

Kinderbetreuungszuschuss einfach erklärt

Praxisleitfaden für Arbeitgeber - mit Checkliste, Lohnakte-Hinweisen und Mini-Prüfvermerk

Hinweis / Disclaimer

Diese Unterlage basiert auf einer fachlichen Recherche und soll Arbeitgebern eine verständliche Orientierung geben. Sie ersetzt keine individuelle Steuer-, Rechts- oder Sozialversicherungsberatung. Vor Umsetzung in konkreten Einzelfällen sollten Steuerberatung, Rechtsberatung, Krankenkasse oder Finanzverwaltung eingebunden werden. Keine Gewähr für Vollständigkeit oder spätere Rechtsänderungen.

Worum es in diesem PDF geht

Dieses PDF bereitet das Thema praxisnah für Arbeitgeber, Gründer, HR und Lohnabrechnung auf. Ziel ist, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Stolperfallen zu erkennen, die notwendigen Nachweise zu sammeln und die Umsetzung prüfungsfest zu dokumentieren.

Besonders wichtig: Viele Begünstigungen scheitern nicht am Grundgedanken, sondern an Details wie Zusätzlichkeit, falscher Bewertung, fehlenden Belegen, fehlender Dokumentation oder daran, dass Geldleistung und Sachbezug verwechselt werden.

Fachliche Einordnung

Kinderbetreuungszuschuss einfach erklärt

Der Kinderbetreuungszuschuss ist eine freiwillige Arbeitgeberleistung zur Betreuung von Kindern der Mitarbeitenden.

Richtig umgesetzt kann der Zuschuss steuerfrei und regelmäßig auch sozialversicherungsfrei gezahlt werden.

Die gesetzliche Grundlage ist § 3 Nr. 33 EStG. Steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

1. Was ist steuerfrei?

Steuerfrei sind Arbeitgeberleistungen für die:

Unterbringung,

Betreuung,

Verpflegung

von nicht schulpflichtigen Kindern.

Das bedeutet: Auch das Essen in der Kita oder vergleichbaren Einrichtung kann vom steuerfreien Zuschuss umfasst sein. Die Lohnsteuer-Richtlinien stellen klar, dass die Unterbringung einschließlich Unterkunft und Verpflegung begünstigt ist.

Typische begünstigte Einrichtungen sind:

Einrichtung	Begünstigt?
Kinderkrippe	ja
Kindergarten / Kita	ja
Tagesmutter / Tagespflege	ja, wenn vergleichbare Einrichtung
Betriebskindergarten	ja
Spielgruppe mit Betreuungscharakter	grundsätzlich möglich
Hort für Schulkinder	nein, wenn Kind bereits schulpflichtig ist

2. Welche Kinder sind begünstigt?

Begünstigt sind nicht schulpflichtige Kinder.

Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht. Die Lohnsteuer-Richtlinien enthalten aber Vereinfachungen: Die Schulpflicht muss grundsätzlich nicht geprüft werden bei Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem 30.06. vollenden, sofern sie nicht vorzeitig eingeschult wurden. Auch zurückgestellte Kinder können weiterhin als nicht schulpflichtig gelten.

Begünstigt sind insbesondere Kinder im Sinne des § 32 EStG, also zum Beispiel:

eigene Kinder,

Adoptivkinder,

Pflegekinder,

unter bestimmten Voraussetzungen Stiefkinder.

3. Was ist nicht steuerfrei?

Nicht begünstigt sind Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung oder Unterbringung dienen.

Nicht steuerfrei sind insbesondere:

Unterricht,

Nachhilfe,

Musikunterricht,

Sportverein,

Freizeitkurse,

reine Ferienfreizeiten ohne Betreuungscharakter,

Beförderung zwischen Wohnung und Kita,

Vermittlungskosten für einen Betreuungsplatz,

Betreuung im eigenen Haushalt durch Haushaltshilfen oder Familienangehörige.

Die Lohnsteuer-Richtlinien und Fachinformationen nennen ausdrücklich, dass Unterricht sowie Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung dienen, z. B. Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten, nicht steuerfrei sind.

