

Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zur Kinderbetreuung

Die **Steuerreform 2009** gibt dem Arbeitgeber die **Möglichkeit**, durch **steuerfreie Zuwendungen** an **Eltern** von **Kleinkindern** dafür zu sorgen, dass diese leichter den **Spagat** zwischen **Beruf** und **Familie schaffen**.



Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Zuschüsse des Arbeitgebers für die Betreuung von Kindern sind bis **höchstens € 500,00 pro Kind** und **Kalenderjahr** steuerfrei, wenn die folgenden **Voraussetzungen** vorliegen:

- ✓ Der Arbeitgeber gewährt den Zuschuss **allen Arbeitnehmern** oder **bestimmten Gruppen** von Arbeitnehmern; der Kreis der Arbeitnehmer mit Kindern (bis 10 Jahren) gilt als Gruppe.
- ✓ Das Kind hat zu Beginn des Kalenderjahres das **zehnte Lebensjahr noch nicht** vollendet.
- ✓ Die Betreuung betrifft ein Kind iSd § 106 Abs 1 EStG, für das dem Arbeitnehmer selbst der **Kinderabsetzbetrag** (§ 33 Abs 3) für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr **zusteht**.
- ✓ Die Betreuung erfolgt in einer öffentlichen **institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung**, oder in einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften über Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht (zB öffentliche oder private Kindergärten, Horte, [Voll- oder Halb-] Internate, etc), oder durch eine **pädagogisch qualifizierte Person**, ausgenommen haushaltszugehörige Angehörige iS § 25 BAO.
- ✓ Der **Zuschusses** wird **direkt** an die institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung oder an die Betreuungsperson ausbezahlt **oder** der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer **Gutscheine** aus, die nur bei institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können.

■ *Personalrecht*

- ✓ Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber eine **Erklärung** übergeben, in der er – unter Angabe der Sozialversicherungsnummer des Kindes – erklärt, dass die Voraussetzungen für den Zuschuss vorliegen und er selbst von keinem anderen, auch nicht vom vorigen Arbeitgeber einen Zuschuss für dieses Kind erhält bzw. erhielt. Wurde von einem **früheren** Arbeitgeber der Höchstbetrag von **€ 500,00** pro Kalenderjahr **nicht zur Gänze** ausgeschöpft, hat dies der Arbeitnehmer in der Erklärung anzugeben und der **neue** Arbeitgeber kann den offenen **Restbetrag** steuerfrei berücksichtigen.

Hinweis: Es ist geplant, dass für diese **Erklärung** ein **besonderes Formular** (voraussichtlich: **L35**) verwendet werden muss.



Wer haftet bei unrichtiger Erklärung?

Sollte der Arbeitnehmer

- ✓ eine **unrichtige Erklärung** abgegeben haben oder
- ✓ **nicht melden**, dass ihm für das Kind der **Kinderabsetzbetrag keine 6 Monate im Kalenderjahr** zustand

und kommt es aus diesem Grund dazu, dass der vom Arbeitgeber gewährte **Kinderbetreuungszuschuss** pro Kind, der bei der Lohnbesteuerung steuerfrei abgerechnet worden ist, **ganz oder teilweise der Steuerpflicht** zu unterwerfen ist, dann erfolgt die Korrektur durch die **Einkommensteuerpflichtveranlagung (keine Arbeitgeberhaftung!)**



So ist der Zuschuss abzurechnen – der Lohnartenkasten

Lohnsteuer	Sind die obigen Voraussetzungen erfüllt ⇒ lohnsteuerfrei
Sozialversicherung	Gemäß § 49 Abs 3 Z 11 ASVG (freiwillige soziale Zuwendung): frei Anmerkung: Die SV kennt keine betragliche Beschränkung für freiwillige soziale Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder an bestimmte Arbeitnehmergruppen.
DB, DZ, KommSt	frei , wenn Lohnsteuerfreiheit gegeben ist
BV-Beitrag	frei

Der **Zuschuss** ist über das **Lohnkonto** zu **führen**. Nach Informationen aus dem Finanzministerium wird die Lohnkontenverordnung entsprechend angepasst.



Wer ist eine pädagogisch qualifizierte Person?

Erst in einem **LStR-Erlass** zur Steuerreform wird sich das Finanzministerium **festlegen**, ob neben den zweifellos qualifizierten Kindergartenpädagogen auch Personen als **pädagogisch qualifiziert** gelten, die bspw die (ca 2-tägige) Schulung für **Au-pair-Kräfte** oder die Ausbildung zum **Babysitter** (mindestens acht Stunden) durch dafür geeignete Organisationen (zB Jugend-

rotkreuz) absolviert haben. Wenn die genannten Ausbildungen ausreichen, dann zählt auch die betreuende **Oma**, die **nicht** dem **Haushalt angehört**, die die kleine, zuvor genannte **pädagogische "Zusatzausbildung"** absolviert, zum begünstigten Kreis. Eine gewisse pädagogische Ausbildung ist auch deshalb erforderlich, um unerwünschte Gestaltungen mit bspw (ausländische) Haushälterinnen, die den Haushalt und nicht die Kinder betreuen, ausschließen zu können.



Worauf der Arbeitgeber achten sollte

- ❶ Achten Sie bei der Gewährung des Zuschusses darauf, dass der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt** wird bzw **kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz** vorgenommen wird (zB der Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung wird nur österreichischen Eltern gewährt)
- ❷ Da es sich um eine **freiwillige**, wenn auch steuerlich geförderte **Arbeitgeberleistung** handelt, empfehlen wir, dass bei der Gewährung des Zuschusses die „**Freiwilligkeitsklausel**“ und ein **jederzeitiger Widerrufsvorbehalt** vereinbart wird.
- ❸ Weisen Sie den Arbeitnehmer auf seine **Meldepflichten** hin (zB wenn der Kinderabsetzbetrag weniger als 5 Monate im Kalenderjahr gewährt wird).
- ❹ **Vereinbarungstextmuster** (siehe Folgeseiten)

Die

Firma XY
(Adresse)
(im folgenden Arbeitgeber)

und

Herr/Frau ZZ
(Name und Adresse des/der
Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)
(im folgenden Arbeitnehmer)

schließen die folgende

Vereinbarung

- ❶ Der Arbeitnehmer erhält **ab** dem [Datum] einen **Zuschuss** für die **Betreuung** seines **Kindes** [Name, SV-Nummer] in **Höhe** von **jährlich** [Betrag]. Dieser Zuschuss wird **direkt** an [Angabe der Betreuungseinrichtung oder der pädagogisch qualifizierten Person] **überwiesen**. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet mitzuwirken, dass dem Arbeitgeber hiefür eine qualifizierte Bestätigung ausgestellt wird.
- ❷ Es wird **ausdrücklich** Folgendes **festgehalten**:
 - a) Die Arbeitgeberleistung ist eine **unverbindliche** und **freiwillige** Leistung. Weder der Dienstvertrag, noch eine andere Rechtsgrundlage (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Betriebsübung etc) verpflichten den Arbeitgeber zu dieser Leistung.
 - b) Der Arbeitgeber kann diese Leistung **jederzeit widerrufen**, insbesondere, aber nicht nur, wenn sich die Wirtschaftslage verändert.
 - c) Die **Gewährung** des Zuschusses ist ausdrücklich an die **Abgabefreiheit** dieses Arbeitgeberzuschuss **gebunden**.

■ *Personalrecht*

- d) Der **Arbeitnehmer erhält** diesen **Zuschuss** daher nur **solange**, als die **Voraussetzungen** für die **Steuerfreiheit** gemäß § 3 Abs 1 Z 13b EStG **gegeben** sind. (*Anmerkung: Die Voraussetzungen könnten im Detail an dieser Stelle angegeben werden*). **Fällt** zumindest eine dieser **Voraussetzungen weg**, ist der Arbeitnehmer **verpflichtet**, dies unverzüglich dem Arbeitgeber zu **melden**.
- e) Stellt sich heraus, dass der Arbeitnehmer **trotz Wegfalls** zumindest einer der **Voraussetzungen** für die steuerfreie Gewährung des Arbeitgeberzuschusses (bspw weil er steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse seines Partners oder den Wegfall der Gewährung des Kinderabsetzbetrages nicht gemeldet hat) den **Zuschuss** aufgrund des **Wegfalls** der **Abgabefreiheit unberechtigt bezogen** hat, ist er zur **unverzüglichen Rückzahlung** verpflichtet.

Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers

Datum, Unterschrift des Arbeitgebers

Für weitere Infos oder Fragen stehen zur Verfügung:

- **Herr Mag. Ernst Patka**
Tel.: 01/24 721-100 e-Mail: ernst.patka@steuer-service.at
- **Das HR-Beratungsteam** (Mag. Elisabeth David, Michaela Haas, Mag. Elisabeth Mayerhofer, Mag. Daniela Mühlberger, Mag. Rainer Kraft)

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Ernst Patka

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>