

# **Steuerfrei die Gesundheit der Mitarbeiter fördern - gesetzliche Vorgaben und Rahmenbedingungen**



Ursula Hackelsberger, Steuerabteilung BASF SE

27. September 2018

# Agenda

## I. Arbeitslohn

- Begriff
- Steuerbefreiungen
- Lohnsteuerermittlung

## II. Aufgaben des Arbeitgebers

# Arbeitslohn - Begriff

## Steuerpflichtige Zuwendungen an Arbeitnehmer?

1. Prüfschritt

aus überwiegend eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers

nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig;

2. Prüfschritt

Arbeitslohn  
(in Geld oder Geldeswert)

steuerpflichtig  
(Individual- oder Pauschalversteuerung)

ggf. ganz oder teilweise steuerfrei

Wichtig:

Bar- oder Sachlohn?

Zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn gewährt?

# Arbeitslohn - Begriff

Einnahmen aus nicht selbständiger Arbeit

= **alle** Güter in Geld oder Geldeswert (Dienstleistungen, Waren, sonstige nicht in Geld bestehende Vorteile), die im Rahmen eines Dienstverhältnisses zufließen.

= die Gegenleistung für die individuelle Arbeitskraft.

Unerheblich, ob

- ✓ Bezeichnung der Zuwendung („Geschenk“),
- ✓ einmalige oder laufende Leistungen,
- ✓ freiwillig („Trinkgeld“) oder Rechtsanspruch,
- ✓ für ein aktives, früheres oder zukünftiges Dienstverhältnis geleistet wird („z. B. für Rentner“)
- ✓ die Zuwendungen durch den Arbeitgeber oder einen Dritten erfolgt.

Beachte:

Übernimmt der Arbeitgeber Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers, so liegt dies zusätzlich als Arbeitslohn zu berücksichtigen!

Das gilt auch für Werbungskostenersatz des Arbeitnehmers, z.B. Übernahme Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte

# Arbeitslohn

## Beispiele

- Überlassung von Dienstwagen zur Privatnutzung
- Übernahme von Bußgeldern
- Vorteile aus Vereinbarungen mit Lieferanten
- Teilnahme an Reisen mit Vergnügungscharakter („incentive“) bzw. an Veranstaltungen mit Vergnügungsanteilen
- Gewährung von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung
- Verbilligte Mahlzeiten, Wohnungen etc.
- Belohnungssessen
- Eintrittskarten (Kino, Fußball, Konzert etc.)

# Kein Arbeitslohn

## Beispiele

- Aufmerksamkeiten, Sachzuwendung bis 60 € brutto aus besonderem persönlichen Anlass, z.B. Geburtstag
- 2 Betriebsveranstaltungen p.a., Freibetrag i H v 110 € brutto
- Unentgeltliche Überlassung von Arbeitsmitteln zur beruflichen Nutzung (z.B. höhenverstellbare, rüchenschonende Schreibtische)
- Gesetzliche vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Überlassung von typischer Berufskleidung („Blaumann“)
- Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistungen

Grund:

Leistungen im ***überwiegend eigenbetrieblichen Interesse*** des Arbeitgebers

# Arbeitslohn

## Steuerbefreiung für Gesundheitsförderung

- ✓ bis zu **500 €** pro Arbeitnehmer pro Jahr (Bar- und Sachleistungen)

**Aber:** nur für Maßnahmen i S v §§ 20, 20b SGB V („Leitfaden Prävention“) wird von vielen Finanzverwaltungen eng ausgelegt: in Diskussion: Zertifizierung, z.B. durch Krankenkasse. z.B. spezifische Gesundheitskurse,

**Also nicht** für z.B. Übernahme von allgemeinen Fitnessstudiogebühren und Gebühren für Sportvereine etc. ggf. Anwendung der 44€ Freigrenze

Vorschrift dient der Vereinfachung und der Vermeidung von Abgrenzungsproblemen bzgl. des „eigenbetrieblichen“ Interesses

- ✓ Keine Entgeltumwandlung möglich („Leistung on top – nicht anstatt“)

# Arbeitslohn

## Steuerbefreiungen im Rahmen der „Work life balance“

- ✓ Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers für Betreuungen
  - Generelle Beratung und Vermittlung für Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch Dienstleister
  - bis zu 600 € für Betreuung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr durch Dienstleister, wenn Betreuung kurzfristig aus zwingenden beruflichen Gründen zu außergewöhnlichen Dienstzeiten notwendig ist (keine Ferienbetreuung)
  
- ✓ Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers für Kindergärten
  - Unterbringen und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen

Beachte: zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn:  
In beiden Fällen keine Entgeltumwandlung möglich!



