

Ein Tipp zur Urlaubszeit

Alle Jahre wieder ist zur Sommerzeit und UnternehmerInnen stellen sich die Frage:

Haben meine MitarbeiterInnen einen Anspruch auf Urlaubsgeld. Im Arbeitsvertrag ist oft nichts dazu vereinbart. Muss ich trotzdem Urlaubsgeld zahlen?

Die Antwort lautet:

Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld, das heißt eine zusätzlich zum Urlaubsentgelt gezahlte Zuwendung, besteht nicht. Diese Leistung können MitarbeiterInnen nur verlangen, wenn der Anspruch entweder in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt ist oder aufgrund einer betrieblichen Übung besteht (wenn es also vorbehaltlos mindestens 3 Jahre hintereinander gezahlt wurde).

Es gibt eine interessante Alternative

Wenn UnternehmerInnen ihre MitarbeiterInnen durch eine steuergünstige Extra-Zahlung motivieren wollen, gibt es eine interessante Alternative zum Urlaubsgeld:

Ein beliebtes, aber oft vergessenes Vergütungs-Extra ist die sogenannte Erholungsbeihilfe, die UnternehmerInnen auch in diesem Sommer gut einsetzen können, um MitarbeiterInnen mit einem Extra zu motivieren. Das Schöne an dieser Idee:

UnternehmerInnen können ihren MitarbeiterInnen ein fast abgabenfreies Urlaubsgeld gewähren.

Geregelt ist diese Möglichkeit in § 40 Abs. 2 Nr. 3 des Einkommensteuergesetzes. Voraussetzung ist lediglich, dass die UnternehmerInnen die Zahlung mit 25 % pauschal versteuern (zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer).

Diese Höchstgrenzen sind einzuhalten

Die Erholungsbeihilfe darf mehrmals im Jahr gewährt werden. Allerdings gelten jährliche Höchstgrenzen, die nicht überschritten werden dürfen:

- 156 € je Arbeitnehmer/in
- 104 € für den Ehepartner
- 52 € für jedes Kind des Arbeitnehmers

Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist verheiratet und hat zwei Kinder. In diesem Fall können Sie ihr 364 € netto als Erholungsbeihilfe auszahlen (156 € für die Mitarbeiterin, 104 € für ihren Ehemann, 104 € für die beiden Kinder). An das Finanzamt überweisen Sie 96 € (25 % pauschale Lohnsteuer plus Solidaritätszuschlag, ohne Kirchensteuer).

Bedingungen für die Erholungsbeihilfe

Damit das Finanzamt die Erholungsbeihilfe anerkennt, muss Folgendes beachtet werden:

- Die Erholungsbeihilfe muss zusätzlich zum normalen Gehalt gezahlt werden. Es dürfen keine regulären Lohnzahlungen dafür umgewandelt werden.
- Die Beihilfe muss im Zusammenhang mit einem Urlaub der MitarbeiterInnen stehen. Sie darf deshalb frühestens drei Monate vor oder spätestens drei Monate nach dem Urlaub ausgezahlt werden.
- Die Pauschalsteuer muß der Arbeitgeber zahlen. Wird diese auf den Mitarbeiter abgewälzt, handelt es sich um Arbeitslohn. Auf diesen Betrag würde dann die individuelle Lohnsteuer anfallen.

Schließlich ist darauf zu achten, dass eine solche Erholungsbeihilfe nicht nur einzelnen Mitarbeitern gegeben werden kann, sondern wenn, dann allen.

Auch die sogenannten 400,- € -Kräfte oder Minijobber können die Erholungsbeihilfe erhalten.

Gbeck-zm@gmx.de (Quelle: BWRmedia, Bonn)