

Pfister Roth Vogt Braun | Postfach 10 02 61 | 72302 Balingen

MERKBLATT

weitere Merkblätter unter www.prvb.de**Geschäftsführer:****Holger Pfister**, Diplom-Betriebswirt (B.A.), Steuerberater
Fachberater für internationales Steuerrecht**Holger Roth**, Diplom-Betriebswirt (B.A.), Steuerberater
Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.)**Alexander Vogt**, Diplom-Kaufmann, Steuerberater
Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e.V.)
Zertifizierter Testamentsvollstrecker (AGT)**Hauptsitz:**Grünwaldstraße 1
72336 BalingenTelefon +49 7433 9699 - 0
Telefax +49 7433 9699 - 40**Zweigniederlassung:**Konrad-Adenauer-Straße 20
72461 AlbstadtTelefon +49 7432 98428 - 0
Telefax +49 7432 98428 - 40info@prvb.de
www.prvb.de

Gesundheitsförderung - Lexikon Lohn und Personal

Inhalt

Grundlagen

Lohnbüro

1. Allgemeines
2. Begünstigte Maßnahmen
3. Barleistungen
4. Überschreiten des Höchstbetrags
5. Umsatzsteuerpflicht der Sachleistungen des Arbeitgebers

Grundlagen

Nach § 34 EStG können Arbeitgeber-Zusatzleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von 500,00 EUR jährlich steuer- und sv-frei sein. Dabei kann es sich auch

um einen zusätzlich zum Entgelt ausgezahlten Barzuschuss handeln, der zusammen mit der Lohnabrechnung steuer- und sv-frei ausgezahlt wird.

Lohnbüro

© 2018 Hühlig Jehle Rehm Verlagsgruppe GmbH

Neues auf einen Blick:

Bei einzelnen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kann es sich um von vornherein nicht steuerpflichtige Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handeln. Dies gilt insbesondere für Veranstaltungen, die die Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung betreffen. Entsprechendes gilt für Maßnahmen, indem die Leistung des Arbeitgebers lediglich in der Gestellung von Räumlichkeiten besteht.

Bei anderen Leistungen (z. B. durch externe Referenten) kann im Hinblick auf das hohe persönliche Interesse der Arbeitnehmer an ihrer eigenen Gesundheit und einer Verringerung ihres Krankheitsrisikos nicht ohne Weiteres von einem „ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ ausgegangen werden. Für derartige Leistungen kommt jedoch die für jeden Beschäftigten geltende Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG von 500 € jährlich für zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung (§§ 20, 20b SGB V) und die monatliche 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) in Betracht, sofern diese Freigrenze nicht bereits durch andere Sachleistungen aufgebraucht worden ist.

Zu den durch die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG begünstigten Maßnahmen vgl. nachfolgende Nr. 2.

1. Allgemeines

Durch das Jahressteuergesetz 2009 ist eine Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt worden. Hierdurch soll die Bereitschaft des Arbeitgebers erhöht werden, seinen Arbeitneh-

mern Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten und/oder entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zuzuwenden.

Durch die Steuerbefreiungsvorschrift werden die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei gestellt, soweit sie je Arbeitnehmer 500 € jährlich (= Freibetrag) nicht übersteigen (§ 3 Nr. 34 EStG).

Leistungen, die unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung erbracht werden, sind nicht steuer- und sozialversicherungsfrei (vgl. hierzu die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Gehaltsumwandlung“ unter Nr. 4).

Bei einzelnen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kann es sich um von vornherein nicht steuerpflichtige Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handeln. Dies gilt insbesondere für Veranstaltungen, die die Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung betreffen. Entsprechendes gilt für Maßnahmen, indem die Leistung des Arbeitgebers lediglich in der Gestellung von Räumlichkeiten besteht.

2. Begünstigte Maßnahmen

Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung von bis zu 500 € jährlich je Arbeitnehmer müssen die Leistungen des Arbeitgebers hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Hierunter fällt zum einen die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (sog. Primärprävention) und zum anderen die betriebliche Gesundheitsförderung. Im Einzelnen sind dies die Bereiche:

- allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel sowie Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme,
- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- allgemeine Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie Vermeidung und Reduktion von Übergewicht,
- Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (z. B. Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),
- Stressbewältigung und Entspannung (= Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- Förderung der individuellen Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung,
- Einschränkung des Suchtmittelkonsums (= allgemeine Förderung des Nichtrauchens, „rauchfrei“ im Betrieb, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, allgemeine Reduzierung des Alkoholkonsums, Nüchternheit am Arbeitsplatz).

Versicherungsprämien fallen aber selbst dann nicht unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG, wenn über eine solche Versicherung die vorstehenden Maßnahmen abgesichert werden.