# Arbeitslohn

## sonstige Steuerbefreiungen

- ✓ Freibetrag bis **1.080 €/Jahr (Rabattfreibetrag)**
  - nur für Waren oder Dienstleistungen die vom AG nicht überwiegend für den Bedarf seiner AN angeboten werden, z. B. Hausrund einer Brauerei oder „Jahreswagen“ in der Automobilindustrie
  - Preisabschlag von 4 % auf Endpreis am Abgabeort
  - Keine zusätzliche Anwendung der 44 €-Freigrenze
  - Aber: I d R umsatzsteuerpflichtig
  
- ✓ Freigrenze bis zu **44 €/Monat**,
  - nur für Sachzuwendungen, nicht für Barlohn
  - Ortsüblicher Endpreis abzgl. 4 % oder günstigerer Marktpreis
  - Aber: I d R umsatzsteuerpflichtig
  - Aber: Grenze, kein Freibetrag (muss auf Mitarbeitererebene geprüft werden, bei Überschreitung Steuerpflicht)

# Arbeitslohn

## Lohnsteuerermittlung

- Grundsatz: **Individualversteuerung**
  - Persönlicher Steuersatz (Steuerklasse, Soli, Kirchensteuer) maßgebend,
  - Sozialversicherungspflicht bis zur Beitragsbemessungsgrenze
  
- Für zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Sachzuwendungen
  - Auf Antrag kann Arbeitgeber **Pauschalversteuerung** nach **§ 37b EStG** mit 30 % ESt zzgl. Soli und ggf. KiSt, i.d.R. auch Umsatzsteuer durchführen
    - schuldet dann die Steuern/Sozialversicherung etc.,; sind jedoch auf den Arbeitnehmer abwälzbar
    - Einheitliche Anwendung für alle Sachzuwendungen an alle Arbeitnehmer bis zu max.10.000 € brutto/Jahr
    - zusätzlich SV-pflichtig
  - Für Arbeitnehmer abgeltende Wirkung (keine Erhöhung des persönlichen Steuersatzes)
  
- Versteuerung mit **gesetzlichem** Nettosteuersatz von **25 %**
  - Auf Antrag Arbeitgeber:
    - Mahlzeiten an Arbeitnehmer, Betriebsveranstaltungen, Erholungsbeihilfen (bis 156 €/AN), Verpflegungsmehraufwand und Übereignung von Handy, PC, (→ private Nutzung ist steuerfrei nach § 3 Nr. 45 EStG)
    - Beförderung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 15 %
    - SV-frei

# Arbeitslohn

## Lohnsteuerermittlung

- Für größere Anzahl von Fällen und bis max. 1.000 € je Arbeitnehmer Versteuerung mit **ermitteltem** pauschalem **Nettosteuersatz** (sonstige Bezüge z.B. Urlaubsgeld)
  - Auf Antrag und nur mit Genehmigung Finanzamt
  - Ggf. SV-pflichtig, § 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV, AG schuldet die Steuern

Beachte:

**Sachzuwendungen** unterliegen in der Regel der **Umsatzsteuer**:

Unterscheidung zwischen Arbeitslohn in Geld oder in Geldeswert ist erforderlich

# Aufgaben des Arbeitgebers (Unternehmen, Einzelperson, Verband, Kommune, etc.)

- Ermittlung und Abführung von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitnehmer
- Ermittlung und Abführung der AG-Sozialversicherungsbeiträge
- Umsatzsteuerliche Behandlung der Zuwendungen:
  - Vorsteuerabzug für erworbene Dienstleistungen und Waren prüfen
  - ggf. Ausgangsumsatzsteuer ermitteln und abführen
- Alle Aufwendungen des Arbeitgebers (inkl. Steuern u. Abgaben) für Arbeitnehmer sind grundsätzlich als Betriebsausgaben abzugsfähig und mindern die Steuerbelastung (Körperschaft- u. Gewerbesteuer).

