

Steuern

Steuerfreie betriebliche Gesundheitsförderung

Bild: Infobüro Prävention



Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist gleichermaßen wichtig, dass der Gesetzgeber zusammen mit dem Jahressteuergesetz 2009 eine Vorschrift beschlossen hat, die lohnsteuerfreie und sozialversicherungsfreie Leistungen des Arbeitgebers für betriebliche Gesundheitsförderung seiner Arbeitnehmer ermöglicht.

Ursprünglicher Grund für diese Vorschrift war, dass die Entwöhnungsmaßnahmen für Raucher durch die Arbeitgeber begünstigt werden sollten. Hierdurch wären andere gesundheitsfördernde Maßnahmen durch die Arbeitgeber unverhältnismäßig benachteiligt worden. Demzufolge musste eine allgemeine Regelung getroffen werden.

Nach § 3 Nr. 34 neu des Einkommensteuergesetzes können rückwirkend ab dem 1.1.2008 Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500,- € pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer lohnsteuerfrei und sozialversicherungsfrei behandelt werden, wenn sie zusätzlich zum bereits geschuldeten Arbeitslohn geleistet oder gezahlt werden. Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung von Arbeitslohn erbracht werden, sind nicht steuer- oder sozialversicherungsfrei.

Hierbei können die Leistungen durch den Arbeitgeber erbracht und/oder Barzuschüsse an den Arbeitnehmer für die externe Durchführung derartiger Maßnahmen geleistet werden. Die zweckgebundene Verwendung sollte

beim Barzuschuss durch den Arbeitnehmer nachweisbar sein. Der Arbeitgeber sollte die Nachweise zur Personalakte nehmen.

Nach dem Wortlaut des Regierungsentwurfs sind die Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung wichtige gesundheitspolitische Ziele der Bundesregierung.

Voraussetzungen sind, dass die Leistungen des Arbeitgebers hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20A des Sozialgesetzbuches IV entsprechen.

Begünstigt sind z.B. Kurse für folgende Maßnahmen, die der Arbeitgeber selbst im Betrieb ausführen lässt oder Zuschüsse zu entsprechenden Maßnahmen zahlt. Nicht begünstigt sind Mitgliedsbeiträge für einen Sportverein oder ein Fitnessstudio.

Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Primärprävention):

- Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme),
- Ernährung (Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht),
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums).

Betriebliche Gesundheitsförderung:

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates),

- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnissen der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung),
- Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Nüchternheit am Arbeitsplatz).

Mögliche Maßnahmen wären z.B.:

- Seminare zur Einschränkung des Suchtmittelkonsums (Rauchen, Alkohol)
- vom Arbeitgeber gezahlte Massagen während der Arbeitszeit
- Kostenerstattung für einen Pilates-Kurs
- Zuschuss des Arbeitgebers für begünstigte Maßnahmen an einen Sportverein oder Fitnessstudio (allerdings nicht Zuschüsse zu Mitgliedsbeiträgen an einen Sportverein oder ein Fitnessstudio)

Allgemeine Vereinbarungen mit Kurs-Anbietern, für alle Arbeitnehmer pauschal sind nicht begünstigt, die erbrachte Leistung muss einem bestimmten Arbeitnehmer oder einem bestimmten Kreis von Arbeitnehmern zugeordnet werden können.

Bei Maßnahmen, die den Höchstbetrag von 500,- € übersteigen, muss geprüft werden, ob es sich bei den übersteigenden Leistungen um nicht zum Arbeitslohn führenden Maßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse handelt. Dieser Begriff ist dehnbar und muss in jedem einzelnen Fall geprüft werden.

Insgesamt handelt es sich um eine interessante gesetzliche Regelung, die zur Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer erheblich beitragen kann.