



An die Geschäftsführungen
der uns angeschlossenen Verbände

Rechtsabteilung

Prof. Dr.R/max
Tel.: 069 95808-170
E-Mail: frose@vhu.de

31. Oktober 2022

Rechtliche Behandlung der Weihnachtsgratifikation

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem folgenden Rundschreiben behandeln wir Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit dem nahenden Weihnachtsfest und dem Abschluss des Jahres 2022 stehen. Hier sind Besonderheiten des Arbeitszeitrechts zu nennen und Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit der Jahressonderzahlung stehen.

1. Gesetzliche Feiertage bis Januar 2023

Sonntag, 25.12.2022 1. Weihnachtsfeiertag
Montag, 26.12.2022 2. Weihnachtsfeiertag
Sonntag, 01.01.2023 Neujahr

2. Arbeitszeitregelungen

Wird ein Betrieb in Verbindung mit den Feiertagen geschlossen und fällt die Arbeitszeit dadurch aus, kann gemäß § 3 ArbZG diese ausfallende Arbeitszeit (durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis auf zehn Stunden) vor- oder nachgearbeitet werden.

Voraussetzung ist, dass innerhalb von sechs Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die jugendlichen Arbeitnehmer dürfen gemäß § 17 und § 18 JArbSchG an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Für werdende und stillende Mütter gilt gemäß § 6 MuSchG ein Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot.

Hinzuweisen ist darauf, dass auch in den Fällen, in denen aufgrund der Feiertage die Lage der Arbeitszeit verändert wird, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG zusteht.

Ebenfalls ist zu beachten, dass Urlaub nicht im Vorgriff auf das neue Jahr genommen werden kann. Urlaubsansprüche können vor Beginn des Urlaubsjahres nicht rechtswirksam erfüllt werden.

Da Arbeitszeitverlegungen in Verbindung mit Feiertagen die Versicherungsverhältnisse nicht unterbrechen, sind beitragsrechtlich die Entgelte für die Vor- oder Nacharbeit dem Zahlungszeitraum zu Grunde zu legen, in dem sie tatsächlich erzielt werden. Dies gilt selbst dann, wenn das Entgelt für die vorgezogene Arbeitszeit erst in einem späteren Zeitraum ausgezahlt wird.

3. Behandlung der Weihnachtsgratifikation

Die Weihnachtsgratifikation ist Teil der Entlohnung, die Arbeitnehmern anlässlich des Weihnachtsfestes zusätzlich gewährt wird. Zu unterscheiden sind Gratifikationen, die vom Unternehmen freiwillig gewährt werden von denen, die auf tariflicher Grundlage beruhen.

a) Entstehen eines Rechtsanspruches

Unter nachfolgenden Bedingungen kann ein Arbeitnehmer Anspruch auf Weihnachtsgratifikation erheben:

- der Tarifvertrag gewährt vielfach den Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation. Die rechtlichen Voraussetzungen der Auszahlung, insbesondere Zeitpunkt und Höhe sind den Tariftexten zu entnehmen. Wir bitten Sie, hierzu mit dem Sie betreuenden Verband Kontakt aufzunehmen.
- das Unternehmen kann sich vertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen verpflichten, eine Gratifikation zu zahlen;
- das Unternehmen hat mehrere Jahre (drei Jahre) hintereinander eine - weitere - freiwillige Weihnachtszuwendung vorbehaltlos gezahlt und dadurch für den Arbeitnehmer einen Vertrauenstatbestand geschaffen, dass auch in der Zukunft gezahlt wird (betriebliche Übung);

Eine einmal entstandene betriebliche Übung kann nicht durch eine gegenläufige Übung aufgehoben werden. Selbst dann, wenn nach einmal begründeter betrieblicher Übung das Unternehmen die Zahlung einstellt und der Arbeitnehmer über zwei bis drei Jahre keinen Widerspruch erhebt, gerät damit die Übung nicht in Wegfall. Das BAG hat mit Urteil vom 18.03.2009 (10 AZR 281/08) entschieden, dass eine einmal entstandene betriebliche Übung nur durch Abänderungsvertrag oder durch Änderungskündigung in Wegfall geraten kann.

