

### Unsere Themen

- **Eher „Terror“ als adventliche Gemütlichkeit?**  
Wie viel Weihnachts-Deko ist erlaubt?
- **Wenn zum Jahresende Ferientage fehlen /Kaum Renteneinbuße**
- **Weihnachtsgeld 2018: Keine Gratifikation für Minijobber?**  
Wann freiwillige Sonderzahlungen zur Pflicht werden
- **Betriebsfest ohne Fiskus am Tisch**  
110 Euro pro Arbeitnehmer oder 55 Euro „pro Kopf“ / Acht „Regeln“ zu beachten
- **Geschenkgutscheine**  
Nicht jedes noch so liebevoll ausgesuchte Geschenk trifft den Geschmack des Beschenkten
- **Die interaktive Seite**

Eher „Terror“ als adventliche Gemütlichkeit?

Wie viel Weihnachts-Deko ist erlaubt?

**Lichterketten, Sterne, Rentiere, Weihnachtsmänner, Blinkanlagen: Durch die Weihnachts-Deko auf Balkonen und an**

**Fassaden im Advent werden viele Millionen Kilowattstunden Strom verbraucht.**

**Viele erfreuen sich am Lichterglanz. Andere sind genervt. Was ist erlaubt? Darf das nicht selten als „Advents-Terror“ empfundene Fassaden-Spektakel die ganze Nacht leuchten?**

Entscheidend ist, wer die Lampen und Figuren aufgestellt hat und was steht – zum Beispiel – im Mietvertrag oder bei Eigentumswohnungen in der Teilungsverklärung?

Grundsätzlich dürfen Mieter nicht nur ihre Wohnungen, sondern auch mitvermieteten Flächen wie Vorgärten nach ihrem Geschmack schmücken. Ausnahmen inklusive.

**Garten:** Ist vertraglich vereinbart, dass die Grünfläche nur von einem Mieter genutzt werden darf, dann kann er diese nach Lust und Laune gestalten, sofern darunter der Boden nicht leidet.

**Allgemeinfläche:** Wird der Raum von allen Mietern genutzt, muss der Vermieter um Erlaubnis gefragt werden, wenn einer der Mieter meint, etwas zur „Verschönerung“ beitragen zu sollen.

**Balkon:** Die Balkonbrüstung seiner Wohnung können Mieter ohne Erlaubnis des Vermieters mit Lichterkette oder Nikolaus bestücken.

## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Jedoch: Bei größerem Schmuck sollte das Anbringen zuvor mit dem Vermieter abgestimmt werden – etwa bei einem Glas Glühwein...

**Fassade:** Sobald die Weihnachtsdekoration auch die Außenfassade betrifft, muss der Vermieter gefragt werden.

Nicht zuletzt wegen der Verkehrssicherungspflicht: Wird die Deko nicht sicher an Balkon oder Fassade befestigt und fällt ab, so haftet der „Anbringer“.

**Hausflur:** Wenn im Treppenhaus ein größerer Weihnachtsschmuck angebracht wird, ist das Einverständnis des Vermieters nötig.

Wichtig: Die Dekoration darf die anderen Mietparteien nicht bei der Nutzung des Treppenhauses behindern.

So sollte zum Beispiel ein Kinderwagen problemlos vorbeigeschoben/-getragen werden können. Adventsschmuck an der Wohnungstür dürfte niemanden stören...

**Eigentümer:** Sie dürfen nach Belieben ihre Gärten & Co mit Weihnachtsartikeln ausstaffieren.

Wer jedoch als Eigentümer in einer Wohnungseigentumsanlage lebt, der muss die Teilungserklärung im Blick behalten. Sind die Balkone dort als Sondereigentum deklariert, hat er freie Hand.

Sind sie aber Gemeinschaftseigentum, dann ist bei ausgefallenen Deko-Ideen die Zustimmung der anderen Eigentümer nötig (je nach „Stimmung“ in dem betreffenden

Haus). Entsprechendes gilt, wenn die Fassade geschmückt werden soll.

**Für alle Situationen gilt:** „Nervt“ ein Weihnachtsschmuck, können Betroffene einen „Unterlassungsanspruch“ geltend machen.

