

Fragen und Antworten zum Kinderbetreuungskostenzuschuss

Der Kinderbetreuungskostenzuschuss auf einen Blick:

Kinderbetreuungskostenzuschüsse sind gemäß § 3 Nr. 33 EStG steuerfrei, wenn diese eine „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistung des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“ darstellen. Voraussetzung ist, dass ein nicht schulpflichtiges Kind (i.d.R. unter 6 Jahre) regelmäßig eine Betreuungseinrichtung besucht und der Kinderbetreuungskostenzuschuss ausschließlich zur Abdeckung der Betreuungskosten verwendet wird - zusätzliche Leistungen wie etwa Förderunterricht sind nicht inbegriffen.

Werden diese Voraussetzungen erfüllt, ist der Kinderbetreuungskostenzuschuss auch von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung befreit. Der Arbeitnehmer spart somit Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Der Arbeitgeber spart seinen Anteil an der Sozialversicherung. Eine weitere Voraussetzung für die Abgabefreiheit des Zuschusses ist, dass dieser zusätzlich zum vereinbarten Gehalt ausbezahlt werden muss. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber beispielsweise eine Vereinbarung darüber treffen, statt einer Gehaltserhöhung einen Kinderbetreuungskostenzuschuss zu bekommen.

Ein Kinderbetreuungskostenzuschuss ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber vorteilhaft: Der Arbeitgeber wird nicht durch Sozialabgaben belastet, während die Auszahlungssumme bzw. der Nettolohn des Arbeitnehmers steigt. Insbesondere bei einer Steuerklasse mit hoher Abgabenbelastung, wie beispielsweise der häufig von Frauen gewählten Steuerklasse V, wirkt sich diese Möglichkeit vorteilhaft aus. Der Kinderbetreuungskostenzuschuss ist besonders für junge Eltern reizvoll, die häufig noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen und über ein geringeres Einkommen verfügen.

Arbeitgeber können die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten aber auch finanziell unterstützen, wenn diese bereits im schulpflichtigen Alter sind. In diesem Fall ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig, der Arbeitgeber kann ihn aber in voller Höhe als Betriebsausgabe absetzen, ebenso die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge.

Mit Blick auf die nicht unerheblichen Gebühren für eine ganztägliche Kinderbetreuung stellt der Kinderbetreuungskostenzuschuss somit einen wichtigen Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Bedingungen für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Frage: Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit der Kinderbetreuungskostenzuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei ist?

Die wichtigsten Bedingungen für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit sind: Der Zuschuss muss für die Betreuung eines nichtschulpflichtigen Kindes außerhalb des Elternhauses verwendet werden. Die Kosten für die Kinderbetreuung müssen mit einem Beleg nachgewiesen werden können, den der Arbeitgeber aufbewahren muss. Es dürfen nur die tatsächlichen Betreuungskosten erstattet werden und der Zuschuss muss zusätzlich zum vereinbarten Gehalt bezahlt werden.

Frage: Kann der Kinderbetreuungskostenzuschuss auch steuerfrei gezahlt werden, wenn sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in Elternzeit befindet?

Ein Kinderbetreuungskostenzuschuss kann nur zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Wenn kein Gehalt gezahlt wird - was in der Elternzeit der Fall ist - dann kann auch kein Zuschuss gezahlt werden. Wenn allerdings die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Elternzeit Teilzeit arbeitet, kann ein Zuschuss gezahlt werden, der dann auch abgabenfrei ist.

Frage: Kann der Kinderbetreuungskostenzuschuss auch bei Neueinstellungen abgabenfrei gezahlt werden?

Solange alle Voraussetzungen eingehalten werden, vor allem, dass es sich um Leistungen handelt, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, kann der Kinderbetreuungskostenzuschuss auch an neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt werden. Es muss deutlich erkennbar sein, dass der Zuschuss zusätzlich zu dem Arbeitslohn gezahlt wird, den der Arbeitgeber auch ohne die Zweckbestimmung schulden würde.

Frage: Meine Tochter wird im November 2007 sechs Jahre alt, schulpflichtig allerdings erst im August 2008. Kann mein Arbeitgeber den Zuschuss bis Juli 2008 weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei bezahlen?

Begünstigt sind Leistungen für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Dies sind Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem 30. Juni vollenden werden - es sei denn, sie werden vorzeitig eingeschult. Leistungen für die Unterbringung und Betreuung von Kindern, die im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr bis zum 30. Juni vollenden werden, sind bis zum 31. Juli dieses Jahres begünstigt. Im Übrigen stehen den nicht schulpflichtigen Kindern schulpflichtige Kinder gleich, solange sie vom Schulbesuch zurückgestellt sind. Da ihr Kind noch nicht schulpflichtig ist, kann der Arbeitgeber den Kinderbetreuungskostenzuschuss noch steuer- und sozialversicherungsfrei bezahlen.

Fragen zur Höhe und zum Umfang des Zuschusses

Frage: Gibt es eine Obergrenze für den steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zur Kinderbetreuung nach § 3 Nr. 33 EStG?

Nein, grundsätzlich nicht, allerdings ist der Zuschuss insofern begrenzt, als nur die tatsächlich entstandenen Kosten für die Kinderbetreuung als Zuschuss lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sind. Diese müssen durch Originalbelege nachgewiesen werden.

Frage: Wie hoch darf der Zuschuss zur Kinderbetreuung maximal sein?

Die Höhe ist frei wählbar, der Zuschuss darf jedoch die tatsächlichen Betreuungskosten nicht übersteigen. Erstattet werden dürfen nur die Betreuungskosten, also keine Kosten für Transport oder besondere Förderangebote.

Frage: Können auch einmalige Gebühren (zum Beispiel Anmeldegebühren) in den Zuschuss eingerechnet werden?

Nein, der Zuschuss darf nur die Kosten für die Betreuung abdecken.

Frage: Ist bei einem Minijob die Höhe des Zuschusses begrenzt, zum Beispiel auf 400 Euro?

Nein, der Zuschuss ist nach oben nicht begrenzt, sofern entsprechende Betreuungskosten auch tatsächlich anfallen. Es kann also zum Beispiel bei einem Minijob mit einem Verdienst von 400 Euro ein Zuschuss in Höhe von 500 Euro gezahlt werden.

Frage: Kann ein Arbeitgeber auch die Kosten für eine Kindergartenreise steuer- und sozialversicherungsfrei bezuschussen?

Nein, eine einmalige Reise mit dem Kindergarten fällt nicht unter die Betreuungskosten, die bezuschusst werden können.

Organisatorische und arbeitsrechtliche Fragen

Frage: Hat man als Elternteil einen Anspruch auf diesen Zuschuss oder handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers?

Der Kinderbetreuungskostenzuschuss ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und muss individuell mit ihm verhandelt werden.

Frage: Muss der Zuschuss monatlich bezahlt werden oder ist auch eine Einmalzahlung möglich?

Normalerweise stellen Betreuungseinrichtungen oder Tagespflegepersonen ihre Rechnungen monatlich, so dass Einmalzahlungen wohl eher nicht vorkommen. Grundlage ist immer der abgeschlossene Vertrag zwischen der Einrichtung/Tagespflegeperson und den Eltern, mit dem dem Arbeitgeber auch die Höhe des Beitrages und die Zahlungsmodalitäten nachgewiesen werden. Änderungen im Betreuungsverhältnis und bei den Gebühren müssen dem Arbeitgeber immer sofort mitgeteilt werden.

Frage: Letztes Jahr habe ich einen einmaligen Bonus bekommen. Kann ich mit meinem Arbeitgeber vereinbaren, dass an Stelle des Bonus ein Zuschuss zur Kinderbetreuung gezahlt wird?

Nachdem ein einmaliger Bonus in der Regel freiwillig ist, besteht auch kein jährlich wiederkehrender Anspruch darauf. Der Bonus könnte also – falls das so mit dem Arbeitgeber verhandelt wird - zugunsten eines monatlichen Zuschusses zu den Kinderbetreuungskosten wegfallen.

