

ARBEITGEBER ALS FITNESS-PARTNER

Unternehmen haben ein großes Interesse an der Gesundheit ihrer Mitarbeiter und daher auch an der Förderung von Angeboten, die beispielsweise der sportlichen Betätigung oder gesunden Ernährung dienen.

tatort:steuern klärt auf, was davon auch steuerlich unterstützt wird.



Im Zuge des Fachkräftemangels müssen sich Arbeitgeber überlegen, wie sie sich vom Markt abheben können, um die dringend benötigten guten Arbeitskräfte zu erreichen und zu binden. Die Arbeitnehmer legen immer mehr Wert auf gute Arbeitsbedingungen und ihre Work-Life-Balance. Die betriebliche Gesundheitsförderung kann ein interessanter Baustein im Angebot des Arbeitgebers sein.

Alles, was der Arbeitgeber aufwendet, um die Leistungen seiner Arbeitnehmer abzugelten, wird als Arbeitslohn bezeichnet. Dieser Lohn fließt in der Regel in Form des Nettolohns auf das Konto des Arbeitnehmers. Daneben gibt es aber auch Sachbezüge. Das bekannteste Beispiel ist die Überlassung eines betrieblichen Pkw, der auch privat genutzt werden kann.

Ohne Anwendung der speziellen Steuerbefreiungsvorschriften unterliegen auch Sachbezüge als Entgelt für erbrachte Arbeit der Lohnsteuer und Sozialversicherung. Es gibt jedoch auch Leistungen an Arbeitnehmer, für die das nicht gilt, da sie nicht als Arbeitslohn zu werten sind. Das ist der Fall, wenn das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers gegenüber

der Bereicherung des Arbeitnehmers deutlich überwiegt.

WAS IST MÖGLICH?

Die Gesundheitsförderung liegt zwar im ureigenen Interesse des Arbeitgebers. Die Finanzverwaltung unterteilt diese aber in Leistungen, bei denen das überwiegende Interesse des Arbeitgebers anerkannt wird, und Leistungen, die Arbeitslohn darstellen. Letztere können unter bestimmten Bedingungen steuerfrei bleiben.

Zur ersten Kategorie zählt beispielsweise die Ausstattung der Arbeitsplätze und der sozialen Räume beim Arbeitgeber. Nach Meinung der Oberfinanzdirektion Karlsruhe gilt das beispielhaft auch für die Ausstattung mit Sport- und Übungsgeräten oder Zuschüsse zu Betriebssportgemeinschaften.

WAS WIRD STEUERLICH GEFÖRDERT?

Sofern Arbeitslohn anzunehmen ist, könnte eine Steuerbefreiungsvorschrift zur Anwendung kommen. Diese stellt je Arbeitnehmer und Jahr 600 Euro für Ausgaben im Rahmen der Gesundheitsförderung frei, und diese Freistellung zieht auch die Freistellung der

Sozialversicherung nach sich. Voraussetzung ist, der Arbeitgeber gewährt diese Beträge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Wird dieser Freibetrag überschritten, unterliegen nur die übersteigenden Beträge der Lohnsteuer und Sozialversicherung. Das Einkommensteuergesetz bindet sich mit dieser Vorschrift eng an die Vorgaben des Sozialgesetzbuches V.

In diesem Rahmen bieten die Krankenkassen oder Drittanbieter zertifizierte Maßnahmen im Bereich der individuellen verhaltensbezogenen Prävention an. Das können zum Beispiel Programme gegen Diabetes, Brustkrebs, Depressionen oder Bewegungsmangel, aber auch für eine ausgewogene und gesunde Ernährung, die Alkohol- und Raucherentwöhnung sowie ein gesundes Aufwachsen und Älterwerden sein.

Der Arbeitgeber kann diese Kurse für seine Arbeitnehmer einkaufen, oder der Arbeitnehmer geht in Vorleistung und lässt sich den selbst getragenen Betrag vom Arbeitgeber erstatten. Als Nachweis ist die Teilnahmebescheinigung und das Zertifikat zum Kurs eine Voraussetzung für die Steuerbefreiung. Auch nicht zertifizierte Leistungen des Arbeitgebers für die individuelle



verhaltensbezogene Prävention können steuerfrei sein. Entweder es sind Leistungen, die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses beim Arbeitgeber bereits von den Krankenkassen bezuschusst werden, oder die Leistungen genügen den Anforderungen des Sozialgesetzbuchs V, und der Kursleiter verfügt über ein bereits geprüftes und zertifiziertes Konzept.

Sollte der Arbeitgeber eigene betriebliche Gesundheitsförderungsstrukturen entwickeln, werden diese durch die Krankenkassen unterstützt. Dabei ist eine individuelle Abstimmung empfehlenswert.

Leider schränkt die Finanzverwaltung damit die Möglichkeiten der Arbeitgeber für unkomplizierte Maßnahmen stark ein. Eine aktuelle Befragung des AOK-Bundesverbands ergab, dass bei 81 Prozent der Bevölkerung im vergangenen Jahr Rückenschmerzen in unterschiedlicher Ausprägung auftraten. Für das beliebte Angebot von Massagen für Büroarbeitskräfte scheint die Ablehnung des Präventionscharakters daher nicht überzeugend.

RECHTSSICHERHEIT?

Anscheinend ist auch der Bundesfinanzhof in diesem Bereich zu einer strengeren Auslegung des Gesetzes geneigt. In einem Urteil vom November 2023 bestätigt er die strenge Verwaltungsmeinung zur Aufteilung von originären Gesundheitsförderungskosten und Nebenleistungen.

Im zugrunde liegenden Fall ging es um vom Arbeitgeber veranstaltete Gesundheitstage, die den Betrag von 600 Euro pro Person unterschritten. Jedoch enthielt das Gesamtpaket des Arbeitgebers neben den Kosten für anzuerkennende Präventionskurse auch Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Letztere sind als Nebenkosten nicht von der Steuerbefreiung erfasst.

Bei Unsicherheit im Einzelfall empfiehlt sich eine kostenlose Anrufungsauskunft beim für die Lohnsteuer zuständigen Finanzamt. Da der Gesetzgeber die Berechnung der Lohnsteuer in den Verantwortungsbereich der Arbeitgeber verschoben hat, sollen diese Auskünfte bei unklaren Verhältnissen eine Rechtssicherheit für die Arbeitgeber schaffen. Nutzen Sie diese Möglichkeit in Absprache mit Ihrem Steuerberater. ●

Nicht begünstigte Gesundheitsfördermaßnahmen

Mit einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 20. April 2021 grenzt die Finanzverwaltung die ihrer Meinung nach nicht begünstigten Gesundheitsfördermaßnahmen ab, wie zum Beispiel:

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen
- physiotherapeutische Behandlungen
- Massagen
- Screenings (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen) ohne Verknüpfung mit der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen
- Maßnahmen, bei denen der Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formulardäten sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagiert wird
- Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen
- Zuschüsse zur Kantinenverpflegung
- Eintrittsgelder in Schwimmbäder oder Saunen
- Teilnahme an Tanzschulen