4. Zusätzlichkeit ist Pflicht

Der Zuschuss muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Das bedeutet:

Keine Gehaltsumwandlung, kein Lohnverzicht, keine Anrechnung auf bereits vereinbarten Arbeitslohn.

Nicht begünstigt wäre also zum Beispiel:

Der Arbeitnehmer verzichtet auf 200 € Bruttogehalt und erhält stattdessen 200 € Kita-Zuschuss.

Begünstigt ist dagegen:

Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich zum vereinbarten Gehalt einen Kita-Zuschuss gegen Nachweis der Betreuungskosten.

Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ergibt sich aus § 3 Nr. 33 EStG; § 8 Abs. 4 EStG konkretisiert allgemein, wann Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

5. Gibt es eine Höchstgrenze?

Nein. Für den steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss gibt es keine feste gesetzliche Euro-Obergrenze.

Der Arbeitgeber kann die tatsächlichen, nachgewiesenen Betreuungskosten steuerfrei übernehmen, soweit sie begünstigt sind.

Wichtig ist aber:

Steuerfrei sind nur die tatsächlich entstandenen und belegten Kosten für Unterbringung, Betreuung und Verpflegung.

Beispiel:

Kita-Rechnung	Betrag
Betreuung	250 €
Verpflegung	60 €
Musikunterricht	40 €
Gesamt	350 €

Steuerfrei erstattbar sind hier 310 € für Betreuung und Verpflegung. Der Musikunterricht ist nicht begünstigt.

6. Form der Gewährung

Der Zuschuss kann auf zwei Arten gewährt werden:

Direktzahlung an die Einrichtung

Der Arbeitgeber zahlt direkt an die Kita, Tagespflege oder Einrichtung.

Das ist in der Praxis besonders sauber, weil der Zahlungsweg eindeutig ist.

Erstattung an den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer zahlt die Kita-Kosten zunächst selbst und bekommt sie anschließend vom Arbeitgeber erstattet.

Das ist ebenfalls möglich, wenn:

Rechnung oder Gebührenbescheid vorliegt,

Zahlungsnachweis vorhanden ist,

Kind und Einrichtung eindeutig erkennbar sind,

nur begünstigte Kosten erstattet werden,
der Zuschuss zusätzlich zum Lohn gezahlt wird.

Bei Barzuschüssen ist die Steuer- und Beitragsfreiheit nur gegeben, wenn die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen wird; die Nachweise sind als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

7. Welche Nachweise braucht der Arbeitgeber?

Für eine prüfungsfeste Behandlung sollten vorliegen:

Betreuungsvertrag oder Gebührenbescheid,

Rechnung der Einrichtung,

Zahlungsnachweis,

Name des Kindes,

Angabe der Einrichtung,

Zeitraum der Betreuung,

Aufteilung der Kosten, falls auch nicht begünstigte Bestandteile enthalten sind,

Nachweis, dass das Kind noch nicht schulpflichtig ist,

Bestätigung, dass keine doppelte Erstattung erfolgt.

Die Unterlagen gehören als Nachweis zum Lohnkonto bzw. zur Lohnakte.

8. Wechselwirkung mit Sonderausgaben

Eltern können Kinderbetreuungskosten grundsätzlich in ihrer Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben geltend machen.

Aber:

Kosten, die der Arbeitgeber bereits steuerfrei erstattet hat, dürfen nicht zusätzlich noch einmal als Sonderausgaben angesetzt werden.

Eine doppelte steuerliche Begünstigung ist ausgeschlossen.

Für die Praxis bedeutet das:

Der Arbeitnehmer sollte wissen, dass steuerfrei erstattete Kita-Kosten in der privaten Steuererklärung entsprechend zu kürzen sind.

9. Elternzeit und Teilzeit

Der Kinderbetreuungszuschuss kann grundsätzlich auch während Teilzeit oder Elternzeit gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Voraussetzungen erfüllt sind.

Wichtig bleibt:

nicht schulpflichtiges Kind,

begünstigte Betreuungseinrichtung,

tatsächliche Kosten,

Nachweis,

Zusätzlichkeit.