# Aufgaben des Arbeitgebers (Unternehmen, Einzelperson, Verband, Kommune, etc.)

- Erfüllung von Aufzeichnungspflichten, z. B.
  - Individuelles Lohnkonto,
  - Finanzbuchhaltung (Erfassung auf speziellen Konten, z.B. Gästebewirtungskonto)
- Erfüllung von Datenübermittlungspflichten, z. B.
  - Lohnsteuerbescheinigung
- Erfüllung von Steuererklärungspflichten, z. B.
  - Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen
  - Körperschaft- und Gewerbesteuererklärungen

Fazit:

Arbeitgeber ist letztendlich für die steuerliche Behandlung der einzelnen Sachverhalte verantwortlich (Haftung)!

## Beispiel

Die voll vorsteuerabzugsberechtigte Firma X-GmbH veranstaltet ein Gesundheitsseminar für die Mitarbeiter. Das Seminar kostet 3.000 € zzgl. 570 € USt.

An dem Seminar nehmen 10 Arbeitnehmer der X-GmbH teil. Es liegt kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor. Das Seminar genügt den Anforderungen des §§20, 20b des 5. SGB.

### **Lösung:**

*Die Zuwendungen stellen Arbeitslohn dar, der jedem einzelnen Arbeitnehmer zuzurechnen ist:  $3.570 \text{ €} / 10 = 357 \text{ €}$ . Die Vorteile sind jedoch bis zu einem Betrag von 500€ pro Arbeitnehmer im Kalenderjahr steuerfrei, so dass weder LSt noch SV-Beiträge abzuführen sind.*

*X-GmbH kann die Vorsteuer in Höhe von 570 € abziehen, hat jedoch in gleicher Höhe eine USt abzuführen. Der verbleibende Aufwand von 3.570 € ist als Betriebsausgaben bei der Ermittlung der Körperschaft- und Gewerbesteuer zu berücksichtigen.*

*Bei einer geschätzten Steuerbelastung von 30 % ergibt sich somit eine Steuerminderung von 1.071 €. Die Gesamtbelastung für die X-GmbH beträgt letztendlich  $3.570 \text{ €} \cdot 1.071 \text{ €} = 2.499 \text{ €}$ .*



We create chemistry

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Fall „*Sensibilisierungswoche*“

Firma A hat für alle Mitarbeiter ein einwöchiges Einführungsseminar zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil finanziert.

Ziel der Firma A ist es die Beschäftigungsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation der auf Grund der demografischen Entwicklung zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten.

Die Kosten betragen 1.300 € pro Mitarbeiter, die Krankenkassen erstatten davon 400 €.

Wie ist der Sachverhalt steuerlich zu behandeln?



# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Lösung:

Entscheidend ist die Frage, ob es sich hier um Aufwendungen des Arbeitgebers in ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse handelt.

Das FG Düsseldorf hat dies verneint und (steuerpflichtigen) Arbeitslohn angenommen, da die allgemeine Gesundheitsfürsorge zwar auch im Interesse des Arbeitgebers liegt, aber zuvorderst im persönlichen Interesse des Arbeitnehmers, so dass dessen Interesse nicht untergeordnet war (Urteil vom 18.4.2013 – 16 K 922/12L).

In Höhe der Aufwendungen des Arbeitgebers (900 €) liegt Arbeitslohn vor, der jedoch nach § 3 Nr. 34 EStG zu 500 € steuerfrei ist. Der darüber hinausgehende Betrag von 400 € ist steuerpflichtig.

Möglichkeiten der Lohnversteuerung:

- individuelle Versteuerung über LSt-Karte (AN trägt die Steuern)
- AG beantragt Pauschalversteuerung nach § 37b EStG (soweit Sachleistungen gewährt wurden) = Nettosteuersatz von 30 %
- AG beantragt die Ermittlung eines Pauschalsteuersatzes für einen einheitlichen Nettosteuersatz nach § 40 Abs. 1 EStG
- Freibeträge (Rabattfreibetrag, 44 € Freigrenze) kommen nicht in Betracht

Die Maßnahme und die Beträge sind in den Lohnkonten aufzuzeichnen, § 4 LStDV, soweit keine Anwendung von § 37b EStG erfolgt.

Wurden Sachleistungen gewährt, unterliegen diese in der Regel der Umsatzsteuer (Anmeldung und Abführung USt durch AG).

Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Fall „*Gesundheits-Check*“

Firma B verpflichtet ihre leitenden Angestellten (rund 600 Personen) in einem Zwei-Jahres-Turnus zur kostenlosen Teilnahme an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen. Die Untersuchungen werden durch von B ausgesuchten Ärzten durchgeführt und dienen der Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen sowie der Krebsvorsorge, da der Unternehmensleitung von B die Gesundheit der „Leitenden“ am Herzen liege.

