



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Mai 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

der Bundesfinanzhof verlangt auch für die im Ausland erzielten Einkünfte eines international tätigen **Fußballschiedsrichters** Gewerbesteuer. Wir stellen Ihnen die Entscheidung vor. Außerdem zeigen wir, dass die Erstattung von Pflichtbeiträgen zu einer **berufsständischen Versorgungseinrichtung** unabhängig von einer Wartefrist nach dem Ende der Beitragspflicht steuerfrei ist. Der **Steuertipp** beleuchtet, wann die **Pauschalbesteuerung mit 20 %** beim Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung beibehalten werden darf.

Fußball

(Inter-)national tätiger Schiedsrichter muss Gewerbesteuer zahlen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Fußballschiedsrichter **Gewerbetreibende** sind. Sie begründen bei internationalen Einsätzen am jeweiligen Spielort keine Betriebsstätte. Auch abkommensrechtliche Hürden - wie etwa die „Sportlerbesteuerung“ im jeweiligen Tätigkeitsstaat - stehen dem Besteuerungsrecht Deutschlands in Bezug auf die dem Schiedsrichter gezahlte Vergütung nicht entgegen.

Im Streitfall war ein Fußballschiedsrichter sowohl im Inland als auch im Ausland tätig. Er leitete neben Spielen der Fußballbundesliga unter anderem Spiele im Rahmen einer von der FIFA veranstalteten Weltmeisterschaft sowie - jeweils von der UEFA durchgeführt - der Qualifikation zu einer Europameisterschaft, der UEFA Champions Lea-

gue und des UEFA Cups.

Nach Ansicht des BFH begründet die Schiedsrichtertätigkeit steuerrechtlich einen **Gewerbebetrieb**, weil eine selbständige nachhaltige Betätigung vorliegt. Diese wird in Gewinnerzielungsabsicht und unter Teilnahme am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr unternommen. Ein „Anstellungsverhältnis“ liegt laut BFH nicht vor, auch wenn die Tätigkeit hinsichtlich des Ortes und der Zeit durch die Fußballverbände bestimmt wird. Die Anzahl der Vertragspartner hält der BFH für unerheblich. Deshalb kann sich bereits die Schiedsrichtertätigkeit für einen (einzigen) Landes- oder Nationalverband (wie etwa den Deutschen Fußball-Bund e.V.) als unternehmerische Marktteilnahme darstellen.

Der BFH machte auch deutlich, dass der Schiedsrichter im Streitfall nur eine **einzige Betriebsstätte** hatte, und zwar in seiner inländischen Wohnung

In dieser Ausgabe

- ☑ **Fußball:** (Inter-)national tätiger Schiedsrichter muss Gewerbesteuer zahlen..... 1
- ☑ **Geldwerter Vorteil:** Nutzung von Elektro-, Hybridelektro- und Brennstoffzellenfahrzeugen 2
- ☑ **Firmenwagen:** Bruttolistenpreis kann bei einem Importfahrzeug zu schätzen sein..... 2
- ☑ **Eigenwirtschaftliche Gründe:** Kein Arbeitslohn bei Rabattgewährung durch Dritte..... 2
- ☑ **Auslandsstudium:** Kein Werbungskostenabzug ohne eigenen inländischen Hausstand..... 3
- ☑ **Wartefrist:** Wenn der Ausstieg aus einem berufsständischen Versorgungswerk ansteht..... 3
- ☑ **Zuschüsse:** Kein Gestaltungsmissbrauch bei vorausgehender Lohnherabsetzung 4
- ☑ **Steuertipp:** Voraussetzungen für Beibehaltung der Pauschalbesteuerung mit 20 % 4

als Ort der „Geschäftsleitung“.

