



## [Mitarbeiter-Gesundheitsförderung / abgabenfreie Entgeltarten]

### 1. Gesundheit am Arbeitsplatz: Anreize für Betriebe

Mit dem Jahressteuergesetz 2009 ist u.a. auch die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt worden. Denn Leistungen des Arbeitgebers, die den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern oder der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen, können nun bis zu einem Betrag von EUR 500 je Arbeitnehmer und Jahr von der Steuer und den Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt werden. Damit sollen die Betriebe motiviert werden, sich an der Gesundheitsförderung ihrer Arbeitnehmer zu beteiligen. Ziel ist es, durch die Maßnahmen die Krankheitstage der Mitarbeiter langfristig zu reduzieren. Dieser neue Freibetrag nach § 3 Nr. 34 EStG ist rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten.

Der Freibetrag gilt jedoch nur, wenn die Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Gehaltsumwandlungen sind somit nicht begünstigt. Übersteigen die Zuschüsse den Höchstbetrag von EUR 500 pro Mitarbeiter und Jahr, stellt der übersteigende Betrag Arbeitslohn dar, falls nicht eine Steuerbefreiung wegen ganz überwiegendem eigenbetrieblichen Arbeitgeberinteresse nachgewiesen werden kann.

Mit der Einführung des neuen Freibetrages entfällt in den meisten Fällen künftig die Prüfung, ob die Arbeitgeberleistung im überwiegend betrieblichen Interesse liegt. Denn bisher sahen die Finanzämter diese Ausgaben meist nicht im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und verlangten, dass solche Leistungen in voller Höhe als geldwerter Vorteil zu versteuern sind. Mit der Folge, dass hierauf auch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen waren.

### 2. Welche Maßnahmen werden gefördert?

Die geförderten Maßnahmen müssen hinsichtlich Qualität und Zielsetzung den Anforderungen der §§ 20 und 20a Sozialgesetzbuch V entsprechen. Das sind insbesondere Leistungen, die im sogenannten Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen genannt sind. Diese Maßnahmen können in den folgenden Bereichen erfolgen:

- Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparats; z.B. durch gezieltes Rückentraining)
- Ernährung (Mangelerkrankungen, Übergewicht; z.B. durch Ernährungsberatungen)
- Stressbewältigung und Entspannung (z.B. durch Massagen; Yoga-Kurse)
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, Reduzierung des Alkoholkonsums)

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Maßnahme im Betrieb oder außerhalb durchgeführt wird. Der Betrag von EUR 500 kann auch auf verschiedene Bereiche aufgeteilt werden. Zudem wird die Förderung nicht nur Vollzeitkräften gewährt, sondern auch Teilzeitkräften und Aushilfen.

Nicht begünstigt sind in der Regel allgemeine Beiträge für Fitnessstudios oder Mitgliedsgebühren im Sportverein, da der Beitrag zur Gesundheitsförderung, wie oben dargestellt, den Anforderungen der Sozialgesetzbücher entsprechen muss. Die Krankenkassen sind Ihnen beim Finden der geeigneten Gesundheitsmaßnahme für Ihre Mitarbeiter sicherlich gerne behilflich. Zudem erstellen Rehasentren, Fitnessstudios und Physio-Praxen speziell auf das jeweilige Unternehmen abgestimmte Angebote.

### 3. Nachweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber sollte sich in jedem Fall eine Teilnahmebescheinigung für den jeweiligen Arbeitnehmer über die förderungswürdige Präventionsleistung ausstellen lassen und zu den Lohnabrechnungsunterlagen legen. Zudem sollte er darauf achten, dass eine detaillierte Rechnung für die gesundheitsfördernde Maßnahme direkt an ihn ausgestellt wird. Aus der Abrechnung muss sich ergeben, welche Maßnahme für welchen Arbeitnehmer durchgeführt wurde. Barzuschüsse an die Mitarbeiter sollten nur gegen die Vorlage entsprechender Belege erfolgen.

