohnsteuertabelle mit einer besonderen Berechnungsmethode zu versteuern. In der Sozialversicherung ist sie als „Einmalzahlung“ zu berücksichtigen.

Beispiel aus der Praxis

Zu gut gemeint

Fall: Unternehmer U. möchte seinen Mitarbeitern ein Weihnachtsgeld zahlen. Er hat gehört, dass er sich vorsehen muss, wenn er sich nicht auf Dauer verpflichten will. Er meint sich zu erinnern, dass man die Freiwilligkeit betonen oder sich den Widerspruch vorbehalten muss. Am besten, denkt er, wird wohl beides sein. Er schreibt:

„Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung. Sie kann jederzeit und ohne Einhaltung einer bestimmten Frist widerrufen werden.“

Ist er damit auf der sicheren Seite?

Lösung: Nein. Zahlt er das Weihnachtsgeld mit dieser Formulierung 3 Jahre hintereinander, muss er es immer zahlen (betriebliche Übung). Mit der „Freiwilligkeit“ allein hätte er einen zukünftigen Anspruch ausschließen können. Ein Widerruf setzt aber gerade voraus, dass ein Anspruch besteht. Seine Formulierung ist unklar und zweideutig und damit rechtlich wirkungslos (z. B. BAG, Urteil v. 08.12.2010, 10 AZR 671/09).