Unter dem Gesichtspunkt der AGB-Kontrolle ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass bei der Formulierung einer einmalig zu zahlenden freiwilligen übertariflichen Zulage darauf geachtet wird, dass ein möglicher Freiwilligkeitsvorbehalt in räumlich engem Zusammenhang in den Vertragstext aufgenommen wird und - was wichtig ist - keine vorbehaltlose Zahlung zugesagt wird. Aus diesem Grund sollte bei entsprechenden Zusagen formuliert werden: „Das Unternehmen behält sich vor, dem Mitarbeiter ein weiteres Weihnachtsgeld in Höhe von XX Euro zu zahlen. Die Zahlung erfolgt freiwillig, auch eine wiederholte Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch.“

Diese Formulierung ist notwendig, um noch im Jahr der Zusage von der Freiwilligkeit Gebrauch machen zu können.

Auch ein einmal im Arbeitsvertrag enthaltener Freiwilligkeitsvorbehalt ist dann zu wenig, wenn der Vertragsschluss lange Zeit zurückliegt. Besser ist es, ihn periodisch (z. B. jährlich) im Zusammenhang mit der Auszahlung zu wiederholen.

Zahlt ein Unternehmen eine weitere übertarifliche Gratifikation in unterschiedlicher Höhe und mit unterschiedlicher Begründung, kann keine betriebliche Übung entstehen, da der Arbeitnehmer in solchen Fällen nur davon ausgehen kann, dass der Arbeitgeber die Zuwendungen für das jeweilige Jahr gewähren will. Der Arbeitgeber hat erkennbar nur eine auf das jeweilige Kalenderjahr bezogene Zusage gegeben.

b) Abgrenzung einmaliger Zahlung von regelmäßigen Zahlungen

Das Bundesarbeitsgericht differenziert nach Zahlungen, die als Gratifikation einmalig im Jahr gezahlt werden und solchen Zahlungen, die monatlich das Entgelt erhöhen:

- Für einmalig gezahlte Beträge gilt das unter a) Gesagte.
- Bei Zahlungen, die das monatliche Entgelt erhöhen, ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt nicht möglich. In diesen Fällen kann sich das Unternehmen maximal den Widerruf der Zahlungen für die Zukunft vorbehalten.

Mit Urteil vom 30.07.2008 (10 AZR 606/07) hat das BAG ausdrücklich festgelegt, dass Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalt in einer Klausel sich gegenseitig ausschließen und nach dem Recht der AGB-Kontrolle unwirksam sind. Daher gilt Folgendes: Die unter a) genannten einmaligen Zahlungen können mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen werden, die regelmäßigen Zahlungen unter einen Widerrufsvorbehalt. Die Widerruflichkeit der Zahlungen ist jedoch nur dann rechtlich wirksam, wenn bereits im Vertrag selbst die Gründe aufgelistet sind, die zum Widerruf berechtigen können. So hat das BAG bereits mit Urteil vom 10.01.2005 (5 AZR 346/04) die Möglichkeit, in Formular-Arbeitsverträgen eine freiwillige übertarifliche rätierliche Leistung des Unternehmens durch einen Widerrufsvorbehalt zum Entfall zu bringen, deutlich eingeschränkt. In den Arbeitsverträgen, die Unternehmen formularmäßig verwenden, findet sich vielfach die - im Ergebnis unzulässige - Klausel, dass die Firma das Recht hat, "... die übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen und dass die wiederholte Zahlung keinen Rechtsanspruch begründet." Die Klausel hat das Bundesarbeitsgericht unter Berücksichtigung des § 308 Nr. 4 BGB (Unwirksamkeit eines Änderungsvorbehalts) für rechtsunwirksam erklärt. Nur dann ist nach Auffassung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts ein Änderungsvorbehalt rechtmäßig, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Der Widerruf darf höchstens 30 Prozent der Gesamtvergütung erfassen.
- Der Arbeitnehmer muss nach Ausübung des Widerrufs die tarifliche oder mindestens die übliche Vergütung erhalten.
- Der Widerruf muss auf einen tatsächlich vorliegenden Grund gestützt sein.
- Der Grund, der das Unternehmen zum Widerruf berechtigen soll, muss im Vertrag bereits angegeben sein.

