

HEGA 02/15 - 03 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben I. Drei-Phasen-Konzept II. OKiP; hier: Geldwerter Vorteil

Geschäftszeichen: POE 1 – 2093 / 2031.3 / 1935 / 1937 / 2132 / 2404 / 2660

Gültig ab: 20.02.2015

Gültig bis: 19.02.2020

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Bezug:

- [HEGA 10/2014 - 05](#) - Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben - Strategische Ausrichtung des Organisationsservice für Kinder und Pflege (OKiP)

Zusammenfassung:

Das Drei-Phasen-Konzept hat sich bewährt und wird den aktuellen Gegebenheiten angepasst und - flankiert durch den Organisationsservice Kinderbetreuung und Pflege (OKiP) - fortgeführt. Die Hinweise zur Steuer- und Sozialversicherungspflicht beim OKiP (HEGA 11/13 – 08 Ziff. 2.4) haben sich mit dem Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften zum 1.1.2015 geändert. Mit Artikel 5 Ziff. 3 a.a.O. wurde in § 3 Einkommensteuergesetz eine Nr. 34a eingefügt, die sich positiv auf den geldwerten Vorteil beim OKiP auswirkt.

1. Ausgangssituation

Die gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen, der sinkende Halbzeitwert des Wissens sowie aktuelle gleichstellungspolitische Erfordernisse wirken sich auch auf die Personalarbeit der BA aus. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Privatleben und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens gehören zu diesen Entwicklungen und aktuellen Trends im Personalmanagement. Es ist daher für die BA als attraktive Arbeitgeberin mit Blick auf Rekrutierung und Mitarbeiterbindung umso bedeutender, zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit entsprechende Maßnahmen im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik zu ergreifen. In diesem Zusammenhang nimmt die BA auf die Mehrfachbelastung in bestimmten Lebensphasen unter Beachtung dienstlicher Belange Rücksicht. Das Konzept unterstützt die Berufs- und Karriereplanung in der individuellen Personalentwicklung,

und kann Ängste vor einem „Karriereknick“ abbauen. Neben den altersunabhängigen Angeboten horizontaler und vertikaler Entwicklungsmöglichkeiten werden unterstützende Maßnahmen zum lebenslangen Lernen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten. Das 2001 eingeführte Drei-Phasen-Konzept verfolgt das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst schnell und reibungslos eine Rückkehr in das Berufsleben zu ermöglichen. Hiervon können beide Seiten profitieren.

OKiP als eines der verschiedenen unterstützenden Angebote im Rahmen des Drei-Phasen-Konzeptes bietet verschiedene Leistungen, für welche sich zum 01.01.2015 Änderungen hinsichtlich der Steuerpflicht bzw. -freiheit ergeben haben. Die zum 01.01.2015 im EStG unter § 3 neue eingefügte Nr. 34 a hat Auswirkungen auf den geldwerten Vorteil beim OKiP, welche unter dem Punkt 2.2 konkretisiert werden.

2. Auftrag und Ziel

2.1 Das Drei-Phasen-Konzept zum beruflichen Wiedereinstieg als Teil der lebensphasenorientierten Personalpolitik

Die Fortführung des Drei-Phasen-Konzeptes flankiert die Neujustierung der Gleichstellungspolitik der BA an einer partnerschaftlich ausgerichteten Familie. Als Ziel des aktuellen Gleichstellungsplans und im Hinblick auf die Koalitionsvereinbarung sollen Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten, Beruf und Familie miteinander im Einklang mit dienstlichen Erfordernissen zu vereinbaren.

Gleichzeitig sollen:

- die Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Engagement, Gesundheit) über alle Lebensphasen hinweg gefördert werden,
- Wertschätzung über Personalfürsorge vermittelt werden,
- das Mitarbeiterengagement gefördert werden,
- die Arbeitgeberattraktivität erhöht werden,
- Qualifizierungskosten nach längerer Abwesenheit reduziert werden,
- Kosten für eine Neurekrutierung minimiert oder vermieden werden.

Damit wird für die BA auch unter Kapazitätsaspekten ein wirtschaftlicher Nutzen generiert.

Das Drei-Phasen-Konzept sieht verbindliche und bedarfsorientierte Maßnahmen sowie KODE® (Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung) als zusätzliches freiwilliges Angebot vor. Die einzelnen Phasen des Konzeptes sowie weitere Arbeitshilfen/ -mittel sind den Anlagen 1 – 5 dieser HEGA zu entnehmen.

