

Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung

Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern "etwas Gutes tun" wollen, hält das Finanzamt gleich die Hand auf und will die Leistungen als geldwerten Vorteil versteuert haben. Doch ab 2008 bleiben Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR je Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

1. Neuer Freibetrag für Arbeitgeberleistungen
 2. Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung begünstigt sind
 3. Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse
 4. Gesundheitsförderung im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 5. Gesetzliche Grundlage
-

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, Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter attraktiv zu gestalten 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 Wohltaten des Arbeitgebers als geldwerter Vorteil zu versteuern sind.

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 (BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874; FG Köln vom 27.4.2005, EFG 2007 S. 923).

Schon vor Jahren hatte der Bundesfinanzhof Massagen für die Mitarbeiter ähnlich beurteilt: Eine Firma hatte auf eigene Kosten einen Masseur beauftragt, um die an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter zu massieren. Damit sollten Rücken- und Nackenleiden vorgebeugt und so Krankheitstage vermieden werden. Auch in diesem Fall hatte der BFH ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse bejaht und einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für die Massagen verneint (BFH-Urteil vom 30.5.2001, BStBl. 2001 II S. 671).

Ab 2008 bleiben Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG; § 52 Abs. 4c EStG).
Die Neuregelung wird aufgenommen mit dem Jahressteuergesetz 2009.

STEUERRAT: 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.

> Auch Barzuschüsse begünstigt

Von der Steuerbefreiung begünstigt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers an die Mitarbeiter, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Häufig können kleine und mittlere Unternehmen nicht in dem Maße wie große Unternehmen eigene Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchführen und sind daher auf externe Angebote angewiesen.

STEUERRAT: Leider ist die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios nicht steuerbefreit.

2. Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung begünstigt sind

Mit dem Steuerfreibetrag sollen Arbeitgeber motiviert werden, betriebsinterne Maßnahmen der Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter 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.

SERVICE:

Hier können Sie den **Leitfaden** aufrufen und im Wortlaut einsehen. Maßgebend sind die Punkte 5 und 6:
- [Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20 Abs. 1 und 2 SGB V \(PDF\)](#).

3. Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse

Wenn der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter 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: -Aufwendungen des Arbeitgebers für Massagen der Mitarbeiter. Eine Firma hatte auf eigene Kosten einen Masseur beauftragt, um die an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter 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 (BFH-Urteil vom 30.5.2001, BStBl. 2001 II S. 671). -Aufwendungen des Arbeitgebers für Rückentrainingsprogramme der Mitarbeiter. 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 (BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874; FG Köln vom 27.4.2005, EFG 2007 S. 923).

STEUERRAT: Die Neuregelung (siehe Punkt 1) 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 nach wie vor steuerfrei.

> Auch Maßnahmen zur Raucherentwöhnung begünstigt

Mittlerweile gibt es in allen Bundesländern gesetzliche Rauchverbote, und in immer mehr Firmen werden raucherfreie Zonen eingerichtet. Im Allgemeinen werden die Rauchpausen nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, sodass die Raucher häufiger Pausen als Nichtraucher machen und weniger Leistung erbringen. Manche Arbeitgeber sponsern Maßnahmen, die der Raucherentwöhnung dienen, z. B. Raucherentwöhnungskurse, Nikotinpflaster, Nikotinkaugummi, Akupunktur, Tabletten. Da solche Aufwendungen durchaus im Interesse des Arbeitgebers liegen, müssten die Leistungen für den Arbeitnehmer eigentlich steuerfrei sein - sollte man meinen.

Doch nach Auffassung des Finanzgerichts Köln sind Arbeitgeberleistungen zur Raucherentwöhnung als Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig. Auch wenn die Maßnahmen einen betrieblichen Vorteil in Form von verbesserten Abläufen bringen und dem Arbeitgeber Kosten ersparen, so stehe doch das persönliche Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der Erhaltung seiner Gesundheit im Vordergrund. Das Rauchen sei keine speziell arbeitsplatzbezogene Erscheinung, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem (FG Köln vom 24.6.2004, EFG 2004 S. 1622).

