



Steuerfreie Gesundheitsförderung gem. § 3 Nr. 34 EStG

Gem. § 3 Nr. 34 EStG sind „*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 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen*“, von der Einkommensteuer befreit.

Diese Steuerbefreiung umfasst sowohl **Barzuschüsse** als auch **Sachleistungen** des Arbeitgebers. Notwendige Voraussetzung ist jedoch, dass die Gesundheitsförderung **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbracht wird. Entgeltumwandlungen oder Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn sind daher nicht begünstigt. Zuschüsse in Form von Barleistungen unterliegen ebenfalls dieser Steuerbefreiungsvorschrift. Somit haben auch kleinere und mittlere Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter zu fördern ohne einen eigenen Fitnessraum einzurichten bzw. einen eigenen Fitnesstrainer oder Therapeuten zu engagieren.

Der Arbeitgeber kann folglich **auch extern durchgeführte Maßnahmen** seiner Arbeitnehmer unterstützen, sofern es sich um begünstigte Gesundheitsförderungsmaßnahmen handelt. Unschädlich ist die Tatsache, dass die Rechnung für die Durchführung der Maßnahme auf den Arbeitnehmer und nicht die Firma lautet. Sie ist jedoch als Nachweis zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Zu den begünstigten Personen gehören alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne. Der Arbeitnehmerbegriff umfasst **auch Aushilfskräfte und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**. Leistungen an Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft, u. a. einer GmbH, fallen nur unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG, soweit es sich nicht um eine verdeckte Gewinnausschüttung im Sinne des Körperschaftsteuergesetzes handelt.

Begünstigte Maßnahmen

Zur sachlichen Eingrenzung nimmt der Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung Bezug auf die Vorschriften des SGB V. Begünstigt werden insbesondere die im Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ genannten Leistungen. Zu unterscheiden sind dabei die Leistungen der Primärprävention (§ 20 SGB V) sowie die Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20a SGB V).

Maßnahmen der Primärprävention:

- Bewegungsgewohnheiten: allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel sowie 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 Gesundheitsförderung,
- Suchtmittelkonsum: Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung:

- arbeitsbedingte körperliche Belastung: Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung: z. B. Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen,
- psychosoziale Belastung, Stress: Förderung der individuellen Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung,
- Suchtmittelkonsum: Rauchfrei im Betrieb, Nüchternheit am Arbeitsplatz

Grundsätzlich müssen die Maßnahmen in Bezug auf Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen. Demnach sind neben **Nordic-Walking, Rückenschulen und Wirbelgymnastik** auch **Ernährungsberatungen, Massagen, FPZ-Rückenkonzepte, Yoga- oder Pilateskurse** der begünstigten Gesundheitsförderung zu zuordnen – **nicht jedoch** die Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an **Sportvereine oder Fitnessstudios**.

Um einem Arbeitnehmer gleichwohl die Beiträge für einen Sportverein oder ein Fitnessstudio bezuschussen zu können, steht dem Arbeitgeber jedoch die Anwendung der monatlichen 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge gem. § 8 Abs. 2 S. 9 EStG zur Verfügung, soweit diese nicht bereits anderweitig ausgenutzt wird. Allerdings liegt ein solcher Sachbezug nur vor, sofern der Arbeitgeber Vertragspartner des Sportvereins oder Fitnessstudios ist.

Höchstbetrag

Von der Lohnsteuer und damit auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen zur Gesundheitsförderung, soweit sie den **Höchstbetrag von jährlich 500,00 EUR** nicht übersteigen. Im Fall einer umsatzsteuerpflichtigen Sachzuwendung (siehe Abschnitt Umsatzsteuer) ist die Umsatzsteuer in die Höchstbetragsprüfung einzubeziehen.

Der Höchstbetrag kann **mehrfach** in Anspruch genommen werden, sofern der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres im Rahmen **mehrerer** Anstellungsverhältnisse tätig wird.

Gesetzessystematik zur Abprüfung des Höchstbetrages:

Gesetzessystematisch ist vorab zu prüfen, ob es sich um Arbeitslohn oder eine Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt. Eine Überprüfung des Höchstbetrages ist daher nur in solchen Fällen vorzunehmen, in denen die Leistung nicht bereits vorab dem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers und damit den Betriebsausgaben zugeordnet werden kann.

Aus Vereinfachungsgründen kann diese Prüfung übergangen werden, sofern die Aufwendungen pro Arbeitnehmer 500,00 EUR nicht übersteigen und die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG greift. Bei Überschreitung des Höchstbetrages ist diese Vorgehensweise jedoch zwingend einzuhalten, um ggf. steuerpflichtigen Arbeitslohn zu vermeiden.

Umsatzsteuer

Die umsatzsteuerliche Behandlung muss differenziert betrachtet werden. Sofern die Maßnahmen dem ganz **überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers** zugeordnet werden können, sind diese nicht steuerbar und somit umsatzsteuerlich unbeachtlich.

Liegt ein **überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers nicht** vor, kann unter Umständen eine steuerbare Sachzuwendung gem. § 3 Abs. 1b Nr. 2 UStG vorliegen, soweit die Kosten mit Umsatzsteuer belastet waren und der Unternehmer zum vollen oder teilweisen Vorsteuerabzug berechtigt war. Folgende Differenzierungen sind notwendig:

- Sofern **umsatzsteuerbefreite Leistungen** gem. § 4 Nr. 14 UStG (Heilbehandlungen) vom Auftragnehmer (z. B. FPZ-Rückenkonzept) durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Vorsteuerabzug. Somit liegt **keine umsatzsteuerpflichtige Sachzuwendung** des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor.
- Sofern **umsatzsteuerpflichtige Leistungen** (nicht steuerbefreite Leistungen gem. § 4 UStG) vom Auftragnehmer durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Vorsteuerabzug. Somit liegt eine **umsatzsteuerpflichtige Sachzuwendung** des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor.

Bezuschusst der Arbeitgeber lediglich die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Aufwendungen in Form von Bargeld, d. h. er erhält keine Rechnung des Leistungsträgers und die Möglichkeit des Vorsteuerabzuges wird ihm verwehrt, fällt keine Umsatzsteuer an.

Da der Gesetzgeber bei der Anwendung der Begünstigungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG enge Grenzen gesetzt hat und die Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten gesundheitlicher Förderungsmaßnahmen nicht beschränkt ist, **sollte in jedem konkreten Einzelfall der fachliche Rat eines Steuerberaters eingeholt werden.**

Vorteile für den Arbeitgeber

Sowohl **Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sparen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge**, soweit derartige Maßnahmen anstatt einer Lohnerhöhung gewährt werden.

Darüber hinaus fördert eine entsprechende Maßnahme die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Dies führt nicht nur zu einem Rückgang der Fehlzeiten, vielmehr werden auch Motivation und Produktivität der Mitarbeiter gesteigert.

Nicht zu letzt gewinnt das Unternehmen ein positiveres Image als Arbeitgeber, was die Personalanwerbung erheblich erleichtert und, wie statistisch nachgewiesen, die Fluktuation sinken lässt.¹ Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass jeder Euro, der in die betriebliche Gesundheitsförderung investiert wird, durch die Verringerung der Fehlzeiten zu einer Investitionsrendite von 2,50 EUR bis 4,80 EUR führt.²

¹ http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

² http://iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf