

„Jahressteuergesetz 2009“

Gesundheitsförderung – neuer Freibetrag eröffnet Arbeitgebern zusätzliche Möglichkeiten

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht, Dreieich

Mit dem „Jahressteuergesetz 2009“ soll die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt werden. Leistungen des Arbeitgebers, die den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern, können künftig bis zu einem Betrag von 500 Euro grundsätzlich von der Steuer freigestellt werden. Der neue Freibetrag (§ 3 Nr. 34 EStG) soll rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft treten (Gesetzesentwurf, Abruf-Nr. 082003).

500 Euro pro Arbeitnehmer jährlich steuerfrei

Bisheriger Streitpunkt: „eigenbetriebliches Interesse“

Viele Arbeitgeber versuchen seit Jahren, Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und so Ausfallzeiten zu verringern. Die Finanzämter sahen diese Ausgaben bisher nicht im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und verlangten, dass solche Leistungen in voller Höhe als geldwerter Vorteil zu versteuern sind. Mit der Folge, dass hierauf auch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Dieser Verwaltungsauffassung ist der BFH schon mehrfach entgegengetreten:

BFH hat bereits gegen Finanzverwaltung entschieden

- Er hat festgestellt, dass die Kostenübernahme des Arbeitgebers für ein Rückentrainingsprogramm seiner Arbeitnehmer keine Entlohnung für die Beschäftigung darstellt, sondern aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse erfolgt. Denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und den Arbeitsablauf günstig zu gestalten (Beschluss vom 4.7.2007, Az: VI B 78/06; Abruf-Nr. 073412; Ausgabe 12/2007, Seite 199).
- Auch Massagen für Mitarbeiter hat er ähnlich beurteilt: Eine Firma hatte auf eigene Kosten einen Masseur beauftragt, die an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter zu massieren. Damit sollten Rücken- und Nackenleiden vorgebeugt und so Krankheitstage vermieden werden. Auch in diesem Fall hatte der BFH ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse bejaht und einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil verneint (Urteil vom 30.5.2001, Az: VI R 177/99; Abruf-Nr. 083251).

Neuer Freibetrag dient der Vereinfachung

Mit dem neuen Freibetrag entfällt bei Aufwendungen bis 500 Euro pro Arbeitnehmer künftig die Prüfung, ob die Arbeitgeberleistung „im überwiegend betrieblichen Interesse“ liegt und damit steuer- und abgabenfrei ist.

Beachten Sie: Der Freibetrag gilt nur, wenn die Arbeitgeberleistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Gehaltsumwandlungen sind daher nicht begünstigt.

Zusätzlich zum Arbeitslohn

Welche Maßnahmen werden gefördert?

Die geförderten Maßnahmen müssen hinsichtlich Qualität und Zielsetzung den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V entsprechen. Damit fallen unter die Steuerbefreiungen insbesondere Leistungen, die im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen genannt sind. Den Leitfaden finden Sie unter der Abruf-Nr. 083252.

Maßnahmen im Sinne der §§ 20 und 20a SGB V begünstigt

Begünstigt sind Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese können in folgenden Bereichen erfolgen:

- Bewegungsgewohnheiten (Bewegungsmangel, arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparats)
- Ernährung (Mangelernährung, Übergewicht)
- Stressbewältigung und Entspannung
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, Reduzierung des Alkoholkonsums)

Einige Arbeitgeber hatten bisher bereits Maßnahmen bezahlt, die der Förderung des Nichtrauchens dienen, zum Beispiel Raucherentwöhnungskurse, Nikotinpflaster und -kaugummi, Akupunktur oder Tabletten. Da Raucherpausen in vielen Betrieben nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden, machen Raucher somit häufiger Pausen als Nichtraucher und erbringen weniger Leistung. Daher war man seitens der Arbeitgeber der Ansicht, dass solche Aufwendungen durchaus im eigenbetrieblichen Interesse liegen und diese Leistungen steuer- und abgabenfrei sein müssten.