Das Bundesarbeitsgericht differenziert in Widerrufsfälle, die auf Verträge Bezug nehmen, die vor und nach der Entscheidung geschlossen worden sind. Danach müssen alle Arbeitsverträge, die nach dem Datum der Entscheidung, also dem 12.01.2005 geschlossen worden sind, die neuen Regeln berücksichtigen.

Altverträge legt das Bundesarbeitsgericht ergänzend dahingehend aus, dass bei effektiver wirtschaftlicher Notwendigkeit diese als von den Vertragsparteien bereits bei Vertragsschluss als berücksichtigt unterstellt werden. Dies bedeutet, auch in Altverträgen kann nur bei Vorliegen von objektivierbaren Gründen ein Widerruf von übertariflichen Leistungen, die regelmäßig gezahlt werden, erfolgen.

Den Unternehmen ist daher zu raten, dass Vertragsklauseln, die zum Widerruf von übertariflichen Leistungen berechtigen, sowohl quantitativ als auch qualitativ insoweit gefasst werden, als die Voraussetzungen des BAG erfüllt sind. Die zum Widerruf berechtigenden Gründe können exemplarisch angegeben werden, so kann auf "wirtschaftliche Notlagen, Auftragsrückgänge etc." abgestellt werden.

Zu beachten ist ferner Folgendes: Hat die übertarifliche Sonderzuwendung **reinen Entgeltcharakter** – was in der Praxis allerdings selten vorkommen dürfte – ist eine Rückforderung wie bei normalem Entgelt ausgeschlossen.

c) Rückzahlungsklauseln bei Ausscheiden der Mitarbeiter

Folgendes gilt nur für übertarifliche Sonderzahlungen: Scheidet der Arbeitnehmer im Folgejahr aus, kann der Arbeitgeber für den Fall, dass er mit dem Arbeitnehmer die Rückzahlung der Sonderzuwendung für den Fall des Ausscheidens vereinbart hat, diese (anteilig) vom Arbeitnehmer zurückfordern. Damit soll der Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit an das Unternehmen gebunden werden.

d) Beseitigen des Rechtsanspruchs

Mit Ausnahme des tariflichen Anspruchs kann ein auf betrieblicher Übung entstandener Anspruch nur beseitigt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Vereinbarung erzielt wird. Einseitig ist dies dem Unternehmen nur durch Ausspruch einer Änderungskündigung möglich. Ist Rechtsgrund der Zahlung eine Betriebsvereinbarung, muss diese gekündigt werden.

e) Gleichbehandlung der Arbeitnehmer

Der Grundsatz der Freiwilligkeit der Gratifikation schließt die Verpflichtung des Unternehmens nicht aus, die betroffenen Mitarbeiter gleich zu behandeln. Die Verpflichtung zu Gleichbehandlung besteht jedoch nur dann, wenn kein Grund zu Ungleichbehandlung besteht.

Ganz besonders wichtig ist, dass Unternehmen Mitarbeiter nicht wegen des Geschlechts oder aufgrund einer Tätigkeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz benachteiligen dürfen.

f) Ausgeschiedene Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Auszahlung der Gratifikation bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, haben in der Regel keinen Anspruch auf eine Gratifikation. Dies gilt bei übertariflichen Gratifikationen auch bei gekündigtem, aber noch bestehendem Arbeitsverhältnis, wenn der Wegfall der Gratifikation für diesen Fall vereinbart war. Dies gilt selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat, insbesondere auch bei betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung. Etwas anderes kann kollektivrechtlich oder einzelvertraglich vereinbart sein.

g) Erkrankung und Mutterschaft

Die Weihnachtsgratifikation ist grundsätzlich auch für Zeiten des Bezugsjahres zu zahlen, in denen wegen Krankheit oder Mutterschutz nicht gearbeitet wird. Mutterschutz und Krankheit lassen den Anspruch auf tarifliches Weihnachtsgeld nicht entfallen. Gleiches gilt auch für übertarifliche Zahlungen, die regelmäßig und ohne Vorbehalt gezahlt werden.

