

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundlagen, Ziel
3. Steuerfreiheit
 - 3.1 Zusätzliche Arbeitgeberleistungen
 - 3.2 Unterbringung und Betreuung in Kindergärten
 - 3.3 Nicht schulpflichtige Kinder
4. Sozialversicherungsbeiträge
5. Verfahren
6. Abzug der Zuwendung bei der Steuererklärung

Information

1. Allgemeines

Eine Beteiligung an den Kosten für die Betreuung der Kinder kann sowohl für den Mitarbeiter wie auch für den Betrieb erhebliche Vorteile bringen. Die **zusätzliche Arbeitgeberleistung** fördert insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Lesen Sie im Folgenden alles Wichtige zu diesem Thema.

2. Grundlagen, Ziel

Mit der Geburt von Kindern stellt sich in vielen jungen Familien die Frage der Vereinbarkeit ihrer Betreuung mit den beruflichen Zielen. In vielen Fällen möchten beide Partner weiter berufstätig bleiben, auch um einen Karriereknick zu vermeiden. Dann muss die Betreuung "außer Haus" erfolgen. Dies kann in das Budget der Familie nicht unerhebliche Löcher reißen. Andererseits bringt die Übernahme der Betreuungskosten dem Betrieb (ggf. verbunden mit anderen familienfreundlichen Elementen der **Personalpolitik**, z.B. flexiblen Arbeitszeiten) erhebliche Vorteile:

- Eingearbeitete Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen erhalten.
- Arbeitszufriedenheit und Motivation der betroffenen Mitarbeiter werden erhöht; dies trägt auch zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.
- Die Übernahme der Gebühren kann im Rahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik die Rekrutierung neuer Mitarbeiter fördern.
- Für die Mitarbeiter ist dieser Vergütungsbestandteil besonders interessant, weil evtl. keine Abgaben anfallen.
- Die zusätzlichen Kosten bleiben für den Betrieb durch die Abgabefreiheit überschaubar.
- Es handelt sich bei den Aufwendungen um Betriebsausgaben, die den steuerpflichtigen Unternehmensgewinn mindern.

3. Steuerfreiheit

Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen erbracht werden, sind steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG). Dabei gibt es keine Mindest- oder Höchstgrenze für die Steuerfreiheit.

3.1 Zusätzliche Arbeitgeberleistungen

Nach den gesetzlichen Regelungen muss es sich um Beträge handeln, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Wann eine Zuwendung zusätzlich i.d.S. erbracht ist, war in der Vergangenheit häufig unklar und umstritten. Nach der neuen Rechtsprechung des BFH ist dies die Vergütung, die der Arbeitgeber nur verwendungs- bzw. zweckgebunden leistet. Der "ohnehin geschuldete Arbeitslohn" ist

mithin derjenige, den der Arbeitnehmer verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung (ohnehin) erhält. Im Allgemeinen unterliegt dieser Lohn der Regelbesteuerung. Demgegenüber ist der hinzutretende verwendungsgebundene (zusätzliche) Lohn in den einschlägigen Vorschriften insofern begünstigt, als er vom Arbeitgeber steuerfrei erbracht werden kann. Dies gilt unter der Bedingung, dass die persönlichen und sachlichen Begünstigungsvoraussetzungen erfüllt sind und insbesondere der - gesetzlich angeordnete - besondere Verwendungszweck gewahrt wird. Auf die Frage, ob der Arbeitnehmer auf den fraglichen Lohnbestandteil arbeitsrechtlich einen Anspruch hat, kommt es daher nicht mehr an. Infolge dieser - geänderten - Rechtsprechung gilt die Steuerfreiheit auch bei Gehaltsumwandlungen (BFH, 01.08.2019 – VI R 32/18 ; VI R 21/17 ; VI R 40/17). Voraussetzung ist, dass die Umwandlung zwischen den Vertragsparteien rechtswirksam vereinbart wurde und arbeitsrechtlich zulässig ist. Die abweichende Auffassung der Finanzverwaltung in den Lohnsteuerrichtlinien (R 3.33 Abs. 5 S. 2 LStR) wurde von dem BFH verworfen.

