

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Leistungen an Arbeitnehmer für die Nutzung eines Fitnessstudios – das sind die Spielregeln

von Dipl.-Finanzwirt, M.A. (Taxation), Daniel Denker, Oldenburg und Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage, www.steuer-webinar.de

I Arbeitgeber, die Arbeitnehmern den Besuch eines Fitnessstudios bezuschussen (z. B. in Form von Gutscheinen, Lizenzen oder zweckgebundenen Geldbeträgen) wollen, sollten die daraus resultierenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Spielregeln kennen. Handelt es sich um Barlohn oder Sachlohn? Lässt sich die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze nutzen, wenn es Jahresverträge sind? So lauten nur zwei von mehreren Fragen, die jüngst vom BFH beantwortet worden sind. LGP macht Sie mit der Entscheidung vertraut und schildert Ihnen die daraus resultierenden Gestaltungsoptionen. **I**

Nettolohnoptimierung durch 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze

Während bei regulären Gehaltserhöhungen durch Steuern und Sozialabgaben beim Arbeitnehmer oft weniger als die Hälfte ankommen, bietet die in § 8 Abs. 2 S. 11 EStG verortete 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze einen lukrativen Ausweg. Sind die Voraussetzungen erfüllt, fallen bei Sachbezügen bis zu 44 Euro im Monat (ab 01.01.2022: 50 Euro im Monat) weder Steuern noch Sozialversicherungen an. Der Vorteil kommt damit zu 100 Prozent „brutto wie netto“ beim Arbeitnehmer an. Daneben profitiert auch der Arbeitgeber. Denn auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung entfallen.

Erhält der Arbeitnehmer Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (z. B. Waren, Dienstleistungen oder andere Sachbezüge), gehören diese nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zum Arbeitslohn. Anzusetzen sind diese Einnahmen mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort. Die Einnahmen müssen damit lohnversteuert werden und sind sozialversicherungspflichtig. Sie bleiben aber außer Ansatz, wenn die nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bewertenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG).

Wichtig **I** Es handelt sich bei den 44 Euro um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. Der Wert ist brutto, also inkl. Umsatzsteuer, zu verstehen. Wird bereits ein Vorteil von 44,01 Euro zugewendet, wird die Freigrenze überschritten. Damit unterliegt der vollständige Sachbezug den Steuern und Sozialversicherungen. Arbeitgeber sollten daher entweder den Sachbezug leicht reduzieren oder alternativ vom Arbeitnehmer eine geringe Zuzahlung verlangen, um den Vorteil auf maximal 44 Euro zu senken. Dann lässt sich wieder von der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit profitieren.

Die 44-Euro-Freigrenze kann aber neben und unabhängig von anderen Steuerbefreiungen (wie z. B. Aufmerksamkeiten anlässlich eines persönlichen Anlasses im Sinne der R 19.6 Abs. 1 LStR) gewährt werden. Nicht unter die 44-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG) fallen Geldgeschenke.

Die Vorzüge
im Überblick

Einhaltung der
44-Euro-Grenze ...

... führt zur Steuer-
und Sozialversiche-
rungsfreiheit

Freigrenze kombi-
nierbar mit anderen
Steuerbefreiungen

Leistung für Fitnessstudio – Geldgeschenk oder Sachbezug?

Für die Frage, ob es sich bei den Fitnessstudio-Leistungen um ein Geldgeschenk oder einen begünstigten Sachbezug an den Arbeitnehmer handelt, sind seit Anfang 2020 die neuen Sätze 2 und 3 im § 8 Abs. 1 EStG zu beachten: Zu den Einnahmen in Geld gehören danach auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Das gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstleistungsgesetzes erfüllen.

Gutschein des Arbeitgebers zum Besuch eines Fitnessstudios

Ein Gutschein des Arbeitgebers, der ausschließlich zum Besuch eines Fitnessstudios berechtigt, ist nach den Kriterien in § 8 Abs. 1 EStG ein Sachbezug. Die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze lässt sich nutzen.

■ Beispiel

Ein Arbeitgeber gibt einem Arbeitnehmer einen Gutschein in Höhe von 40 Euro für den Besuch eines Fitnessstudios im Juni 2021. Der Arbeitnehmer ist zu fünf Besuchen berechtigt. Der Arbeitgeber rechnet den Gutschein direkt mit dem Fitnessstudio ab.

