

Einkommensteuer

Gesundheitsförderung – neuer Freibetrag für Arbeitgeber-Möglichkeiten

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht, Dreieich

500 Euro pro Arbeitnehmer jährlich steuerfrei

Mit dem Jahressteuergesetz 2009 ist u.a. auch die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt worden. Denn Leistungen des Arbeitgebers, die den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern, können nun bis zu einem Betrag von 500 Euro je Arbeitnehmer und Jahr grundsätzlich von der Steuer freigestellt werden. Dieser neue Freibetrag nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz ist rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten.

BFH hat bereits gegen Finanzverwaltung entschieden

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 waren. Dieser Verwaltungsauffassung ist der Bundesfinanzhof (BFH) schon mehrfach entgegengetreten:

- Der BFH hat festgestellt, dass die Kostenübernahme des Arbeitgebers für ein Rückentrainingsprogramm seiner Arbeitnehmer keine Entlohnung für die Beschäftigung darstellt, sondern aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse erfolgt (Beschluss vom 4.7.2007, Az: VI B 78/06, Abruf-Nr: 073412). Denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und den Arbeitsablauf günstig zu gestalten.
- Auch Massagen für Mitarbeiter hat der BFH ähnlich beurteilt (Urteil vom 30.5.2001, Az: VI R 177/99, Abruf-Nr: 083251): 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 hatten die Richter ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse bejaht und einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil verneint.

Neuer Freibetrag dient der Vereinfachung

Mit dem neuen Freibetrag entfällt bei jährlichen Aufwendungen bis 500 Euro pro Arbeitnehmer künftig die Prüfung, ob die Arbeitgeberleistung „im überwiegend betrieblichen Interesse“ liegt und damit steuer- und sozialversicherungsfrei 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 Sozialgesetzbuch (SGB) V entsprechen.

**Maßnahmen nach
§§ 20, 20a SGB V**

Katalogmaßnahmen

Das sind insbesondere Leistungen, die im sogenannten Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen genannt sind (Leitfaden unter www.iwww.de, Abruf-Nr: 083252, oder bei den Krankenkassen erhältlich). Begünstigt sind Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese können in den folgenden Bereichen erfolgen:

**Präventions-
leitfaden der
Krankenkassen**

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

Streitfall Raucherentwöhnung

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.

**Eigenbetriebliches
oder persönliches
Interesse?**

Das Finanzgericht (FG) Köln war allerdings der Ansicht, dass das Rauchen keine speziell arbeitsplatzbezogene Erscheinung, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem sei (Urteil vom 24.6.2004, Az: 2 K 3877/02, Abruf-Nr: 042373). 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.

Praxistipp: Durch den neuen Freibetrag bleiben Arbeitgeberleistungen zur Raucherentwöhnung unabhängig von diesem Streit künftig steuer- und abgabenfrei, wenn sie pro Arbeitnehmer nicht mehr als 500 Euro im Jahr betragen.

Zuschüsse für externe Maßnahmen möglich

Barzuwendungen

Begünstigt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden (zum Beispiel für 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 durchführen, sondern sind auf externe Berater oder Therapeuten angewiesen.

Wichtig: Die Übernahme oder die Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios durch den Arbeitgeber für die Mitgliedschaft seiner Mitarbeiter sind allerdings nicht begünstigt.

Gemischt veranlasste Aufwendungen

Sachgerechte Schätzung

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, Revision beim BFH, Az: VI R 7/08).

Analog der Rechtsprechung zu Reisekosten

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 Zeiteile.

Arbeitgeber ist in der Nachweispflicht

Detaillierte Rechnung für den Arbeitgeber

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.

Barzuschüsse nur gegen Belege

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