Die Finanzverwaltung erkennt jedoch diese Rechtsprechung nicht an. In dem Nichtanwendungserlass des BMF (Schreiben vom 05.02.2020 - IV C 5 – S 2334/19/100017:002) wird die Auffassung vertreten, dass Leistungen des Arbeitgebers nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, wenn

- "1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- 2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- 3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- 4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird."

Es seien somit im gesamten Lohn- und Einkommensteuerrecht nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt.

Nach dem Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020, das sich in der parlamentarischen Beratung befindet, soll die Formulierung in dem Nichtanwendungserlass in § 8 Abs. 4 EStG übernommen werden. Das Gesetz soll an dem Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Der Gesetzgeber will damit sicherstellen, dass nur echte Zusatzleistungen steuerbegünstigt sind (BR-Drs. 503/20 S. 86). Die Regelung soll rückwirkend ab 2020 gelten.

Ggf. bleibt vorerst nur die Möglichkeit, Einspruch gegen die Steuerfestsetzung einzulegen; der Nichtanwendungserlass bindet die Gerichte nicht.

3.2 Unterbringung und Betreuung in Kindergärten

Hierzu gehört die Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten. Zur Steuerfreiheit führt auch die Betreuung in vergleichbaren Einrichtungen, wie z.B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten oder -krippen, Vorschulklassen, bei Tagesmüttern oder Ganztagspflegestellen. Auch Internate, die nicht schulpflichtige Kinder aufnehmen, zählen zu den "vergleichbaren Einrichtungen". Wird das Kind im Haushalt des Arbeitnehmers betreut, z.B. durch eine Erzieherin oder Hausgehilfin, fällt dies nicht unter die Steuerbefreiung.

Praxistipp:

Einbezogen sind nicht nur die Kosten für die Betreuung des Kindes, sondern auch für seine Unterbringung (d.h. für die Unterkunft und die Verpflegung).

Keine Steuerfreiheit besteht für betriebliche Zuwendungen für den Unterricht von Kindern oder für die Beförderung des Kindes zum Kindergarten und zurück.

3.3 Nicht schulpflichtige Kinder

Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem Schulgesetz des jeweiligen Bundeslandes. Nach den Lohnsteuerrichtlinien kann auf eine Prüfung der Schulpflicht verzichtet werden, wenn das Kind

- das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet hat (d.h. bis es sechs Jahre alt ist),
- im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet hat, es sei denn, es wurde vorzeitig eingeschult,
- im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet hat, für die Monate Januar bis Juli.

Die Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn das Kind wegen mangelnder Reife noch von der Einschulung zurückgestellt wurde. Durch die Lohnsteuerrichtlinien (R 3.33 Abs. 3) wurde klargestellt, dass die Leistung des Arbeitgebers möglich ist, solange das Kind tatsächlich noch nicht eingeschult ist. Damit wird die Prüfung der Voraussetzungen erleichtert.

4. Sozialversicherungsbeiträge

Ist die zusätzliche Arbeitgeberleistung steuerfrei, zieht dies auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach sich (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

5. Verfahren

In der Regel wird die zusätzliche Arbeitgeberleistung direkt an die Stelle, die die Betreuung durchführt, gezahlt. Grundsätzlich ist aber auch eine Zahlung an den Arbeitnehmer möglich.

Praxistipp:

Zahlen Sie an den Arbeitnehmer, muss dieser die zweckentsprechende Verwendung nachweisen (z.B. durch Quittungen). Nach den Lohnsteuerrichtlinien müssen diese im Original zum Gehaltskonto genommen werden. Kopien reichen nicht aus!

6. Abzug der Zuwendung bei der Steuererklärung

Eltern können zwei Drittel ihres Aufwandes für die Betreuung der Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres als Werbungskosten bzw. alternativ als Sonderausgaben bis zu 4.000 EUR jährlich absetzen (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG). Der abzugsfähige Betrag ist um die steuerfreie Arbeitgeberleistung zu vermindern.