



Torsten Lambertz

Fiskus sponsert Gesundheit von Mitarbeitern

Viele Unternehmen haben mit einem hohen Krankenstand zu kämpfen. Rückenschmerzen, Bluthochdruck oder Burn-out: Die Liste der typischen Erkrankungen von Mitarbeitern ist lang. Aktuell liegt der Krankenstand in Deutschland so hoch wie in den letzten zwei Jahrzehnten nicht mehr. Schnell leiden infolgedessen die Arbeitsqualität und die Produktivität – und damit der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen. Immer mehr Firmen packen das Problem proaktiv an und setzen auf Prävention im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Folgerichtig greift der Fiskus Firmen dabei unter die Arme. Zu den geförderten Maßnahmen zählen etwa Bewegungs- und Ernährungskurse oder Seminare zur Stressbewältigung. Die Gesundheitsförderung von Mitarbeitern erfordert Weitblick. Welche Maßnahmen sind nun steuer- und abgabenfrei und welche Fallstricke können dabei lauern? Betriebliche Maßnahmen werden vom Fiskus nur gefördert, wenn strenge Bedingungen eingehalten werden. Der zunehmende Fachkräftemangel rückt das Thema noch stärker in den Fokus. Von der Förderung der Mitarbeitergesundheit profitieren Firmen gleich mehrfach. Sie reduzieren krankheitsbedingte Fehlzeiten und verbessern das Betriebsklima. Obendrein bieten sie Mitarbeitern attraktive Gehaltsextras und werten ihr Image als Arbeitgeber auf.

Steuerliche Begünstigungen für Präventionsmaßnahmen

Damit von solcherlei Maßnahmen nicht auch noch der Fiskus profitiert, müssen Unternehmen in steuerlicher Hinsicht einiges beachten. Schnell wertet das Finanzamt Sachleistungen oder Barzuschüsse als steuerpflichtige Einkünfte. Die Folge: Bei der nächsten Betriebsprüfung droht eine saftige Nachzahlung samt Zinsen. Eine sorgfältige Dokumentation ist für alle Mitarbeiter Pflicht. Firmen sollten Belege wie Beitragsbescheide, Teilnahmebescheinigungen oder Zertifizierungen von Anbietern immer zusammen mit den Lohnunterlagen



aufbewahren. Steuerlich begünstigt sind nur Sachleistungen und Barzuschüsse, die Firmen freiwillig und zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Arbeitslohn gewähren. Eine Umwandlung von Gehaltsbestandteilen oder Gegenleistungen des Mitarbeiters wie etwa ein Lohnverzicht sind tabu. Nichtsdestotrotz besteht ein gewisser Gestaltungsspielraum. Unternehmen können Gesundheitsleistungen auf andere freiwillige Sonderzahlungen wie etwa das Weihnachtsgeld anrechnen oder im Rahmen einer Gehaltserhöhung gewähren. Wichtig: Laut Sozialgesetzbuch müssen Maßnahmen der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands oder der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Unternehmen sollten darauf achten, dass sie in Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Vorgaben entsprechen. Eine Orientierungshilfe bietet der Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen, der unter www.gkv-spitzenverband.de heruntergeladen werden kann. Firmen sollten vorab immer genau prüfen, ob Kurse von den Krankenkassen als Präventionsmaßnahme zertifiziert und Anbieter ausreichend qualifiziert sind. In Zweifelsfällen sollten Arbeitgeber für Rechtssicherheit sorgen und beim Finanzamt eine kostenlose Anrufungsauskunft einholen.

Freibetrag der Gesundheitsmaßnahmen

Die Förderfreude des Fiskus ist begrenzt. Maximal 500 EUR dürfen Firmen jährlich pro Mitarbeiter ohne Weiteres für Gesundheitsmaßnahmen ausgeben, und zwar für inner- und außerbetriebliche Angebote. Vertragspartner kann grundsätzlich der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer sein. Bis zum Freibetrag von 500 EUR müssen Unternehmen keinen Nachweis erbringen, dass die Maßnahmen berufsspezifischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen. Dies trifft etwa dann zu, wenn PC-Kräfte an einem Rückengymnastikkurs teilnehmen oder eine spezielle Bildschirmbrille benötigen. Wer mehr als 500 EUR pro Jahr und Mitarbeiter steuerfrei ausgeben will, muss den berufsspezifischen Nachweis durch eine Auskunft des Medizinischen Dienstes der



Steuerlich begünstigt sind nur **Sachleistungen und Barzuschüsse**, die Firmen freiwillig und zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Arbeitslohn gewähren. [...] Vorsicht ist bei Angeboten des allgemeinen Freizeit- und Breitensports geboten.

