

Kindergartenzuschüsse

I. Allgemeines

Gemäß § 3 Nr. 33 EStG sind Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei, sofern sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

II. Umfang der begünstigten Arbeitgeberleistungen

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 33 EStG beschränkt sich auf Arbeitgeberleistungen, die zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen bestimmt sind. Vergleichbare Einrichtungen sind Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderrippen und auch Internate. Eine betragsmäßige Begrenzung, z. B. bei Internatskosten, besteht nicht. Die Steuerfreiheit beschränkt sich bei einer Internatsunterbringung auf die Leistungen für Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Kindergarten oder vergleichbare Einrichtung, durch die er für die Kinder seiner Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt, sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen.

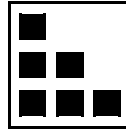
Nicht steuerfrei sind Leistungen, die der Arbeitgeber für die (bloße) Vermittlung von Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten durch Dritte gewährt.

III. Voraussetzungen der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

1. Arbeitgeberleistungen werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht.
2. Es muss sich um nicht schulpflichtige Kinder handeln.
3. Es muss sich um eine begünstigte Einrichtung handeln.
4. Die Aufwendungen müssen nachgewiesen werden und der Originalbeleg dem Lohnkonto beigelegt werden.

1. Zusätzliche Leistungen

Die Arbeitgeberleistungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Umwandlung von Barlohn in den Kindergartenzuschuss ist nicht möglich. Dabei ist es unerheblich, ob laufender Barlohn oder Einmalbezüge umgewandelt werden. Steuerfreier Arbeitslohn wird nicht für die 400-Euro-Grenze berücksichtigt.



2. Nicht schulpflichtige Kinder

Begünstigt sind nur Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Maßgebend ist hier die Schulpflicht der Kinder.

Schulpflichtig sind Kinder, die das

1. 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
2. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden, oder
3. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet haben, in den Monaten Januar bis Juli dieses Jahres.

Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

3. Begünstigte Einrichtungen

Begünstigt ist die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten. Vergleichbare Einrichtungen sind z. B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen.

Die Einrichtung muß gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige genügt nicht. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind sie nicht steuerfrei. Das gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, z. B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.

4. Verfahren

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Zahlungen an den Kindergarten mindestens in Höhe des Zuschusses nachweisen. Der Arbeitgeber muss den Originalbeleg zusammen mit den übrigen Lohnunterlagen aufbewahren.

IV. Sonstiges

Sachleistungen an den Arbeitnehmer, die über den nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreien Bereich hinausgehen, sind regelmäßig mit dem Wert nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG dem Arbeitslohn hinzuzurechnen. Barzuwendungen an den Arbeitnehmer sind nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.