

Gesundheitsförderung vom Arbeitgeber – total im Trend und steuerfrei

Gesundheitsbewusste Lebensführung als Ausgleich zu anspruchsvoller Arbeit und zum Abbau von Stress findet immer mehr Anhänger. Da trifft es sich gut, dass auch Unternehmen zur nachhaltigen Sicherung und Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern finanziell und steuerfrei beitragen können. Bereits seit dem 01.01.2009 ist die Förderung der Mitarbeitergesundheit möglich.

Gesetzliche Grundlagen für die betriebliche Gesundheitsförderung

Im Einkommensteuergesetz (EStG) sind die Voraussetzungen geregelt, unter denen steuerfrei Zuwendungen an die Arbeitnehmer erfolgen dürfen. Da heißt es u. a., dass die Leistungen des Arbeitgebers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen und dass sie zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes beizutragen haben. Außerdem werden gewisse Anforderungen an Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit gestellt, wie im Sozialgesetzbuch (SGB) gefordert. Zu beachten ist, dass Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, ausdrücklich nicht steuerfrei sind. Stimmen jedoch die Voraussetzungen, dann kann sich der Arbeitnehmer über einen Freibetrag von 500 Euro jährlich freuen, der für die Gesundheitsförderung und -erhaltung zur Verfügung steht. Wird der Freibetrag überschritten, ist nur der den Freibetrag übersteigende Anteil der Lohnsteuer und Sozialversicherung zu unterwerfen.

Wer kann von den steuerfreien Leistungen profitieren?

Begünstigt sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer. Dazu zählen geringfügig oder kurzzeitig Beschäftigte ebenso wie Gesellschafter-Geschäftsführer. Die Leistungen können – das trifft besonders für größere Unternehmen zu – innerhalb des Betriebes des Arbeitgebers angeboten werden. Dazu sind beispielsweise gesundheitsrelevante Seminare zu zählen, die während der Arbeitszeit durchgeführt werden, oder die Bereitstellung eines Fitnessraumes, den die Belegschaft nutzen kann. Das Angebot gesunder Kantinenkost, professioneller Anleitung zum Stressmanagement oder beispielsweise von Gesundheits-Aktionstagen sind weitere Möglichkeiten, innerhalb eines Unternehmens den Anforderungen an steuerfreie Gesundheitsleistungen zu entsprechen. Dabei erfolgt die Abrechnung von Unternehmensleistungen, die prinzipiell von allen Mitarbeitern genutzt werden können, durch rechnerische Umlage der Kosten auf die teilnehmenden Mitarbeiter. Daneben gibt es die Möglichkeit steuerfreier Zuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden können. Bei Nutzung entsprechend anerkannter Maßnahmen ist ein Beleg beizubringen, der ebenso wie die Abrechnungsunterlagen des Unternehmens bei den Entgeltunterlagen des jeweiligen Arbeitnehmers aufzubewahren ist. Grundsätzlich muss darauf geachtet werden, dass sowohl für Leistungen in den Unternehmen als auch extern und individuell bestimmte Qualitätskriterien für die Leistungserbringer gelten. So müssen diese in aller Regel einen staatlich anerkannten Berufs- oder Studienabschluss im jeweiligen Handlungsfeld – seien es Bewegung, Ernährung oder psychosoziale Aspekte - vorweisen können, um den Anforderungen an die steuerfreie Anerkennung ihrer Leistungen zu genügen.

Was ist begünstigt?

Der Leistungsumfang und die Art der steuerfreien Leistungen orientieren sich, genauso wie die Anforderungen an eben diese Leistungen, an den Vorgaben des SGB. Demnach gibt es zwei übergeordnete Schwerpunkte: Erstens die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes, die so genannte Primärprävention, und zweitens die betriebliche Gesundheitsförderung. Unter die Primärprävention fallen u. a. Maßnahmen, die beispielsweise der Änderung der Bewegungsgewohnheiten dienen, die den Bewegungsmangel reduzieren und generell gesundheitsschädlichen Verhaltensmustern entgegenwirken. Dazu gehören auch Fragen der Ernährung, das heißt die Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie die Reduktion von Übergewicht. Des Weiteren zählen dazu Maßnahmen zur Stressbewältigung und Entspannung sowie die Suchtmittelprophylaxe, die sowohl den Nikotin- als auch den Alkoholmissbrauch beinhaltet. Analog dazu soll die betriebliche Gesundheitsförderung arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparates ausgleichen oder verhindern. Es wird eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung angestrebt, die sich an Ernährungsrichtlinien und den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert. Des Weiteren gehören die Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung ebenso zum Leistungskatalog wie die Einschränkung oder Verhinderung von Suchtmitteln am Arbeitsplatz. Werden zu all diesen Punkten Informations- und Motivationskampagnen durchgeführt, so sind diese Maßnahmen den steuerfreien Handlungsfeldern zuzurechnen.

Achtung bei nicht begünstigten Leistungen

Wer jetzt meint, er könne ohne weiteres eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio oder Sportverein vom Arbeitgeber mit finanzieren lassen, der hat sich allerdings getäuscht. Denn Barzuschüsse dieser Art sind in der Regel ebenso wenig steuerfrei wie die Erstattung des Eintritts in Sauna oder Schwimmbad. Dennoch gilt, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss für Maßnahmen gewährt, die Studios oder Vereine anbieten und die den fachlichen Anforderungen des Leitfadens Prävention gerecht werden, kann es sich um steuerbefreite Leistungen handeln. Am besten, man erkundigt sich vorher, ob solch ein Nachweis erbracht werden kann.

Fazit

Die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung sollten von einem Steuerprofi geprüft werden, um ein Optimum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherzustellen. Solche Experten sind zu finden im Steuerberater-Suchdienst auf der Homepage der Steuerberaterkammer Brandenburg unter www.stbk-brandenburg.de .