Eine Ausnahme hat das BAG mit Urteil vom 11.02.1998 (10 AZR 264/97) in dem Fall gemacht, wenn der Arbeitnehmer bei dauernder Arbeitsunfähigkeit Arbeitslosengeld für die Zeit bis zum Bezug einer Rente beantragt (§ 145 SGB III) und der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitsagentur auf sein Direktionsrecht verzichtet hatte. Ein solches nur noch formal bestehendes Arbeitsverhältnis begründet keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

Der Arbeitgeber kann sich bei Gewährung einer übertariflichen Gratifikation im Krankheitsfall eine entsprechende Kürzung der Gratifikation ausdrücklich vorbehalten. Die Verwendung der Gratifikation als Anwesenheitsprämie ist grundsätzlich zulässig. Aufgrund § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz darf eine entsprechende Kürzungsmöglichkeit, egal ob sie in Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglich vereinbart ist, für jeden Krankheitstag höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, ausmachen.

Mutterschutz-Beschäftigungsverbote berechtigen grundsätzlich nicht zu einer Kürzung der Gratifikation.

4. Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Hinweise

Weihnachtszuwendungen, und zwar sowohl Barzuwendungen als auch Sachzuwendungen, sind grundsätzlich **steuerpflichtig** (im Einzelfall ggf. beachten: Sachbezugsfreigrenze – 2022: 50 €/Monat). Gratifikationen, die nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt werden, zählen zu den sonstigen Bezügen.

Weihnachtszuwendungen sind Einmalzahlungen und beitragspflichtig zur **Sozialversicherung**, soweit das bis dahin verbeitragte laufende Arbeitsentgelt nicht bereits die Beitragsbemessungsgrenze erreicht (§ 23a SGB IV). Die Weihnachtszuwendung wird auf die vor dem Zuordnungsmonat (dazu unten) liegenden Monate "verteilt", so dass häufig die gesamte Weihnachtszuwendung beitragspflichtig ist, obwohl der Bruttobetrag im Auszahlungsmonat höher ist als die monatliche Beitragsbemessungsgrenze.

Für die Beurteilung der Beitragspflicht der Zuwendung ist eine **Vergleichsrechnung** anzustellen. Hierzu ist wie folgt zu verfahren: In einem ersten Schritt sind zunächst die bis zum Ende des Zuordnungsmonats maßgebenden anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Sozialversicherungszweige zu ermitteln (z. B. bei Zahlung im November 11/12 der jeweiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen). In einem zweiten Schritt ist diesem Wert das beitragspflichtige Arbeitsentgelt für denselben Zeitraum gegenüberzustellen. Sofern der jeweilige Anteil der Beitragsbemessungsgrenzen die Höhe des jeweils beitragspflichtigen Arbeitsentgelts übersteigt, ist der Differenzbetrag der Rahmen, bis zu dem die Weihnachtszuwendung der Beitragspflicht im jeweiligen Sozialversicherungszweig unterliegt. Dieser Betrag ist dann neben dem Entgelt des Auszahlungsmonats zu verbeitragen.

Maßgebend für die Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze ist die Dauer aller Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr, soweit im jeweiligen Versicherungszweig Beitragspflicht bestanden hat. Daher wird für einen vollen Monat 1/12 des Jahresbetrags der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze angesetzt, für einen Kalendertag 1/360. Ein voller Monat wird mit 30 Tagen angesetzt.

Folgende Zeiten sind mit einzubeziehen:

- Kurzarbeiter- oder Saisonkurzarbeitergeldbezug (mit reduzierter Bemessungsgrenze, vgl. Beispiel 2)
- unbezahlte Arbeitsunterbrechungen bis zu einem Monat
- kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen Angehörigenpflege

Nicht einzubeziehen sind folgende Zeiten:

- beitragsfreie Zeiten bei Bezug von Kranken-, Mutterschafts-, Übergangs-, Verletzten- oder Versorgungskrankengelds auch dann, wenn Teile des Arbeitsentgelts beitragsfrei weitergezahlt worden sind sowie Elternzeiten.

