

Wohlbefinden mit Steuervorteil



VON TOBIAS GRAMBOW

Tobias Grambow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Kapitalgesellschaften, Stiftungen und Vereine sowie deren Organmitglieder in arbeits-, dienst- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten und er begleitet Tarifverhandlungen und Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen.
grambow@buse.de

Angesichts zunehmender Anforderung im beruflichen Alltag und der demografischen Entwicklung mit der damit einhergehenden Änderung der Altersstruktur in Unternehmen gewinnt die betriebliche Gesundheitsförderung steigende Bedeutung auch in der Sozialwirtschaft. Der Staat fördert diese Angebote durch steuerliche Maßnahmen.

Unternehmen der Sozialwirtschaft sind regelmäßig von Spenden und öffentlichen Mitteln abhängig. Die finanziellen Spielräume für (zusätzliche) Leistungen an die oftmals sehr engagierten Mitarbeitenden sind daher naturgemäß oft gering. Hinzu kommen die Grenzen, die das Gemeinnützigkeitsrecht den Unternehmen im Hinblick auf die Mittelverwendung setzt.

Umso mehr sollte an eine gezielte Förderung der Mitarbeitenden gedacht werden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Gesundheitsförderung der Kolleginnen und Kollegen. Ein gesunder Mitarbeitender fühlt sich wohl, ist effizient und das Unternehmen spart sich Belastungen durch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Bis zu 500 Euro im Jahr steuerfrei

Zunehmend erkennen Unternehmen diese Win-win-Situation und investieren in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Der Gesetzgeber fördert diese Entwicklung. So sieht § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) für bestimmte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Lohnsteuerfreiheit vor. Der Freibetrag liegt bei 500,- Euro im Kalenderjahr. Übersteigen die kalenderjährlichen Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung diesen Betrag, ist der übersteigen-

de Teil grundsätzlich nicht steuerprivilegiert. Soweit die Leistungen nach dem Einkommensteuergesetz lohnsteuerfrei sind, müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Die Steuerprivilegierung setzt weiter voraus, dass die Förderung zusätzlich zur bisherigen Vergütung gewährt wird. Der Mitarbeitende kann also nicht in den Genuss einer Steuerprivilegierung kommen, wenn der Förderung eine Kürzung der bisherigen Vergütung voranging. Das Gesetz spricht ausdrücklich von »zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn« erbrachten Leistungen.

Steuerprivilegierte Maßnahmen

Zudem muss es sich um Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung (nachfolgend zur sprachlichen Vereinfachung insgesamt »Gesundheitsförderung« genannt) handeln, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des SGB V genügen. Diese Vorschriften regeln Leistungen der Krankenkassen zur Prävention und Selbsthilfe sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das schränkt den Kreis der in Betracht kommenden Maßnahmen ein. Erfasst von der gesetzlichen Regelung sind beispielsweise:

- Angebote zur Verbesserung der Bewegungsgewohnheiten der Mitar-

beitenden (z. B. Gymnastikkurse, gemeinsame Laufveranstaltungen, gemeinsamer Frühsport)

- Linderung oder Vorbeugung bei körperlichen Belastungen (z. B. Massagen, Rückenschule, Seminare zur Vermeidung von körperlichen Schäden durch korrekte Sitzhaltung)
- Programme zur Stressbewältigung und Burn-out-Vorbeugung (z. B. Yoga und psychosoziale Programme)
- Förderung einer gesunden Ernährung (z. B. Seminare, Schulungen für Küchenpersonal, gemeinsame Kochkurse)
- Raucher- und Alkoholentwöhnungsprogramme

Größere Betriebe haben die (räumliche und finanzielle) Möglichkeit, Maßnahmen der Gesundheitsförderung betrieblich zu organisieren. Bevor die Geschäftsführung oder der Vorstand nun aber bestimmte Leistungen einführen oder anbieten, empfiehlt es sich, zunächst eine sorgfältige Analyse des Ist-Standes im Unternehmen vorzunehmen, beispielsweise Krankenstand, Unfallgefahrenanalyse, Probleme der Mitarbeitenden. Die positiven Ansätze der Gesundheitsförderung verpuffen, wenn sie an den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten vorbei gehen. Eine enge Einbindung der Beschäftigten und des Betriebsrats ist daher unerlässlich.

