

Kostengünstig und effektiv:

Der Kinderbetreuungszuschuss



Die Möglichkeit, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen finanziellen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten zu zahlen, wird bisher von Unternehmen noch wenig genutzt. Dabei bietet dieses Instrument eine Reihe von Vorteilen:

Kostengünstig und effektiv:

Wenn die Bedingungen erfüllt sind, ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Unternehmen zahlt nur den Zuschuss, den es steuerlich absetzen kann, spart aber an Sozialversicherungsbeiträgen.

Individuell und variabel:

Es gibt viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten, z. B. als Anreiz zur frühen Rückkehr.

Flexibel und anpassungsfähig:

Der Zuschuss ist in der Höhe variabel und ohne Obergrenze. Er muss nicht dem gesamten Personal gewährt werden.

Schnell und passgenau:

Auf diese Weise bieten Sie Ihren Beschäftigten schnelle und deutlich spürbare finanzielle Entlastung.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren davon direkt in Euro und Cent. Nicht zu unterschätzen ist sein Effekt auf Motivation und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Kinderbetreuungskostenzuschuss bietet sich in den verschiedensten Situationen an – beispielsweise wenn eine Gehaltserhöhung ansteht, bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden oder im Rahmen des Wiedereinstiegs während oder nach der Elternzeit. Auch bei Neueinstellungen kann er dazu beitragen, die Arbeitsstelle für eine Fachkraft attraktiver zu machen. Und gerade Geringverdiener profitieren deutlich von einem Kinderbetreuungskostenzuschuss!

WICHTIG: Ein betrieblicher Kinderbetreuungszuschuss bleibt sinnvoll, auch wenn Kinderbetreuungskosten nun teilweise steuerlich absetzbar sind. Eltern nützt ein solcher Zuschuss immer, gerade bei geringen Einkommen. Wenn der Zuschuss für eine regelmäßige Betreuung von Kindern in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter vor der

Schulzeit gezahlt wird, ist er sogar steuer- und sozialabgabenfrei und damit günstiger als die neue steuerliche Absetzbarkeit, die sich ja auf das Nettoeinkommen der Eltern bezieht. Wenn ein Kinderbetreuungszuschuss nicht abgabenfrei ist, da er für ältere Kinder oder andere Betreuungsformen genutzt wird, dann kann er in Kombination mit den neuen Steuervorteilen die Eltern ebenfalls wirksam unterstützen.

Wann ist der Kinderbetreuungszuschuss abgabenfrei?

Damit dieser Zuschuss steuer- und sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 33 EStG, § 1 Arbeitsentgeltverordnung) ist, ist er an Voraussetzungen geknüpft:

Das Kind ist noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine 6 Jahre alt.

Das Kind wird in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“ betreut – das sind z. B. Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Kindertagespflegestellen außerhalb des eigenen Haushalts; die Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderfrauen, Haushaltshilfen oder Familienangehörige, genügt hier nicht.

Der Zuschuss wird „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt – er wird also „oben drauf gesattelt“. Eine reine Gehaltsumwandlung oder die Umwandlung einer bereits feststehenden Gehaltserhöhung sind nicht möglich.

Der Zuschuss ist ausschließlich für die Kinderbetreuung zweckgebunden: Unterbringung, Betreuung, Unterkunft und Verpflegung. Dafür ist ein Nachweis über die tatsächlichen Betreuungskosten nötig. Weiterführende Leistungen, die nicht unmittelbar mit der Betreuung des Kindes zusammenhängen (z. B. für den Unterricht eines Kindes oder für die Beförderung zwischen der Wohnung und dem Kindergarten), sind steuerpflichtig.

Dies alles gilt für die regelmäßige Betreuung. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt.

Es lohnt sich für beide Seiten, einen solchen Zuschuss zu prüfen: Der Arbeitgeber spart für den Zuschussbetrag seinen Anteil an der Sozialversicherung und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer spart Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Die Möglichkeit

Kostengünstig und effektiv:

abgabenfreier Kinderbetreuungszuschuss

ist damit eine interessante Alternative zur Gehaltserhöhung – auch für Väter.

Selbst kleine Beträge (z. B. 20 oder 50 Euro im Monat) können eine spürbare Entlastung für die Eltern sein. Denn gerade beim Wiedereinstieg nach einer Kinderpause fragt sich manches Paar: „Lohnt sich das denn, wenn das verdiente Geld zum Großteil in die Kinderbetreuung fließt?“ Besonders für Frauen mit geringem Gehalt und ungünstiger Steuerklasse kann der Zuschuss deutliche Anreize zur frühen Berufsrückkehr geben. Bei Neuein-

stellungen empfiehlt es sich, schon bei Vertragsabschluss zu prüfen, ob ein Teil des Gehaltes als Zuschuss gezahlt werden kann. Für individuelle vertragsrelevante Fragen steht Ihnen sicherlich jederzeit entweder Ihr Steuer- oder Ihr Anwaltsbüro zur Verfügung.

Bei dieser Modellrechnung, bei der statt einer Gehaltserhöhung ein Kinderbetreuungszuschuss zum Zuge kommt, wird der Vorteil deutlich:

Liegt das Bruttoeinkommen höher als die Beitragsbemessungsgrenzen, so spart der

Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin anteilig die Lohnsteuer; der Arbeitgeber hat ebenfalls einen Vorteil, denn jenseits der Beitragsbemessungsgrenzen entstehen keine höheren Sozialabgaben mehr für ihn.

Je nach Situation kann dieses Arrangement zum beiderseitigen Vorteil dienen – zumindest solange das Kind noch nicht schulpflichtig ist. Wenn das Kind 6 Jahre alt ist, gibt es zwei Optionen: Entweder wird der Zuschuss zu einer steuerpflichtigen Gehaltserhöhung oder man schaut nach anderen günstigen Modellen, wie etwa nach der Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge.

Beispiel:

Steuerklasse III, 1 Kind, ohne Kirchensteuer, KV 13,8%

	Gehaltserhöhung	Kinderbetreuungskostenzuschuss
Brutto	2.280 €	2.280 €
Gehaltserhöhung	120 €	-
Brutto	2.400 €	2.280 €
Lohnsteuer/Soli	114 €	90 €
Sozialversicherung Arbeitgeber-Anteil	498 €	473 €
Sozialversicherung Arbeitnehmer-Anteil	520 €	494 €
Kinderbetreuungszuschuss	-	120 €
Netto Arbeitnehmer	1.766 €	1.816 €
Personalaufwand Arbeitgeber	2.898 €	2.873 €
Vorteil Arbeitgeber		25 €
Vorteil Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer		50 €