

# Gratifikation

---

## Normen

§ 19 Abs. 1 EStG

## Kurzinfo

Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder weitere Gehälter, sind steuer- und damit auch grundsätzlich beitragspflichtig.

Die Beitragspflicht in der Sozialversicherung setzt allerdings die tatsächliche Zahlung dieser Sonderzahlungen (einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) voraus. Ein arbeitsrechtlicher Anspruch allein reicht - anders als bei laufendem Arbeitsentgelt - für die Beitragspflicht nicht aus; es gilt entsprechend § 22 Abs. 1 SGB IV insoweit also das Zuflussprinzip.

Im Übrigen ist die Gratifikation - ungeachtet der Tatsache, dass es sich hierbei um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung handelt - bei der Berechnung der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung und Mutterschaft) nicht zu berücksichtigen.

Handelt es sich bei der Gratifikation um eine Leistung des Arbeitgebers, auf die der Arbeitnehmer aufgrund einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen keinen Anspruch hat, sondern die vom Arbeitgeber zusätzlich geleistet wird, besteht - soweit es sich um eine Sachzuwendung handelt - die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung. Mit dem Jahressteuergesetz 2007 ist durch § 37b EStG hierzu eine neue Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer für Sachzuwendungen geschaffen worden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Sachzuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden und die Aufwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr oder die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von 10.000,00 EUR nicht übersteigen. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Arbeitgeber die Gratifikation also auch pauschal versteuern. Seit dem 01.01.2009 gilt, dass die nach § 37b EStG pauschal versteuerten Zuwendungen nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, wenn diese Zuwendungen von einem Dritten erbracht werden, der nicht mit dem Unternehmen verbunden ist.