

Finanzielle Unterstützung für Arbeitnehmer in Notfällen

Sollte bei einem Ihrer Arbeitnehmer eine persönliche Notsituation eintreten, können Sie zumindest finanzielle Unterstützung gewähren. Die steuerfreie Unterstützung kann in vielen Fällen gezahlt werden – im Krankheitsfall ebenso wie bei Unglücksfällen, dem Tod naher Angehöriger, oder Vermögensverlusten durch höhere Gewalt (z. B. Hochwasser, Hagelschlag oder Diebstahl). Voraussetzung ist nur, dass es sich um ein Ereignis im persönlichen, privaten Bereich des Arbeitnehmers handelt.

Die steuerfreie Unterstützung, egal aus welchem Grund sie gewährt wird, darf insgesamt maximal EUR 600,00 pro Person und Jahr betragen. Wird diese Freigrenze überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Da die Zahlung direkten Bezug zu dem Notfall – bzw. dessen Kosten – hat, muss sie zusätzlich zu dem normalen Arbeitslohn gezahlt werden. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich. Bitte beachten Sie, dass Sie für die Steuerfreiheit belegen müssen, dass tatsächlich ein Notfall besteht und dass dafür auch tatsächlich Kosten für Ihren Arbeitnehmer anfallen, die gezahlt werden müssen. Es ist allerdings kein Nachweis erforderlich, dass der Arbeitnehmer auf Ihre Unterstützung angewiesen ist – Sie dürfen so oder so dazu beitragen, dass die Folgen eines Notfalles gemildert werden, solange Sie EUR 600,00 nicht überschreiten.

Bei besonderen Notfällen – z. B. einer Naturkatastrophe wie Erdbeben, Überflutung – darf die Unterstützung in Einzelfällen auch mehr als EUR 600,00 betragen, und bleibt trotzdem in vollem Umfang steuerfrei. Dann spielen aber Kriterien wie die Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers und der Familienstand eine wichtige Rolle.

Eine steuerfreie Unterstützung im Krankheitsfall ist oft willkommen, wenn zusätzliche Kosten entstehen, weil sich an die eigentliche Behandlung noch eine Erholungsphase anschließen soll (z. B. Selbstbeteiligung bei privater Krankenversicherung, Kurkosten). Der Gesetzgeber knüpft die Steuerbefreiung der Unterstützungszahlung hier an ganz konkrete Nachweispflichten, u. a. an eine entsprechende ärztliche Verordnung bzw. ein Gutachten:

- Der Arbeitnehmer ist tatsächlich erkrankt. Die Erkrankung ist behandelt worden, aber für die Genesung und damit die Wiederherstellung der Arbeitskraft ist aus ärztlicher Sicht eine (zusätzliche) „Erholung“, z. B. eine Kur, erforderlich.
- oder
- Ein Kind des Arbeitnehmers ist tatsächlich erkrankt und der „unterdurchschnittliche Gesundheitszustand“ macht eine Erholung notwendig. Auch hierfür wird ein ärztliches Gutachten benötigt.
- oder
- Es liegt eine Berufskrankheit vor. Bei typischen Berufskrankheiten genügt es sogar, wenn eine Erkrankung droht, sie muss nicht bestehen. Der Zusammenhang zwischen Beruf und (drohender) Erkrankung muss im Zweifelsfalle durch ein ärztliches Gutachten nachgewiesen werden.