Mit dem sog. Präventionsgesetz vom 17.7.2015 (BGBl. I S. 1368) ist ein für alle Krankenkassen einheitliches Zertifizierungsverfahren für die Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt worden. Zertifizierte Leistungen genügen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V und erfüllen die qualitativen Voraussetzungen für die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG, sodass insoweit die zuvor erforderliche Einzelfallprüfung durch die Finanzämter entfällt. Für alle nicht zertifizierten Maßnahmen kann weiterhin eine Überprüfung der Voraussetzungen anhand des Präventionsleitfadens erfolgen.^[1]

Im Hinblick auf die Begünstigung der gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung kann der Steuerfreibetrag von 500 € jährlich auch für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von „gesunden Mahlzeiten“ an die Arbeitnehmer in einer Betriebskantine in Anspruch genommen werden. Dafür ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer aktiv an der Maßnahme (hier: Zubereitung der Mahlzeiten) teilnimmt. Wegen des zu beachtenden steuerfreien Höchstbetrags ist der geldwerte Vorteil für jede Mahlzeit (Sachbezugswert ggf. abzüglich Zuzahlung) dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell zuzurechnen. Eine Durchschnittsberechnung ist also nicht zulässig.

Beispiel A

Die in der Betriebskantine des Arbeitgebers A abgegebenen Mahlzeiten erfüllen die Voraussetzungen der §§ 20, 20b SGB V. Arbeitnehmer B hat in der Betriebskantine an 220 Arbeitstagen ein „gesundes Mittagessen“ eingenommen und dafür einen Eigenanteil von 1 € je Mahlzeit entrichtet. Für das Jahr 2018 ergibt folgender geldwerter Vorteil:

Sachbezugswert für ein Mittagessen	3,23 €
Eigenanteil des Arbeitnehmers	1,00 €
Geldwerter Vorteil je Mittagessen	2,23 €
x 220 Arbeitstage	490,60 €

Der geldwerte Vorteil i. H. v. 490,60 € ist steuer- und sozialversicherungsfrei, da der Höchstbetrag von 500 € nicht überschritten ist.

Begünstigt sind u.a. auch Yoga-Kurse, da es sich entweder um verhaltens-/gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme oder um Maßnahmen zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken handelt. Auch Aufwendungen des Arbeitgebers für Schutzimpfungen der Arbeitnehmer (z. B. gegen Grippe) fallen als Leistungen zur Primärprävention (= Risikoschutz) unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG. Entsprechendes gilt u.E. für Vorsorgeuntersuchungen, sofern es sich nicht ohnehin um eine Leistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt und die Voraussetzungen der §§ 20, 20b SGB V erfüllt sind (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Vorsorgekuren, Vorsorgeuntersuchungen“). Schließlich kann die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG zur Anwendung kommen, wenn eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille nicht aufgrund einer vorher durchgeführten ärztlichen Untersuchung angeschafft wird (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Bildschirmarbeit“). Nicht

nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigt sind aber Aufwendungen zur Früherkennung/-behandlung (sog. Sekundärprävention) und zur Rehabilitation (sog. Tertiärprävention).

Beispiel B

Zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat lässt der Arbeitgeber auf seine Kosten seinen Arbeitnehmern im Betrieb Massagen verabreichen. Der geldwerte Vorteil (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Bildschirmarbeit“) beträgt je Arbeitnehmer 360 € pro Jahr.

Der geldwerte Vorteil in Höhe von 360 € ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel C

Zur Einschränkung des Suchtmittelkonsums führt der Arbeitgeber auf seine Kosten Seminare für seine Mitarbeiter durch. Der geldwerte Vorteil beträgt je Arbeitnehmer 180 € pro Jahr.

Der geldwerte Vorteil in Höhe von 180 € ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel D

Ein Arbeitgeber errichtet mit erheblichem finanziellem Aufwand einen Fitnessraum und bezahlt anschließend eine Fremdfirma, die für die Arbeitnehmer „gesundheitsfördernde Trainingsprogramme“ im Sinne der §§ 20, 20b SGB V durchführt.

Bei der Errichtung und zur Verfügungstellung des Fitnessraums handelt es sich um eine steuer- und beitragsfreie Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers (vgl. die Erläuterungen bei den Stichwörtern „Fitnessraum“ und „Fitnessstudio“). Die im Auftrag des Arbeitgebers erbrachten Leistungen der Fremdfirma sind steuerfrei, soweit sie beim einzelnen Arbeitnehmer 500 € jährlich nicht übersteigen. Hinweis: Etwaige Eigenbeteiligungen der Arbeitnehmer (z. B. Kursgebühren) mindern den geldwerten Vorteil.

3. Barleistungen

Unter die Steuerbefreiungsvorschrift fallen neben den unmittelbaren Leistungen des Arbeitgebers auch Barleistungen (Zuschüsse) des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Hierdurch wird die Tatsache berücksichtigt, dass insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen nicht in demselben Maße wie große Unternehmen eigene Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchführen können und daher auf bestehende, externe Angebote angewiesen sind. Die Steuerbefreiung kann daher auch in Anspruch genommen werden, wenn durch den Arbeitgeber ein Zuschuss für eine der o. a. Maßnahmen gewährt wird, die von einem Sportverein oder einem Fitnessstudio angeboten werden.