Streitfall Raucherentwöhnung

Das FG Köln war allerdings der Ansicht, dass das Rauchen keine speziell arbeitsplatzbezogene Erscheinung, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem sei. Auch wenn die Raucherentwöhnungsmaßnahmen einen betrieblichen Vorteil in Form von verbesserten Abläufen bringen und dem Arbeitgeber Kosten sparen, stehe das persönliche Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der Erhaltung seiner Gesundheit im Vordergrund (Urteil vom 24.6.2004, Az: 2 K 3877/02; Abruf-Nr. 042373).

Unser Tipp: Aufgrund des neuen Freibetrags bleiben Arbeitgeberleistungen zur Raucherentwöhnung künftig steuer- und abgabenfrei, wenn sie pro Arbeitnehmer nicht mehr als 500 Euro im Jahr betragen.

Barzuwendungen

Begünstigt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden (zum Beispiel für entsprechende Kurse an Volkshochschulen oder Sportvereinen). Das dürfte vor allem Arbeitgebern mit wenigen Mitarbeitern entgegenkommen. Denn mangels Masse können diese in der Regel keine eigenen Maßnahmen anbieten, sondern sind auf externe Anbieter angewiesen.

Zuschüsse für externe Maßnahmen möglich ...

Wichtig: Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios sind allerdings nicht begünstigt.

... aber nicht für das Fitnessstudio

Ausgaben über 500 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer

Übersteigen die Aufwendungen des Arbeitgebers den Freibetrag, verbleibt es bei der bisherigen Regelung: Aufwendungen zur Gesundheitsförderung, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, bleiben steuerfrei.

Gemischt veranlasste Aufwendungen

Oft liegen die Aufwendungen des Arbeitgebers aber nicht nur im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, sondern auch im Interesse des Arbeitnehmers. Das FG Schleswig-Holstein hat deshalb jetzt erstmals eine Aufteilung der Kosten im Wege sachgerechter Schätzung zugelassen (Urteil vom 10.7.2007, Az: 5 K 369/02; Abruf-Nr. 082027; Ausgabe 9/2008, Seite 145).

FG schlägt sachgerechte Schätzung vor

Im Urteilsfall ging es um einen angestellten Fluglotsen, für den der Arbeitgeber die gesamten Kosten einer Regenerationskur übernommen hatte. Zum Kurprogramm gehörten ärztliche Untersuchungen, Fitnesstraining und Massagen. Das FG entschied, dass die Übernahme der Kosten sowohl durch das Arbeitsverhältnis als auch durch ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

Unser Tipp: Das Verfahren ist beim BFH unter dem Aktenzeichen VI R 7/08 anhängig. Entsprechende Bescheide sollten daher offen gehalten werden.

BFH muss noch entscheiden

Sachgerechte Schätzung

Für die Schätzung kann die BFH-Rechtsprechung zu gemischt veranlassten Reisen herangezogen werden (Urteil vom 18.8.2005, Az: VI R 32/03; Abruf-Nr. 053010). Danach sind für die Aufteilung die Kostenbestandteile abzutrennen, die sich leicht und eindeutig dem betriebsfunktionalen Bereich und dem privat veranlassten Bereich zuordnen lassen. Die verbleibenden Kosten sind im Wege sachgerechter Schätzung aufzuteilen, zum Beispiel im Verhältnis der Zeitanteile.

Analog der Rechtsprechung zu den Reisekosten

Arbeitgeber ist in der Nachweispflicht

Der Arbeitgeber ist in der Nachweispflicht. Er sollte daher darauf achten, dass eine detaillierte Rechnung für die gesundheitsfördernde Maßnahme direkt an ihn ausgestellt wird. Aus der Abrechnung sollte sich ergeben, welche Maßnahme für welchen Arbeitnehmer durchgeführt wurde.

Zusätzlich sollten bei Kursen, Seminaren und ähnlichen Veranstaltungen an denen mehrere Arbeitnehmer teilgenommen haben individuelle Teilnahmebescheinigungen auf den jeweiligen Arbeitnehmer ausgestellt und zu den Lohnabrechnungsunterlagen genommen werden. Dies gilt insbesondere bei externen Veranstaltungen.

Wichtig: Barzuschüsse an die Mitarbeiter sollten nur gegen Vorlage entsprechender Belege (Nachweis der Kursgebühr, Rechnung, Teilnehmerbescheinigung) erfolgen.

Barzuschüsse nur gegen Belege