

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Mit geschickter Gestaltung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung Steuern sparen

von StB Klaus Esch, AHW Steuerberater Wirtschaftsprüfer Rechtsanwälte, Köln

Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt durch die mobile Kommunikation zunehmend, die Anforderungen an Arbeitnehmer steigen stetig. Da darf eine betriebliche Gesundheitsförderung nicht fehlen. Mit einer geschickten Ausgestaltung können Arbeitgeber steuerpflichtigen Arbeitslohn verhindern. Letztlich bleiben Arbeitnehmer nicht nur gesund, sondern es lassen sich auch Lohnsteuer und Sozialabgaben sparen. Eine Checkliste von A bis Z bewertet häufig vorkommende Maßnahmen. |

Steuerfrei bei eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers

Gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei sind Zahlungen des Arbeitgebers für betriebliches Gesundheitsmanagement nur dann, wenn das eigenbetriebliche Interesse überwiegt (BFH, Urteil vom 11.03.2010, Az. VI R 7/08, Abruf-Nr. 101595). Der Vorteil muss sich unter Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung erweisen, sondern lediglich als notwendige Begleitscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung. Aus den Begleitumständen wie

- Anlass,
 - Art und Höhe des Vorteils,
 - Auswahl der Begünstigten,
 - freie oder nur gebundene Verfügbarkeit,
 - Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und
 - besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck
- muss sich ergeben, dass ein eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

PRAXISHINWEIS | Ein eigenbetriebliches Arbeitgeberinteresse liegt vor, wenn der Arbeitgeber eigene gesetzliche Pflichten erfüllt, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz. Steuerfrei sind damit z. B. Kosten für eine augenärztlich verordnete Bildschirmbrille, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie Auflagen und Kurse, die von den Berufsgenossenschaften vorgeschrieben sind.

Mehr Möglichkeiten durch Freibetrag

Lässt sich nicht klar feststellen, ob das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt, greift die Steuerprivilegierung nach § 3 Nr. 34 EStG. Danach kann der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer Zusatzleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von jährlich 500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV) aufwenden.

Jährlicher Freibetrag von 500 Euro

Pro Arbeitnehmer sind 500 Euro im Jahr steuerfrei. Bei Gemeinschaftsveranstaltungen müssen die Kosten – einschließlich Umsatzsteuer – auf die Anzahl der Teilnehmer verteilt werden.

Bereicherung des Arbeitnehmers deutlich im Hintergrund

Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz sind immer steuerfrei

Bruttokosten bis zu 500 Euro im Jahr pro Arbeitnehmer

Der Jahresbetrag von 500 Euro gilt auch bei nicht ganzjährigen Arbeitsverhältnissen im vollen Umfang. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei der Ausübung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander kann der Freibetrag mehrfach gewährt werden.

Wichtig | Übersteigen die Gesundheitsleistungen die 500-Euro-Grenze, sind sie nur mit dem übersteigenden Betrag steuerpflichtig. Handelt es sich um Sachzuwendungen, die 500 Euro übersteigen, kann der Arbeitgeber eine pauschale Besteuerung mit 30 Prozent nach § 37b EStG wählen.

Begünstigter Personenkreis

Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, also auch geringfügig Beschäftigte, angestellte Ehegatten und Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf). Voraussetzung ist bei GGf und Ehegatten, dass eine ausdrückliche Regelung im Anstellungsvertrag oder in einer vertragsergänzenden Vereinbarung enthalten ist. Fehlt diese, handelt es sich um eine verdeckte Gewinnausschüttung, und nicht um Lohn.

Sach- und/oder Barleistungen des Arbeitgebers begünstigt

Der Arbeitgeber muss die Gesundheitsmaßnahme zusätzlich zum „normalen“ Arbeitslohn erbringen. Damit scheidet eine Barlohnnumwandlung für die Steuerbefreiung aus. Der Arbeitgeber kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder sie im Nachhinein an seine Arbeitnehmer erstatten. Begünstigt sind auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Die Rechnungen müssen aus lohnsteuerlicher Sicht nicht auf den Arbeitgeber lauten.

