

Kinderbetreuungskostenzuschüsse des Arbeitgebers

Nicht erst seit Entfall bzw. Einschränkung der Entfernungspauschale für die Wege zwischen Wohn- und Arbeitstätte und der damit einhergehenden Beschneidung der Möglichkeit, Arbeitnehmern entsprechende Kostenzuschüsse für diese steuer- und sozialversicherungsfrei – auch zur Besserung der Brutto-Nettoquote – zukommen zu lassen, sind Fallgestaltungen, die eine steuer- und sozialversicherungsfreie Vorteilsgewährung von Arbeitgebern an Arbeitnehmer ermöglichen, begehrt. Eine solche, wenn auch auf einen nur eingeschränkten Arbeitnehmerkreis abzielende Möglichkeit, gibt es in Form einer **Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten durch den Arbeitgeber**.

Seit dem Veranlagungsjahr 2006 gibt es im Bereich der Einkommensteuer die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen Kinderbetreuungskosten als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten einkunfts-mindernd anzusetzen. Hinsichtlich der diesbezüglich gegebenen Details wird dabei auf die gesonderte Informationsschrift zu dieser Thematik verwiesen, die nicht Gegenstand dieser Informationsschrift sein soll. Vielmehr soll nachfolgend ausschließlich auf die Möglichkeit, dass Arbeitnehmern solche Aufwendungen von Ihrem Arbeitgeber **steuer- und sozialversicherungsfrei** erstattet werden können, eingegangen werden.

Bezuschussungsfähig sind dem Arbeitnehmer entstehende Aufwendungen zur Unterbringung (einschl. Unterkunft und Verpflegung) **und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern** in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (Tagesmutter etc.). Dabei bleibt im konkreten Fall die für die eingangs angesprochene einkommensteuerliche Berücksichtigungsfähigkeit notwendige Hinterfragung einer durch den anderen Elternteil unter Umständen gegebenen Betreuungsmöglichkeit des Kindes vollständig unberücksichtigt. Es kommt für die Zuschussung auch nicht darauf an, welchem der (ggf. miteinander verheirateten) Elternteile die Kinderbetreuungskosten tatsächlich entstehen.

Wesentliche Voraussetzung ist vielmehr, dass die Aufwendungen tatsächlich anfallen und es sich nicht um virtuelle Verrechnungspositionen o. ä. handelt.

Von Relevanz ist zudem, dass es sich um Aufwendungen für die Betreuung und Unterbringung in einer externen Einrichtung handelt. Dies schließt eine Zuschussungsfähigkeit von Aufwendungen für die Kinderbetreuung im Haushalt seiner Eltern aus. Auch die durch die geforderte externe Betreuung entstehenden Nebenkosten (bspw. für die Beförderung des Kindes von der elterlichen Wohnung zur Betreuungseinrichtung) sind nicht Zuschussungsfähig. Da es sich bei einer Vermittlung von Lehrinhalten (Unterricht o.ä.), Vereinsmitgliedschaften etc. nicht um Kinderbetreuung im eigentlichen Sinne handelt, sind auch diesbezügliche Aufwendungen (Schulgebühren, Sportvereinsbeiträge etc.) nicht Zuschussbar.

Darüber hinaus müssen die Aufwendungen zur Betreuung eines nicht schulpflichtigen Kindes dienen. Das bedeutet, dass eine Zuschussung von Aufwendungen, die bereits eingeschulte Kinder (bspw. für die Nachmittagsbetreuung) betreffen, nicht möglich ist. Gleiches gilt aber auch für noch nicht eingeschulte Kinder, die aufgrund ihres Alters jedoch bereits einschulungsfähig gewesen wären (maßgeblich ist die Vollendung des 6. Lebensjahres per Stichtag 01.07.).

Eine Bezuschussung der vorstehend genannten Aufwendungen durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich **in unbegrenzter Höhe** steuer- und sozialversicherungsfrei **möglich**. Schlussendlich bedeutet dies, dass die Maximalbegrenzung des Zuschusses durch die Höhe der vom Arbeitnehmer zu tragenden Aufwendungen erfolgt.

