

Arbeitgeberleistungen für Kinderbetreuung

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, unterstützt der Gesetzgeber Maßnahmen des Arbeitgebers, die die Unterbringung der noch nicht schulpflichtigen Kinder seiner Arbeitnehmer zum Gegenstand haben. Aus diesem Grund sind Arbeitgeberleistungen (Sach- oder Barleistungen) zur Unterbringung – einschließlich Unterkunft und Verpflegung - und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Mitarbeiter in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuer- und sozialversicherungsfrei. (§ 3 Nr. 33 EStG, sowie R3.33 LStR 2011)

Folgende Arbeitgeberleistungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei:

- Erstattung von Kindergartenkosten bzw. Kosten einer Tagesmutter
- Gewährung von Zuschüssen zu diesen Kosten
- Kostenlose oder verbilligte Unterbringung in einem betriebseigenen Kindergarten
- Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Kindergarten oder eine vergleichbare Einrichtung, durch die er für die Kinder seiner Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt

Gesetzliche Grundlagen im Wortlaut:

R 3.33 LStR 2011 Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern im Zusammenhang mit § 3 Nr. 33 EStG.

(1) Steuerfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Dies gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeit durch Dritte sind nicht steuerfrei. Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Kindergarten oder eine vergleichbare Einrichtung, durch die er für die Kinder seiner Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt, sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen.

(2) Es ist gleichgültig, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. Vergleichbare Einrichtungen sind z.B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen.

Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt, z.B. durch

Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige, genügt nicht. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind sie nicht steuerfrei. Das Gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.

(3) Begünstigt sind nur Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Die Schulpflicht ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu prüfen bei Kindern, die

1. das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
2. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden, oder
3. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet haben, in den Monaten Januar bis Juli dieses Jahres.

Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

(4) Sachleistungen an den Arbeitnehmer, die über den nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreien Bereich hinausgehen, sind regelmäßig mit dem Wert nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG dem Arbeitslohn hinzuzurechnen. Barzuwendungen an den Arbeitnehmer sind nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat.

Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

(5) Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung erfordert, dass die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung,

z.B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird. Unschädlich ist es, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.

Wichtig:

- Eine betragsmäßige Begrenzung des Zuschusses besteht nicht.
- Der Zuschuss darf aber nie die tatsächlich entstandenen Kosten übersteigen.
- Der Zuschuss wird nicht in die Verdienstgrenze von 450 EUR monatlich einbezogen

(R 40a LStR 2011).

- Die Kostenbelege können auch auf den Namen des Ehepartners oder Lebensgefährten lauten.
- Erlaubt ist, statt einer anstehenden Gehaltserhöhung einen Kindergartenzuschuss zu zahlen.
- Nicht erlaubt ist, einen Teil des Gehaltes in einen Zuschuss umzuwandeln.
- Nicht erlaubt ist, Sonderzahlungen zu verrechnen.
- Nachweis der Kosten muss erbracht werden, Änderungen mitgeteilt werden.
- Kinder im Sinne des Gesetzes sind leibliche, angenommene und Pflegekinder.

Fazit:

Die Zahlung eines Zuschusses zur Kinderbetreuung ist für Beschäftigte genau so vorteilhaft wie für das Unternehmen.

Der Arbeitnehmer spart Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf den Zuschussbetrag und der Arbeitgeber seinen Anteil an der Sozialversicherung. Es lohnt sich damit für beide Seiten, einen Teil des Arbeitsentgeltes in Form eines solchen Zuschusses zu zahlen.

Anmerkung:

Mit der Steuerbefreiung soll nach dem Willen des Gesetzgebers die Möglichkeit gefördert werden, dass alle Erziehungsberechtigten, ob alleinerziehend oder verheiratet, unter angeglichenen Bedingungen eine Berufstätigkeit aufnehmen können, ohne dabei im Gegensatz zu kinderlosen Berufstätigen nachteilig behandelt zu werden.

Diese Förderung durch Steuerbefreiung erfolgt *de lege lata* inkonsequenterweise jedoch nur bis zu dem Zeitpunkt, in dem die Kinder schulpflichtig werden. Übernimmt der Arbeitgeber Kosten für die reguläre Betreuung schulpflichtiger Kinder, stellt dies beim Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn dar und es kommt eben genau zu der Benachteiligung berufstätiger Erziehungsberechtigter gegenüber kinderlosen Berufstätigen, die der Gesetzgeber vermeiden wollte.

Es ist jedoch möglich, dass Arbeitgeber den Zuschuss auch dann zahlen, wenn das Kind schon eingeschult ist. Dann ist es für die Beschäftigten allerdings lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig; der Arbeitgeber kann diese Kosten aber als Betriebsausgabe absetzen.