

Extrabonus für Mitarbeiter: Steuerfreie Erholungsbeihilfe

Auch Minijob-Entgelt kann aufgestockt werden

Der Sommer steht vor der Tür und die Urlaubszeit beginnt. Ganz egal, ob es in den Süden geht oder in die Berge, weit weg von zu Hause oder quasi nur vor die Haustür. Eine kleine Aufbesserung der Reisekasse tut jedem gut. Viele Zahnärzte gewähren ihren Angestellten daher einen finanziellen Zuschuss. Der Gestaltungsmöglichkeiten gibt es viele, die optimalste zu finden, ist die Kunst. Denn warum mehr Lohnsteuer und Sozialabgaben zahlen als unbedingt nötig?

Urlaubsgeld ist steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn

Einige Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein vertraglich vereinbartes Urlaubsgeld, z. B. in Form eines halben Monatsgehalts. Manche Arbeitgeber zahlen ein Urlaubsgeld als Sondervergütung auch ohne vertragliche Vereinbarung, z. B. nur in Jahren, in denen die Praxis gut läuft. Wie auch immer, in beiden Fällen handelt es sich um Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Spätestens mit der Lohnabrechnung kommt oft die Ernüchterung. Nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt vom Bruttourlaubsgeld meist nur die Hälfte übrig. Und der Arbeitgeber muss dafür sogar noch tiefer in die Tasche greifen, denn die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, ca. 20 % des Bruttourlaubsgeldes, sind zusätzlich zu zahlen.

Beispiel

Eine Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA), ledig, 2 Kinder, konfessionslos, verdient monatlich 2.000 € brutto. Sie erhält als Sondervergütung ein Urlaubsgeld in Höhe von 1.000 €.

Nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialbeiträge verbleiben der ZFA vom Urlaubsgeld netto nur 541 €. Den Zahnarzt kostet das Urlaubsgeld mehr als 1.200 €.

Die günstigere Alternative: Erholungsbeihilfe kann pauschal versteuert werden

Doch Arbeitgeber haben auch eine weitere Möglichkeit, die Urlaubskasse ihrer Mitarbeiter aufzufüllen und dabei gleich noch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

Unabhängig vom eventuell gezahlten Urlaubsgeld darf der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum vereinbarten Gehalt eine sogenannte Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 € pro Jahr zukommen lassen. Ist der Arbeitnehmer verheiratet, kommen noch einmal 104 € für den Ehegatten hinzu und weitere 52 € für jedes steuerlich berücksichtigungsfähige Kind. Für eine Familie mit 2 Kindern bedeutet das immerhin jährlich zusätzlich 364 €. Und das sogar, ohne dass der Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben zahlen muss. Nur der Arbeitgeber muss die Erholungsbeihilfe mit 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer pauschal lohnbesteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen aber auch für ihn nicht an. Einzige Bedingung: Es muss sichergestellt sein, dass das Geld

für Erholungszwecke verwendet wurde. Die Zahlung der Erholungsbeihilfe muss daher in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub des Mitarbeiters stehen. Sie sollte deshalb nicht länger als 3 Monate vor oder nach dem Erholungsurlaub liegen.

Tipp:

Der Arbeitgeber sollte sich von seinem Arbeitnehmer 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.

Beispiel

Die ZFA erhält als Sondervergütung ein Urlaubsgeld in Höhe von 500 € und zusätzlich Erholungsbeihilfen von 260 € (156 € für die ZFA und jeweils 52 € für die Kinder).

Nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialbeiträge verbleiben der ZFA vom Urlaubsgeld netto 279 € und zusätzlich die 260 €, insgesamt also 539 € und damit im Ergebnis kaum weniger als mit einem Urlaubsgeld von 1.000 €. Den Zahnarzt als Arbeitgeber kosten Urlaubsgeld und Erholungsbeihilfe insgesamt ungefähr 925 € (500 € zzgl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung für das Urlaubsgeld und für die Erholungsbeihilfe 260 € zzgl. 25%ige Pauschsteuer). Im Vergleich zur Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 1.000 € spart er damit 275 €. Einziger Nachteil für den Arbeitnehmer: Es werden hinsichtlich der Erholungsbeihilfe keine Rentenansprüche erworben und die Erholungsbeihilfe geht nicht in die Bemessungsgrundlage für ein eventuelles Arbeitslosengeld ein.

Hinweis:

Die Beträge für die Urlaubsbeihilfen sind Jahreshöchstbeträge. Das bedeutet, dass sie pro Jahr nicht überschritten werden dürfen. Andersherum bedeutet das aber auch, dass der zulässige Maximalbetrag aufgeteilt werden kann, beispielsweise anteilig für den Sommer- und Winterurlaub.

Auch Minijob-Entgelt kann aufgestockt werden

Die pauschalbesteuerte Erholungsbeihilfe darf auch an Arbeitnehmer gezahlt werden, die im Rahmen eines Mini-Jobs beschäftigt sind. Eine Anrechnung auf die 450-€-Grenze findet in diesem Fall nicht statt. Dadurch kann beispielsweise eine verheiratete Minijobberin mit 2 Kindern in einem Monat 814 € erhalten. Sie ist damit immer noch geringfügig und sozialversicherungsfrei beschäftigt. Würde dagegen zusätzlich zur monatlichen Vergütung von 450 € noch ein Urlaubsgeld

gezahlt, wäre die Geringfügigkeitsgrenze überschritten.

Erholungsbeihilfen können auch steuerfrei sein

Auch wenn Erholungsbeihilfen in begrenztem Maße pauschal versteuert werden können, handelt es sich grundsätzlich dennoch um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber Barzuschüsse leistet oder einen Sachbezug gewährt, z. B. wenn er die Urlaubsreise bucht und bezahlt. Insbesondere bei Erholungsreisen oder Erholungsaufenthalten, die allgemein der Kräftigung oder Erhaltung der Gesundheit dienen, liegt Arbeitslohn vor.

Anders sieht es aus, wenn sich der Arbeitnehmer einer Kur unterziehen muss, damit seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt wird. In diesem Fall kann eine Erholungsbeihilfe, maximal in Höhe von 600 €, steuerfrei gezahlt werden. Steuerfreie Erholungsbeihilfen müssen allerdings strenge Voraussetzungen erfüllen, insbesondere ist



Weitere Infos

ETL ADVISA Dortmund
Tel.: +49 (0) 231 / 95047466
www.etl.de/etl-advisa-dortmund
etl-advisa-dortmund@etl.de

regelmäßig eine Einschaltung des Betriebsrats erforderlich.

Tipp:

Nutzen Sie die verschiedenen Möglichkeiten, die Urlaubskasse Ihrer Mitarbeiter aufzubessern. Sie können dabei Lohnnebenkosten sparen und gleichzeitig Ihre Mitarbeiter motivieren. Die Steuerberater der ETL ADVISION unterstützen Sie dabei gern und beraten Sie bei der steuerlich optimalen Gestaltung der Vergütungen Ihrer Mitarbeiter.

Gunnar Aurin,
Steuerberater im ETL-ADVISION-Verbund aus Dortmund,
spezialisiert auf die Beratung von Zahnärzten

Anzeige