

Erholungsbeihilfen für Arbeitnehmer

Die Möglichkeiten, steuerliche Vergünstigungen in Anspruch nehmen zu können, werden bekanntlich laufend weniger. Auch ohne Erhöhung der Steuersätze resultiert daraus eine kontinuierlich anwachsende Steuerbelastung. Nicht nur in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind die Bürger auf ihre Einkünfte allerdings angewiesen, so dass sich eine Inanspruchnahme steuerlicher Vorteile zur Erhöhung des zur Verfügung stehenden Einkunftsvolumens durchaus als lukrativ und erstrebenswert darstellt.

Analog wird das einem Arbeitnehmer zur Verfügung stehende Einkommen durch latent steigende Beiträge (und Beitragsbemessungsgrenzen) zur Sozialversicherung geschmälert; auch im Bereich der Sozialversicherung kommt eine Reduzierung des Beitragsvolumens dem verfügbaren Einkommen zu Gute, so dass auch hier meist eine Belastungsminderung angestrebt wird.

Eine der noch verbliebenen steuerlichen Vergünstigungen, von der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren können, stellt die sogenannte Erholungsbeihilfe dar. Diese kann ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren, sofern die nachstehend aufgeführten Regelungen eingehalten bzw. die genannten Höchstbeträge nicht überschritten werden:

Grundsätzlich stellt eine **Erholungsbeihilfe** eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers**, die **zusätzlich zur laufenden** oder außerordentlichen **Vergütung** gewährt wird, dar. Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen (bspw. Urlaubsgeld) ist dadurch nicht möglich. Ebenfalls nicht möglich ist die konkrete, bspw. arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Erholungszusage.

Zudem ist die **Erholungsbeihilfe an den Verwendungszweck** der Erholung **gebunden**. Daher ist sicher zu stellen, dass die gewährte Erholungsbeihilfe auch tatsächlich zu Erholungszwecken des Arbeitnehmers verwendet wird. Gemeinhin wird dabei davon ausgegangen, dass allein ein zeitlicher Zusammenhang (mit einer Toleranz von drei Monaten) zwischen der Auszahlung der Erholungsbeihilfe und der Urlaubnahme des Arbeitnehmers ausreicht. Ergänzend wird empfohlen, sich die Verwendung der zur Auszahlung gebrachten Beihilfe für Urlaubs- bzw. Erholungszwecke durch den Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen und diese Bestätigung zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Möglicherweise sicherer dürfte jedoch eine Verfahrensweise dergestalt sein, dass der Arbeitgeber die Zahlung der Erholungsbeihilfe dem Urlaubszweck des betreffenden Arbeitnehmers unmittelbar zukommen lässt. Vorstellbar wäre bspw., dass die Zahlung geradewegs zur Kostentragung eines gebuchten Urlaubs verwandt wird. In diesem Fall sollte ein entsprechender Nachweis über die Buchung einer Urlaubsreise durch den Arbeitnehmer zu den Unterlagen genommen werden.

Wie in anderen Fällen auch, wird die **Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit** der Erholungsbeihilfe durch die **Entrichtung einer pauschalen Lohnsteuer von 25%** (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) durch den Arbeitgeber erkaufte.

Diese pauschale Lohnsteuer kann dabei kraft entsprechender Absprache mit dem Arbeitnehmer auch auf diesen abgewälzt werden, so dass letztendlich der Arbeitnehmer mit der pauschalen Lohnsteuer belastet wird. Diese grundsätzlich gegebene Möglichkeit macht nach Auffassung des Verfassers jedoch nur bedingt Sinn, da hierdurch der durch die Zubilligung einer Erholungsbeihilfe angestrebte

Vorteil in der Brutto- / Nettorelation der Zusatzvergütung zumindest teilweise wieder zunichte gemacht wird. Je nach Höhe der steuerlichen Regelbelastung des Arbeitnehmers kann der durch die Gewährung einer Erholungsbeihilfe angestrebte Vorteil auf diese Art und Weise auch vollständig konterkariert werden. Falls die Übertragung der Belastung mit pauschaler Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer aus Gründen der Kostenentlastung des Arbeitgeber erfolgen sollte, würde ein gleiches auch durch Gewährung einer betraglich geringeren Erholungsbeihilfe (bei Übernahme der pauschalen Lohnsteuer durch den Arbeitgeber) erreicht werden. Dies würde darüber hinaus den Vorteil bewirken, dass noch Erholungsbeihilfevolumen bis zum maximalen Jahreshöchstbetrag für eine ggf. ergänzende Inanspruchnahme zu einem späteren Zeitpunkt im betreffenden Kalenderjahr verbleibt.

Dieser **Höchstbetrag** beläuft sich **pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer** auf **156,00 €**. **Zusätzlich** können **für den Ehegatten** des betreffenden Arbeitnehmers 104,00 € an Erholungsbeihilfe gewährt werden. Für jedes **Kind** des Arbeitnehmers steigt der jährliche Höchstbetrag um 52,00 € an, so dass im Fall einer vierköpfigen Familie pro Kalenderjahr Erholungsbeihilfen von bis zu maximal 364,00 € gewährt werden könnten. Gerade in diesem Bereich sollte man allerdings die gegebenen Verwandtschaftsbeziehungen konkret hinterfragen.

Vorgenannte Höchstbeträge sind genauestens zu beachten, da bei ihrem Überschreiten nicht nur der übersteigende Teil, sondern das vollständige Zahlungsvolumen – ggf. auch rückwirkend – steuer- und sozialversicherungspflichtig würde. Dabei ist es vollkommen irrelevant, welchen Anteil die Erholungsbeihilfe an den gesamten Erholungs- bzw. Urlaubskosten des betreffenden Arbeitnehmers letztendlich ausmacht.

Vorgenannte Ausführungen sind grundsätzlich als vereinfachte Darstellung zur Vermittlung eines groben Überblicks über die gegebene Situation anzusehen. Vereinzelt gibt es ergänzende Sonderregelungen, die bspw. für krankheitsbedingt erforderliche Erholungsmaßnahmen wie Kurteilnahmen o.ä. bedürftiger Arbeitnehmer gelten. Auch besteht die Möglichkeit, die pauschale Lohnversteuerung bei einer größeren Anzahl von Fällen einer Erholungsbeihilfegewährung durchzuführen, ohne dass vorstehende Höchstbeträge berücksichtigt werden müssten; dies würde dann allerdings keine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht bewirken.

Im Einzelfall sollte vor Zusage und insbesondere vor Auszahlung einer Erholungsbeihilfe Rücksprache mit dem Steuerberater gehalten werden, damit der Vorgang nochmals eingehend geprüft oder ggf. auch günstiger gestaltet werden kann.