Nach der Analyse des Ist-Zustandes sollte ein Gesundheitskonzept erarbeitet werden und über sinnvolle Maßnahmen entschieden werden. So kann das Unternehmen beispielsweise einen Trainer engagieren, der ein- oder mehrmals

in der Woche bestimmte Sportkurse mit den denjenigen Mitarbeitenden durchführt, die den ganzen Tag ihre Tätigkeiten im Sitzen oder in gebeugter Haltung bei Patienten oder Bewohnern verrichten müssen. Denkbar ist auch die Organisation betrieblicher Anti-Stress-Seminare und Gesprächs- oder Therapiesitzungen zur Verarbeitung psychisch belastender Umstände (z. B. bei der Tätigkeit in einem Hospiz). Auch betriebliche Suchtentwöhnungsprogramme können je nach Notwendigkeit angeboten werden. Betriebe, die zwar die organisatorischen Kapazitäten für ein betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm, nicht aber über die räumlichen Ressourcen verfügen, können die geförderten Maßnahmen auch außerhalb des Betriebes stattfinden lassen, beispielsweise in Absprache mit einem benachbarten Sportverein oder einem Fitnesscenter.

Kleinere und mittlere Unternehmen haben zwar oftmals vergleichbare Notwendigkeiten einer betrieblichen Gesundheitsförderung, werden aber regelmäßig den finanziellen und organisatorischen Aufwand eines eigenen Programms nicht stemmen können. Das Einkommensteuergesetz sieht für solche Konstellationen die Übernahme oder Zuschussung für die Teilnahme an externen Programmen der Gesundheitsförderung. In diesen Fällen bucht der Mitarbeiter ein Angebot für eigene Rechnung (z. B. Rückenschule). Hierbei können aber schnell die Grenzen der steuerlich anerkannten Maßnahmen der Gesundheitsförderung überschritten werden. So genügt beispielsweise die Übernahme der Beiträge zu einem Fitnesscenter oder Sportverein oder der Kosten für Saunabesuche den gesetzlichen Vorgaben nicht. Erforderlich ist stets, dass es sich um gesundheitsfördernde Trainingsprogramme handeln; das kann ein bestimmter, gesundheitsfördernder Kurs sein, der vom Fitnesscenter oder einer Schwimmhalle angeboten wird.

Gesundheitsförderung durch Sachzuwendungen

Sind Maßnahmen, insbesondere Besuche in Fitnesscentern etc. nicht nach § 3 Nr. 34 EStG privilegiert, kann dennoch eine Lohnsteuerfreiheit vorliegen, einschließlich einer Sozialversicherungsfreiheit. Dem Arbeitgeber ist es gemäß

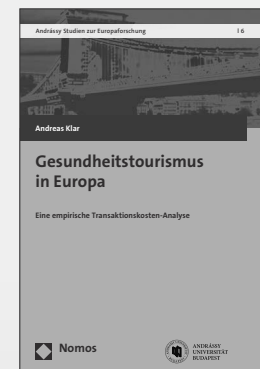
§ 8 Abs. 2 S. 9 EStG gestattet, seinen Mitarbeitern steuerfreie Sachleistungen durch die Ausgabe von Gutscheinen zuzuwenden.

Dabei ist jedoch zum einen sehr genau darauf zu achten, dass die monatliche Freigrenze von maximal 44,-Euro nicht überschritten wird; anderenfalls ist die gesamte Leistung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Zum anderen muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Mitarbeitenden ausschließlich einen Anspruch auf eine bestimmte Sachleistung haben; eine Auszahlung ohne Inanspruchnahme der Sachleistung darf nicht erfolgen, auch nicht ausnahmsweise.

Anders als bei der Gesundheitsförderung gemäß § 3 Nr. 34 EStG können Arbeitgeber und Mitarbeiter steuerlich unproblematisch vereinbaren, dass sich die monatliche Vergütung um die künftig gewährten Sachleistungen reduziert. ■

Praxistipp

So kann ein Beispiel für eine grundsätzlich zulässige und praktikable Sachleistung aussehen: Der Arbeitgeber gibt jedem Mitarbeitenden einen monatlichen Gutschein über 44,- Euro für den Besuch eines Fitnesscenters seiner Wahl. Gegen Vorlage eines Belegs, dass der Mitarbeitende die Mitgliedsbeiträge des Fitnesscenters gezahlt hat und auch tatsächlich dort war (sonst wäre die Leistung im Hinblick auf eine Gesundheitsförderung recht sinnlos), erhält er diese bis zu einem Höchstbetrag von 44,- Euro erstattet. Mitarbeiter, die von diesem Angebot keinen Gebrauch machen, erhalten keine Zahlung (in Anlehnung an BFH, Urteil vom 11.11.2010 - VI R 41/10, DStRE 2011, 276).



Gesundheitstourismus in Europa

Eine empirische Transaktionskosten-Analyse

Von Andreas Klar

2013, 287 S., brosch., 49,- €
ISBN 978-3-8487-0314-2

(Andrassy Studien zur Europaforschung, Bd. 6)

www.nomos-shop.de/20627



Nomos