Ob das Erfolg hat, entscheiden notfalls eine Schlichtungsstelle oder die Gerichte.

Ausgeschaltet werden muss dann eine Beleuchtung in der Regel nur zu den üblichen Schlafenszeiten – etwa von 22 bis 7 Uhr.



Wenn zum Jahresende Ferientage fehlen / Kaum Renteneinbuße

**Der Jahresurlaub 2018 ist ganz oder weitgehend aufgebraucht - und auf einmal werden ein paar Tage (oder Wochen) benötigt, um wichtige Dinge zu erledigen, die mal nichts mit der Firma zu tun haben, bei der man seine Brötchen verdient. Etwa, um die erkrankte Erbtante in den USA zu besuchen. Oder um sich intensiv um den letzten Schliff am reparaturbedürftigen eigenen Häuschen zu kümmern, ehe der Winter wirklich kommt. Oder ein Ehepartner hat schlicht weniger Urlaub als der andere.**

## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Ist der Arbeitgeber mit einer Freistellung einverstanden, bleibt die Frage zu klären, wie der Sozialversicherungsschutz während dieser Zeit des „unbezahlten Urlaubs“ geregelt ist.

Zunächst: Beim üblichen **bezahlten** Urlaub bleibt die Pflichtversicherung generell bestehen. Aber auch bei einer anderen bezahlten

Freistellung von der Arbeit - unter Umständen mehrere Monate lang im Rahmen eines Sonderurlaubs für eine Fortbildungsmaßnahme -

bleibt der Sozialversicherungsschutz erhalten, wenn das weitergezahlte Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro im Monat beträgt.

Anders ist es im Falle einer **unbezahlten** Beurlaubung. Hier besteht Sozialversicherungspflicht nur weiter, wenn der Urlaub nicht länger als einen Monat dauert. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Sonderurlaub von vornherein auf diesen Zeitraum begrenzt wurde: Sobald der zweite Monat unbezahlten Urlaubs beginnt, endet die Sozialversicherungspflicht. Für die anschließende Zeit kann der „Urlauber“ sich auf eigene Kosten (ohne den üblichen Anteil des Arbeitgebers) freiwillig versichern. Zweckmäßig geschieht das in der Krankenversicherung - mit Einschluss der Pflegeversicherung.

Das bedeutet gleichzeitig: Für den ersten Monat eines unbezahlten Fernbleibens von der Arbeit werden Beiträge nicht berechnet. Sozialversicherungsbeiträge werden lediglich

nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt in dem betreffenden Abrechnungszeitraum erhoben.

**Beispiel:** Ein halber Monat Arbeit, die restlichen Tage sind mit unbezahltetm Urlaub gefüllt. Verdienst statt 2.400 Euro nur 1.200 Euro. Die Beiträge werden von 1.200 Euro berechnet - der Sozialversicherungsschutz besteht dennoch während des ganzen Monats. Im folgenden Monat wird entsprechend verfahren.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind - auch bezüglich des ersten Monats - geringe Nachteile nicht ganz auszuschließen - es sei denn, das Entgelt für die restliche Arbeitszeit des betreffenden Monats übersteigt die Beitragsmessungsgrenze von 6.500 Euro in 2018 (im Osten: 5.800 €). Ansonsten „fehlt“ in der späteren Rente der Verdiensteil, der ohne unbezahlten Urlaub erzielt worden wäre.

Dabei handelt es sich aber regelmäßig nur um sehr geringe Beträge: pro 1.000 Euro Verdienst sind es etwa 1 Euro.

Der Schutz der Arbeitslosenversicherung ist von einem unbezahlten Urlaub im Regelfall ähnlich gering beeinflusst, weil es für das



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

### Weihnachtsgeld 2018: Keine Gratifikation für Minijobber?

#### Wann freiwillige Sonderzahlungen zur Pflicht werden

**Auch 2018 gibt es für Millionen von Arbeitnehmern eine Sonderzahlung: die „Gratifikation aus Anlass des Weihnachtsfestes“. Meistens tariflich abgesichert – aber eben oft auch auf freiwilliger Basis. Und hier fragt es sich ebenso häufig: Können die freiwilligen Arbeitgeber-Bonbons auch zur Pflicht werden? Und wenn ja: in welchen Fällen?**

Das ist eindeutig: Einen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf solche Sonderzahlungen gibt es nicht. Und entsprechende tarifvertragliche Ansprüche stehen zahllosen Arbeitnehmern nicht offen.

