

Steuerfreiheit von Gesundheitsförderungsleistungen für Arbeitnehmer

1. Rückwirkend seit 2008 steuerbefreit

Mit dem Jahressteuergesetz (JStG) 2009 hat der Gesetzgeber rückwirkend ab 2008 einen neuen Steuerbefreiungstatbestand zur Gesundheitsförderung in § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) aufgenommen.

Steuerfrei bleiben dadurch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a (nunmehr: § 20b) des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie **500 Euro (brutto) pro Arbeitnehmer im Kalenderjahr** nicht übersteigen.

Diese Steuerbefreiung soll die Bereitschaft des Arbeitgebers erhöhen, seinen Arbeitnehmern Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (zum Beispiel Bewegungsprogramme, Ernährungsberatungen, Angebote zur Stressbewältigung und Entspannung oder zur Suchtprävention) sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung (zum Beispiel Dienstleistungen zur Vorbeugung oder Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastung oder eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung) anzubieten (**Sachleistungen**) und/oder entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zu leisten (**Barlohnzahlungen**). Entgeltumwandlungen sowie die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine oder Fitnessstudios sind jedoch generell nicht begünstigt. Das gilt auch dann, wenn im Fitnessstudio zum Beispiel ein spezielles Rückentraining durchgeführt werden sollte (zum Beispiel Kieser-Training). Sofern aber der Arbeitgeber Zuschüsse für einzelne - gesondert abgerechnete - förderungswürdige Maßnahmen des Fitnessstudios übernimmt, dürften diese steuerfrei sein.

2. Persönlicher Anwendungsbereich

Unter die neue Steuerfreiheit fallen **Arbeitnehmer**. Der Befreiungstatbestand kann somit auch auf **Mini-Jobber** und **Gesellschafter/Geschäftsführer** zur Anwendung kommen. Steuerpflichtige mit anderen Einkunftsarten werden von diesem neuen Befreiungstatbestand nicht erfasst.

3. Sachlicher Anwendungsbereich

Die Steuerfreiheit bezieht sich auf Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (sog. Primärprävention) sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a (nunmehr: § 20b) Sozialgesetzbuch V (SGB V) genügen. Dazu knüpft die Steuerbefreiungsvorschrift an die von den Krankenkassen zu erbringenden Leistungen an. Die Leistungen genügen diesen Anforderungen, wenn sie im sogenannten Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen aufgeführt sind. Dort sind die folgenden Handlungsfelder genannt:

3.1 Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes

- Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme),
- Ernährung (Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht),
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums).

3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates wie zum Beispiel Rückenschule bei Bildschirmarbeit),
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung),
- Seminare und Kurse zur Reduzierung von Suchtmittelkonsum (zum Beispiel Raucherentwöhnungskurse).

Hinweis: Um sicher zu stellen, dass bestimmte gesundheitsfördernde Leistungen den Anforderungen der §§ 20, 20a und 20b SGB V genügen und damit die Befreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG erfüllen, ist es seit in Kraft treten des Präventionsgesetzes in 2015 ratsam, eine Anerkennung (Zertifizierung) der Anforderungen über die **Zentrale Prüfstelle Prävention** klären zu lassen (www.zentrale-pruefstelle-praevention). Für die Finanzämter entfällt somit eine vormalige notwendige Einzelfallprüfung. Ob damit auch nicht zertifizierte Leistungen steuerfrei sind, ist offen. Die Finanzverwaltung dürfte dies nunmehr eher verneinen.

Beispiele

1. Ein Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern mit Bildschirmarbeitsplätzen an, dass auf seine Kosten Massagen durchgeführt werden. Die Beschäftigten erhalten jeweils monatlich eine halbstündige Massage zum Preis von 30 Euro.

Bewertung:

Es liegt eine Sachzuwendung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer vor. Selbst wenn es sich um lohnsteuerbaren Arbeitslohn handeln würde, bleibt dieser steuerfrei. Der Freibetrag von 500 Euro wird nicht überschritten. Auf die sogenannte 44 Euro - Freigrenze nach § 8 Absatz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) werden nur lohnsteuerpflichtige, individuell zu erfassende Sachbezüge angerechnet, die lohnsteuerlich mit dem Marktpreis bewertet werden. Da diese Sachleistung lohnsteuerfrei ist, steht die 44 Euro - Freigrenze ungekürzt anderweitig zur Verfügung.