Ergebnis: Der Gutschein ist als Sachbezug steuer- und sozialversicherungsfrei. Denn er berechtigt ausschließlich zum Bezug der Fitnessstudio-Dienstleistung und bleibt wertmäßig innerhalb der 44-Euro-Freigrenze.

Kostenerstattung für Fitnessstudio-Beitrag ist Barlohn

Kein Sachbezug, sondern Barlohn liegt vor, wenn der Fitnessstudio-Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Fitnessstudio besteht und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Beitrag für das Fitnessstudio nachträglich erstattet.

■ Beispiel

Der Arbeitnehmer hat mit einem Fitnessstudio einen Vertrag abgeschlossen. Er legt dem Arbeitgeber die Belege vor. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen Betrag in Höhe von 40 Euro monatlich mit dem Gehalt aus.

Ergebnis: Es handelt sich um eine lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Barzuwendung. Die 44-Euro-Freigrenze lässt sich nicht nutzen.

Zweckgebundene Geldzuwendung für Besuch eines Fitnessstudios

Kein Sachbezug, sondern Barlohn liegt seit 01.01.2020 auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zweckgebunden einen Geldbetrag zuwendet, den der Arbeitnehmer für den Besuch eines Fitnessstudios verwenden muss und dies nachzuweisen hat.

Neuregelung im JStG 2020 beachten und ...

... „Fitnessstudio-Leistung“ entsprechend ausgestalten

Arbeitgeber übergibt Gutschein und wickelt ihn ab

Arbeitgeber zahlt Betrag aus

Selbst zweckgebundener Betrag ist lohnsteuerpflichtig

■ Beispiel

Der Arbeitgeber überweist dem Arbeitnehmer 40 Euro monatlich, die der Arbeitnehmer für den Besuch eines Fitnessstudios verwenden muss. Der Arbeitgeber verlangt dafür einen Nachweis.

Ergebnis: Es handelt sich um eine lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige zweckgebundene Geldzuwendung. Die 44-Euro-Freigrenze lässt sich nicht nutzen.

Teilnahme an Firmenfitness-Programm und Lohnzufluss

Bei der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze handelt es sich – wie erwähnt – um eine monatliche Freigrenze. Problematisch kann die Monatsregelung vor allem bei vom Arbeitgeber abgeschlossenen Fitnessstudio-Verträgen und Vorteilen mit einer Laufzeit von über einem Monat sein.

Einmaliger oder fortlaufender Anspruch?

Hier stellt sich die Frage, ob der Vorteil in einer Summe oder rätierlich über die Laufzeit des Vertrags zufließt, ob der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen einmalig oder fortlaufend zu erfüllenden Anspruch auf die Nutzung des Vertrags hat.

BFH: Fortlaufende Einräumung der Nutzungsmöglichkeit

Da im Regelfall der Arbeitgeber Inhaber der Fitnessstudio-Verträge ist und diese dem Mitarbeiter als Gegenleistung für dessen Arbeit überlässt, liegt laufender Arbeitslohn vor. Diesen laufenden Arbeitslohn erfüllt der Arbeitgeber mit der jeweiligen Überlassung des Vertrags – Monat für Monat. Speziell zu einem Firmenfitness-Programm hat der BFH entschieden: Ermöglicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Teilnahme an einem Firmenfitness-Programm, handelt es sich um laufenden Arbeitslohn. Und zwar, wenn der Arbeitgeber sein vertragliches Versprechen, den teilnehmenden Arbeitnehmern die Nutzung bestimmter Fitnesseinrichtungen zu ermöglichen, fortlaufend während der regelmäßigen Lohnzahlungszeiträume durch Einräumung der tatsächlichen Nutzungsmöglichkeit erfüllt (BFH, Urteil vom 07.07.2020, Az. VI R 14/18, Abruf-Nr. 219499).

Wichtig | Allein durch die Übergabe einer Trainingsberechtigung bzw. eines Mitgliedsausweises wendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern keinen verbrieften Anspruch gegen das Fitnessstudio auf Nutzung der Sportanlagen zu. Die Übergabe dieser Unterlagen an den Mitarbeiter führt noch nicht zu einem Zufluss eines geldwerten Vorteils als sonstiger Bezug, so der BFH.

■ Beispiel (dem BFH-Fall nachgebildet)

Ein Arbeitgeber schließt mit einem Fitnessstudio eine „Firmenfitness-Mitgliedschaftsvereinbarung“. Infolge dessen erwirbt der Arbeitgeber von dem Fitnessstudio Lizenzen mit dem Recht, den eigenen Arbeitnehmern das Training in dem Fitnessstudio zu ermöglichen. Die Vertragslaufzeit beträgt zwölf Monate. Pro Monat hat der Arbeitgeber je Lizenz 50,28 Euro (brutto) zu zahlen. Seine Arbeitnehmer zahlen an ihn Eigenanteile von je 16 Euro monatlich. Im Gegenzug erhalten sie eine Teilnahmeberechtigung und einen Mitgliederausweis ausgehändigt.

44-Euro-Grenze bei Jahresverträgen z. T. problematisch

BFH stellt auf Lohnzahlungszeiträume ab ...

... und nicht auf Mitgliedsausweis

Arbeitgeber erwirbt Lizenzen mit Trainingsrechten

Ergebnis: Der Vorteil fließt den Arbeitnehmern ratierlich über die Dauer der Vertragslaufzeit zu. Damit wird die 44-Euro-Freigrenze nicht überschritten, der Sachbezug ist steuer- und beitragsfrei. Denn die Arbeitnehmer haben gegen den Arbeitgeber einen fortlaufenden Anspruch auf verbilligte Nutzung des Fitnessstudios. Die Übergabe der Teilnahmeberechtigung und des Mitgliederausweises führt noch nicht zu einem Zufluss eines geldwerten Vorteils.

44 Euro auch bei Teilnahmeberechtigung für ein Jahr nutzbar

Wichtig | Lt. BFH ist der Fall des Firmenfitness-Programms nicht vergleichbar mit dem Fall zur Jahresnetzkarte (Jobticket). Zum Jobticket hatte der BFH entschieden, dass der Arbeitgeber in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer sein Bezugsrecht ausübt, seinen Anspruch auf den (verbilligten) Erwerb vollständig erfüllt. Der Arbeitnehmer hätte in der Folge insoweit keine Ansprüche mehr gegen seinen Arbeitgeber, sondern nur noch gegenüber dem Verkehrsunternehmen, das die Beförderungsleistungen zu erbringen hätte (BFH, Urteil vom 26.09.2019, Az. VI R 23/17, Abruf-Nr. 213622).

Bewertung der Fitnessstudio-Leistung

Bei der Ermittlung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze stellt sich bei den Fitnessstudio-Leistungen regelmäßig die Frage, wie diese zu bewerten sind. Hier gilt: Betreibt der Dienstleister/das Fitnessstudio ein Endkundengeschäft, darf der Wert eines Sachbezugs anhand der Kosten bemessen werden, die der Arbeitgeber dafür aufgewendet hat. Die Kosten müssen aber um etwaige Nachlässe (etwa Mengenrabatte) bereinigt werden, die Endverbraucher nicht erhalten hätten (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG).

Arbeitgeber kann sich an seinen Kosten orientieren

Es gibt auch Fälle, in denen der Dienstleister/das Fitnessstudio kein Endkundengeschäft betreibt. So war es im BFH-Fall, wo das Fitnessprogramm nur Firmen über Lizenzen zugänglich war. Hier kann der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil anhand seiner Aufwendungen einschließlich Umsatzsteuer und sämtlicher Nebenkosten ansetzen. Die Richtlinie 8.1 Abs. 2 S. 3 LStR gilt nicht. So auch BMF (Schreiben vom 11.02.2021, Az. IV C 5 – S 2334/19/10024 :003, Abruf-Nr. 220515).

Betriebseigener Fitnessraum – eigenbetriebliches Interesse

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen Fitnessraum auf seinem Gelände unentgeltlich zur Verfügung, stellt dies nach Ansicht der Finanzverwaltung keinen Arbeitslohn dar (Hinweis 19.3 LStH zum Stichwort „Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen“). Argument: Überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers.

Fitnessraum im Betrieb ist steuerlich unproblematisch

Fitnessstudio-Beiträge nicht nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei

Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Beiträgen in Fitnessstudios ist nicht nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu 600 Euro (Freibetrag) im Jahr steuerfrei möglich. Denn Fitnessstudios sind im Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung des §§ 20, 20a und 20b SGB V nicht aufgeführt (FG Bremen, Urteil vom 23.03.2011, Az. 1 K 150/09, Abruf-Nr. 112411).

Fitnessstudioverträge sind im Leitfaden Prävention nicht aufgeführt