Wird Weihnachtsgeld jedoch regelmäßig „freiwillig“ geleistet, so kann daraus durchaus eine „Pflicht“ werden.

Denn ein Rechtsanspruch auf eine Gratifikation kann entstehen, wenn ein Arbeitgeber diese wiederholt und vorbehaltlos gewährt - und deswegen seine Mitarbeiter darauf vertrauen können, ihr Chef wolle auch in Zukunft dieses Extrageld zahlen.

Ein derartiger Vertrauenstatbestand ist, so das Bundesarbeitsgericht, regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen, falls nicht

der Arbeitgeber bei jeder Zahlung „einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen hat“.

Dies zum Beispiel dadurch, dass er sich jeweils den Passus unterschreiben ließ, sich nicht verpflichten zu wollen, auch künftig Weihnachtsgeld zu zahlen. (AZ: 10 AZR 281/08)

Sobald jedoch der Vertrauenstatbestand eingetreten ist, wird die aufgrund betrieblicher Übung geleistete Gratifikation „Teil des Arbeitsverhältnisses“.

Diese Zusage kann dann – ebenso wie andere vertragliche Vereinbarungen – nicht einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden.

Will er sich hiervon wieder lösen, so kann er dies nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern oder über eine Änderungskündigung erreichen.

Im Übrigen dürfen auch von freiwilligen Zahlungen des Arbeitgebers nicht ohne Grund ausgeschlossen werden.

Bei den Regeln, die ein Arbeitgeber für die Zahlung einer Gratifikation aufstellt, hat er den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten.

So darf er einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachliche Begründung von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses nicht ausnehmen und schlechter stellen als andere Mitarbeiter in vergleichbarer Lage.

## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Die Höhe des Weihnachtsgeldes richtet sich nach der vertraglichen Grundlage. Oft orientiert es sich am Verdienst.

Es kann aber auch ein fester Satz sein, der allen Beschäftigten – unabhängig von ihrem Lohn oder Gehalt – gezahlt wird.

Bei „freiwilligen“ Weihnachtsgeldern ist auch ein Variieren möglich, je nach Ertragslage.

All dies gilt natürlich auch für Teilzeitkräfte – etwa die Minijobber, wenn dies manche Arbeitgeber auch nicht „wahr haben“ wollen...

Weihnachtsgeld muss meistens zurückgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer früh im nachfolgenden Jahr aus der Firma ausscheidet.

Einzelheiten dazu regeln die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder die Einzelarbeitsverträge.

Für freiwillig gezahlte Weihnachtsgratifikationen hat das Bundesarbeitsgericht Regeln aufgestellt, nach denen zum Beispiel das volle Weihnachtsgeld an den Arbeitgeber zurückfließt, wenn ein Arbeitnehmer weniger als ein Monatsgehalt bekommen hat und bis zum 31. März des Folgejahres den Betrieb durch Eigenkündigung verlässt.

War es ein volles Gehalt, so gilt statt des „31.3.“ der nächstmögliche Kündigungstermin.

## Betriebsfest ohne Fiskus am Tisch

**110 Euro pro Arbeitnehmer oder 55 Euro „pro Kopf“ / Acht „Regeln“ zu beachten**

**In der Vorweihnachtszeit ist Hochsaison für Betriebsfeste oder sogar kleine Betriebsausflüge als Dankeschön für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

**Und das steuerfrei für die Beglückten – wenn die Belohnung nicht „üppiger als erlaubt“ ausfällt. Zweites Steuerplus: Die Arbeitgeber können ihren Aufwand als Betriebsausgabe abziehen.**

Doch für die staatliche Zurückhaltung gelten strenge Regeln:

**Regel 1:** Pro Arbeitnehmer darf die „Veranstaltung zur Förderung der Betriebsgemeinschaft“ nicht mehr als 110 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) kosten.

Ein höherer Aufwand ist mit dem übersteigenden Betrag zu versteuern: vom Arbeitnehmer oder (mit 25 % pauschal) vom Arbeitgeber.