2. Der Arbeitgeber zahlt allen seinen Arbeitnehmern, die ihm die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio nachweisen, einen monatlichen Barzuschuss von 30 Euro.

Bewertung:

Der Barzuschuss von monatlich 30 Euro für den allgemeinen Besuch des Fitnesscenters ist nach § 8 Absatz 1 EStG steuerpflichtig. Die Anwendung der Befreiungsvorschrift gem. § 3 Nr.34 EStG scheidet aus.

3. Der Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit einem Fitnesscenter für seine Arbeitnehmer ab. Monatlicher Preis: 40 Euro (brutto).

Bewertung:

Es handelt sich um eine Sachzuwendung an den Arbeitnehmer. Für den allgemeinen Besuch des Fitnesscenters kommt die Steuerfreiheit nicht zur Anwendung. Die Anwendung der 44 Euro - Freigrenze ist zu prüfen.

4. Der Arbeitgeber schließt mit einem Fitnesscenter einen Vertrag oder ändert einen bestehenden Vertrag. Die jeweiligen Arbeitnehmer dürfen danach **nur** an Maßnahmen teilnehmen, die den fachlichen Anforderungen des Leitfadens Prävention der Krankenkassen gerecht werden.

Bewertung:

Die Sachzuwendung fällt unter die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG, so dass die 44 Euro - Freigrenze anderweitig ausgeschöpft werden kann. Zum Nachweis für den Arbeitgeber für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit sollte sich aus dem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Fitnesscenter eindeutig ergeben, dass der Mitarbeiter nur begünstigte Leistungen beziehen darf.

5. Der Arbeitnehmer schließt mit einem Fitnesscenter einen Vertrag ab. Danach darf er nur an Maßnahmen teilnehmen, die den fachlichen Anforderungen des Leitfadens Prävention der Krankenkassen gerecht werden.

Bewertung:

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bis zu 500 Euro (Bar-) Leistungen erbringen. Als Nachweis sollte dem Lohnkonto der zwischen dem Arbeitnehmer und Fitnesscenter abgeschlossene Vertrag beigefügt werden. Ob Arbeitgeberzahlungen steuerfrei nur auf Grundlage einer Bestätigung des Arbeitnehmers bleiben, dass dieser die Zahlung zweckgebunden eingesetzt hat oder ob bei kleineren Zuschüssen eine vereinfachte Bestätigung zur Anwendung kommt, ist offen.

Hinweis: Um Diskussionen mit der Finanzverwaltung über die Frage zu vermeiden, ob eine bestimmte Maßnahme unter den Befreiungstatbestand fällt oder nicht, sollten Arbeitgeber vorab eine gebührenfreie Anrufungsauskunft nach Richtlinie 42e Absatz 1 Lohnsteuerrichtlinien (LStR) einholen.

3.3 Zusatzvoraussetzungen zur sachlichen Begünstigung

- Begünstigt sind nur Leistungen, die **zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Leistung** erbracht werden. Entgeltumwandlungen sind damit vom Befreiungstatbestand ausgeschlossen.
- Der Höhe nach ist die Steuerbefreiung auf einen **jährlichen Höchstbetrag von 500 Euro (brutto) je Arbeitnehmer** beschränkt. Es handelt sich um einen Freibetrag und nicht um eine Freigrenze, so dass bei Kostenüberschreitung nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig zu erfassen ist.
- Im Falle eines **Arbeitgeberwechsels im Laufe eines Jahres** stellt sich die Frage, ob die neue Steuerfreiheit arbeitgeberbezogen ist oder je Arbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 500 Euro je Kalenderjahr (unabhängig von der Anzahl der Arbeitgeber im Laufe eines Kalenderjahres) zur Anwendung kommt. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrags lässt sich aus dem Gesetzeswortlaut nicht ableiten. Aus

der Formulierung Leistungen „des Arbeitgebers“ kann gefolgert werden, dass sich diese Befreiung auf das jeweilige Dienstverhältnis des Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres bezieht. Dem sollte auch aus praktischen Erwägungen heraus gefolgert werden, da eine Eintragung auf der Lohnsteuerbescheinigung nicht erfolgt. Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Kalenderjahres hätte der neue Arbeitgeber ansonsten die Pflicht, sich über die Höhe der im vorherigen Dienstverhältnis ausgeschöpften Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG Informationen zu verschaffen. Gleiches gilt für gleichzeitig nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse.

