

Lohnbuchhaltung KW 36

Steuerfreie Erholungsbeihilfe statt steuerpflichtiges Urlaubsgeld

Ferienzeit ist Urlaubszeit. Ganz egal, ob es nach Monaten des Lockdown wieder in die Ferne gehen soll oder der Urlaub zu Hause verbracht wird – eine Aufbesserung der Urlaubskasse kommt immer gelegen. Wer seinen Mitarbeitern außer der Reihe etwas Gutes tun will, denkt dabei meist an eine Geld- oder Sachprämie oder das klassische Urlaubsgeld. Das ist zwar gut gemeint, doch spätestens am Zahltag setzt beim Mitarbeiter Ernüchterung ein. Nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt häufig nur die Hälfte übrig. Doch warum mehr Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zahlen, als unbedingt nötig? Eine Möglichkeit ist die sogenannte Erholungs- oder Urlaubsbeihilfe. Unabhängig vom eventuell gezahlten Urlaubsgeld darf der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum vereinbarten Gehalt 156 Euro pro Jahr dafür zukommen lassen. Ist der Arbeitnehmer verheiratet, kommen noch einmal 104 Euro für den Ehegatten hinzu und weitere 52 Euro für jedes steuerlich berücksichtigungsfähige Kind. Für eine Familie mit 2 Kindern bedeutet das immerhin jährlich zusätzlich 364 Euro. Und das für den Arbeitnehmer sogar steuer- und sozialabgabenfrei. Nur der Arbeitgeber muss die Beihilfe mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer pauschal besteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an. Die Zahlung der Beihilfe muss jedoch in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub des Arbeitnehmers stehen. Sie sollte deshalb nicht länger als 3 Monate vor oder nach dem Erholungsurlaub liegen. Wichtig zu wissen ist auch, dass die Beträge Jahreshöchstbeträge sind. Das bedeutet, dass sie pro Jahr nicht überschritten werden dürfen. Andersherum bedeutet das aber auch, dass der zulässige Maximalbetrag aufgeteilt werden kann, beispielsweise hälftig für den Sommer- und Winterurlaub.

Auch bei Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Mini-Jobs beschäftigt werden, darf die Erholungsbeihilfe gezahlt werden. Eine Anrechnung auf die 450-EUR-Grenze findet in diesem Fall nicht statt. So kann beispielsweise eine verheiratete Mini-Jobberin mit zwei Kindern in einem Monat 956 Euro (538 Euro + 156 Euro + 104 Euro + 2 x 52 Euro) ausgezahlt bekommen, ohne dass dabei ihr Status als geringfügig Beschäftigte gefährdet wird.

Der Arbeitgeber sollte sich von seinem Mitarbeiter schriftlich bestätigen lassen, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke eingesetzt wurde und diesen Nachweis zu den Lohnunterlagen legen. Damit kann bei einer späteren Betriebsprüfung Ärger vermieden werden. Für erwachsene Kinder des Arbeitnehmers, die sich noch in Ausbildung befinden und zu Hause wohnen, sollte die Schul-, Ausbildungs- oder Studienbescheinigung ebenfalls zu den Lohnakten genommen werden.