

Planung: Die steuerrechtliche Betrachtung von Gesundheitsmaßnahmen lohnt sich...

Dokument 5 – Anlage zum Leitfaden für Arbeitskreise

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements oder betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen sollte berücksichtigt werden, ob ein geldwerter Vorteil für die Beschäftigten vorliegt und die Ausgaben dafür als Arbeitslohn und somit als lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig zu betrachten sind. Um diese steuerliche Belastung zu vermeiden, bieten sich verschiedene Varianten an.

Möglichkeit 1: Freibetrag von 500 € / Jahr (§ 3,34 EStG)

Bis zu 500 Euro kann ein Unternehmen **pro Mitarbeiter** und **pro Jahr** lohnsteuerfrei für Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren

Voraussetzung: Keine Bedarfsbestimmung bzw. Analyse notwendig. Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Hierzu zählen z. B.

- Bewegungsprogramme
- Ernährungsangebote
- Suchtprävention
- Stressbewältigung

Nicht darunter fallen die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein oder ein Gesundheitszentrum bzw. Fitnessstudio

Möglichkeit 2: Sachbezüge bis 44 € / Monat (§ 8,2 EStG)

Bis zu 44 Euro **pro Mitarbeiter** und **pro Monat** bleiben Sachbezüge steuer- und sozialabgabenfrei

Eine Aufzeichnung sämtlicher (auch Gesundheits-) Leistungen auf dem Lohnkonto ist notwendig

Keine Vorgaben für die Maßnahmen: Auch zweckgebundene Zuschüsse möglich, z.B. für Beiträge zu Tennis-, Golf- und Fitnessclubs

Einschränkung: Gewährt z.B. ein Fitnessstudio aus diesem Grund einen Rabatt, ist dies ein geldwerter Vorteil und somit lohnsteuerpflichtig

Führt das Studio weitere Bausteine im Unternehmen durch (z. B. Bedarfsbestimmung, Analyse und Maßnahmen) und wirkt mit dem Training den Belastungen entgegen, können diese Leistungen in wenigen Ausnahmefällen steuerfrei sein

Zu beachten: Haussortimentseinkäufe fließen ebenfalls in diese Grenze mit ein

Die Auflistung der Varianten gibt lediglich einen Überblick und zeigt die möglichen Vorgehensweisen auf. Sie sollten jedoch in jedem Fall mit der zuständigen Steuerabteilung Rücksprache halten, welche Variante in Ihrem Fall möglich ist und was es zu beachten gilt.

In Anlehnung an: Haufe (2017): Basis-Datenbank zur Einführung und Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Steuerliche Betrachtung in einem BGM, Dok.-Nr. HI9209496