

## STEUERN

# Steuerfreiheit von Leistungen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit

Die Förderung der Mitarbeitergesundheit wird steuerlich begünstigt, § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG). Bis zu 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr kann ein Unternehmen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei für entsprechende Maßnahmen der Gesundheitsförderung zuwenden, ohne dass es zur Anrechnung eines geldwerten Vorteils bei dem Arbeitnehmer kommt.

Inhalt:

1. Allgemeines
2. Persönlicher Anwendungsbereich: Für wen gilt die Begünstigung?
3. Sachlicher Anwendungsbereich: Für was gilt die Begünstigung?

### 3.1. Primärprävention

### 3.2. Gesundheitsförderung im Betrieb

4. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers
5. Umsatzsteuerrechtliche Aspekte
6. Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Betrieb

## 1. Allgemeines

Die betriebliche Gesundheitsförderung findet zunehmendes Interesse, weil sie dazu dient, gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten vorzubeugen. Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können entweder durch den Arbeitgeber selbst veranlasst oder aber durch die Kostenübernahme für die Inanspruchnahme entsprechender externer Angebote gefördert werden.

Von der steuerlichen Begünstigung erfasst werden nur Leistungen, die zusätzlich zu der ohnehin bereits aufgrund des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Leistungen erbracht werden. Entgeltumwandlungen sind von der Regelung des § 3 Nr. 34 EStG daher ausgeschlossen. Das bedeutet, dass nicht ein Teil des ohnehin geschuldeten Entgelts zweckgebunden steuerfrei für Gesundheitsförderleistungen zugewendet werden kann.

Es werden Maßnahmen gefördert, die hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielrichtung den Anforderungen der §§ 20, 20a Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) genügen. Dies ist insbesondere bei Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes der Fall, wie

- Bewegungsprogrammen,
- Informationen zu gesunder Ernährung,
- Suchtprävention,
- Stressbewältigung.

Zu beachten ist, dass die Übernahme von Beiträgen für einen Sportverein oder für ein Fitnessstudio in der Regel nicht darunter fällt.

Weitere Informationen finden Sie auch auf der Seite des Bundesgesundheitsministeriums unter

<http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>

Bei der Förderung der Mitarbeitergesundheit im Rahmen des steuerfrei gewährten Betrags von bis zu 500 Euro jährlich handelt es sich um eine Vereinfachung und Pauschalierung, bei der die Prüfung, ob die Aufwendungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, entfällt.

Möchte ein Unternehmen mehr als 500 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr zur Verfügung stellen, ergeben sich daraus zwei mögliche Konsequenzen:

- Es erfolgt eine Prüfung, ob die Aufwendungen zur Gesundheitsförderung nachweislich im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen,

oder

- der die 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr übersteigende Betrag wird als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Letzteres ist der Fall, wenn die Leistungen des Arbeitgebers ausschließlich dem Mitarbeiter und nicht dem Betrieb zugutekommen. Bei dem steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr handelt es sich um einen Freibetrag und nicht um eine Freigrenze. Damit unterliegt lediglich der übersteigende Betrag und nicht die gesamte Aufwendung des Arbeitgebers der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Die Frage, ob Aufwendungen zur Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, ist für jede Einzelmaßnahme zu prüfen. Im ganz überwiegend betrieblichen Interesse erbrachte Leistungen werden vom Arbeitgeber nicht mit dem Ziel der Entlohnung gewährt und von dem

Arbeitnehmer nicht als Gegenleistung für seine Arbeit aufgefasst. Grundsätzlich liegt kein Arbeitslohn vor, wenn eine Zuwendung dem Arbeitgeber deutlich mehr Vorteile bringt als dem Arbeitnehmer. Dies ist der Fall, wenn sich der zugewendete Vorteil bei objektiver Würdigung aller Umstände des Einzelfalls nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung der betrieblichen Zielsetzung erweist.

Sind Aufwendungen von mehr als 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr angedacht, empfehlen wir vorab eine in Lohnsteuerfragen gebührenfreie Anrufungsauskunft nach § 42e Abs. 1 EStG bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einzuholen. So kann vorab die Frage geklärt werden, ob die Aufwendungen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse liegen.

2. Persönlicher Anwendungsbereich: Für wen gilt die Begünstigung?

Begünstigte der Regelung in § 3 Nr. 34 EStG sind alle Arbeitnehmer, einschließlich Geringverdiener und Gesellschafter-Geschäftsführer.

Steuerpflichtige mit anderen Einkunftsarten (z.B. Altersbezüge aus einem früheren Arbeitsverhältnis, Vergütung bei Werkverträgen) werden von der Regelung nicht erfasst.

3. Sachlicher Anwendungsbereich: Für was gilt die Begünstigung?

Gefördert werden können Maßnahmen, die den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V genügen. Welche Maßnahmen darunter fallen, kann dem [Präventionsleitfaden des GKV-Spitzenverbandes](#) entnommen werden.

3.1. Primärprävention

Zur Primärprävention des § 20 SGB V gehören Maßnahmen, die den allgemeinen Gesundheitszustand fördern sollen.

Beispielhaft genannt werden können in diesem Bereich:

- Kurse zu gesunder Ernährung und Ernährungsberatung (z.B. Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht),
- Stressvermeidung (z.B. Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- gesundheitsorientierte Bewegungsmaßnahmen (z.B. Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme)

Beispiel 1

*Der Arbeitgeber zahlt allen seinen Arbeitnehmern, die ihm die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio nachweisen, einen monatlichen Barzuschuss von 30 Euro.*

*Bewertung: Der Barzuschuss von monatlich 30 Euro für den allgemeinen Besuch des Fitnesscenters ist nach § 8 Abs. 1 EStG steuerpflichtig. Die Anwendung der Befreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG scheidet aus.*

Beispiel 2

*Der Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit einem Fitnesscenter zur Nutzung durch seine Arbeitnehmer ab. Monatlicher Preis: 40 Euro (brutto).*

*Bewertung: Es handelt sich um eine Sachzuwendung an den Arbeitnehmer. Für den allgemeinen Besuch des Fitnesscenters kommt die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 34 EStG nicht zur Anwendung. Möglich ist allerdings die Anwendung der 44 Euro - Freigrenze für Sachzuwendungen nach § 8 Abs. 2 EStG.*

Beispiel 3

*Der Arbeitgeber schließt mit einem Fitnesscenter einen Vertrag ab oder ändert einen bestehenden Vertrag. Es wird geregelt, dass die Arbeitnehmer **nur** an Maßnahmen teilnehmen dürfen, die den fachlichen Anforderungen des Präventionsleitfadens des GKV-Spitzenverbandes gerecht werden.*

*Bewertung: Die Sachzuwendung fällt unter die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG. Die 44 Euro - Freigrenze des § 8 Abs. 2 EStG für Sachzuwendungen kann anderweitig ausgeschöpft werden. Zum Nachweis für den Arbeitgeber bei Inanspruchnahme der Steuerfreiheit sollte sich aus dem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Fitnesscenter eindeutig ergeben, dass die Mitarbeiter nur begünstigte Leistungen beziehen dürfen.*

3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist in § 20a SGB V geregelt und zielt darauf ab, unter Beteiligung der Beschäftigten und Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer zu analysieren, Vorschläge zur Verbesserung zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. Hierunter fallen unter anderem:

- Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung (z.B. Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz),
- Führungskräfte- und Mitarbeitertraining zur Konfliktbewältigung (z.B. Umgang mit Mobbing, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung),
- Seminare zur Einschränkung des Suchtmittelkonsums (z.B. Raucherentwöhnung),
- die Einführung von gesunder Kantinenkost (z.B. Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),
- Informationen im Bereich arbeitsbedingter körperlicher Belastung (z.B. Seminare zum richtigen Heben und Transportieren von Lasten, Rückenschule bei Bildschirmarbeitsplätzen)

Beispiel 4

Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern mit Bildschirmarbeitsplatz im Sinne der Bildschirmarbeitsplatzverordnung die anteilige Kostenübernahme für Rückentrainingsprogramme an. Zunächst erfolgt eine ärztliche Untersuchung der Beschwerden, anschließend wird ein Trainingsplan ausgearbeitet. Nehmen die Arbeitnehmer regelmäßig an den Trainingseinheiten teil, übernimmt der Arbeitgeber 2/3 der Kosten.

*Bewertung:* Mit Beschluss vom 4.7.2007 hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die Übernahme der Kosten für **Rückentrainingsprogramme** durch den Arbeitgeber **keinen Arbeitslohn** darstellt, sondern dass der Arbeitgeber damit ganz überwiegend ein eigenbetriebliches Interesse verfolgt. In diesem Fall sind die Aufwendungen eines Arbeitgebers für Rückentrainingsprogramme nicht in die 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr einzurechnen, da sie nicht lohnsteuerbar sind. Gleiches gilt für Massagen, die Mitarbeitern mit Bildschirmarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber angeboten werden.

#### Beispiel 5

Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern die Teilnahme an einer sog. Sensibilisierungswoche mit Unterbringung in einem Hotel an. Den Arbeitnehmern sollen im Rahmen eines ganzheitlichen Personalentwicklungsprogramms grundlegende Erkenntnisse für einen gesunden Lebensstil vermittelt werden. Das ganzheitliche Personalentwicklungsprogramm dient dabei in erster Linie der Sicherstellung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers.

*Bewertung:* Derzeit ist dieser Fall beim BFH (Aktenzeichen: VI R 28/13) anhängig. Zu klären ist die Frage, ob dieses Angebot des Arbeitgebers Arbeitslohn darstellt, der in Höhe von 500 Euro gemäß § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei gewährt werden kann. Die Vorinstanz hatte dies bejaht.

Es können unter Umständen auch Maßnahmen unter die Steuerbegünstigung fallen, die nicht in dem Präventionsleitfaden des GKV-Spitzenverbandes aufgeführt sind. Um Konflikte mit der Finanzverwaltung zu der Frage, ob eine konkrete Maßnahme unter den Befreiungstatbestand des § 3 Nr. 34 EStG fällt, zu vermeiden, sollten Arbeitgeber unbedingt vorab eine in Lohnsteuerfragen gebührenfreie Anrufungsauskunft nach § 42e Abs. 1 EStG bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einholen.

#### 4. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Im Lohnkonto hat der Arbeitgeber die steuerfreien Bezüge aufzuzeichnen. Hiervon kann er nur dann absehen, wenn es das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag zulässt, die Aufzeichnungen nicht im Lohnkonto zu führen. Voraussetzung hierfür ist, dass es sich um Fälle von geringer Bedeutung handelt oder die Möglichkeit zur Nachprüfung in anderer Weise sichergestellt ist. Dies dürfte der Fall sein, wenn im Lohnkonto zumindest ein hinweisender Vermerk auf die lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Leistungen (ohne betragsmäßige Angabe) erfolgt.

Problematisch ist der Fall, wenn dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber Kosten für Leistungen externer Anbieter erstattet werden. Es stellt sich die Frage, welche Unterlagen zum Lohnkonto genommen werden müssen. Zu empfehlen ist die Zertifizierung des Anbieters der Maßnahme durch die Krankenkasse, eine Teilnahmebescheinigung des Kursleiters sowie die Frequentierungsliste der Kurseinheiten mit der Unterschrift des Kursleiters beizufügen.

#### 5. Umsatzsteuerrechtliche Aspekte

Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG zielt lediglich auf das Lohnsteuerrecht, nicht aber auf das Umsatzsteuerrecht ab.

Lässt der Arbeitgeber Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit durch einen externen Dienstleister durchführen, gilt umsatzsteuerlich folgendes:

- Aus der ordnungsgemäßen Rechnung eines externen Dienstleisters ist der Arbeitgeber zum Vorsteuerabzug berechtigt.
- Liegt die Maßnahme im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse und erhält der Arbeitgeber keinen Zuschuss von den Krankenkassen oder anderen Kostenträgern, muss er selbst keine Umsatzsteuer abführen, denn er erbringt gegenüber seinen Arbeitnehmern durch die Maßnahme keine Leistung. Es bleibt beim Vorsteuerabzug in voller Höhe. Der Arbeitgeber muss allerdings darlegen, dass die gesundheitsfördernde Sachleistung zu einem deutlichen Rückgang des Krankheitsstands in seinem Betrieb geführt hat.
- Liegt die Maßnahme im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, erhält der Arbeitgeber jedoch einen Zuschuss von den Krankenkassen oder anderen Kostenträgern, ist durch den Arbeitgeber auf den Zuschuss Umsatzsteuer zu entrichten, da es sich bei dem Zuschuss der Krankenkasse um eine Entgeltzahlung von dritter Seite handelt. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass die gesundheitsfördernde Sachleistung zu einem deutlichen Rückgang des Krankheitsstands in seinem Betrieb geführt hat.
- Handelt es sich bei der Maßnahme um eine Leistung, die überwiegend den Mitarbeitern zugutekommt (die Begünstigung des § 3 Nr. 34 EStG gilt), ist der Wert der gesamten Maßnahme für den Arbeitgeber umsatzsteuerpflichtig. In solchen Fällen erbringt der Arbeitgeber umsatzsteuerlich eine Leistung gegenüber seinen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber muss auf den gesamten Wert der Maßnahme Umsatzsteuer entrichten.

Auf Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer (Kostenübernahme, Kostenerstattung für externe Angebote) muss dieser keine Umsatzsteuer entrichten.

#### 6. Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Betrieb

Ansprechpartner für die Umsetzung entsprechender Pläne können sowohl die Sozialversicherungsträger (insbesondere die Krankenkassen) als auch private Dienstleister (Gesundheitszentren, Ernährungsberater, Institute für betriebliche Gesundheitsförderung etc.) sein.

Die Finanzverwaltung legt in ihrer bisherigen Praxis die Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 34 EStG arbeitgeberbezogen aus. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels im Laufe eines Jahres bedeutet dies, dass sich die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG auf das jeweilige Dienstverhältnis des Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres bezieht. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrages erfolgt nicht. Für dieses Vorgehen der Finanzverwaltung sprechen insbesondere praktische Erwägungen, da eine Eintragung der bereits gewährten Aufwendungen zur Gesundheitsförderung auf der Lohnsteuerbescheinigung nicht erfolgt. Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Kalenderjahres hätte der neue Arbeitgeber ansonsten die Pflicht, sich über die Höhe der im vorherigen Dienstverhältnis ausgeschöpften Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG Informationen zu verschaffen. Gleiches gilt für gleichzeitig

nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige IHK.

Trotz sorgfältiger Prüfung können wir für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernehmen. Bitte wenden Sie sich im Zweifelsfall an das für Sie zuständige Finanzamt bzw. die Sozialversicherungsträger.

Stand: Oktober 2014

---

<http://www.hk24.de>  
DOKUMENT-NR. 52421

---

## MEHR ZU DIESEM THEMA

### Downloads

- [Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes, Fassung vom 10. Dezember 2014](#)  
(PDF, 1.940 KB)  
(Dokument-Nr.: 118824)
- [GKV-Präventionsleitfaden vom 27.8.2010](#)  
(PDF, 1.108 KB)  
(Dokument-Nr.: 85404)
- [Präventionsleitfaden 2. Juni 2008](#)  
(PDF, 1.269 KB)  
(Dokument-Nr.: 54977)

### Externe Links

- [GKV Spitzenverband gesetzlicher Krankenkassen](http://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.pdf) (Link: [http://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention\\_selbsthilfe\\_beratung/praevention\\_und\\_betriebliche\\_gesundheitsfoerderung/leitfaden\\_praevention/leitfaden\\_praevention.pdf](http://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.pdf))
- [§ 3 Einkommensteuergesetz](http://bundesrecht.juris.de/estg/estg_3.html) (Link: [http://bundesrecht.juris.de/estg/estg\\_3.html](http://bundesrecht.juris.de/estg/estg_3.html))
- [§ 20 SGB V](http://bundesrecht.juris.de/sgb_5/sgb_5_20.html) (Link: [http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_5/sgb\\_5\\_20.html](http://bundesrecht.juris.de/sgb_5/sgb_5_20.html))
- [§ 20a SGB V](http://bundesrecht.juris.de/sgb_5/sgb_5_20a.html) (Link: [http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_5/sgb\\_5\\_20a.html](http://bundesrecht.juris.de/sgb_5/sgb_5_20a.html))
- [Verband der Ersatzkassen e.V. \(vdek\)](http://www.vdek.com/presse/Broschueren/index.htm) (Link: <http://www.vdek.com/presse/Broschueren/index.htm>)

---

## ANSPRECHPARTNER

### [Stephan Klatt-Wenderodt](#)

Telefon: 040 36138-352

Fax: 040 36138-325

[Stephan.KlattWenderodt@hk24.de](mailto:Stephan.KlattWenderodt@hk24.de)

---

© Handelskammer Hamburg.

Für die Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.