

Weihnachtsgeld einfach streichen geht nicht immer!

Auch in Arztpraxen muss seit längerem der Gürtel enger geschnallt werden. Personalkosten sind von den Sparmaßnahmen nicht ausgenommen. So wird mancher Praxisinhaber überlegen, ob er am „Weihnachtsgeld“ für seine Mitarbeiter sparen kann.

— Weihnachtsgeld muss weiterhin gezahlt werden bei Medizinischen Fachangestellten (MFA), wenn die MFA nach dem offiziellen Tarifvertrag bezahlt werden. Dies ist unabhängig davon, ob MFA oder Praxisinhaber offizieller Tarifpartner sind. Wird der Tarifvertrag im Arbeitsvertrag zugrunde gelegt, gilt er mit allen Konsequenzen.

Anders ist es bei MFA, die keinen schriftlich fixierten Anspruch auf Weihnachtsgeld in einem individuellen Einzelarbeitsvertrag haben. Hier hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt in Grundsatzentscheidungen folgende zwei Hauptaspekte festgezurret:

Info

Weihnachtsgratifikationen gelten als Belohnung für treue Dienste. Mit der Zahlung kann der Arbeitnehmer (AN) an die Praxis gebunden werden durch vereinbarte Rückzahlungsverpflichtungen für den Fall der Kündigung vor einem bestimmten Termin. Bis zur Höhe von 100 Euro wird keine besondere Bindung erwirkt. Zwischen 100 Euro und einem Monatsgehalt kann der AN mindestens bis zum 31. März des folgenden Jahres gebunden werden. Bei einem Monatsgehalt oder mehr kann eine Betriebsbindung bis zum 30. Juni damit verknüpft werden (Az. 10 AZR 390/02).

Der Praxisinhaber muss immer den Vorbehalt der freiwilligen Zahlung machen, wenn er verhindern will, dass sich im Jahr nach der letzten Zahlung ein Arbeitnehmer auf einen Rechtsan-

spruch beruft. Dieser Vorbehalt muss schriftlich erfolgen, da die Beweislast beim Arbeitgeber liegt (Az. 10 AZR 883/95 und 10 AZR 840/98).

Zahlt ein Arzt dreimal hintereinander die Weihnachtsgratifikation ohne den Vorbehalt der Freiwilligkeit, wird sie vom vierten Jahr an fester Bestandteil auch des Einzelarbeitsvertrages.

Nur im Falle einer nachgewiesenen – ggf. vom Arbeitsgericht zu überprüfenden – schlechten Wirtschaftslage der Arztpraxis kann eine Einstellung beziehungsweise Kürzung des Weihnachtsgeldes erfolgen (Az. 10 AZR 516/95 vom 28.2.1996). Hier hilft der Einspruch des Arbeitnehmers auch dann nicht, wenn früher auch dreimal hintereinander ohne Vorbehalt die Gratifikation gezahlt wurde. Auch hier wurde die Latte des Nachweises vom Gericht relativ hoch gelegt: Eine einfache Mitteilung mit Berufung auf das Urteil reicht nicht aus.

Helmut Walbert ◊

Weihnachtsfeier ohne Fiskus

— Weihnachtsfeiern sind im steuerlichen Sinne Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer. Bei einer Betriebsveranstaltung/Weihnachtsfeier dürfen bis zu € 110 einschließlich Umsatzsteuer pro Arbeitnehmer Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei aufgewendet werden. Wird die Freigrenze überschritten, ist der gesamte Betrag dem Lohn des jeweiligen Arbeitnehmers hinzuzurechnen und wird damit lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Der Ausweg: Bei Überschreitung der Grenze von 110 € versteuert der Arbeitgeber die Aufwendungen für die Feier pauschal mit 25%. Sozialversicherungsbeiträge fallen in diesen Fällen keine an.

Bei der Ermittlung des Zuwendungsbetrages werden die Gesamtkosten der Weihnachtsfeier durch die Zahl der teilnehmenden Arbeitnehmer geteilt. In die Gesamtkosten müssen auch Aufwendungen für den äußeren Rahmen wie beispielsweise Musik oder Raummiete mit eingerechnet werden. Nehmen Ehe- oder Lebenspartner der Mitarbeiter an der Feier teil, werden die Kosten dafür den Aufwendungen für den jeweiligen Arbeitnehmer hinzurechnet. Sie halbieren also die Aufwendung für den Einzelnen.

Wichtig für die Anerkennung durch das Finanzamt ist, dass jeder Beleg genauestens spezifiziert ist. Jede Speise, jede Tasse Kaffee muss einzeln aufgeführt sein. Auch Fahrtkosten wie Taxi,

wenn sie übernommen werden, zählen dazu. Die Teilnehmer müssen alle namentlich aufgeführt werden.

Noch ein Tipp: Es darf kein Mitarbeiter „ausgeladen“ werden oder ausgeschlossen sein. In diesem Fall verliert die Weihnachtsfeier den steuerlichen Status des Betriebsvergnügens.

Eine weitere Bedingung für die Steuerfreiheit ist, dass die Praxis nicht mehr als zwei Feiern pro Jahr auf Kosten der Steuer durchführt.

Sind diese Spielregeln alle eingehalten, kann die Weihnachtsfeier ungezwungen stattfinden und einer Betriebsprüfung mit gutem Gewissen und aller Ruhe entgegengesehen werden.

Helmut Walbert ◊