



Der Kinderbetreuungskostenzuschuss

Wie Unternehmen ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können

Was ist der Kinderbetreuungskostenzuschuss?

Seit 1992 unterstützt der Gesetzgeber Maßnahmen der Arbeitgeber, die die Beschäftigten dabei entlasten, ihre noch nicht schulpflichtigen Kinder betreuen zu lassen. Zu diesen Arbeitgeberleistungen zählen Sach- und Barleistungen, die eine Betreuung und Unterbringung (Unterkunft und Verpflegung) der Kinder in Kindergärten, Kitas oder vergleichbaren Einrichtungen ermöglichen. Gemäß § 3 Nr. 33 EStG sind diese Zuschüsse steuer- und sozialversicherungsfrei.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- Die Leistungen erfolgen zusätzlich zu dem bisherigen Gehalt der Beschäftigten. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Betreuungs- und Unterbringungskosten erbringen. Der Arbeitgeber muss die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren.
- Sowohl die Betreuung in betrieblichen wie außerbetrieblichen Betreuungsstätten fallen unter die Regelung. Zu letzteren gehören Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Internate, Ganztagspflegestätten sowie Tagesmütter und -väter. Eine alleinige Betreuung im Haushalt genügt nicht. Der Zuschuss kann auch als Unterstützung bei der Ferienbetreuung eingesetzt werden.
- Die steuerfreie Arbeitgeberleistung beinhaltet die Unterbringung und Betreuung der Kinder einschließlich der Unterkunft und der Verpflegung. Es besteht dabei keine betragsmäßige Begrenzung.
- Eine Begünstigung erfolgt nur für nicht schulpflichtige Kinder, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres vollendet haben. Nicht schulpflichtige Kinder werden wie schulpflichtige Kinder behandelt, die mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt werden.
- Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Zuschuss bringt insbesondere Frauen, die durch das Ehegattensplitting hohe Abzüge haben (z.B. bei Steuerklasse V), einen finanziellen Vorteil.



Eine Beispielrechnung

Der Zuschuss lässt sich gut als Alternative zu einer Gehaltserhöhung einsetzen. Die Beschäftigten sparen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf den Zuschussbetrag und die Arbeitgeber sparen ihren Anteil an der Sozialversicherung. Es lohnt sich damit für beide Seiten, einen Teil des Arbeitsentgeltes in Form eines solchen Zuschusses zu zahlen.

Kinderbetreuungszuschuss – eine Alternative zur Gehaltserhöhung		
	Gehaltserhöhung	Kinderbetreuungszuschuss
Bruttolohn alt	2500 €	2500 €
Gehaltserhöhung	200 €	0 €
Steuer-/sozialversicherungspflichtiger Bruttolohn neu	2700 €	2500 €
Steuern*	767 €	685 €
Sozialversicherung Arbeitnehmer-Anteil	545 €	505 €
Sozialversicherung Arbeitgeber-Anteil	520 €	482 €
Kinderbetreuungszuschuss	0 €	200 €
Brutto-Personalaufwand Arbeitgeber	3220 €	3182 €
Monatliches Nettoeinkommen	1388 €	1510 €
Vorteil Arbeitnehmer/-in	0 €	122 €
Vorteil Arbeitgeber	0 €	38 €

Kinder im schulpflichtigen Alter

Der Arbeitgeber kann die Kinderbetreuung seiner Beschäftigten auch finanziell unterstützen, wenn die Kinder schon im schulpflichtigen Alter sind. In diesem Fall ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss aber in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen, ebenso die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge.