

Kinderbetreuungszuschuss – Die flexible, kostengünstige und familienfreundliche Finanzspritze

Es gibt ihn schon lange, den freiwilligen steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungszuschuss.

Obwohl der Zuschuss zur Kinderbetreuung sehr flexibel und individuell eingesetzt werden kann, kostengünstig ist und den Beschäftigten ohne zeitlichen Vorlauf und Planungsaufwand direkte und schnelle Entlastung bietet, wird er von Unternehmen noch selten genutzt.

Er wird zweckgebunden für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern eingesetzt und muss zusätzlich zum Gehalt ausbezahlt werden (Nachweis über die Höhe der Betreuung und deren Kosten ist erforderlich)

Für Beschäftigte ist dieser Zuschuss oft günstiger als beispielsweise eine Gehaltserhöhung. Unternehmen, die keine eigenen Einrichtungen oder Belegplätze anbieten können, entlasten mit diesem Zuschuss Ihre Beschäftigten und erreichen dadurch unter anderem, dass diese nach der Elternzeit früh wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

So ist der Zuschuss ohne zusätzliche Kosten möglich:

1. Anstelle einer Gehaltserhöhung
2. Anstatt der Gehaltserhöhung bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden
3. Bei einer Vertragsänderung, nach Mutterschutz, nach oder während der Elternzeit oder beim Wechsel auf Teilzeitbeschäftigung.

Diese Lösung ist für Beschäftigte genauso vorteilhaft wie für das Unternehmen. Die Beschäftigten haben netto deutlich mehr von dieser Alternative, da sie für diesen Betrag keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, das Unternehmen kann ohne zusätzliche Kosten aktiv Eltern unterstützen.

Ihr Nutzen als Arbeitgeber

1. Es gibt keine Obergrenze der Zuschusshöhe – nur die tatsächlichen Kosten dürfen nicht überstiegen werden.
2. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet diesen Zuschuss seinem gesamten Personal zu gewähren – er ist individuell verhandelbar. Große Unternehmen können dies nach Absprache mit dem Betriebsrat einschränken.
3. Es kostet kein zusätzliches Geld, wenn – die Bedingungen für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit erfüllt sind und der Betrag zusätzlich zum Gehalt ausbezahlt wird, z.B. statt einer Gehaltserhöhung.

4. Er animiert zur frühen Rückkehr und steigert die Arbeitsmotivation der Beschäftigten, da nicht fast das gesamte Gehalt für die Betreuungskosten verwendet werden muss.
5. Er ist eine gute Alternative zur Gehaltserhöhung, bei einer Aufstockung der Stundenanzahl oder einer Vertragsänderung nach Mutterschutz oder Elternzeit.

Hürden & Voraussetzungen für Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

1. Er darf nicht als Teil des vertraglich vereinbarten Gehaltes ausgezahlt werden, sondern gilt als Zusatzleistung. Eine Verrechnung mit Sonderzahlungen ist untersagt.
2. Er ist nur für tatsächlich genutzte und nachgewiesene Kinderbetreuung(skosten) gültig und darf diese nicht übersteigen.
3. Er muss für die Betreuung von Kindern verwendet werden, die noch nicht schulpflichtig sind und/oder das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
4. Die Betreuung muss auswärts in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern erfolgen
5. Zusätzliche Leistungen wie Transport oder besondere Förderangebote zählen nicht zu den tatsächlichen Kosten

Kontakt

Wirtschaftsförderung Krefeld | Kristina Freiwald | 02151 82074-12 | kristina.freiwald@wfg-krefeld.de