

Geld- oder Sachleistungen zur Gesundheitsfürsorge

## Das sind die Spielregeln für die Steuerfreiheit

| Bei Lohnsteuerprüfungen des Finanzamts führt ein Thema regelmäßig zu Problemen zwischen Arbeitgeber und Lohnsteuerprüfer. Die Rede ist von Geld- oder Sachleistungen zur Gesundheitsvorsorge, die nach § 3 Nr. 34 EStG unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei zugewendet werden können. Das Problem: Zu dieser Regel gab es bislang viele offene Fragen, was in der Praxis dazu führte, dass in vielen Fällen die Steuerfreiheit versagt wurde. Eine ausführliche Verfügung der Oberfinanzdirektion Karlsruhe schließt diese Lücke und beantwortet zahlreiche Praxisfragen rund um das Thema Gesundheitsvorsorge nach § 3 Nr. 34 EStG. |

### Grundsätze zur Gesundheitsfürsorge nach § 3 Nr. 34 EStG

Nach § 3 Nr. 34 EStG winkt die Steuerfreiheit zur Gesundheitsförderung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Leistungen des Arbeitgebers müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.
- Die Leistungen des Arbeitgebers müssen der Verhinderung von Krankheitsrisiken und der Förderung der Gesundheit in Betrieben dienen.
- Die Leistungen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.
- Die Aufwendungen zur begünstigten Gesundheitsförderung dürfen je Arbeitnehmer und Jahr nicht mehr als 600 EUR betragen.

Die Oberfinanzdirektion Karlsruhe hat in einer 20-seitigen Verfügung die wichtigsten Infos zu den Voraussetzungen zur Steuerfreiheit von Gesundheitsleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG zusammengestellt und beleuchtet (OFD Karlsruhe, Verfügung v. 21.7.20, S 2342/135 – St 142).

### Nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfreie Arbeitgeber-Leistungen

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG erfasst auf der einen Seite „zertifizierte“ Leistungen der individuellen verhaltensbezogenen Prävention. Doch auch die Gewährung nicht zertifizierter Präventionskurse kann steuer-

frei sein, wenn diese nicht zertifizierten Kurse den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen oder Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit der Leistungen den Leistungen der Krankenkassen im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil des GKV-Leitfadens Prävention entsprechen.

### **Besonderheiten bei zertifizierten Präventionskursen der Krankenkasse**

Gewährt ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter die Teilnahme an einem zertifizierten Präventionskurs der Krankenkasse, muss der Arbeitgeber zum Nachweis der Steuerfreiheit der Leistungen folgende drei Nachweise zum Lohnkonto nehmen:

- Den Nachweis, dass es sich um einen zertifizierten Kurs handelt
- Eine vom Kursleiter unterschriebene Teilnahmebescheinigung, aus der der Titel des Kurses, die Kurs-Identifikationsnummer der jeweiligen Prüfstelle sowie die Teilnahme des Mitarbeiters hervorgehen
- Einen Antrag auf Arbeitgeberförderung

Zur dritten Voraussetzung ist Folgendes anzumerken: Ist der Arbeitnehmer selbst in finanzielle Vorleistung getreten, kann er bei seinem Arbeitgeber unter Vorlage der Teilnahmebescheinigung eine Arbeitgeberförderung beantragen. Zur Vermeidung einer Doppelförderung durch den Arbeitgeber und durch die Krankenkasse ist in dem Antrag vom Arbeitnehmer eine Erklärung abzugeben, ob bereits die Krankenkasse einen Zuschuss für die Gesundheitsförderung gezahlt hat oder ob ein solcher Zuschuss durch die Krankenkasse beantragt wurde (Muster-Anträge finden sich als Anlagen zur Verfügung der OFD Karlsruhe).

**PRAXISTIPP** | Steuerfrei nach § 3 Nr. 34a EStG bleibt nur der den Krankenkassen-Zuschuss übersteigende Betrag.

## ■ Beispiel

Für die Kursteilnahme hat der Arbeitnehmer 550 EUR bezahlt, die ihm sein Arbeitgeber mit der nächsten Gehaltsabrechnung überweist. Der Arbeitnehmer hat aber von der Krankenkasse einen Zuschuss für die Kursteilnahme in Höhe von 200 EUR erhalten. Folge: Steuerfrei darf nur ein Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 350 EUR behandelt werden.

### Besonderheiten bei zertifizierten Präventionskursen des Arbeitgebers

Erbringt der Arbeitgeber selbst Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention, kann die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG auch in Betracht kommen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Leistungen durch die Krankenkasse oder in ihrem Namen durch eine mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragten Dritten zertifiziert sind.

Die Steuerbefreiung umfasst auch Mitgliedsbeiträge an Sportvereine, Fitness-Studios und ähnliche Einrichtungen, wenn die Teilnahme an den nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifizierten Kursen zwingend eine Mitgliedschaft voraussetzt und die Kosten der Kurse über die Mitgliedsbeiträge abgerechnet und durch Bescheinigungen nachgewiesen werden.

Dem Lohnkonto müssen in diesem Fall das Zertifikat und die Teilnahmebescheinigung des Arbeitnehmers beigelegt werden.

### Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers

Obwohl der eine oder andere Lohnsteuerprüfer das anders sieht: Auch nicht zertifizierte Präventionskurse, die der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter durchführt, können steuerfreie Zuwendungen im Sinn des § 3 Nr. 34 EStG darstellen. Voraussetzungen: Sowohl der Kurs als auch die Qualifikation des Kursleiters müssen den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Der vom Arbeitgeber durchgeführte Präventionskurs genügt den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V, wenn er inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation identisch ist (z. B. Kursinhalt „Rücken-Fit“). Der Kursleiter hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und

schriftlich zu bestätigen, dass der Kurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird.

Zum Nachweis der Qualifikation hat der Kursleiter schriftlich zu versichern, dass seine Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbands zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht.

Die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen und im Rahmen der steuerlichen Aufbewahrungsfristen vorzuhalten.

### **Diese folgenden Leistungen sind nicht nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei**

In der ausführlichen Verfügung der Oberfinanzdirektion Karlsruhe erfahren Sie im Detail, welche Leistungen im Rahmen der Gesundheitsförderung steuerfrei gewährt werden können. Interessanter ist jedoch, welche Leistungen nicht unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG fallen. Das sind insbesondere folgende Leistungen:

- Maßnahmen zum Erlernen einer Sportart
- Massagen
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten haben
- Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte
- Zuschüsse zur Kantinenverpflegung

### **Wann fließen einem Arbeitnehmer die Leistungen im Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung lohnsteuerlich zu?**

Die Leistungen des Arbeitgebers fließen einem Arbeitnehmer zu Beginn des Präventionskurses zu.