

Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung

1 Was sind die Hintergründe?

Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern „etwas Gutes tun“ wollen und mit Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen möchten, wird dies seit 2008 belohnt, in dem ein Betrag von bis zu 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei ist (§ 3 Nr. 34 EStG).

HINWEIS

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.

2 Was fällt unter den Steuerfreibetrag?

Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im Leitfaden Prävention „Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V“ vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 10. Dezember 2014¹ festgelegt sind:

(1) Primärprävention nach § 20 Abs. 1 SGB V:

Handlungsfeld Bewegungsgewohnheiten

- ü Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivitäten
- ü Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme

Handlungsfeld Ernährung

- ü Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
- ü Vermeidung und Reduktion von Übergewicht

Handlungsfeld Stressmanagement

- ü Förderung von Stressbewältigungskompetenzen
- ü Förderung von Entspannung

Handlungsfeld Suchtmittelkonsum

- ü Förderung des Nichtrauchens
- ü gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums

(2) Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V:

Handlungsfeld Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung (verhältnispräventive Ausrichtung²)

- ü Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen
- ü Gesundheitsgerechte Führung

¹ Aufgrund des neuen Präventionsgesetz (2015) hat sich die gesetzliche Grundlage um § 20b SGB V erweitert. Die hier aufgelisteten Leistungen bleiben jedoch unverändert. Zudem gilt bis zu seiner Änderung der Leitfaden von 2014 weiterhin als Grundlage (Quelle: GKV).

² Die Gestaltung von Arbeitstätigkeit, Arbeitsbedingungen und betriebliche Rahmenbedingungen.

- ü Gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen (bewegungsförderliche Umgebung, gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag, verhältnisbezogene Suchtprävention im Betrieb)

Handlungsfeld Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil

(verhaltenspräventive Ausrichtung³)

- ü Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- ü Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
- ü Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag
- ü Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

Handlungsfeld Überbetriebliche Vernetzung und Beratung

- ü Verbreitung und Implementierung von BGF durch überbetriebliche Netzwerke

HINWEIS

Keine Förderung von:

- ü Mitgliedsbeiträgen in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen
- ü Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart
- ü Trainingsprogrammen mit einseitigen körperlichen Belastungen
- ü reinem oder überwiegend gerätegestütztem Training
- ü Massagen
- ü Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (z. B. Diäten, Nahrungsergänzungsmittel) haben
- ü Maßnahmen, die Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten (Nahrungserersatz- oder -ergänzungsmitteln) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagieren.⁴

3 Was ist, wenn ich mehr als 500 Euro im Jahr in die Gesundheitsförderung meines Mitarbeiters investieren möchte?

Es handelt sich um einen Freibetrag. Dies bedeutet, übersteigen die Aufwendungen des Arbeitgebers 500 Euro, so ist der übersteigende Betrag als Arbeitslohn zu versteuern.

Maßnahmen, die jedoch im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, stellen grundsätzlich keinen Arbeitslohn dar. Sie fallen daher auch nicht unter die Vorschrift § 3 Nr. 34 EStG.

Liegen Maßnahmen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, besteht auch keine Wertbegrenzung. Es ergibt sich somit folgende Prüfreihenfolge:

1. Prüfung des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses
2. Wenn ja: keine Wertbegrenzung
3. Wenn nein: Prüfung, ob Voraussetzungen von § 3 Nr. 34 EStG erfüllt (bei Überschreitung der 500 Euro-Grenze: übersteigender Betrag steuerpflichtig).

Möchte ein Unternehmen somit mehr als 500 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr zur Verfügung stellen, ergeben sich daraus zwei Konsequenzen:

³ Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen.

⁴ Quelle: GKV-Spitzenverband

- Es erfolgt eine Prüfung, ob die Aufwendungen zur Gesundheitsförderung nachweislich im „überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers liegen. Ist dies der Fall, handelt es sich um keinen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer und die Leistungen sind insgesamt steuerfrei.

ODER

- Der die 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr übersteigende Betrag wird als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ob Aufwendungen zur Gesundheitsförderung „im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers liegen, ist für jede Einzelmaßnahme zu prüfen.

HINWEIS

Bei Unsicherheit, ob die angebotenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung steuerfrei sind oder nicht, empfehlen wir allgemein vorab eine in Lohnsteuerfragen gebührenfreie telefonische Auskunft nach § 42e Abs. 1 EStG bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einzuholen.

Die Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42e Abs. 1 EStG ist schriftlich zu beantragen. Verbindlich ist nur eine schriftliche Antwort des Finanzamtes. Mündliche Aussagen haben keine Verbindlichkeit.

4 Wer kann mich bei der Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen im Betrieb unterstützen?

Ansprechpartner für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können sowohl die Sozialversicherungsträger (insbesondere die Krankenkassen) als auch private Dienstleister (Gesundheitszentren, Ernährungsberater, Institute für betriebliche Gesundheitsförderung, etc.) sein.

Gesetzliche Grundlagen

- Einkommenssteuergesetz

§ 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.⁵

§ 42e EStG Anrufungsauskunft

Das Betriebsstättenfinanzamt hat auf Anfrage eines Beteiligten darüber Auskunft zu geben, ob und inwieweit im einzelnen Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind.⁶ [...]

- Sozialgesetzbuch

§ 20 SGB V Primäre Prävention und Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkasse sieht in der Satzung Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns der Versicherten (Gesundheitsförderung) vor. [...]

(2) ...

(4) Leistungen nach Absatz 1 werden erbracht als

1. Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention nach Absatz 5,
2. Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten für in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte nach § 20a und
3. Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) nach § 20b⁷.

§ 20a SGB V Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten

(1) [...] Die Krankenkassen fördern[...] mit Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen.⁸[...]

§ 20b SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen.⁹[...]

⁵ Quelle: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

⁶ Quelle: dejure.org

⁷ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)

⁸ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)

⁹ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)