Beispiele

1. Der Arbeitnehmer A ist vom 01.01. bis zum 30.06. bei dem Arbeitgeber B und vom 01.07. bis zum 31.12. bei dem Arbeitgeber C beschäftigt.

Bewertung:

Der Steuerfreibetrag von 500 Euro nach § 3 Nr. 34 EStG kann in jedem Dienstverhältnis bis zum Höchstbetrag ausgeschöpft werden.

2. Der Arbeitnehmer A ist vom 01.01. bis zum 31.12. bei dem Arbeitgeber B auf Vollzeitbasis und bei dem Arbeitgeber C im Rahmen eines Mini-Jobs tätig.

Bewertung:

In jedem Dienstverhältnis kann der neue Steuerfreibetrag von 500 Euro nach § 3 Nr. 34 EStG in Anspruch genommen werden.

4. Sozialversicherungspflicht

Das Sozialversicherungsrecht folgt grundsätzlich dem Steuerrecht, so dass die Steuerfreiheit gleichermaßen dazu führt, dass kein Arbeitsentgelt vorliegt und entsprechende Maßnahmen sozialversicherungsfrei zu behandeln sind. Die Beitragsfreiheit als Konsequenz der Steuerfreiheit ergibt sich aus § 1 Absatz 1 Satz 1 SvEV.

5. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Im Lohnkonto hat der Arbeitgeber die steuerfreien Bezüge aufzuzeichnen. Hiervon kann er nur dann absehen, wenn es das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag zulässt, die Aufzeichnungen nicht im Lohnkonto zu führen. Voraussetzung ist, dass es sich um Fälle von geringer Bedeutung handelt oder die Möglichkeit zur Nachprüfung in anderer Weise sichergestellt ist. Dies dürfte der Fall sein, wenn im Lohnkonto zumindest ein hinweisender Vermerk auf die lohnsteuerfreien Leistungen (ohne betragsmäßige Angabe) erfolgt.

Problematisch ist der Fall der Barleistung, weil sich die Frage stellt, welche Unterlagen zum Lohnkonto genommen werden müssen. Reicht die Zweckbestimmung bei der Zahlung aus, oder hat der Arbeitnehmer auch eine Bescheinigung über die Teilnahme an dem Kurs dem Arbeitgeber zu überreichen? Es bleibt zu hoffen, dass die Finanzverwaltung nach dem Vorbild des Nachweises von Internetzuschüssen eine Erklärung des Arbeitnehmers für ausreichend erachtet, sofern der Zuschuss 41,66 Euro im Monat nicht übersteigt.

6. Umsatzsteuerliche Aspekte

Die neue Steuerbefreiung zielt lediglich auf das Lohnsteuerrecht, nicht aber auf das Umsatzsteuerrecht ab. Sofern aus Eingangsleistungen ein Vorsteuerabzug gezogen wird, dürfte dem ein umsatzsteuerbarer und regelmäßig umsatzsteuerpflichtiger Ausgangsumsatz gegenüberstehen.

Fazit

Durch § 3 Nr.34 EStG werden nur Leistungen des Arbeitgebers für die Gesundheitsförderung steuerfrei gestellt, die ansonsten lohnsteuerbar und lohnsteuerpflichtig wären. Stellt eine Gesundheitsförderungsmaßnahme eine Leistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse dar, wird durch eine solche Arbeitgeberleistung der Höchstbetrag nicht aufgebraucht (zum Beispiel ärztliche Vorsorgeuntersuchung [„Gesundheitscheck“ beziehungsweise „Manageruntersuchung“] stellt keinen lohnsteuerbaren Arbeitslohn dar, FG Düsseldorf, Urteil v. 30.09.2009, 15 K 2727/08 L).

Stand: Januar 2017

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:

Detlev Langer, Tel: 0228/2284 134, Fax: 0228/2284-222, Mail: langner@bonn.ihk.de
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer zu Köln, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln, www.ihk-koeln.de