Krankenkassen, der Berufsgenossenschaft oder eines Sachverständigen erbringen. In solchen Fällen sollten Unternehmen vorab immer ihren steuerlichen Berater konsultieren, insbesondere wenn eine größere Anzahl von Mitarbeitern betroffen ist.

Streitfall Sachbezugsfreigrenze

Vorsicht ist bei Angeboten des allgemeinen Freizeit- und Breitensports geboten. Die Übernahme oder Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen – beispielsweise von Fitnessstudios oder Sportvereinen – ist immer steuer- und sozialversicherungspflichtig. Firmen können dabei jedoch die monatliche

Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR in Anspruch nehmen. Wie in einem aktuellen Urteil des Finanzgerichts Niedersachsen (Az. 14 K 204/16) deutlich wird, stimmt die Finanzverwaltung bei der Finanzierung einer Fitnessstudio-Mitgliedschaft der Anwendung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze zu. Sie sieht den Zufluss des geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer jedoch nicht monatlich, sondern je nach Vertragsgestaltung in einer Summe. Damit würde die Sachbezugsfreigrenze im Regelfall überschritten. Das Finanzgericht urteilt zwar zugunsten des Steuerpflichtigen, hat jedoch die Revision zum BFH zugelassen (Az. VI R

14/18). Bis zur abschließenden Klärung sollten Arbeitgeber gegen anderslautende Entscheidungen des Finanzamts Einspruch einlegen. So können sie gegebenenfalls von einem steuerverfreundlichen Urteil rückwirkend profitieren.

INFORMATION

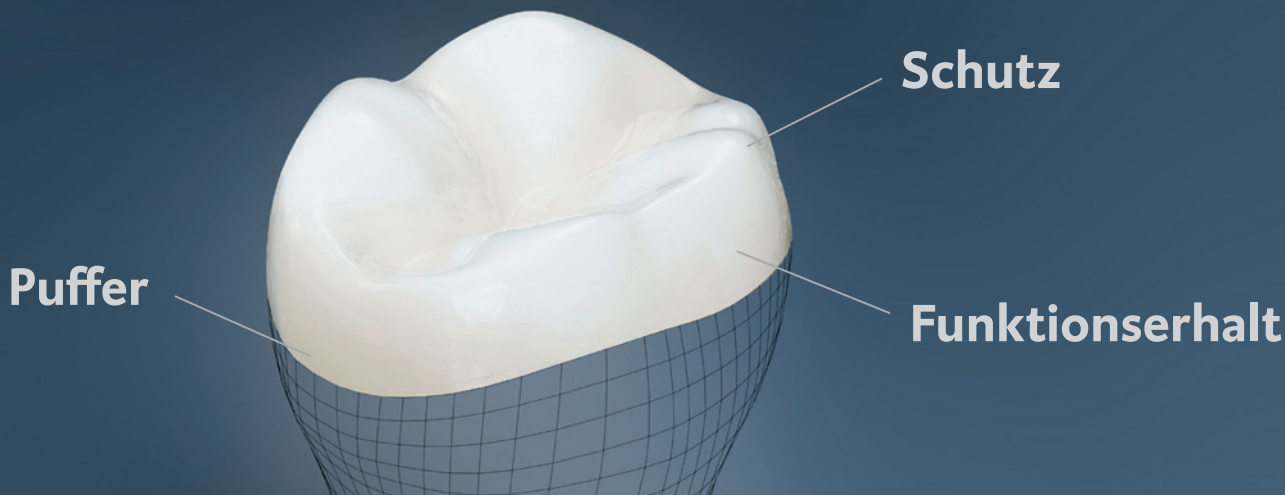
Torsten Lambertz

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz
Mönchengladbach
www.wws-gruppe.de



Infos zum Autor

ANZEIGE



Bruxismus stresst. LuxaCam schützt.

Die Herausforderung: Bruxismus. Die Antwort: Kauflächen-Veneers aus LuxaCam Composite. Die mechanische Belastbarkeit des CAD/CAM-Materials entspricht nahezu dem natürlichen Schmelz. Spannungen im Material, verstärkte Abrasion am Gegenkiefer und Beschädigungen der Antagonisten können so vermieden werden. Schutz für den Zahn, Entspannung für Ihre Patienten, Sicherheit für Sie.

Das neue LuxaCam Composite. Von DMG. www.dmg-dental.com