Wichtig | Bei Barzuschüssen müssen Arbeitgeber klären, ob der Arbeitnehmer schon einen Zuschuss der Krankenkasse erhalten hat. Nur für den Restbetrag können sie eine steuerfreie Unterstützung nach § 3 Nr. 34 EStG leisten. Die Teilnahmebescheinigung des Anbieters muss ausschließlich zum Einreichen beim Arbeitgeber ausgestellt sein.

PRAXISHINWEIS | Bei Barzuschüssen trägt der Arbeitgeber die Feststellungslast für die zweckgemäße Verwendung. In diesem Fall muss auf eine exakte Dokumentation der Voraussetzungen der Steuerfreiheit geachtet werden. Es empfiehlt sich, die Rechnung über die begünstigten Leistungen als Nachweis für die steuerfreie Zahlung zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Versicherungsprämien sind keine begünstigte Gesundheitsmaßnahme. Sie fallen nicht unter die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG. Keine Rolle spielt dabei, dass über eine solche Versicherung begünstigte Maßnahmen abgesichert werden.

Begünstigte Maßnahmen im Rahmen des § 3 Nr. 34 EStG

Der Gesetzeswortlaut des § 3 Nr. 34 EStG fordert, dass die Zusatzleistungen des Arbeitgebers hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V genügen müssen. Ausführliche Details zu den geförderten Maßnahmen lassen sich dem Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen (Stand: 2017, Abruf-Nr. 144035) entnehmen.

Sachzuwendungen
über 500 Euro sind
pauschalierbar

Keine Doppel-
förderung durch
Arbeitgeber und
Krankenkasse

Ausführliche
Informationen im
Präventionsleitfaden

Zertifizierte Maßnahmen

Mit dem Präventionsgesetz vom 17.07.2015 (BGBl. 2015 I, 1368) ist ein für alle Krankenkassen einheitliches Zertifizierungsverfahren für die Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt worden. Hat eine Krankenkasse solche Angebote nach § 20a SGB V als förderungswürdig eingestuft, sind sie auf alle Fälle steuerfrei. Darunter fallen insbesondere Maßnahmen

- zum Vorbeugen und Reduzieren von arbeitsbedingten Belastungen des Bewegungsapparats,
- zur gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung,
- zur Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz,
- zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung und
- gegen Suchtmittelkonsum.

PRAXISHINWEIS | Für die steuerbefreite Übernahme der Kosten kommt es nicht darauf an, ob die Krankenkasse – wie in der Praxis oft üblich – nach §§ 20 und 20a SGB V begünstigte Kurse nur teilweise erstattet. Ist für die Förderung durch die Krankenkasse eine kostenpflichtige Teilnahmebescheinigung notwendig, und übernimmt der Arbeitgeber diese Kosten, dürfte u. E. die ausschließliche Kostenübernahme für die Bescheinigung nicht begünstigt sein.

Zertifizierte Trainer

Es sind nur Maßnahmen begünstigt, die von fachkundig ausgebildeten Trainern bzw. Therapeuten begleitet werden. Ein rein gerätegestütztes Training oder das Erlernen einer Sportart sind nicht begünstigt. Ausgeschlossen sind zudem einzelne kurzzeitige Aktionen. Gefördert werden nur Maßnahmen, die dazu beitragen, die Lebens- und Ernährungsgewohnheiten dauerhaft hin zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu verändern.

Sonderfall: Sport und Fitness

Im Bereich Sport und Fitness gibt es folgende steuerbegünstigte Möglichkeiten:

Betriebseigener Fitnessraum

Der Arbeitgeber kann unentgeltlich einen Fitnessraum in der Firma für seine Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Nach Ansicht der Finanzverwaltung stellt das keinen Arbeitslohn dar (Hinweis 19.3 LStH zum Stichwort „Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen“). Der BFH hatte dazu längst entschieden, dass betriebseigene Aufenthalts- und Erholungsräume sowie Dusch- und Badeanlagen der Belegschaft als Gesamtheit und damit in überwiegend betrieblichen Interesse zugewendet werden.