Beispiel 1		
Das monatliche Gehalt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern beträgt 3.500 €. Zusätzlich erhält er im November 2022 eine Einmalzahlung (Weihnachtsgeld) in Höhe von 1.750 €.		
	Kranken-/ Pfle- ge- versicherung	Renten-/ Arbeitslosen- versicherung
Anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze 01.01. bis 30.11.2022 (11 x 4.837,50 €) = 01.01. bis 30.11.2022 (11 x 7.050 €) =	53.212,50 €	77.550 €
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ohne Weihnachtsgeld 01.01. bis 30.11.2021 (11 x 3.500 €) =	38.500 €	38.500 €
Differenzbetrag	14.712,50 €	39.050 €
Die Einmalzahlung ist niedriger als der jeweilige Differenzbetrag und daher voll beitragspflichtig	1.750 €	1.750 €

Bei Zahlung von Kurzarbeitergeld wird für die Berechnung des Umfangs der Beitragspflicht der Weihnachtszuwendung 80% des ausgefallenen - fiktiven - Entgelts max. bis zur Beitragsbemessungsgrenze als beitragspflichtiges Entgelt berücksichtigt.

Beispiel 2:		
Das monatliche Gehalt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern beträgt 3.500 €. In den Monaten Januar und Februar fand Kurzarbeit Null statt. Im November 2022 erhält der Arbeitnehmer eine Einmalzahlung (Weihnachtsgeld) in Höhe von 1.750 €.		
	Kranken-/ Pfle- ge- versicherung	Renten-/ Arbeitslosen- versicherung
Anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze 01.01. bis 30.11.2022 (11 x 4.837,50 €) = 01.01. bis 30.11.2022 (11 x 7.050 €) =	53.212,50 €	77.550 €
Beitragspflichtiges (z. T. fiktives) Arbeitsentgelt ohne Weihnachtsgeld 01.01. bis 28.02.2022 (80% des ausgefallenen Arbeits- entgelts von 2 x 3.500 = 5.600 €) 01.03. bis 30.11.2022 (9 x 3.500 € = 31.500 €)	37.100 €	37.100 €
Differenzbetrag	16.112,50 €	40.450 €
Die Einmalzahlung ist niedriger als der jeweilige Diffe- renzbetrag und daher voll beitragspflichtig	1.750 €	1.750 €

Weihnachtszuwendungen sind als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt grundsätzlich dem Monat zuzuordnen, in dem sie gezahlt werden. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungen erheben aber keine Bedenken, wenn die Betriebe aus praktischen Gründen einmalig gezahlte Arbeitsentgelte nicht dem

Lohnabrechnungszeitraum seiner Gewährung, sondern dem letzten Lohnabrechnungszeitraum vor der Gewährung zuordnen, wenn dieser bei Auszahlung noch nicht abgerechnet ist. Besteht jedoch im gesamten Lohnabrechnungszeitraum der Gewährung der einmaligen Zuwendung keine Beitragspflicht (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung), so ist die einmalige Zuwendung dem Entgelt des letzten Zeitabschnitts mit beitragspflichtigem Entgelt hinzuzurechnen.

Für die **Jahresarbeitsentgeltgrenze**, die über die Versicherungspflicht in der **Krankenversicherung** entscheidet, sind Weihnachtszuwendungen unter bestimmten Umständen zu berücksichtigen:

Beschäftigte sind versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2022 in West und Ost 64.350 €. Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 58.050 € (§ 6 Abs. 7 SGB V). Für das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt zu berücksichtigen sind Weihnachtszuwendungen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages) mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Das ist z. B. auch dann der Fall, wenn über die Gewährung keine schriftliche Vereinbarung, sondern nur eine mündliche Absprache besteht oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht. Kann die Weihnachtszuwendung nur dem Grunde nach erwartet werden und ist die Höhe noch ungewiss, so ist eine Berücksichtigung für die Jahresarbeitsentgeltgrenze ausgeschlossen.