Schließlich war das deutsche Besteuerungsrecht auch nicht nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung ausgeschlossen. Auch wenn sich ein Fußballschiedsrichter (im Gegensatz zu Schiedsrichtern anderer Sportarten) bei der Berufsausübung körperlich betätigt, übt er keine Tätigkeit „als Sportler“ aus. Seine Tätigkeit wird zwar von den Zuschauern des Fußballspiels wahrgenommen, sie ermöglicht aber lediglich den Spielern, den sportlichen Wettkampf zu bestreiten. Damit ist die Besteuerung abkommensrechtlich nicht dem (ausländischen) Tätigkeitsstaat vorbehalten. Ergebnis: **Deutschland darf die Einkünfte besteuern.**

Geldwerter Vorteil

Nutzung von Elektro-, Hybridelektro- und Brennstoffzellenfahrzeugen

Nutzt der Arbeitnehmer ein Elektro- oder ein extern aufladbares Hybridelektrofahrzeug des Arbeitgebers auch privat, ist bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils nach der **1-%-Regelung** der Bruttolistenpreis pauschal um die Kosten des Batteriesystems zu mindern. Diese pauschale Vergünstigung verringert sich, je später das Fahrzeug angeschafft wird. Sie wird letztmals für das Anschaffungsjahr 2022 gewährt. Das verdeutlicht - auszugsweise - folgende Tabelle:

Anschaffungsjahr des Fahrzeugs	Minderungsbetrag je kWh Speicherkapazität	Höchstbetrag
2017	300 €	8.000 €
2018	250 €	7.500 €
2019	200 €	7.000 €

Bei der **Fahrtenbuchmethode** ist die Bemessungsgrundlage für die Abschreibung in pauschaler Höhe - entsprechend den vorstehend beschriebenen Grundsätzen - um die Kosten des Batteriesystems zu mindern.

Sowohl bei der Bruttolistenpreisregelung als auch bei der Fahrtenbuchmethode ist die Minderung nicht vorzunehmen, wenn das Batteriesystem nicht zusammen mit dem Fahrzeug angeschafft wird, sondern für die Überlassung ein zusätzliches Entgelt (z.B. in Form von Leasingraten) zu entrichten ist.

Die vorstehenden Regelungen gelten auch für **Brennstoffzellenfahrzeuge**. Der Batteriekapazität von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen ist bei Brennstoffzellenfahrzeugen die im Fahrzeug gespeicherte Energie vergleichbar. Dieser Wert ist in

der Zulassungsbescheinigung Teil I in Ziffer 22 angegeben und für die Ermittlung der Minderungsbeträge heranzuziehen.

Firmenwagen

Bruttolistenpreis kann bei einem Importfahrzeug zu schätzen sein

Ist die private Nutzung eines Firmenwagens nach der **1-%-Regelung** zu bewerten, ist der inländische Bruttolistenpreis laut Bundesfinanzhof gegebenenfalls zu schätzen, und zwar wenn das Fahrzeug ein Importfahrzeug ist und

- weder ein inländischer Bruttolistenpreis vorhanden ist
- noch eine Vergleichbarkeit mit einem bau- und typengleichen inländischen Fahrzeug besteht.

Der inländische Bruttolistenpreis ist jedenfalls nicht zu hoch geschätzt, wenn die Schätzung sich an den typischen Bruttoabgabepreisen orientiert, die **Importfahrzeughändler**, die das betreffende Fahrzeug selbst importieren, von ihren Endkunden verlangen. Der Wert, den ein deutscher Kunde aufzubringen hätte, wenn er das Fahrzeug ohne Berücksichtigung verschiedener Handelsstufen zum amerikanischen Listenpreis importiert (zuzüglich Zölle und Importkosten), darf nicht angesetzt werden. Anders als bei dem insoweit unterstellten Eigenimport des Fahrzeugs geht der Bruttolistenpreis von einem empfohlenen Händlerabgabepreis aus und schließt damit die Handelsstufe des Neuwagenhändlers und dessen Verkaufsmarge mit ein.

Eigenwirtschaftliche Gründe

Kein Arbeitslohn bei Rabattgewährung durch Dritte

Der im Rahmen des Dienstverhältnisses von einem Dritten gewährte Arbeitslohn unterliegt der Lohnsteuer, wenn der Arbeitgeber weiß oder erkennen kann, dass solche Vergütungen erbracht werden. Zu Rabatten, die Arbeitnehmern **von dritter Seite** eingeräumt werden, hat das Finanzgericht Hamburg (FG) klargestellt:

Arbeitslohn liegt nur dann vor, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass mit dem Preisnachlass die für den Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung entgolten werden soll. Das beurteilt sich nicht zuletzt danach, ob der Dritte den Vorteil aus eigenwirtschaftlichem Interesse oder im Interesse des Arbeitgebers gewährt. Wenn der Dritte ein eigenwirtschaftliches Interesse an der Rabattgewährung hat bzw. den Rabatt aus eigenwirtschaftlichen

Gründen gewährt (wovon in den meisten Fällen auszugehen ist), liegt laut FG grundsätzlich **kein Arbeitslohn** vor. Das gilt sogar, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung der Rabatte mitgewirkt hat.