Anderer Ansicht war das FG Münster. Es hat das überwiegende eigenbetriebliche Interesse verneint. Der Besuch des Fitnessraums sei freiwillig, sodass nur den (einzelnen) teilnehmenden Arbeitnehmern ein Vorteil zugewendet worden sei. Außerdem sei die Nutzung nur außerhalb der Arbeitszeit gestattet, sodass die Arbeitnehmer ihre eigene Freizeit aufzuwenden hätten (FG Münster, Urteil vom 01.10.2015, Az. 5 K 1994/13 U, Abruf-Nr. 145823).

Einstufung der förderungswürdigen Angebote

Lebens- und Ernährungsgewohnheiten dauerhaft beeinflussen

Fitness im Betrieb dient überwiegend betrieblichen Interessen

PRAXISHINWEIS | Arbeitgeber können sich u. E. auf die Verwaltungsregelung berufen und einen betriebseigenen Fitnessraum lohnsteuer- und abgabenfrei zur Verfügung stellen. Wird ein Fitnessraum neu errichtet, sollten sich Arbeitgeber vorab über eine verbindliche Anrufungsauskunft absichern (Mehr zum Thema: LGP 2/2018, Seite 29).



ARCHIV

LGP 2 | 2018

Abruf-Nr. 45062410

Übernahme oder Zuschuss zu Mitgliedschaft im Fitnessstudio

Arbeitgeber können auch eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio übernehmen. Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG bis zu 500 Euro ist hier aber nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber ausschließlich Angebote bezahlt, die von einer Krankenkasse nach § 20a SGB V als förderungswürdig eingestuft sind. Es muss sich also

- um entsprechend zertifizierte Maßnahmen handeln,
- die von Trainern durchgeführt werden, die eine entsprechende Ausbildung und Qualifikation aufweisen, und
- die das Fitnessstudio als spezielle Präventionsmaßnahme gesondert in Rechnung stellt.

PRAXISHINWEIS | Sind die Voraussetzungen des § 3 Nr. 34 EStG nicht erfüllt, kann der Arbeitgeber eine Kursgebühr oder Beiträge dennoch steuer- und versicherungsfrei erstatten. Und zwar dann, wenn die monatliche 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze noch nicht ausgeschöpft ist (BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 27/09, Abruf-Nr. 110548).

Ein begünstigter Sachbezug liegt vor,

- wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Fitnessstudios ist und sein Kostenanteil maximal 44 Euro im Monat beträgt oder
- wenn der Arbeitnehmer Vertragspartner ist und der Arbeitgeber ihm
 - einen Gutschein über maximal 44 Euro für das Studio übergibt oder
 - einen zweckgebundenen Geldbetrag von maximal 44 Euro zahlt mit der Auflage, diesen nur für das Fitnessstudio zu verwenden.

■ Beispiele

1. Arbeitnehmer A zahlt seinen Monatsbeitrag in Höhe von 40 Euro selbst.
 - a) A legt die Quittungen monatlich seinem Arbeitgeber vor. Dieser ersetzt ihm die 40 Euro zusammen mit seinem Arbeitslohn. In diesem Fall handelt es sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine zweckgebundene Barzuwendung. Die 40 Euro unterliegen der regulären Lohnversteuerung und Beitragsabrechnung.
 - b) Der Arbeitgeber schließt mit A eine Vereinbarung über eine zweckgebundene Geldzuwendung, die nur für das Fitnessstudio verwendet werden darf und nimmt einen Nachweis über den Beitrag zu den Lohnunterlagen. Da die 44-Euro-Freigrenze eingehalten ist, bleibt der Bezug lohnsteuer- und sv-frei.
2. Der Arbeitgeber gibt seinem Arbeitnehmer B einen Gutschein, der zum freien Eintritt im Fitnessstudio berechtigt. Den Gutschein rechnet das Fitnessstudio direkt mit dem Arbeitgeber ab. Er hat einen Wert von 70 Euro. B beteiligt sich an den Kosten mit 30 Euro. Den Betrag behält der Arbeitgeber vom Lohn ein. B erhält somit einen geldwerten Vorteil in Höhe von 40 Euro (70 Euro ./. 30 Euro). Die monatliche 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ist anwendbar.

Bescheinigung vom
Fitnessstudio über
spezielle Prävention

So lässt sich die
44-Euro-Sach-
bezugsfreigrenze nutzen

Grenzwert lässt sich
über Zuzahlung
vom Arbeitnehmer
einhalten

Betriebssport

Nicht nur der Fitnessraum, auch andere Sportmöglichkeiten auf arbeitgeberbereinigten Anlagen können grundsätzlich steuerfrei überlassen werden, da sie der ganzen Belegschaft zur Verfügung stehen. Darunter fällt z. B. auch der Fußball- oder Tennisplatz auf dem Firmengelände. Steuerpflichtig ist es hingegen, wenn der Arbeitgeber z. B. Tennis- oder Squashplätze extern anmietet und einzelne Arbeitnehmer dort kostenfrei spielen (Hinweis 19.3 LStH).

Erstattung externer Kosten sind nicht steuerbegünstigt

Sonderfall: „Gesunde Mahlzeiten“ in der Betriebskantine

Arbeitgeber können den Steuerfreibetrag auch für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von „gesunden Mahlzeiten“ in der Betriebskantine verwenden. Dabei ist der geldwerte Vorteil für jede Mahlzeit dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell zuzurechnen. Eine Durchschnittsberechnung ist nicht zulässig.

Gesundes Kantinenessen muss nach §§ 20, 20a SGB V bescheinigt sein

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer nimmt an 220 Arbeitstagen ein „gesundes Mittagessen“ im Sinne der §§ 20, 20a SGB V in der Betriebskantine ein und zahlt dafür jeweils 1 Euro:

Sachbezugswert für ein Mittagessen	3,17 Euro
./. Eigenanteil des Arbeitnehmers	1,00 Euro
Geldwerter Vorteil je Mittagessen	2,17 Euro
Geldwerter Vorteil gesamt (2,17 Euro x 220 Arbeitstage)	477,40 Euro

Der Vorteil liegt unter 500 Euro und ist damit steuer- und sozialversicherungsfrei.

Umsatzsteuerliche Behandlung

Der Lohnsteuerfreibetrag von 500 Euro gilt nicht für die Umsatzsteuer. Umsatzsteuerlich müssen Arbeitgeber bei Gesundheitsleistungen zwei Bereiche unterscheiden:

1. Steuerfreie Leistungen im Rahmen des § 3 Nr. 34 EStG

Leistungen zur Aufrechterhaltung der Gesundheit ohne konkreten Bezug zur Linderung oder Heilung von Krankheiten unterliegen grundsätzlich der Umsatzsteuer. Bezieht der Arbeitgeber eine Gesundheitsleistung für den Arbeitnehmer von einem externen Dienstleister, steht zum Bezugszeitpunkt die private Verwendung meist schon fest. Dann hat der Arbeitgeber von vornherein keinen Vorsteuerabzug und muss die unentgeltliche Wertabgabe an den Arbeitnehmer nicht versteuern (Abschn. 15.15 Umsatzsteueranwendungserlass [UStAE]).

Grundsatz:
Keine Vorsteuer,
keine Umsatzsteuer

■ Beispiel

Arbeitgeber A beauftragt den externen Dienstleister D, Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung für seine 50 Mitarbeiter durchzuführen. Die Kosten hierfür betragen 10.000 Euro zzgl. 1.900 Euro Umsatzsteuer.