Beispiel A

Zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat nimmt ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit an einem Pilates-Kurs eines Sportvereins teil. Die Kosten in Höhe von 75 € werden ihm von seinem Arbeitgeber erstattet.

Auch der Barzuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 75 € ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.

Allein die Übernahme oder die Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an einen Sportverein oder ein Fitnessstudio ist aber nicht steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch dann, wenn im Fitnessstudio z. B. ein spezielles Rückentraining durchgeführt werden sollte (z. B. Kieser-Training).

Beispiel B

Der Arbeitgeber zahlt allen seinen Arbeitnehmern, die ihm die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio nachweisen, einen monatlichen Barzuschuss von 50 €.

Der Barzuschuss von monatlich 50 € ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, da die Steuerbefreiungsvorschrift nach § 3 Nr. 34 EStG allein wegen der Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen eines Sportvereins oder Fitnessstudios nicht in Anspruch genommen werden kann.

Die Sach- und/oder Barleistungen des Arbeitgebers müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Dies setzt u. a. voraus, dass die Maßnahmen von einem qualifizierten Anbieter angeboten und durchgeführt werden.

Beispiel C

Ein Arbeitgeber möchte seinen Arbeitnehmer alternativ den Eintritt in die Sauna oder in das Schwimmbad gegen Vorlage entsprechender Nachweise steuerfrei erstatten. Er argumentiert, dass der Saunabesuch der Stressbewältigung und Entspannung dient und das Schwimmen letztlich ein gesundheitsorientiertes Bewegungsprogramm sei.

Eine steuerfreie Erstattung des Eintritts in die Sauna bzw. in das Schwimmbad kommt u.E. nicht in Betracht, da dort zumindest im Beispielfall keine gesundheitsorientierten Maßnahmen von einem qualifizierten Anbieter durchgeführt werden.

Bei sog. Aktivwochen für Mitarbeiter kann die Steuerbefreiung nur angewendet werden, wenn die gesundheitsfördernden Maßnahmen dem Grunde und der Höhe nach eindeutig feststehen und die Kosten für das Gesundheitsprogramm ausnahmsweise nicht von der Krankenkasse, sondern vom Arbeitgeber getragen werden. Eine schätzungsweise Aufteilung eines Gesamtrechnungsbetrags ist nicht zulässig. Vom Arbeitgeber übernommene oder erstattete Neben- oder Zusatzleistungen wie z. B. Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten sind nicht steuerfrei (vgl. auch das Stichwort „Erholungsbeihilfen“ unter Nr. 4).

Da Barzuschüsse begünstigt sind, reicht es aus, wenn die Rechnung für die Durchführung dieser Maßnahmen auf den Arbeitnehmer und nicht auf die Firma lautet. Die Rechnung ist als Nachweis für die steuerfreie Zahlung zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

4. Überschreiten des Höchstbetrags

Wird der jährliche Höchstbetrag von 500 € je Arbeitnehmer aufgrund von Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförde-

rung überschritten, ist zu prüfen, ob es sich beim übersteigenden Betrag um eine nicht zu Arbeitslohn führende Maßnahme im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt. Rein systematisch wäre zunächst die Prüfung vorzunehmen, ob es sich um Arbeitslohn oder um eine Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt und anschließend wäre die Steuerbefreiungsvorschrift von 500 € anzuwenden. Bei Beträgen bis 500 € jährlich je Arbeitnehmer kann jedoch wegen des steuerfreien Höchstbetrags auf diese systematische Vorgehensweise verzichtet werden.

Beispiel A

Zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken ermöglicht der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf seine Kosten den Besuch von Kursen zur Stressbewältigung und Entspannung. Die Kosten betragen pro Arbeitnehmer 480 € jährlich. Außerdem bezuschusst er die Teilnahme am FPZ-Rückenkonzept mit 120 € je Arbeitnehmer.

Da es sich bei der Teilnahme am FPZ-Rückenkonzept um eine Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handeln soll (zu den Voraussetzungen im Einzelnen vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „FPZ-Rückenkonzept“ unter Nr. 2), ist der geldwerte Vorteil für den Besuch der Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung in Höhe von 480 € nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei.

Beispiel B

Wie Beispiel A. Anstelle der Teilnahme am FPZ-Rückenkonzept handelt es sich um einen Raucherentwöhnungskurs.

Der geldwerte Vorteil der Arbeitnehmer beträgt insgesamt 600 € (vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Raucherentwöhnung“). Davon sind 500 € aufgrund des § 3 Nr. 34 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Vorteil beträgt daher 100 € je Arbeitnehmer (600 € abzüglich 500 €).

5. Umsatzsteuerpflicht der Sachleistungen des Arbeitgebers

Zur umsatzsteuerlichen Behandlung der Sachleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer einschließlich der Frage der Vorsteuerabzugsberechtigung.

Fußnoten:

[1] Siehe hierzu <https://www.zentrale-pruefstelle-praevention.de/admin/>.

Normen:

SGB-V:20a SGB-V:20 EStG:3/34