Im Streitfall hatte der Dritte dem Arbeitgeber Käuferlisten zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage hatte der Arbeitgeber die von den (aktiven) Mitarbeitern geschuldeten Kaufpreise von deren monatlichen Lohnzahlungen abgezogen und an den Dritten überwiesen (Inkassotätigkeit). Diese Vorgehensweise stellt laut FG zwar eine echte Mitwirkung dar. Letztlich gewährte der Dritte den Rabatt jedoch aus eigenwirtschaftlichen Gründen (Umsatzsteigerung sowie Bindung eines für den Dritten attraktiven Kundenstamms, der einfach zu erschließen ist und faktisch keinerlei Forderungs-ausfallrisiko aufweist). Das sprach gegen die Annahme von Arbeitslohn.

Hinweis: Die Entscheidung verdeutlicht, dass die Rechtsprechung bei der Annahme steuerpflichtigen Arbeitslohns durch Rabatte von dritter Seite deutlich weniger restriktiv als die Finanzverwaltung ist. Die Erfolgsaussichten von Rechtsbehelfen in dieser Frage sind somit durchaus erfolgversprechend.

Auslandsstudium

Kein Werbungskostenabzug ohne eigenen inländischen Hausstand

Bei Auslandssemestern und -praktika kann eine an einer deutschen Hochschule eingeschriebene Studentin keine Ausgaben für die dortige Unterkunft und Verpflegung geltend machen, wenn sie im **Inland** keinen eigenen Hausstand unterhält. So lässt sich eine Entscheidung des Finanzgerichts Münster (FG) zusammenfassen.

Im Streitfall absolvierte die Studentin nach einer Erstausbildung einen Bachelorstudiengang und in dessen Rahmen zwei Auslands- und ein Auslandspraxissemester. Während der Auslandsaufenthalte blieb sie an der deutschen Fachhochschule eingeschrieben und besuchte einmal pro Monat ihre Eltern. In ihrer Steuererklärung machte die Studentin die Ausgaben für die **Wohnung und Verpflegung** während der Auslandsaufenthalte erfolglos als Werbungskosten geltend.

Das FG hat die dagegen erhobene Klage abgewiesen. Nach Abschluss einer Erstausbildung könnten zwar Aufwendungen für eine zweite Ausbildung in Form eines Studiums oder einer weiteren Berufsausbildung grundsätzlich als Werbungskosten abgezogen werden. Durch die Auslandsaufenthalte veranlasste Wohnungskosten und Verpflegungsmehraufwendungen seien aber nur abziehbar,

wenn die Voraussetzungen einer **doppelten Haushaltsführung** erfüllt seien. Dies sei der Fall, wenn die Studentin außerhalb des Ortes ihrer ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhalten und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte gewohnt hätte.

Im Streitfall habe die erste Tätigkeitsstätte während der Aufenthalte im Ausland dort und nicht mehr an der inländischen Fachhochschule gelegen. Im Ausland habe sich jedoch auch der **einzige eigene Hausstand** der Studentin befunden. Die reinen Besuchsaufenthalte in der Wohnung der Eltern begründeten laut FG dort keinen eigenen Hausstand. Eine „doppelte“ Haushaltsführung lag damit nicht vor.

Hinweis: Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das FG die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Wartefrist

Wenn der Ausstieg aus einem berufsständischen Versorgungswerk ansteht

Die Erstattung von Pflichtbeiträgen zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist unabhängig von einer Wartefrist nach dem Ende der Beitragspflicht **steuerfrei**. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entgegen der langjährigen Verwaltungsauffassung entschieden.

