

Steuerfreie betriebliche Gesundheitsförderung

Bestimmte betriebliche Gesundheitsfördermaßnahmen sind bis 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr steuerfrei. Wird diese Grenze überschritten oder ist die Begünstigung einer Maßnahme umstritten, kann es zur Besteuerung der Leistungen kommen.

Betriebliche Gesundheitsförderung steuerfrei

Nachdem in der Vergangenheit immer wieder über die Lohnsteuerfreiheit bestimmter arbeitgeberseitiger Gesundheitsförderungsmaßnahmen gestritten wurde, bleiben seit dem 1.1.2008

- bestimmte 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).

Hinweis: Der § 3 Nr. 34 EStG wurde durch das Jahressteuergesetz (JStG) 2009 rückwirkend zum 1.1.2008 eingeführt.

Praxis-Tipp: Die Einführung des § 3 Nr. 34 EStG vereinfachte die betriebliche Praxis deutlich, denn bis zu einem Betrag von 500 EUR kann die Prüfung entfallen – ganz unabhängig davon, ob die Arbeitgeberleistung wirklich im überwiegenden betrieblichen Interesse liegt oder nicht.

Freibetrag, keine Freigrenze

Der Betrag von 500 EUR ist ein Freibetrag, keine Freigrenze. Überschreitet die Leistung des Arbeitgebers also den Betrag von 500 EUR, so ist lediglich der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig!

Praxis-Tipp: Bei Überschreiten des Freibetrags von 500 EUR ist natürlich die Frage des „überwiegenden betrieblichen Interesses“ wieder von Bedeutung. Denn: Kann diese Frage bejaht werden, bleibt auch der überschreitende Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Hinweis: Diese steuerfreien Leistungen werden nicht auf die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) angerechnet, da diese nur lohnsteuerpflichtige Bezüge erfasst. Die Maßnahmen im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG sind steuerfrei.

Mehrfacher Anspruch des Freibetrags bei Arbeitsplatzwechsel

Der Freibetrag von 500 EUR bezieht sich auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb eines Jahres oder bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen kann der Freibetrag entsprechend mehrfach in Anspruch genommen werden.

Keine Kostenübernahme für Sportvereine oder Fitnessstudios

Da insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen entsprechende Gesundheitsförderungsmaßnahmen nicht immer im Betrieb anbieten können, sind auch Verträge mit „qualifizierten“ externen Anbietern solcher Leistungen möglich und üblich. Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen zu Sportvereinen oder Fitnessstudios (z.B. FG Bremen, Urteil vom 23.3.2011, 1 K 150/09 (6), DStRE 2012, 144) ist grundsätzlich nicht begünstigt. Ausnahmen sind jedoch möglich, wenn z. B. ein Rückenschulungskurs in Anspruch genommen wird und der Trainer eine entsprechende Ausbildung und Qualifikation aufweist. Andernfalls kommt es zu einer Lohnversteuerung.

Praxis-Tipp: Ein Ausweg aus der Lohnversteuerung von nicht begünstigten Mitgliedsbeiträgen bietet die Sachbezugsfreigrenze für Sachbezugsleistungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 44 EUR im Monat. Durch den Arbeitgeber übernommene Mitgliedsbeiträge bleiben dann bis zu diesem Betrag steuerfrei, sofern es sich um eine monatliche Zahlung handelt. Denn es ist nicht möglich, die Freibeträge von drei Monaten zusammenzufassen und pro Quartal eine Zahlung zu leisten.

Auszahlung von Sachbezügen zulässig

Laut BFH (Urteil vom 11.11.2010, VI R 27/09, BStBl II 2011, 386) liegen Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) auch dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der Auflage verbindet, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden (Änderung der Rechtsprechung gegenüber Urteil vom 27.10.2004, VI R 51/03, BStBl II 2005, 137).

Gesundheitsförderung anstelle oder unter Anrechnung auf freiwillige Sonderzahlungen

Seit 2011 ist es zulässig, dass Gesundheitsförderungsleistungen anstelle oder unter Anrechnung auf freiwillige Sonderzahlungen, z.B. Weihnachtsgeld (sofern nicht tariflich oder vertraglich zwingend vereinbart) gewährt werden (R 3.33 Abs. 5 LStR 2011). Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.