

Steuerfreiheit von Gesundheitsförderungsleistungen für Arbeitnehmer

1. Steuerbefreiung für betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, zusätzlich zum Entgelt steuer- und beitragsfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung an die Beschäftigten zu zahlen. Der Freibetrag für Leistungen zur Gesundheitsförderung des Arbeitnehmers wurde zum 1. Januar 2020 auf 600 Euro jährlich angehoben.

Steuerfrei bleiben 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 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie **600 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 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 (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).

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).

Hiervon abzugrenzen sind die Sekundär- und Tertiärprävention, unter der die Maßnahmen im (frühen) Krankheitsstadium bis zur Rehabilitation zu verstehen sind. Aufwendungen hierfür fallen nicht unter den Leistungskatalog der §§ 20, 20b SGB V. Dies gilt beispielsweise für Aufwendungen des Arbeitgebers für die Akupunktur zur Behandlung von Rücken- oder Kopfschmerzen. Ebenso nicht steuerfrei bleiben können Arbeitgeberzuschüsse zu orthopädischen Schuhen. In beiden Sachverhalten liegt keine Maßnahme der Primärprävention vor.

Hinweis: Ein für alle Krankenkassen einheitliches Zertifizierungsverfahren entscheidet ab 01.01.2019 darüber, welche Maßnahmen der Primärprävention unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG fallen. Dadurch entfällt eine auf den Einzelfall bezogene Prüfung der Finanzämter, ob eine steuerfreie betriebliche Gesundheitsmaßnahme vorliegt, da nur noch zertifizierte Präventionsangebote steuerlich begünstigt sind. Es empfiehlt sich, die Anforderungen für eine Zertifizierung von Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention über die Zentrale Prüfstelle Prävention klären zu lassen ([www.zentrale-pruefstelle-praevention](http://www.zentrale-pruefstelle-praevention.de)). Für Maßnahmen der Gesundheitsförderung in Betrieben (= betriebliche Gesundheitsförderungen nach § 20b SGB V) ist dagegen wie bisher eine Zertifizierung für die Steuerbefreiung nicht vorgesehen.

Hinweis: Sensibilisierungswoche als Arbeitslohn (BFH-Urteil v. 21.11.2018 – VI R 10/17). Nach Auffassung des BFH führen Maßnahmen des Arbeitgebers für die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft, die keinen Bezug zu berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen aufweisen, zu Arbeitslohn. Allerdings nur dann, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung darstellen.

Nachweis der Förderfähigkeit durch Bescheinigung der Krankenkasse

Um Abgrenzungsschwierigkeiten bei einer späteren Lohnsteuer-Außenprüfung zu vermeiden, ist dem Arbeitgeber anzuraten, Unterlagen der Krankenkassen zum Lohnkonto zu nehmen, aus denen sich die Zugehörigkeit der betrieblichen Gesundheitsmaßnahme zum

Förderkatalog des § 20b Abs. 1 SGB V ergibt. Die Steuerbefreiung erfasst ausschließlich die Aufwendungen für die Präventionsleistung. Hiermit zusammenhängende Neben- oder Zusatzkosten für Fahrt, Verpflegung oder Unterbringung sind nicht begünstigt. Die einzelnen Aufwendungen müssen sich aus den Rechnungsbelegen ergeben. Eine Aufteilung im Schätzungswege ist nicht zulässig.

Beispiele

1. 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.

2. 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.

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 600 Euro brutto je Arbeitnehmer im Kalenderjahr** 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 Steuerfreiheit arbeitgeberbezogen ist oder je Arbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 600 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 gefolgt 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 600 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 Steuerfreibetrag von 600 Euro nach § 3 Nr. 34 EStG in Anspruch genommen werden.

4. Gesundheitsfördernde Maßnahmen aus betrieblichem Interesse des Arbeitgebers

Aufwendungen zur Gesundheitsförderung aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers bleiben generell steuerfrei. In diesen Fällen gilt nicht nur der Freibetrag von 600 Euro, sondern es liegt eine generelle Steuerbefreiung vor. Denn es handelt sich hierbei nicht um geldwerte Vorteile für die Arbeitnehmer. Allerdings empfiehlt sich in diesen Fällen eine vorherige Abklärung mit dem zuständigen Finanzamt.

In den folgenden wichtigen Fällen wurde in der Vergangenheit ein solches überwiegendes betriebliches Interesse anerkannt:

- Kreislauftrainingskuren bei entsprechender Empfehlung und Begleitung durch Betriebsärzte (BFH, Urteil v. 24.1.1975, VI R 242/71, BStBI II 1975, 340),
- Massage der Mitarbeiter im Fall spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz, hier: Vorbeugung von Nacken- und Rückenschmerzen von an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmern (BFH, Urteil v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBI II 2001, 671),
- Wirbelsäulenthherapie nach dem sog. FPZ-Konzept, einer integrierten funktionellen Rückenschmerztherapie zur Vorbeugung von Arbeitsausfällen (FG Köln, Urteil v. 24.9.2003, 12 K 428/03),
- Rückentrainingsprogramme zur Vorbeugung und Behandlung von Berufskrankheiten (BFH, Urteil v. 4.7.2007, VI B 78/06, BFH/NV 2007, 1874).

5. 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.

6. 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.

Ansonsten hat der Arbeitgeber die Nachweise über die Art der Maßnahmen und insbesondere deren Zertifizierung aufzubewahren.

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?

7. 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: August 2020

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:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@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