2.2 Organisationsservice Kinder und Pflege (OKiP) hier: Geldwerter Vorteil

Nach § 3 Nr. 34a EStG sind bestimmte durch den Arbeitgeber erbrachte Leistungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steuerfrei, für andere

gelten steuerliche Freibetragsgrenzen oder sind uneingeschränkt als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.2.1 Steuer- und Sozialversicherungsfrei

- Die im Rahmen des OKiP für die Kinderbetreuung im Einzelfall bei Fortbildung und bei der Notfallbetreuung anfallenden Organisationspauschalen sind steuer- und sozialversicherungsfrei
- Arbeitgeberleistungen zur Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind wie bisher steuerfrei, sofern sie in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen erfolgen.

2.2.2 Steuer- und Sozialversicherungsfrei bis zu einer Freigrenze von insgesamt 600 Euro im Kalenderjahr

- Die Kosten für die Kinderbetreuung im Einzelfall und Gruppen-Kinderbetreuung bei Fortbildung, die Notfallbetreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, die Betreuung bei dienstlichen Veranstaltungen und bei angeordneter Mehrarbeit bleiben bis zur Freibetragsgrenze im Kalenderjahr steuerfrei, wenn sie aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen notwendig sind.
- Ebenfalls bis zur Freibetragsgrenze im Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei sind OKiP-Leistungen, wenn die Betreuung im privaten Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters stattfindet.

Die Regelungen gelten für

- Kinder, welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- Kinder mit einer Behinderung, welche vor vollendetem 25. Lebensjahr eingetreten ist.

Übersteigen die Leistungen die Freigrenze von 600 Euro im Kalenderjahr, sind darüber hinausgehende Leistungen als geldwerter Vorteil für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.2.3 Uneingeschränkt Steuer- und Sozialversicherungspflicht ohne Freigrenze

Leistungen zur Betreuung von schulpflichtigen Kindern Alleinerziehender in den Ferien fallen als geldwerter Vorteil weiterhin unter die Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Dies gilt auch für die Leistungen aus dem „Dezentralen Budget“ (Kap. 5 Tit. 451 01) für die Betreuung von schulpflichtigen Kindern nicht Alleinerziehender in den Ferien.

2.2.4 Geldwerter Vorteil für die Ferienbetreuung von Kindern allein erziehender Beschäftigter

Bei der Nutzung von Ferienangeboten anderer Träger werden die tatsächlichen Kosten als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Bei der Inanspruchnahme von Ferienangeboten des Auftragnehmers AWO wird weiterhin der vertraglich vereinbarte Pauschalbetrag als geldwerter Vorteil zugrunde gelegt.

Der geänderte OKiP-Antrag auf individuelle Unterstützung und der Antrag auf Gruppen-Kinderbetreuung sind als Anlagen beigefügt.

3. Einzelaufträge

Regionaldirektionen und Besondere Dienststellen

- steuern und koordinieren die Umsetzung dieser Weisung
- stellen sicher, dass in ihren Dienststellen das Drei-Phasen-Konzept in Führungskräfte- und Dienstbesprechungen thematisiert wird und die Führungskräfte für den korrekten Umgang mit dem Instrument OKiP sensibilisiert werden
- melden bei Bedarf Beschäftigte zur Lizenzausbildung KODE® an
- beteiligen die Gleichstellungsbeauftragte
- nehmen die Erfahrungen zum geldwerten Vorteil zum Gegenstand von Feedback-Gesprächen mit dem Auftragnehmer
- stellen ein jährliches Beurlaubtentreffen in ihren Dienststellen sicher

Interner Service Personal

- informiert die Beschäftigten, Führungskräfte und beurlaubte Kolleginnen und Kollegen über die Fortführung des Drei-Phasen-Konzeptes zum beruflichen Wiedereinstieg in geeigneter Weise
- informiert die Beschäftigten zeitnah und in geeigneter Weise über die steuerlichen Veränderungen und stellt die Nachhaltung der steuerlichen Aufzeichnungspflicht sicher
- sichert Erkenntnisse über Dauer von Beurlaubungen differenziert nach Beurlaubungsgrund, Geschlecht und Arbeitszeit
- stellt sicher, dass mit Beschäftigten der zu verantwortenden Dienststellen ein dokumentiertes Rückkehrgespräch geführt wird
- stellt sicher, dass die Gesprächsangebote zeitnah erfolgen
- informiert über die Nutzungsmöglichkeit von KODE® und erhebt die Daten zur Durchführung
- informiert über die Nutzungsmöglichkeit von „LZA-Notebook-Lite“ während der Familienphase
- beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte
- verwendet die angepassten OKiP-Anträge auf individuelle Unterstützung und Gruppen-Kinderbetreuung

4. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

gez. Unterschrift