Für den Bereich der gesetzlichen **Unfallversicherung** sind Weihnachtszuwendungen - ohne Rücksicht darauf, ob sie freiwillig oder aufgrund besonderer Vereinbarungen oder Bestimmungen gewährt werden - Entgelte und daher bis zum Höchstjahresarbeitsverdienst für den Anfang 2023 (bis zum 16. Februar, § 165 Abs. 1 SGB VII i. V. m. § 99 Abs. 1 SGB IV) zu meldenden Jahresarbeitsverdienst zu berücksichtigen.

Abschließend noch folgende Hinweise:

- Soweit die Weihnachtszuwendungen beitragspflichtig sind, sind sie auch gemäß § 194 Abs. 1 SGB VI, § 28 f Abs. 3 SGB IV in die Beitragsnachweise einzutragen.
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes berücksichtigt.
- Einmalig gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt steigert den Anspruch eines Versicherten auf Krankengeld (§ 47 Abs. 2 S. 6 SGB V).
- Weiterhin wird einmalig gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in die Bemessung des Unterhaltsgeldes und des Übergangsgeldes nach dem SGB VI sowie die Bemessung des Verletztengeldes und des Übergangsgeldes nach dem SGB VII einbezogen.

- Bei der Berechnung von Kurzarbeitergeld bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (sowohl beim Soll- als auch beim Ist-Entgelt) außer Betracht (§ 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III). Dies gilt auch für das Saisonkurzarbeitergeld (vgl. § 101 Abs. 7 SGB III).

5. Sonstiges

1. Geringfügig Beschäftigte

Weihnachtszuwendungen können Einfluss auf die Beurteilung einer Beschäftigung als geringfügig (Minijob) haben. Nach § 8 Abs. 1 SGB IV liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt derzeit bei 520 € (§ 8 Abs. 1a SGB IV – Mindestlohn: 12 € x 130/3). Aus dieser Regelung ergibt sich, dass ein Beschäftigter, der auf 520-Euro-Basis arbeitet, grundsätzlich einen Jahresverdienst von max. 6.240 € erzielen kann.

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, z. B. aufgrund eines Anspruchs im Tarifvertrag, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts, im Prinzip also auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung eines Beschäftigten, zu berücksichtigen. Nicht zu berücksichtigen ist die einmalige Einnahme dann, wenn der Beschäftigte im Voraus schriftlich auf deren Zahlung verzichtet hat. Nicht entscheidend ist dabei, ob der Verzicht arbeitsrechtlich zulässig ist oder nicht.

Der Anspruch eines geringfügig Beschäftigten auf eine Sonderzahlung kann sich aus dem Tarifvertrag ergeben, wenn auch der geringfügig Beschäftigte tarifgebunden ist. Als Rechtsgrundlage kommen weiterhin der Arbeitsvertrag sowie eine evtl. bestehende betriebliche Übung in Betracht. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, eine evtl. zu gewährende Sonderzahlung bereits bei der monatlichen Grenze von 450 € zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen sollte das bereits verdiente Entgelt anhand der Lohnkonten auf eine Überschreitung der sozialversicherungsrechtlich relevanten Beträge hin überprüft werden.

Zwar lässt das Gesetz (§ 8 Abs. 1b SGB IV) eine Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 520 € im Monat zu, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des jeweiligen Zeitjahres in max. zwei Kalendermonaten um jeweils nicht mehr als 520 € überschritten wird (dann max. 7.280 € im Jahr). Dies gilt allerdings nur, wenn die Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze unvorhersehbar war. Dies dürfte auf eine „normale“ Weihnachtsgratifikation jedoch gerade nicht zutreffen. Die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres wäre dagegen im Rahmen der dargestellten Entgeltgrenzen für die geringfügige Beschäftigung grundsätzlich unschädlich.

2. Pfändbarkeit

Für die Pfändbarkeit von Weihnachtsgratifikationen gilt § 850a Nr. 4 ZPO. Hiernach sind Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 670 € unpfändbar (ab 01.07.2022). Bei Unterhaltsansprüchen gilt diese Beschränkung nicht (§ 850d ZPO).

Freundliche Grüße



Prof. Dr. Franz-Josef Rose



Marius Naser