10. Abgrenzung zu anderen Regelungen

Der Kinderbetreuungszuschuss ist eine eigene Steuerbefreiung.

Er sollte nicht vermischt werden mit:

Regelung	Bedeutung
50-€-Sachbezugsfreigrenze	allgemeine Sachbezüge
60-€-Aufmerksamkeit	persönliche Anlässe
§ 3 Nr. 34a EStG	kurzfristige Betreuung in besonderen Fällen
Sonderausgabenabzug	private Einkommensteuererklärung der Eltern

Gerade wichtig:

Der Kinderbetreuungszuschuss nach § 3 Nr. 33 EStG gilt nur für nicht schulpflichtige Kinder. Für Schulkinder, Hort oder kurzfristige Notbetreuung können andere Regeln relevant sein, aber nicht diese Steuerbefreiung.

Kurzfasit

Der Kinderbetreuungszuschuss ist eine sehr attraktive Arbeitgeberleistung.

Steuerfrei möglich sind zusätzlich zum Lohn gezahlte Zuschüsse für:

Unterbringung, Betreuung und Verpflegung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Es gibt keine feste Euro-Obergrenze. Entscheidend sind die tatsächlichen, nachgewiesenen Betreuungskosten.

Der wichtigste Praxissatz:

Nicht jede kinderbezogene Ausgabe ist begünstigt. Steuerfrei sind nur Kosten für Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder — nicht Unterricht, Fahrtkosten oder Freizeitangebote.

Arbeitgeber-Checkliste

Diese Checkliste kann vor Umsetzung, bei der ersten Abrechnung und bei späteren Änderungen genutzt werden:

Erledigt	Prüfpunkt
<input type="checkbox"/>	Nicht schulpflichtiges Kind geprüft.
<input type="checkbox"/>	Betreuungseinrichtung und begünstigte Kosten geprüft.
<input type="checkbox"/>	Zusätzlichkeit dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Rechnung/Nachweis der Kita oder Tagespflege abgelegt.
<input type="checkbox"/>	Rechtsgrundlage und Begünstigung vor Umsetzung geprüft.
<input type="checkbox"/>	Zusätzlichkeit / Gehaltsumwandlung / Barlohn-Falle geprüft, soweit relevant.
<input type="checkbox"/>	Lohnsteuerliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Belege, Nachweise und interne Entscheidung in Personalakte bzw. Lohnkonto abgelegt.
<input type="checkbox"/>	Verantwortlichkeit geklärt: Auch bei ausgelagerter Lohnabrechnung bleibt die Dokumentation Aufgabe des Arbeitgebers.

Unterlagen für Personalakte / Lohnkonto

Wichtig für Arbeitgeber

Die ordnungsgemäße Führung der Personalakte, des Lohnkontos und die Aufbewahrung der relevanten Unterlagen obliegt dem Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn die Lohnabrechnung an Steuerbüro, Kanzlei oder Lohnbüro ausgelagert ist.

- interner Prüfvermerk / Entscheidung zur Behandlung
- Rechnung, Vertrag oder Nachweis der Leistung
- Nachweis der Zusätzlichkeit oder Begründung, warum keine Zusätzlichkeit erforderlich ist
- Abrechnungsanweisung an Lohnbüro / Steuerbüro
- Ablage im Lohnkonto bzw. in der Personalakte

Mini-Prüfvermerk für die Ablage

Feld	Eintragung
Mitarbeiter/in	
Thema / Benefit / Zahlung	Kinderbetreuungszuschuss einfach erklärt
Prüfdatum	
Geprüfte Unterlagen	
Ergebnis der Prüfung	
Umsetzung in der Lohnabrechnung	
Verantwortlich / Freigabe	

Typische Prüferfragen

- Warum wurde die Leistung steuerfrei oder pauschal besteuert behandelt?
- Welche Nachweise lagen bei Auszahlung oder Überlassung vor?
- Wurde die Grenze pro Monat bzw. Kalenderjahr überwacht?
- War es eine zusätzliche Leistung oder eine Gehaltsumwandlung?
- Ist die Behandlung im Lohnkonto nachvollziehbar dokumentiert?