**Regel 2:** Lädt der Firmenchef auch eine Begleitung seiner Beschäftigten zur Feier ein, so halbiert sich damit der steuerfrei bleibende Betrag auf 55 Euro.

Die zwischendurch vom Bundesfinanzhof aufgestellte Regel, dass der Kostenanteil für mitfeiernde Gäste nicht in die 110 Euro-Grenze einzurechnen sei, wurde vom Gesetzgeber schnell wieder kassiert.



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

**Regel 3:** Um die steuerdezimierte Feierlichkeit nicht „zu teuer“ für den Fiskus werden zu lassen, sind bei der Ermittlung, ob der 110- beziehungsweise 55-Euro-Freibetrag nicht überschritten wurde, nicht nur Speisen und Getränke zu berücksichtigen.

der Chef zum Beispiel auch die An- und Abfahrtskosten, so darf möglicherweise schon etwas weniger auf den Menütellern sein; erst recht, wenn Übernachtungskosten anstehen sollten.

Aber auch Eintrittskarten für kulturelle oder sportliche Veranstaltungen gehören zum Betriebsfest-Aufwand. Sogar eine Saalmiete muss auf alle Teilnehmer umgelegt werden – auch dies gegen eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

**Regel 4:** Die steuerliche Vergünstigung darf immerhin zweimal im Jahr in Anspruch genommen werden.

heißt: Dem Sommerfest darf die weihnachtliche Feier folgen, und beide Male kann der Steuerfreibetrag in Anspruch genommen werden.

Sollte es in dem Unternehmen das Jahr über besonders „feierlich“ zugehen, so kann der Arbeitgeber sich die beiden für ihn steuergerünstigsten Veranstaltungen aussuchen.

**Regel 5:** Zuwendungen an Leiharbeiter oder Konzernmitarbeiter können entweder vom eigentlichen Arbeitgeber oder dem Veranstalter des Betriebsfestes (dem „Entleiher“) versteuert werden.

**Regel 6:** An sich erfreulich, aber nicht mit Blick auf Betriebsveranstaltungen, die der Belegschaft Freude machen sollen:

Die so genannte Aufmerksamkeitsgrenze – etwa wenn ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten im Laufe des Jahres Blumen, Süßigkeiten oder eine andere Aufmerksamkeit zum Geburtstag überreicht – beträgt zwar 60 Euro pro Jahr.

Ein solches Geschenk während einer Betriebsveranstaltung wird jedoch voll auf den 110-/55 Euro-Freibetrag angerechnet.

Entsprechend weniger bliebe also für das eigentliche Fest steuerfrei...

**Regel 7:** Andererseits: Was bei einer Betriebsveranstaltung steuerfrei geblieben ist, kostet ebenso keine Sozialversicherungsbeiträge („fehlt“ allerdings später auch in der Rente).

**Regel 8:** Eine Besonderheit für Arbeitgeber: Wird der Freibetrag von 110 Euro nicht überschritten, so können sie die darin enthaltene Umsatzsteuer beim Finanzamt voll geltend machen.

Kommen beim Rechnen mehr als 110 Euro pro Arbeitnehmer heraus, so unterliegt nur der Teil, der den Freibetrag übersteigt, der Lohnsteuer – was pauschal geschehen kann. Der Arbeitgeber darf dann aber seinen Vorsteuerabzug nicht nutzen.



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

### Geschenkgutscheine

**Nicht jedes noch so liebevoll ausgesuchte Geschenk trifft den Geschmack des Beschenkten. Wer deshalb „auf Nummer Sicher“ gehen will, der wähnt sich auf der sicheren Seite, wenn er einen Geschenkgutschein unter den Weihnachtsbaum legt oder zum Geburtstag überreicht. Allerdings hört sich das einfacher an, als es sich nicht selten in der Realität darstellt.**

Rechtlicher Streitpunkt beim Thema Geschenkgutschein sind nämlich die Einlösefristen.

Die Gerichte gehen davon aus, dass solche Fristen grundsätzlich zulässig sind.

