

Gesundheitsförderung durch Arbeitgeberbeiträge

Gerade in Zeiten, in denen der Kostenfaktor „Personal“ zwar einen nicht unerheblichen Anteil an den betrieblichen Gesamtaufwendungen ausmacht, während beim Arbeitnehmer nur ein Bruchteil des durch seinen Arbeitgeber zu treibenden Aufwands real „ankommt“, spielen Möglichkeiten, dem Arbeitnehmer Vergünstigungen jedweder Art steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen zu lassen, eine nicht unerhebliche Rolle bei den unternehmerischen Überlegungen.

Insofern ist auch die mit dem Jahressteuergesetz 2009 veränderte Regelung des § 3 Nr. 34 EStG, nach der Aufwendungen des Arbeitgebers zur Förderung der Gesundheit seiner Arbeitnehmer steuerlich (und damit auch sozialversicherungsrechtlich) begünstigt sein können, als positiv zu werten. Bereits bislang waren entsprechende Aufwendungen begünstigt, sofern sie im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgten. Diese Formulierung erwies sich dabei in der praktischen Handhabung jedoch als recht unkonkret, so dass die neugeschaffene Freibetragsregelung sicherlich deutlich einfacher zu handhaben ist. Konkret beläuft sich dieser **jährliche Freibetrag** auf **500,00 € pro Arbeitnehmer**. Bis zu diesem Wert können vom Arbeitgeber unter den nachfolgend näher beschriebenen Voraussetzungen Aufwendungen für die Gesundheit seiner Arbeitnehmer getätigt werden, ohne dass Letztgenannten ein steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlich relevanter Vorteil – und damit ein entsprechendes Abzugsvolumen im Rahmen der Lohnabrechnung – entsteht.

Grundvoraussetzung für Inanspruchnahme der Neuregelung ist, dass die Leistung zur Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber **zusätzlich zum** mit dem Arbeitnehmer vereinbarten oder tarifvertraglich vorgegebenen **Entgelt** erfolgt; eine **Entgeltumwandlung ist damit ausgeschlossen**.

Ebenfalls **ausgeschlossen ist eine Übernahme von** bzw. eine Beteiligung an **Mitgliedsbeiträgen** für **Sportvereine** und **Fitnessstudios**, gleich ob die Mitgliedschaft auf den Namen des Arbeitgebers oder den des Arbeitnehmers läuft.

Die sowohl als Sach-, als auch als Geldleistungen denkbaren Vorteilshingaben durch den Arbeitgeber haben letztendlich die Anforderungen der – leider ebenfalls recht unkonkret gefassten – §§ 20 und 20a SGB V (Krankenversicherung) zu erfüllen:

Dabei kann es sich bspw. um Kurse zur Vorbeugung gegen bzw. die Beseitigung von arbeitsbedingten körperlichen Belastungen durch Einhaltung bestimmter Bewegungsgewohnheiten handeln. Unter diese Rubrik fällt sicherlich die **Reduzierung von Bewegungsmangel**, konkreter allerdings auch als „**Rückenschule**“ bezeichnete Vorgänge, Massagen oder ähnliches.

Ein weiteres Gebiet könnte sich im Bereich der Ernährung finden lassen, indem bspw. versucht wird, **Mangel- oder Fehlernährung** zu **bekämpfen** bzw. möglicherweise vorhandenes **Übergewicht** zu **reduzieren**.

Ferner bietet das Feld der **Stressbewältigung am Arbeitsplatz**, d.h. eine Bekämpfung psychosozialer Belastungen und Förderung individueller Kompetenzen einen Bereich, der entsprechend gefördert werden kann.

Schließlich ist die **Bekämpfung von Suchtmittelkonsum** begünstigt, indem bspw. eine Erlangung von **Rauchfreiheit** bzw. die Behandlung der **Problematik von Alkoholkonsum** etc. „gesponsert“ werden können.

Dabei spielt es insgesamt keine Rolle, ob entsprechende Kurse bzw. Veranstaltungen vom Arbeitgeber selber durchgeführt werden oder ein Drittleister beauftragt wird. Der **Arbeitgeber** selbst **muss** noch **nicht** einmal **Auftraggeber bzw. Vertragspartner des leistenden Unternehmers** sein. Für die Kostenübernahme bzw. Zuschussauszahlung an den Arbeitnehmer reicht es vielmehr aus, wenn die **Existenz eines förderfähigen Sachverhalt dokumentiert** wird, wobei – wie immer – der Arbeitgeber diesbezüglich in der Pflicht steht – und ggf. für einen unterlassenen Lohnsteuer- bzw. Sozialversicherungsbeitragseinbehalt entsprechend haftet. Es empfiehlt sich daher, auf diesen Punkt ein besonderes Augenmerk zu halten.

Selbstverständlich empfiehlt es sich vor Abgabe einer entsprechenden Zusage der Kostenübernahme o.ä. an den Arbeitnehmer, den konkret gegebenen Sachverhalt abzuprüfen. Der Steuerberater ist hierbei gern behilflich – sprechen Sie ihn an.