



## Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung – 500 EUR pro Mitarbeiter/-in und Jahr Ein kurzer Überblick für Unternehmer zu den neuen Regelungen aus § 3 Nr. 34 EStG

Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern "etwas Gutes tun" wollten, mussten die Leistungen bisher als geldwerter Vorteil beim Finanzamt angegeben und versteuert werden. Doch ab 2008 bleiben Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR je Mitarbeiter/-in und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

**HINWEIS:** Diese Neuregelung ist enthalten im Jahressteuergesetz 2009, das am 19.12.2008 im BGBl. I S. 2794 veröffentlicht wurde.

### 1 Neuer Freibetrag für Arbeitgeberleistungen

**Rückenleiden** sind heute mit die häufigste Krankheitsursache. Wer den ganzen Tag am Computer sitzt, weiß davon ein Lied zu singen bzw. sein Leid zu klagen. Darüber hinaus führen Leistungsdruck, Zeitmangel, Stress und Bewegungsmangel zu orthopädischen Erkrankungen und zu internistischen und psychischen Reaktionen des Körpers. Viele Arbeitgeber versuchen deshalb seit Jahren, durch Gesundheitsförderung und Prävention etwas für ihre Mitarbeiter/-innen zu tun und so die Ausfallzeiten zu verringern. So bieten sie den Mitarbeitern beispielsweise die Möglichkeit, an **Rückentrainingsprogrammen** teilzunehmen und übernehmen dafür die Kosten. Die Finanzämter verlangten bisher, dass solche Maßnahmen des Arbeitgebers als geldwerter Vorteil zu versteuern waren. Doch der Bundesfinanzhof hatte entschieden, dass die Kostenübernahme des Arbeitgebers keine Entlohnung für die Beschäftigung darstellt, sondern aus **überwiegend eigenbetrieblichem Interesse** erfolgt. Denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und den Arbeitsablauf günstig zu gestalten.<sup>1</sup>

Ab 2008 bleiben Leistungen des Arbeitgebers **zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR** pro Mitarbeiter/-in und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG; § 52 Abs. 4c EStG). Die Neuregelung ist aufgenommen im Jahressteuergesetz 2009.<sup>2</sup>

**TIPP:** Der Steuerfreibetrag gilt nur dann, wenn die Arbeitgeberleistungen "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht werden. Falls die Leistungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung (Umwidmung) des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, sind sie nicht steuerfrei.

<sup>1</sup> BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874; FG Köln vom 27.4.2005, EFG 2007 S. 923

<sup>2</sup> Quelle: Steuerrat24.de

### **Auch Barzuschüsse begünstigt**

Von der Steuerbefreiung begünstigt sind auch **Zuschüsse des Arbeitgebers** an die Mitarbeiter/-innen, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Wenn sich also Unternehmer externe Unterstützung heranholen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/-innen zu fördern, werden auch diese entsprechenden Maßnahmen von der Steuer befreit. Beispiele hierfür sind u. a. Bewegungs- oder Ernährungsangebote und Schulungs- bzw. Coachingmaßnahmen.

## **2 Begünstigte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung**

Mit dem Steuerfreibetrag sollen Arbeitgeber dabei unterstützt werden, betriebsinterne Maßnahmen der Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter/-innen durchzuführen. Steuerbegünstigt sind gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen, die in § 20 SGB V geregelt sind:

### **(1) Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Primärprävention):**

- ✓ 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).

### **(2) Betriebliche Gesundheitsförderung:**

- ✓ arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates),
- ✓ 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),
- ✓ Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Nüchternheit am Arbeitsplatz).

**HINWEIS:** Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im Leitfaden "Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von § 20 SGB V" für die Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung (gemäß § 20a SGB V) aufgeführt sind.

**TIPP:** Viele Fitnessstudios und Sportvereine verfügen über entsprechende Angebote zur Gesundheitsförderung (Sport, Entspannung, Ernährung etc.). Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios ist leider nicht steuerbefreit.

### 3 Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse

Wenn der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter/-innen mehr als 500 EUR pro Person und Jahr aufwendet, gilt wie bisher auch weiterhin: Aufwendungen zur Gesundheitsförderung, die im **überwiegend eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegen, bleiben steuerfrei. Hierbei handelt es sich nicht um geldwerte Vorteile für den Arbeitnehmer.

Als überwiegend betrieblich veranlasst anerkannt sind beispielsweise:

- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Massagen der Mitarbeiter/-innen**. Eine Firma hat z.B. auf eigene Kosten einen Therapeuten beauftragt, um die an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter/-innen zu massieren. Damit sollten Rücken- und Nackenleiden vorgebeugt und so Krankheitstage vermieden werden. Der BFH hatte ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse bejaht und einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für die Massagen verneint.<sup>3</sup>
- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Rückentrainingsprogramme** der Mitarbeiter/-innen. Die Kostenübernahme des Arbeitgebers stellt hier keine Entlohnung für die Beschäftigung dar, sondern erfolgt aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse. Denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und den Arbeitsablauf günstig zu gestalten. Es liegt kein geldwerter Vorteil vor, der zu versteuern wäre.<sup>4</sup>

**HINWEIS:** Die Neuregelung dient auch hier der Vereinfachung: Bis zu einem Betrag von 500 EUR entfällt künftig die Prüfung, ob die Arbeitgeberleistung "im überwiegend betrieblichen Interesse" liegt und damit steuerfrei ist oder ob dies nicht der Fall ist. Falls die Aufwendungen des Arbeitgebers für solche Aufwendungen höher sind, bleiben sie selbstverständlich auch nach wie vor steuerfrei.

<sup>3</sup> BFH-Urteil vom 30.5.2001, BStBl. 2001 II S. 671

<sup>4</sup> BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874; FG Köln vom 27.4.2005, EFG 2007 S. 923

## Gesetzliche Grundlagen<sup>5</sup>

### § 3 Nr. 34 EStG

Steuerfrei sind

1. ....

34. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

### § 20a SGB V - Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. § 20 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.

Dieses Merkblatt wurde erstellt in Zusammenarbeit mit dem „Kompetenz-Center für Betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU“, Bad Wildbad, gefördert durch das Land Baden-Württemberg im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie.



<sup>5</sup> Jahressteuergesetz 2009, BGBl. I S. 2794, 19.12.2008