Dabei können solche Zuschüsse an alle Arbeitnehmer, die – auch hinsichtlich ihrer Kinder – die vorstehend genannten Voraussetzungen erfüllen, erbracht werden. Dies inkludiert die Möglichkeit, auch steuer- und sozialversicherungsfrei beschäftigten Aushilfen entsprechende Zuschüsse steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen zu lassen. Gerade bei den auf eine monatliche Vergütung von maximal 400,00 EUR limitierten geringfügig Beschäftigten kann diese Möglichkeit entsprechend lukrativ sein.

Dabei muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass die entsprechende **Zuschussgewährung zusätzlich zur Vergütung** zu erfolgen hat; eine Gehaltsumwandlung oder ähnliches bewirkt demnach keine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.

Nicht nur aufgrund der günstigen Brutto-Nettorelation ist die Form der vorstehend abgehandelten Bezuschussungsmöglichkeit auch für Arbeitgeber interessant; auch der Umstand, dass – im Gegensatz zu vielen anderen, Arbeitnehmern steuerfrei zuwendbaren Geldern – auf diese Zuschüsse keine pauschale Lohnsteuer oder eine ähnliche, kostenintensive Abgabe zu entrichten ist, macht diese Möglichkeit interessant.

Dabei obliegt es naturgemäß dem Arbeitgeber, laufend zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für die steuer- und sozialversicherungsfreie Gewährung der Zuschüsse (noch) gegeben sind. Diesbezüglich empfiehlt es sich wenigstens, in eine schriftlich zu treffende Bezuschussungsvereinbarung eine den Arbeitnehmer verpflichtende Klausel dahingehend aufzunehmen, dass dieser seinen Arbeitgeber über Veränderungen bei Anfall bzw. Höhe der bezuschussungsfähigen Kosten umgehend in Kenntnis setzt, die sich aus einer diesbezüglichen Unterlassung entstehenden (Mehr-) Aufwendungen (bspw. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge) vollständig übernimmt und hinsichtlich dieses Punktes auf eine Einrede der Verjährung verzichtet. Von besonderer Relevanz ist ein solches Szenario dabei insbesondere bei den vorstehend bereits einmalig angesprochenen „400,00 EUR Kräften“, bei denen auch nur ein anteiliger Entfall der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse für das Beschäftigungsverhältnis eine vollständige Steuer- und Sozialversicherungspflicht bewirken würde.

Ein ebenfalls gangbarer Weg betreffend das Handling der dem Arbeitgeber obliegenden Überprüfungen wäre sicherlich auch dergestalt denkbar, dass der einen entsprechenden Kostenzuschuss gewährende Arbeitgeber die entsprechende (vollständige) Kostentrachtung für seinen Arbeitnehmer unmittelbar vornimmt, es diesbezüglich demnach nicht zu einer Zuschussauszahlung, sondern im Rahmen der Vergütungsabrechnung zu einem Nettoabzug – auch hinsichtlich des nicht bezuschussten Kostenanteils – kommt. Rein vorsichtshalber empfiehlt es sich wegen der bestehenden Pfändungsfreigrenzen jedoch, auch diese Verfahrensweise mit dem betroffenen Arbeitnehmer vorab schriftlich zu vereinbaren.

Entsprechende vertragliche Vereinbarungen sollte man dabei jedoch vorab hinsichtlich ihrer Justizialität anwaltlich prüfen lassen.

In jedem Fall sind entsprechende Bezuschussungen im Rahmen der laufenden Lohnbuchführung zu berücksichtigen und entsprechende Unterlagen über die bezuschussten Kosten zur Lohnakte zu nehmen. Allein zu diesem Zweck sollte der die Lohnbuchführung fertigende steuerliche Berater möglichst frühzeitig informiert werden.