Frage: Eine Mitarbeiterin möchte ihr Kind von einer Familienangehörigen (Schwester/Mutter) betreuen lassen. Ist auch in einem solchen Fall die Zahlung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses möglich?

Ja, das ist möglich. Um die Betreuungskosten nachzuweisen, ist es sinnvoll, mit der Betreuungsperson einen Vertrag abzuschließen und von ihr auch monatlich eine Rechnung stellen zu lassen. Die Bezahlung muss nachweisbar sein, also per Banküberweisung oder Dauerauftrag.

Frage: Wie verfährt man, wenn die monatlichen Beträge unterschiedlich sind, zum Beispiel bei der Betreuung durch eine Tagespflegeperson?

In einem solchen Fall müssten die jeweiligen Beträge jeden Monat dem Arbeitgeber gemeldet werden. Allerdings bringt das für den Arbeitgeber einen hohen Verwaltungsaufwand mit sich. Sinnvoll ist es deshalb, einen gleich bleibenden monatlichen Durchschnittssatz mit der Tagespflegeperson zu vereinbaren, der dann auch in Rechnung gestellt wird. Wenn der Arbeitgeber ohnehin nicht die gesamten Betreuungskosten erstattet, kann auch ein Satz gewählt werden, der auf jeden Fall in jedem Monat anfällt. Die Eltern können dann die Betreuungskosten, die nicht durch den Zuschuss abgedeckt werden, bei ihrer Steuererklärung geltend machen.

Frage: Ich habe mich zugunsten eines Zuschusses zur Kinderbetreuung auf ein niedrigeres Grundgehalt eingelassen. Was passiert, wenn die Voraussetzungen für den Zuschuss nicht mehr erfüllt sind, zum Beispiel mein Kind in die Schule kommt? Bleibe ich dann auf dem niedrigeren Gehalt „sitzen“?

Obwohl wir unsere Unterlagen regelmäßig von Experten überprüfen lassen, übernehmen wir für den Inhalt keine Gewähr.

Bei der Zahlung eines steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungskostenzuschusses handelt es sich immer um eine Arbeitgeberleistung die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Wenn nun eine der Voraussetzungen nicht mehr erfüllt ist, dann entfällt dieser Zuschuss und Sie bekommen dann lediglich Ihr „normales“ Bruttogehalt bzw. müssten Ihr Gehalt neu verhandeln. Ihr Arbeitgeber kann aber auch weiterhin den Betreuungskostenzuschuss (z.B. für Hortkosten) zahlen, der dann allerdings steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Frage: Ich möchte während der Elternzeit wieder 30 Stunden arbeiten. Mein Kind wird in dieser Zeit in einer Krippe betreut. Besteht hier die Möglichkeit, bei der Neuverhandlung meines Arbeitsvertrages den Zuschuss zur Kinderbetreuung von dem mir zustehenden Bruttogehalt abziehen zu lassen?

In Ihrem Fall wird ein neuer Teilzeitarbeitsvertrag geschlossen. In diesem Zusammenhang ist es gut möglich, den Kinderbetreuungskostenzuschuss zusätzlich zum Bruttogehalt dazu zu rechnen. Der Zuschuss kann nicht vom Bruttogehalt einbehalten werden, sondern muss immer zusätzlich zum vereinbarten Gehalt gezahlt werden, damit er steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

Frage: Nach der Elternzeit fange ich wieder an zu arbeiten. Mein Kind hat einen Krippenplatz, der 400 Euro monatlich kostet. Nachdem mein Arbeitsvertrag von 19 auf 22 Stunden erhöht wurde, bekomme ich jetzt monatlich 250 Euro mehr. Kann mein Arbeitgeber diesen Betrag als Betreuungszuschuss zahlen?

Mit einem Zusatz zum Arbeitsvertrag, der besagt, dass Sie zwar 22 Stunden arbeiten, aber nicht mehr Gehalt bekommen und mit einer zusätzlichen Vereinbarung über einen Betreuungskostenzuschuss wäre dieses Vorgehen denkbar. Es sollte sich dabei um zwei getrennte Zusätze zum Arbeitsvertrag handeln:

1. Stundenerhöhung ohne Gehaltserhöhung
2. Kinderbetreuungskostenzuschuss in Höhe von ... Euro

Frage: Welche Nachweise über die Verwendung des Zuschusses muss ich erbringen? Genügt eine Rechnung des Kindergartens? Und wer überprüft die Nachweise?

Sie müssen dem Arbeitgeber einen Nachweis über die tatsächlich entstandenen Betreuungskosten, also die Rechnung des Kindergartens oder der Tagespflegeperson, im Original vorlegen. Überprüft wird die Richtigkeit, da es sich um eine steuer- und sozialabgabenfreie Zulage handelt, vom Steuerberater bzw. den Finanzämtern oder im Rahmen einer Betriebsprüfung.

Frage: Kann ich eine dem Mitarbeiter zustehende Tariflohnerhöhung als Kinderbetreuungszuschuss auszahlen?

Eine dem Mitarbeiter ohnehin zustehende Tariflohnerhöhung kann **nicht** als Kinderbetreuungskostenzuschuss ausgezahlt werden.

Frage: Kann ein Arbeitgeber auch nach Ende der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall den Kinderbetreuungskostenzuschuss an seine Beschäftigten zahlen?

Ein Kinderbetreuungskostenzuschuss muss immer zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und gehört somit zum Entgelt. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz endet die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall grundsätzlich nach sechs Wochen. Damit endet dann auch die Verpflichtung zur Gewährung des Kinderbetreuungskostenzuschusses. Der Arbeitgeber kann den Kinderbetreuungskostenzuschuss jedoch freiwillig weiterzahlen. Wenn also nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums, also während des Bezugs von Krankengeld, Arbeitsentgelt weiterbezahlt wird, handelt es sich begrifflich um Zuschüsse zum Krankengeld. Diese sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei (soweit Krankengeld und Zuschuss das Nettoentgelt nicht übersteigen), aber lohnsteuer-

pflichtig. Da aber Kinderbetreuungskostenzuschüsse steuerbefreit sind, fällt unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 33 EStG nach Auskunft unseres Steuerberaters auch keine Lohnsteuer an. Die Zuschüsse müssen dennoch im Lohnkonto vermerkt werden! Zuschüsse zum Krankengeld sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben.

Behandlung des Zuschusses in der Steuererklärung

Frage: Wie wird der steuerfrei ausbezahlte Kinderbetreuungskostenzuschuss bei der jährlichen Steuererklärung gehandhabt? Werden diese Beträge evtl. doch noch besteuert oder wirken sie sich anderweitig (z.B. Progressionsvorbehalt) auf den Steuerbetrag aus?

In der Gehaltsabrechnung vom Dezember erscheint der Kinderbetreuungskostenzuschuss im Feld "steuerfreie Leistung". Achtung: Im Gesamtbetrag können auch noch andere im laufenden Jahr erhaltene steuerfreie Beträge enthalten sein! In der Lohnsteuerjahresbescheinigung, die der Arbeitgeber jedes Jahr ausstellt, fehlt diese Summe. Sie müssen dann in Ihrer eigenen Einkommenssteuererklärung in der Anlage K den Gesamtbetrag der von Ihnen gezahlten Kinderbetreuungskosten einsetzen, also all das, was sie an die Einrichtung oder die Tagespflegeperson gezahlt haben! Im Feld "steuerfrei ersetzt" tragen Sie dann den Gesamtbetrag der vom Arbeitgeber erhaltenen Betreuungskostenzuschüsse ein.

Kann ich die Betreuungskosten, für die ein Zuschuss gezahlt wurde, zudem noch steuerlich absetzen?

Nein, das geht nicht, denn dafür sind Ihnen ja keine Kosten entstanden. Falls der Zuschuss nicht die gesamten Betreuungskosten abdeckt, können Sie die Differenz, also das, was Sie selbst bezahlt haben, steuerlich geltend machen.