Aufgrund des neuen Steuerfreibetrages gemäß § 3 Nr. 34 EStG bleiben Arbeitgeberleistungen nun zumindest bis zu 500 EUR pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

4. Gesundheitsförderung im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Aufwendungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung liegen zwar oftmals im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, doch natürlich immer auch im Interesse des Arbeitnehmers. Bisher wurden in diesem Fall die Leistungen des Arbeitgebers als geldwerter Vorteil beim Arbeitnehmer versteuert. Ab 2008 bleiben die Kosten bis 500 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

Doch für die Jahre vor 2008 oder wenn die Kosten ab 2008 mehr als 500 EUR betragen, lässt das Finanzgericht Schleswig-Holstein nun erstmals eine Aufteilung der Kosten im Wege sachgerechter Schätzung zu (FG Schleswig-Holstein vom 10.7.2007, EFG 2008 S. 943; Revision: VI R 7/08): -Der Anteil, der im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt, bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei.

- Der Anteil, der im Interesse des Arbeitnehmers liegt, ist als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Der Fall: Ein Fluglotse hatte eine Regenerationskur durchgeführt und der Arbeitgeber die gesamten Kosten dafür übernommen. Zum Kurprogramm gehörten ärztliche Untersuchungen, Fitnesstraining und Massagen. Das FG Schleswig-Holstein hat entschieden, dass die Übernahme der Kosten sowohl durch das Arbeitsverhältnis als auch durch ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

-Das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers ist beträchtlich: Angesichts der hohen Verantwortung der Flugsicherung für Leib und Leben der Passagiere aber auch der allgemeinen Bevölkerung und der mit der Ausübung der Flugsicherung verbundenen erheblichen haftungsrechtlichen Risiken hat der Arbeitgeber ein elementares Interesse an leistungsfähigen Mitarbeitern, die in der Lage sind, ihre beruflichen Aufgaben hoch konzentriert und möglichst fehlerfrei auszuüben. Hierzu gehört gerade ein Höchstmaß an körperlicher Fitness der Fluglotsen. Zudem hat der Arbeitgeber angesichts der spezialisierten Fachausbildung der Fluglotsen auch ein Interesse daran, dass die bei ihr angestellten Lotsen ihre Tätigkeit ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten erfüllen und nicht vorzeitig wegen Berufsunfähigkeit beenden.

-Allerdings liegt kein ausschließlich eigenbetriebliches Interesse vor: Denn die Regenerationskur hat nicht dazu gedient, drohenden berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen oder sie zu heilen, sondern hatte auch einen allgemeinen Erholungs- und Erlebniswert für den Lotsen. Zudem spricht der gesamte Ablauf der Kur dafür, dass es sich um einen vom Arbeitgeber finanzierten, ärztlich begleiteten Aktivurlaub gehandelt hat, der auf Erhaltung der allgemeinen körperlichen Belastungsfähigkeit und vollständigen Fitness der Teilnehmer abzielte, nicht aber darauf gerichtet war, berufstypischen Erkrankungen vorzubeugen oder sie zu heilen. Die Kur

steigerte erheblich das allgemeine Wohlbefinden des Klägers und hatte damit für ihn einen ins Gewicht fallenden sonstigen Erholungs-, Freizeit- und Erlebniswert.

Zur Schätzung: Nach der BFH-Rechtsprechung zu gemischt veranlassten Reisen sind für die Aufteilung einer gemischt veranlassten Zuwendung die Kostenbestandteile abzutrennen, die sich leicht und eindeutig dem betriebsfunktionalen Bereich und dem Bereich, der sich als geldwerter Vorteil darstellt, zuordnen lassen. Die danach verbleibenden Kosten sind im Wege sachgerechter Schätzung aufzuteilen. Eine Schätzung nach Zeitanteilen kommt nicht in Betracht, da das gesamte Kurprogramm, d.h. sämtliche Anwendungen und Ruhepausen, sowohl im betrieblichen als auch im Interesse des Klägers gelegen haben. Mangels eines anderweitigen geeigneten Aufteilungsmaßstabes geht der Senat dabei von dem Verhältnis des Interesses des Lotsen an der Erhaltung seiner Fitness und des Interesses des Arbeitgebers an gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitern aus. Nach Gesamtabwägung aller vorliegenden objektiven Umstände erscheint das Interesse beider Parteien in etwa gleich groß - also jeweils 50 %.

5. Gesetzliche Grundlage

> § 3 Nr. 34 EStG

Steuerfrei sind

1.1.....

2.34.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.