Wie ist der Sachverhalt steuerlich zu behandeln?

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Lösung:

Entscheidend ist auch hier die Frage, ob es sich um Aufwendungen des Arbeitgebers in ganz überwiegendem eigenbetrieblichen Interesse handelt.

Das FG Düsseldorf hat in diesem **keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn** angenommen, weil diese Leistungen im **überwiegend eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegen, da dieser damit einen krankheitsbedingten Ausfall seiner leitenden Mitarbeiter, die nur schwerer zu ersetzen sind als andere Mitarbeiter, vermieden werden soll (Urteil vom 30.09.2009 – 15 K 2727/08L, so auch BFH v. 11.3.2010 – VI R 7/08, BStBl 2010 II S. 763).

Die Maßnahmen sind nicht steuerpflichtig. Eine lohnsteuerliche Erfassung im Lohnkonto der einzelnen Mitarbeiter braucht nicht zu erfolgen.

Zur **Dokumentation** im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung sind jedoch die Teilnehmerlisten, Untersuchungszeitpunkt, sowie die Auswahlkriterien aufzubewahren. Nicht erforderlich ist, dass der AG die detaillierten Ergebnisse kennt.

Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben zu berücksichtigen.

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Weitere Hinweise zu „Check-up-Maßnahmen“:

- Kein Arbeitslohn liegt auch vor, wenn die Maßnahmen krankenversicherten Arbeitnehmern angeboten werden und diese selbst nichts dafür hätten aufwenden müssen
- Übernahme der Kosten von **Chefarztbehandlung** sind steuerpflichtiger Arbeitslohn
- Übernahme der Kosten für die Unterbringung in einem **Einbettzimmer** im Krankenhaus für einen leitenden Mitarbeiter, damit dieser ungestört arbeiten kann, sind jedoch kein Arbeitslohn, da im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des AG
- Übernahme von **Kurkosten** ist grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Fall „*Raucherentwöhnung*“

Firma C bietet allen Mitarbeitern Maßnahmen zur nachhaltigen Raucherentwöhnung an. Hierbei handelt es sich um Raucherentwöhnungskurse, Nikotinpflaster/-kaugummis, Akupunktur, Tabletten sowie Unterstützung durch einen Paten.

Ziel des Arbeitgebers ist es die Beschäftigungsfähigkeit und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten und zu steigern. Die Kosten betragen 1.000 € pro Mitarbeiter.

Wie ist der Sachverhalt steuerlich zu behandeln?

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Lösung:

Entscheidend ist die Frage, ob es sich hier um Aufwendungen des Arbeitgebers in ganz überwiegendem eigenbetrieblichen Interesse handelt.

Das FG Köln hat dies verneint und steuerpflichtigen Arbeitslohn angenommen, da die allgemeine Gesundheitsfürsorge zwar auch im Interesse des Arbeitgebers liegt, aber zuvorderst im persönlichen Interesse des Arbeitnehmers, so dass dessen Interesse nicht untergeordnet war (Urteil vom 24.06.2004 – 2 K 3877/02L).

In Höhe der Aufwendungen des Arbeitgebers (1000 €) liegt Arbeitslohn vor, der jedoch nach § 3 Nr. 34 EStG zu 500 € steuerfrei ist.

Der darüber hinausgehende Betrag von 500 € ist steuerpflichtig.

Möglichkeiten der Lohnversteuerung:

- AN trägt die Steuern individuell (Versteuerung über LSt-Karte)
- AG beantragt Pauschalversteuerung nach § 37b EStG (soweit Sachleistungen gewährt wurden) mit Nettosteuersatz von 30 %
- AG beantragt die Ermittlung eines Pauschalsteuersatzes nach § 40 Abs. 1 EStG
- Freibeträge nach § 8 Abs. 2 u. 3 EStG kommen nicht in Betracht

Die Maßnahme und die Beträge sind in den Lohnkonten aufzuzeichnen, § 4 LStDV, soweit keine Anwendung von § 37b EStG erfolgt.

Wurden Sachleistungen gewährt, unterliegen diese idR der Umsatzsteuer, so dass der AG die anmelden und abführen muss.

Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben zu berücksichtigen.