Im Streitfall hatte ein angestellter Rechtsanwalt Pflichtbeiträge zu einem berufsständischen Versorgungswerk geleistet. Nach seinem Ausscheiden aus der Anwaltschaft - er wurde Beamter und damit versicherungsfrei - wurden ihm antragsgemäß 90 % seiner Pflichtbeiträge erstattet. Das Finanzamt unterwarf die Beitragsrückerstattung der Besteuerung, weil zwischen dem Ende der Beitragspflicht und der Erstattung **keine 24 Monate** vergangen waren.

Dem ist der BFH nicht gefolgt. Eine Beitragsrückgewähr aus berufsständischen Versorgungseinrichtungen sei nicht von der Einhaltung einer **Wartefrist** zwischen dem Ende der Beitragspflicht und der Erstattung abhängig. Auch eine Verrechnung der Erstattungsleistung mit im Streitjahr geleisteten **Sonderausgaben** lehnte der BFH ab. Der Grund für diese vorteilhafte Sichtweise: Im Streitjahr war die Sonderausgabenverrechnung auf die „jeweilige Nummer“ beschränkt. Der Arbeitnehmer hatte nach seinem Wechsel in das Beamtenverhältnis jedoch nur noch Krankenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben geltend gemacht, nicht jedoch Vorsorgeaufwendungen.

Zuschüsse

Kein Gestaltungsmissbrauch bei vorausgehender Lohnherabsetzung

Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen seiner Arbeitnehmer für die Internetnutzung, zu Fahrt-, Kindergarten- und Telefonkosten können steuerfrei gewährt bzw. pauschal besteuert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Eine **Entgelt- oder Barlohnumwandlung** ist dagegen von der Steuerbegünstigung ausgeschlossen. Hierunter fallen jedoch laut Finanzgericht (FG) Münster nur Fälle, in denen ein Teil des geschuldeten Arbeitslohns in pauschal steuerbare Leistungen umgewandelt wird, auf die auch nach der Umwandlung ein verbindlicher Rechtsanspruch besteht.

Im Streitfall waren anstelle von bisher regulär besteuertem Arbeitslohn, auf den die Arbeitnehmer einen rechtsverbindlichen Anspruch hatten, nunmehr regulär zu besteuender herabgesetzter Arbeitslohn sowie zusätzliche freiwillige Leistungen vereinbart. Die Arbeitnehmer konnten nicht durch einseitige Willenserklärung zum ursprünglichen Barlohn zurückkehren.

Diese Gestaltung ist laut FG Münster nicht schädlich und steht der **Steuerbegünstigung** nicht entgegen. Macht ein Arbeitgeber von der Möglichkeit Gebrauch, bestimmte begünstigte Leistungen steuerfrei zu gewähren oder zu pauschalieren, kann ihm der Steuervorteil durch diese Steuerbegünstigung auch nicht mit dem Argument versagt werden, er spare mit der Gewährung dieser Leistungen Lohnsteuer.

Hinweis: Das sieht das FG Rheinland-Pfalz anders. Deshalb hat das Finanzamt gegen die Entscheidung des FG Münster Revision eingelegt. Damit wird nun der Bundesfinanzhof das letzte Wort haben.

Steuertipp

Voraussetzungen für Beibehaltung der Pauschalbesteuerung mit 20 %

Für die 20%ige Pauschalbesteuerung ist entscheidend, dass vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig pauschal besteuert wurde. Das setzt voraus, dass die entsprechenden Beiträge aufgrund einer **vor dem**

01.01.2005 erteilten Versorgungszusage geleistet werden. In diesem Fall sind die persönlichen Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung beim Arbeitnehmer lebenslang erfüllt. Vertragsänderungen (z.B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage oder Arbeitgeberwechsel sind unbeachtlich.

Im Fall eines **Arbeitgeberwechsels** genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung mit 20 % pauschal besteuert wurde. Dieser Nachweis kann durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung eines Vorarbeitgebers oder des Versorgungsträgers erbracht werden.

Beispiel: Arbeitgeber A hat Arbeitnehmer B im Jahr 2000 eine Versorgungszusage über eine Pensionskasse und im Jahr 2010 in Form einer Direktversicherung erteilt. Die Beiträge für die Pensionskasse wurden (soweit sie über den steuerfreien Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgingen) bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses am 30.06.2017 mit 20 % pauschal besteuert. Die Beiträge für die Direktversicherung wurden aus individuell versteuertem Arbeitslohn geleistet.