Sie dürfen nur nicht zu knapp bemessen sein. Nach verschiedenen Entscheidungen der Gerichte, in denen Fristen von zehn Monaten bis zwei Jahren zuerkannt wurden, auch wenn auf den Gutscheinen kürzere Zeiträume eingetragen worden waren, dürfte inzwischen gesichert sein: Geschenkgutscheine gelten drei Jahre lang.

Das ist die gesetzliche Verjährungsfrist.

Allerdings: Es kommt auch darauf an, wofür ein Gutschein ausgestellt wurde. Geht es um ein bestimmtes Theaterstück, dann muss das Ensemble natürlich nicht noch einmal anreisen, wenn „Die lustige Witwe“ bereits vom Plan genommen, der Gutschein bis dahin aber nicht eingelöst worden ist.

Doch was geschieht in solchen Fällen oder dann, wenn ein Beschenkter den Gutschein erst Jahre nach dem Empfang wiederfindet?

Ist die Frist von drei Jahren verstrichen, dann ist der Verkäufer nicht mehr verpflichtet, Geld zurückzuzahlen; er kann die „Einrede der Verjährung“ geltend machen.

Innerhalb der Dreijahres-Frist ist der Verkäufer nach überwiegender Meinung allerdings regelmäßig verpflichtet, den zuvor kassierten Betrag bar auszusahlen, wenn der Beschenkte nichts Passendes findet - abzüglich eines entgangenen Gewinns von zum Beispiel 20 Prozent.

Das gilt auch, wenn der Gutschein für eine bestimmte Ware bestimmt war, die „ausverkauft“ ist.

Bei Teileinlösungen sieht es ähnlich aus. Das restliche Guthaben wird nicht ausbezahlt, sondern wiederum per Gutschein ausgehändigt. Es sei denn, der Händler verzichtet auf eine weitere Einlösung – dürfte dann aber vom verbliebenen Guthaben seine Gewinnmarge abziehen. Um derartige Probleme zu umgehen, kann der Käufer von vornherein stückeln. Fünf mal 20 Euro ergeben auch vorgesehene 100 Euro.

Schließlich: Geht ein Händler in die Insolvenz, so geht der Käufer – und mit ihm die oder der Bedachte – möglicherweise leer aus. Denn in solchen Fällen ist naturgemäß kaum noch Geld zu holen.

Wer seinem Beschenkten gar keinen Ärger bereiten will, der macht es so:



## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Das Geld für einen – schön verpackten oder gestalteten – Gutschein landet nicht in irgendeiner Händlerkasse, sondern unmittelbar bei demjenigen, dem Freude damit gemacht werden soll. Es ist auch nicht vermerkt, wo das Geschenk eingelöst werden soll. Ist es schließlich umgesetzt worden, dann wird bar entgolten – vom Schenker.

Und noch einfacher geht es, wenn statt eines Gutscheins gleich Geldscheine - fantasie reich verpackt – unterm Tannenbaum oder auf dem Gabentisch liegen.

Vielleicht mit dem Vermerk, wofür es gegebenenfalls ausgegeben werden könnte oder sollte.

Wer muss sich dann noch um Verjährungsfristen kümmern...?







## Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

### Die interaktive Seite

Vorsicht! Hier werden Sie nur preiswerte Angebote finden und Sie sind nur ein paar Mausklicks davon entfernt, eine Menge Geld zu sparen.

Wenn Sie ganz sicher sind, dass Sie sich den Luxus eines oder mehrerer Generalvertreter leisten können und mehr als nötig für Ihre Versicherungen bezahlen wollen, kann und will ich Sie natürlich nicht davon abhalten.

Warum sollte ich Sie auch hindern?

Schließlich ist es doch Ihr meistens sauer verdientes Geld, das Sie sich - in der Regel sogar ohne erkennbare Gegenleistung - aus der Tasche ziehen lassen, und die Vertreter der teuren Gesellschaften mit den großen Namen müssen ja auch leben.

Ausführliche Informationen

[Haftpflichtversicherung](#)

[Hausratversicherung](#)

[Gebäudeversicherung](#)

[Sterbegeldversicherung](#)

können Sie hier aufrufen

Herausgeber:

Verband marktorientierter Verbraucher e.V.

Christophstr. 20-22 50670 Köln

Tel. 0221-122020 Fax 0221-122029

Schriftleitung: Volker Spiegel (V.i.S.d.P.)