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Fall „*Rückenmassage*“

Firma D bietet allen ihren Angestellten kostenlose Massagen am Arbeitsplatz an. Die Untersuchungen werden durch von D ausgesuchten Physiotherapeuten durchgeführt und dienen der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit.

Wie ist der Sachverhalt steuerlich zu behandeln?

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Beispiele

## Lösung:

Entscheidend ist auch hier die Frage, ob es sich um Aufwendungen des Arbeitgebers in ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse handelt.

Der BFH hat entschieden, dass dann kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt, wenn mit den Massagen einer spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers vorgebeugt oder entgegen gewirkt werden soll.

Der Arbeitgeber muss jedoch noch nachweisen, dass er mit der Verabreichung der Massagen besonders wichtige betriebsfunktionale Zielsetzungen (z. B. die Minderung des Krankheitsstands der Bildschirmarbeitnehmer) verfolgt und die Massagen zur Erreichung dieses Zwecks besonders geeignet waren, BFH v. 30.05.2001 – VI R 177/99, BStBl 2001 II S. 671)

Das bedeutet für den vorliegenden Fall, dass soweit der Nachweise für einzelnen Arbeitnehmergruppen (z. B. Bildschirmarbeit) gelingt, kein Arbeitslohn vorliegt.

Bei allen anderen liegt Arbeitslohn vor, der soweit die Aufwendungen nicht mehr als 500 € / Jahr betragen nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei ist.

Ggf. Umsatzsteuerpflicht, soweit nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfreie Sachzuwendungen vorliegen. Die Aufwendungen sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.



# Vereinfachtes Berechnungsbeispiel

Firma X-GmbH, die zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt ist, wendet für ein nach § 3 Nr. 34 EStG steuerbegünstigtes Seminar einen Betrag von 10.000 € zzgl. 1.900 € USt auf. An dem Seminar haben 10 Arbeitnehmer teilgenommen. Es liegt kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor.

## **Lösung:**

*Die Zuwendungen stellen Arbeitslohn dar, der jedem einzelnen Arbeitnehmer zuzurechnen ist:  $11.900 \text{ €} / 10 = 1.190 \text{ €}$ . Die Vorteile sind nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu 500 € steuerfrei, so dass steuerpflichtiger Arbeitslohn in Höhe von 690 € verbleibt.*

*Hier bestehen folgende Möglichkeiten:*

- Versteuerung über LSt-Karte*
- ↪ Steuern werden vom AN getragen*
- Pauschalversteuerung nach § 37b EStG*
  - 30 % zzgl. Soli = 219 € Steuern, die durch den AG getragen werden*

# Vereinfachtes Berechnungsbeispiel

*Der AG kann die Vorsteuer in Höhe von 1.900 € abziehen, hat jedoch in gleicher Höhe eine USt abzuführen.*

## *a) Versteuerung über Lohnsteuerkarte:*

*Der verbleibende Aufwand von 11.900 € ist als Betriebsausgaben bei der Ermittlung der Körperschaft- und Gewerbesteuer zu berücksichtigen. Bei einer geschätzten Steuerbelastung von 30 % ergibt sich somit eine Steuerminderung von 3.570 €. Die Gesamtbelastung für den Arbeitgeber beträgt somit 11.900 € ./.*  
 $11.900 \text{ €} - 3.570 \text{ €} = 8.330 \text{ €}$ .

## *b) Pauschalversteuerung nach § 37b EStG:*

*Der verbleibende Aufwand von 11.900 € zzgl. Pauschalsteuern von 219 € x 10 Arbeitnehmer = 2.190 €, also 14.090 € ist als Betriebsausgaben bei der Ermittlung der Körperschaft- und Gewerbesteuer zu berücksichtigen. Bei einer geschätzten Steuerbelastung von 30 % ergibt sich somit eine Steuerminderung von 4.227 €. Die Gesamtbelastung für den Arbeitgeber beträgt somit 14.090 € ./.*  
 $14.090 \text{ €} - 4.227 \text{ €} = 9.863 \text{ €}$ .

**Beachte:** ggf. entstehen zusätzliche SV-Beiträge in beiden Fällen!!

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Hinweise

Der BFH hat entschieden, dass **Rückentraining**, das durch den AG kostenfrei angeboten wurde, steuerpflichtiger Arbeitslohn darstellt, BFH v. 30.05.2001 – VI R 177/99, BStBl 2001 II 763. Das FG Köln sah dies in zwei Fällen anders!