Nach seiner Arbeitslosigkeit vom 01.07.2017 bis zum 31.03.2018 nimmt B zum 01.04.2018 ein neues Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgeber C auf. C erteilt B eine neue Versorgungszusage über einen Pensionsfonds und übernimmt die Direktversicherung. B weist C durch eine Gehaltsabrechnung nach, dass die Beiträge für die Pensionskasse im Jahr 2017 mit 20 % pauschal besteuert wurden.

Arbeitgeber C kann die Beiträge für die Direktversicherung bis zu 1.752 € mit 20 % pauschal besteuern. Der Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage für die Direktversicherung (2010!) ist ohne Bedeutung.

Die Fortführung der 20%igen Pauschalbesteuerung eröffnet dem Arbeitnehmer im Übrigen auch die Anwendung der Vervielfältigungsregelung aus Anlass der **Beendigung des Dienstverhältnisses**. Hier können je Beschäftigungsjahr 1.752 € pauschaliert werden (vermindert um die in den letzten sieben Jahren tatsächlich pauschal besteuerten Beiträge). Hieraus ergeben sich interessante Gestaltungsmöglichkeiten für langjährig Beschäftigte.

Jahressonderzahlungen

Jahressonderzahlungen – Stichtagsregelungen

Ist eine Sonderzuwendung zu leisten, auch wenn ein Arbeitnehmer inzwischen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist? Diese Frage stellt sich häufig zum Ende eines Kalenderjahres. Zusammenfassen lassen sich unter dem Gesichtspunkt „Jahressonderzahlungen“ Gratifikationen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und das 13. Monatsgehalt. Die Gratifikation ist dabei eine Sonderzuwendung, die der Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Urlaub gewährt. Die Bezeichnung „13. Monatsgehalt“ spricht in der Regel für ein echtes zusätzliches Entgelt mit dem allein die Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden soll.

In der Rechtsprechung werden Sonderklauseln seit langem in drei Kategorien eingeteilt. Diese Kategorien unterscheiden, ob mit der Sonderzuwendung ausschließlich die Arbeitsleistung vergütet wird, ausschließlich die Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert oder beide Zwecke verfolgt werden sollen. Davon ist dann auch die Wirksamkeit einer Stichtagsregelung abhängig.

So kann es sich bei der Bezeichnung einer Jahressonderzahlung als „13. Monatsgehalt“ um eine reine Fälligkeitsregelung handeln, zahlbar Ende eines Kalenderjahres – vorausgesetzt, es ergeben sich keinerlei Anzeichen dafür, dass mit der Jahressonderzahlung auch die Betriebstreue belohnt oder gefördert werden soll, also die künftige Bindung an das Unternehmen. Dies bedeutet, dass der Anspruch zwar im Laufe des Jahres rätierlich entsteht. Er wird aber erst zum Ende des Jahres fällig. Der Anspruch darf nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden. Es ist in diesen Fällen auch nicht Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis im Fälligkeitszeitpunkt überhaupt noch besteht. Sind Zahlungen ausschließlich als Vergütung für geleistete Tätigkeiten anzusehen, so besteht für bestimmte Zeiten kein Anspruch. Das gilt beispielsweise für solche Zeitabschnitte, in denen das Arbeitsverhältnis suspendiert ist zum Beispiel wegen Elternzeit.

Zu unterscheiden sind weiterhin Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter, Sonderzahlungen mit Mischcharakter und Sonderzahlung zur Belohnung von Betriebstreue.

Ein Blick auf die Details:

Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter, sogenannte arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlungen:

Beispiele dazu:

- a) Am 20.12. des Jahres erhält der Arbeitnehmer als zusätzliches Arbeitsentgelt ein 13. Monatsgehalt.
- b) Als zusätzliches Arbeitsentgelt gewährt der Arbeitgeber zum 20.12. ein 13. Monatsgehalt in bestimmter Höhe.
- c) Zusätzlich wird mit dem Dezember-Gehalt ein weiteres Monatsgehalt ausbezahlt. Im Eintrittsjahr und im Jahr des Ausscheidens wird das 13. Gehalt anteilig nach der auf das Jahr entfallenden Arbeitszeit berechnet.
- d) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich eine Weihnachtsgatifikation nur eines Monatsgehalts, auszusahlen mit dem Dezembergehalt als 13. Monatsgehalt.