Die Kurse sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, da die Aufwendungen je Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 500 Euro ($11.900 \text{ Euro} : 50 = 238 \text{ Euro}$) nicht übersteigen. Die Kurse werden für den privaten Bedarf der Arbeitnehmer und nicht aufgrund eigenbetrieblicher Interessen erbracht. Die Verwendungsabsicht steht beim Leistungsbezug fest, die 1.900 Euro sind nicht als Vorsteuer abziehbar. A muss auf die unentgeltliche Leistung an seine Mitarbeiter keine Umsatzsteuer abführen.

Stellt sich erst nach Inanspruchnahme eines Vorsteuerabzugs heraus, dass die Maßnahme zur Befriedigung des privaten Bedarfs der Arbeitnehmer dient, erbringt der Arbeitgeber eine umsatzsteuerpflichtige Leistung gegenüber seinen Arbeitnehmern. Da die Leistungen in der Regel nicht aufgrund betrieblicher Erfordernisse erbracht werden, gelten die beim Arbeitgeber verursachten Kosten als (Mindest-)Bemessungsgrundlage (§ 10 Abs. 5 UStG).

2. Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse

Überlagert das überwiegende Arbeitgeberinteresse der Gesundheitsmaßnahme die Befriedigung des privaten Bedarfs der Arbeitnehmer, ist die Leistung nicht steuerbar bei gleichzeitigem Vorsteuerabzug. Erhält der Arbeitgeber von der Krankenkasse oder einem anderen Kostenträger einen Zuschuss, ist dieser der Umsatzsteuer zu unterwerfen. Es handelt sich hierbei um eine Entgeltzahlung von dritter Seite. Eine Anwendung der Mindestbemessungsgrundlage kommt nicht in Betracht (Abschn. 10.7 Abs. 2 UStAE).

Wichtig | Arbeitgeber können sich nur auf ein überwiegend betriebliches Interesse berufen, wenn sie nachweisen, dass die Maßnahme zu einem deutlichen Rückgang des Krankheitsstands im Betrieb geführt hat.

■ Beispiel

Im Unternehmen U werden spezielle Rückenurse für die Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen durch einen Physiotherapeuten durchgeführt. Die ordnungsgemäße Rechnung über 10.000 Euro weist 1.900 Euro Umsatzsteuer aus. Die Krankenkasse zahlt einen Zuschuss von 5.000 Euro. Die teilnehmenden Arbeitnehmer sind seit der Maßnahme weitaus weniger krank als vorher.

Die Dienstleistung liegt im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers. Die Vorsteuer in Höhe von 1.900 Euro ist abziehbar, eine unentgeltliche Wertabgabe ist nicht vorzunehmen. Der Zuschuss der Krankenkasse unterliegt als Entgelt von dritter Seite der Umsatzbesteuerung. Bemessungsgrundlage ist das um die Umsatzsteuer reduzierte Entgelt in Höhe von 4.201,68 Euro ($5.000 \text{ Euro} : 1,19$). Eine Anwendung der Mindestbemessungsgrundlage ist nicht vorzunehmen. Es ist Umsatzsteuer in Höhe von 798,32 Euro ($19 \% \text{ auf } 4.201,68 \text{ Euro}$) abzuführen.

**Wurde Vorsteuer
abgezogen, entsteht
Umsatzsteuer**

**Vorsteuerabzug,
bei Rückgang der
Krankheitsstände**

Übersicht: Steuerbegünstigte Gesundheitsmaßnahmen

Damit Sie alles im Blick haben, erhalten Sie eine alphabetische Übersicht über die in der Praxis häufigsten steuerbegünstigten Gesundheitsmaßnahmen zum Download auf lgp.iww.de → Abruf-Nr. 45003522.



DOWNLOAD
Checkliste von A bis Z
auf lgp.iww.de