In solchen Fällen kommt dann der Freibetrag nach § 3 Nr. 34 EStG zum Tragen und vereinfacht die lohnsteuerliche Behandlung!

Ein FPZ-Rückentraining stellt jedoch eine Maßnahme im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse dar, so dass es auf die Qualifizierung als Gesundheitsvorsorgemaßnahme nach § 3 Nr. 34 EStG nicht ankommt.

# Steuerbegünstigte Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge – Hinweise

- Abgabe von „gesundem“ Kantinenessen; hier ist ein Nachweis/Bestätigung eines Sozialversicherungsträgers erforderlich, dass diese Maßnahme unter §§ 20, 20b SGB V fällt
- Gesundheits- und Aktivwochen
- Weitere Informationen ergeben sich aus dem Leitfaden Prävention der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen der auf den Internetseiten der Gesetzlichen Krankenversicherungen abrufbar ist.
  - Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes: Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stressbewältigung und Entspannung, Suchtmittelkonsum
  - Betriebliche Gesundheitsförderung: Arbeitsbedingte körperliche Belastungen, Betriebsverpflegung, psychosoziale Belastung und Stress, Suchtmittelkonsum

## Definition

### Zuwendungen in ganz überwiegendem eigenbetrieblichen Interesse

*liegen dann vor, wenn sich aus den Begleitumständen, wie z. B. Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seine besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und damit ein einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (BFH v. 24.09.2013 – BStBl 2014 II S. 124, H 19.3 „Allgemeines zum Arbeitslohnbegriff“ LStH).*

- Abgrenzungskriterien zum steuerpflichtigen Arbeitslohn!
- Abgrenzung wird durch Einführung von § 3 Nr. 34 EStG ggf. überflüssig

# Überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers - Betriebssport

- Ausstattung einer firmeninternen Sportgruppe (keine Förderung einer einzelnen Sportart wie z. B. Fußball oder Handball), sondern für regelmäßige Aktivitäten wie z. B. einen Lauftreff fallen unter § 3 Nr. 34 EStG

## Beachte:

Die Übernahme von Kosten für Platz- und Gerätemieten für das Betreiben von Mannschaftssportarten (Fußball, Handball) stellt nach Auffassung der Finanzverwaltung überhaupt kein Arbeitslohn dar!

Dies gilt jedoch nicht für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung von Tennis- oder Squashplätzen, Golfplätzen, Segelbooten, Reitpferde etc. Solche Vorteile sind immer steuerpflichtig (und auch nicht nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigt).

- Zuschüsse des Arbeitgebers an die Betriebssportgemeinschaft für die Anschaffung von Sportkleidung, wenn diese Eigentum der Betriebssportgemeinschaft bleibt und eine Nutzung außerhalb der betrieblichen Sportveranstaltungen ausgeschlossen ist, stellen keinen Arbeitslohn dar!

# Weitere Hinweise für den Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber sollte im Zweifel vorab die steuerliche Behandlung mit seinem Finanzamt klären – **Anrufungsauskunft § 42e EStG** (kostenfrei)
  - Vermeidung der Haftungsinanspruchnahme u. ggf. Nachzahlungszinsen
- Arbeitgeber hat in allen Fällen die **Nachweispflicht**, so dass auf eine ausreichende u. vollständige Dokumentation zu achten ist!
- Finanzamt prüft solche Maßnahmen im Rahmen von Lohnsteuer-außenprüfung (Betriebsvereinbarungen, Aushänge, AN-Informationen etc.)
- Ggf. weitere Verpflichtungen:
  - Sozialversicherungspflicht
  - Umsatzsteuer (Vorsteuerabzugsberechtigung)

# Weitere Hinweise für Arbeitnehmer

- Aufwendungen des Arbeitnehmers für Gesundheitsmaßnahmen sind grds. **nicht** im Rahmen seiner Steuererklärung berücksichtigungsfähig, § 12 Nr. 1 EStG
- Beiträge zu einer Betriebssportgemeinschaft / betriebliches Fitnessstudio stellen keine Werbungskosten dar und können steuerlich nicht berücksichtigt werden
- Krankheitskosten können als außergewöhnliche Belastung nach Abzug der zumutbaren Eigenbelastung steuermindernd geltend gemacht werden, § 33 EStG
- Kosten in Zusammenhang mit einer anerkannten Berufskrankheit stellen Werbungskosten dar, § 9 Abs. 1 EStG