In diesen Fällen ist es ohne besondere Bestimmung so, dass diese Sonderzahlung normales Entgelt ist, welches im Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung steht. Sie ist nicht durch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag bedingt. Der Anspruch auf eine solche Sonderzuwendung entsteht regelmäßig während des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Dauer. Sie wird nur zu einem bestimmten Zeitpunkt insgesamt fällig. Hier besteht der Anspruch des Arbeitnehmers je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Verbindung mit einer Stichtagsklausel wäre unwirksam.

Sonderzahlungen mit Mischcharakter:

Gleiches gilt auch für Sonderzuwendungen mit Mischcharakter, die sowohl die Arbeitsleistung vergüten als auch Belohnung für Betriebstreue darstellen und einen Anreiz geben, auch weiterhin dem Betrieb anzugehören. Auch diese dürfen für ihre Fälligkeit nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden.

Ein Beispiel dazu:

Mit dem Dezembergehalt wird eine Jahressonderzahlung in bestimmter Höhe gezahlt. Damit soll zu gleichen Teilen die Leistung des Arbeitnehmers und die erbrachte und zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Auch in diesem Fall sind Stichtagsregelungen unwirksam.

Sonderzahlungen zur Honorierung der Betriebstreue:

Was aber, wenn demgegenüber eine Sonderzahlung nicht beziehungsweise nicht auch der Vergütung geleisteter Arbeit dient, sondern nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpft? Soll sie also nur künftige Tätigkeiten als Ansporn vorausschauend vergüten, stellt es keine unangemessene Benachteiligung gemäß Paragraph 307 BGB dar, wenn der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstichtag als Anspruchsvoraussetzung bestimmt wird.

Beispiele:

a) Es wird an den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 01.12. des Jahres noch besteht, eine Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt. Die Jahressonderzahlung soll ausschließlich die vom Arbeitnehmer erbrachte und zukünftige Betriebstreue honorieren.

b) Der Arbeitnehmer erhält, wenn das Arbeitsverhältnis am 01.12. des Jahres noch besteht, ab dem fünften Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit eine Treueprämie in Höhe eines Monatsgehalts.

Soll also mit der Sonderzahlung ausschließlich die Betriebstreue honoriert werden, so muss dies in der Klausel ausdrücklich klargestellt werden. Damit verdeutlicht der Arbeitgeber, dass es auf die Arbeitsleistung im vertraglichen Zeitraum nicht ankommt. Die Zahlungspflicht hängt ausschließlich davon ab, ob das Arbeitsverhältnis am Stichtag noch besteht. Nur die reine Belohnung der Betriebstreue kann mit einer entsprechenden Stichtagsklausel versehen werden.

Hier wird deutlich: Die Vertragsparteien sind dazu aufgerufen, Ziele und Zwecksetzungen der Sonderzahlungen möglichst präzise zu vereinbaren. Es ist klarzustellen, welche Zwecke eine Sonderzahlung verfolgt und welche Rechtsqualität ihr im Einzelnen zukommt. Letztlich ist dies durch Auslegung zu ermitteln. Viele Regelungen über Sonderzahlungen in bestehenden Arbeitsverträgen sind demnach unklar formuliert. Diese Regelungen unterliegen den Maßgaben der Anforderung an allgemeine Geschäftsbedingungen.

Was ebenfalls zu beachten ist: Die traditionelle Vertragsgestaltung in Altverträgen kombiniert möglicherweise neben eindeutig zweckgebundenen Sonderzahlungen mit Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt, Stichtagsregelung und Rückzahlungsklauseln, ohne dass sich der Vertragsgestal-

ter Gedanken darüber gemacht hatte, ob diese Klauseln überhaupt miteinander kompatibel sind. Gegenwärtig kann nur empfohlen werden: Der Zweck und die einschränkenden Bedingungen für Sonderzahlungen sind so transparent und widerspruchsfrei wie möglich zu gestalten.

Ihre Marion Wenning,

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
bei Heisterborg