#### 4. Überblick über weitere Möglichkeiten abgabenfreier Entgelte

Art der Arbeitgeberleistung	Lohnsteuerfrei	Sozialabgabenfrei
<b>Aufmerksamkeiten</b> wenn deren Wert 40 EUR nicht übersteigt (z. B. Blumen, Buch, Genussmittel aus persönlichem Anlass des Arbeitnehmers oder Mahlzeiten während außergewöhnlicher Arbeitseinsätze) (R 19.6 LStR 2008)	+	+
<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b> Bar- und Sachleistungen bis zu 500 Euro, die der Arbeitgeber zusätzlich zur Gesundheitsvorsorge erbringt (§ 3 Nr. 34 EStG i.d.F. des JStG 2009).	+	+
<b>Betriebsveranstaltungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>übliche Zuwendungen bei Ausflügen, Feiern, Festen u. Ä., falls die Aufwendungen pro teilnehmendem Arbeitnehmer zzgl. Partner 110 EUR nicht überschreiten</li> <li>werden die Zuwendungen bei lohnsteuerpflichtigen Veranstaltungen pauschal versteuert</li> </ul>	+	+
<b>Bewirtung</b> falls an der Bewirtung Geschäftspartner oder Geschäftsfreunde teilnehmen, z. B. Bewirtungsleistungen im Rahmen von Konzernunternehmen, dasselbe gilt für die reine Arbeitnehmerbewirtung bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen bis zum Wert von 40 EUR	+	+
<b>Erholungsbeihilfen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>wenn die Zahlung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. in Krankheits- oder Unglücksfällen, bis 600 EUR jährlich, darüber hinaus nur bei besonderem Notfall (dabei sind Einkommensverhältnisse und Familienstand zu berücksichtigen)</li> <li>sonstige Leistungen, z. B. Urlaub in Betriebserholungsstätten oder Barzuschüsse zum Erholungsurlaub</li> <li>werden die Beihilfen pauschal versteuert (bis zu 156 EUR zzgl. 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind) (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG)</li> </ul>	+	+
<b>Essenmarken</b> (R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR 2008) <ul style="list-style-type: none"> <li>die zur Verbilligung von Mahlzeiten für die Arbeitnehmer unmittelbar an eine Kantine, Gaststätte usw. gegeben werden, soweit der vom Arbeitnehmer noch zu entrichtende Eigenanteil den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit nicht unterschreitet (2010: Mittag- und Abendessen: 2,80 EUR, Frühstück: 1,57 EUR).</li> <li>überschreitet der Eigenanteil den amtlichen Sachbezugswert nicht und wird der geldwerte Vorteil pauschal versteuert</li> </ul>	+	+
<b>Fortbildungsleistungen</b> soweit sie im ganz eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen	+	+
<b>Internetnutzung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitgeberzuschüsse zur privaten Internetnutzung (§ 2 Abs. 1 LStDV)</li> <li>werden die Zuschussleistungen pauschal versteuert (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG)</li> </ul>	nein	nein
<b>Kindergartenzuschüsse</b> (§ 3 Nr. 33 EStG) Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in betriebsfremden oder betriebseigenen Kindergärten u. Ä.	+	+
<b>Telefon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Privatgespräche am Arbeitsplatz (§ 3 Nr. 45 EStG)</li> <li>Telefonanschluss in der Wohnung Gesprächsgebühren für betriebliche Telefonate, wenn der Arbeitnehmer Aufzeichnungen führt, zumindest für 3 Monate</li> <li>ohne Nachweis bei einem Arbeitnehmer, der betrieblich veranlasste Telefongespräche in der Wohnung glaubhaft gemacht hat (z. B. Außendienstmitarbeiter), maximal 20 EUR pro Monat</li> </ul>	+	+
<b>Zinsersparnisse / Arbeitgeberdarlehen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Arbeitgeberdarlehen, soweit der vereinbarte Zinssatz den Marktzins unterschreitet</li> <li>Darlehen mit Zinssatz unter dem Marktzins, wenn das Darlehen am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraum die (Rest-) Summe von 2.600 Euro nicht übersteigt</li> </ul>	nein	nein

Auszug aus Haufe Personal Office „Entgeltarten von A-Z, abgabenfreie“

#### 5. Schlussbemerkung

Sollten Sie sich für eine der o.g. Entgeltarten interessieren oder möchten Sie weitere Entlohnungsmöglichkeiten kennenlernen, kommen Sie bitte auf uns zu. Wir werden dann die Möglichkeiten in Ihrem konkreten Fall überprüfen und Sie hierzu gerne ausführlicher beraten.

Einen Überblick über abgabefreie Entgeltarten finden Sie auf unserer Homepage unter der Rubrik Service-TaxNews ([www.pape-co.de](http://www.pape-co.de)).

Dieser Newsletter wird gemeinschaftlich herausgegeben von der Pape & Co. GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Pape & Co. GmbH Steuerberatungsgesellschaft, Oberföhringer Straße 8, 81679 München. Trotz sorgfältiger Bearbeitung kann für die gemachten Aussagen keine Haftung übernommen werden.