

## Gesundheitsförderung: Steuerfreibetrag für betriebliche Leistungen

Viele Unternehmen versuchen, Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und so die Ausfallzeiten zu verringern. Doch wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zur Gesundheitsförderung "etwas Gutes tun" wollen, hält das Finanzamt gleich die Hand auf und will die Leistungen als geldwerten Vorteil versteuert haben. Ab 2008 bleiben Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR je Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

1. Neuer Steuerfreibetrag für Arbeitgeberleistungen
2. Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung begünstigt sind
3. Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse
4. Gesundheitsförderung im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
5. Gutschein für Fitnesstraining
6. Gesundheitsmaßnahmen als außergewöhnliche Belastungen
7. Gesetzliche Grundlage

"Ich habe Rücken" (Harpe Kerkeling)

### 1. Neuer Steuerfreibetrag für Arbeitgeberleistungen

**Rückenleiden** sind heute mit die häufigste Krankheitsursache. Wer den ganzen Tag am Computer sitzt, weiß davon ein Lied zu singen bzw. sein Leid zu klagen. Darüber hinaus führen Leistungsdruck, Zeitmangel, Stress und Bewegungsmangel zu orthopädischen Erkrankungen und zu internistischen und psychischen Reaktionen des Körpers. Viele Arbeitgeber versuchen deshalb seit Jahren, Gesundheitsprävention für ihre Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und so die Ausfallzeiten zu verringern. So bieten sie den Mitarbeitern beispielsweise die Möglichkeit, **Massagen** in Anspruch zu nehmen oder an **Rückentrainingsprogrammen** teilzunehmen und übernehmen dafür die Kosten. Die Finanzämter verlangten bisher, dass solche Wohltaten des Arbeitgebers als geldwerter Vorteil zu versteuern sind.

Seit dem 1.1.2008 bleiben Leistungen des Arbeitgebers **zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR** pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

**STEUERRAT:** Der Steuerfreibetrag gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Leistungen "zusätzlich zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn" gewährt. Falls die Leistungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung (Umwidmung) des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, sind sie nicht steuerfrei. Ab 2011 ist es aber möglich, dass die Gesundheitsleistungen anstelle oder unter Anrechnung auf eine freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwilliges Weihnachtsgeld, gewährt werden (R 3.33 Abs. 5 LStR 2011).

Sofern ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres den Job wechselt oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander hat, kann der Freibetrag von **500 EUR mehrfach** in Anspruch genommen werden.

Die steuerfreien Leistungen des Arbeitgebers werden nicht auf die kleine Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR pro Monat angerechnet, da diese nur lohnsteuerpflichtige Bezüge erfasst (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG).

#### ► Leistungen von mehr als 500 EUR

Was gilt, wenn der steuerfreie Betrag von **500 EUR im Jahr überschritten** wird? Etwa weil die Gesundheitsmaßnahme mehr gekostet hat oder weil der Arbeitnehmer mehrere Maßnahmen in Anspruch genommen hat?

Die steuerfreie Obergrenze ist ein Jahresbetrag, der jedem Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der geförderten Gesundheitsmaßnahmen zusteht. Wird der Freibetrag überschritten, ist nur der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

**STEUERRAT:** Ist der vom Arbeitgeber übernommene Kostenbeitrag höher als 500 EUR, ist zu prüfen, ob die geförderte Gesundheitsmaßnahme "im überwiegend betrieblichen Interesse" liegt. Ist dies der Fall, sind die Leistungen insgesamt steuerfrei (siehe Punkt 3).

### ► Auch Barzuschüsse begünstigt

Von der Steuerbefreiung begünstigt sind auch **Zuschüsse des Arbeitgebers** an die Mitarbeiter, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Häufig können kleine und mittlere Unternehmen nicht in dem Maße wie große Unternehmen eigene Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchführen und sind daher auf externe Angebote angewiesen.

**STEUERRAT:** Leider ist die Übernahme bzw. Bezuschussung von **Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios** nicht nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigt. Falls der Arbeitgeber solche Leistungen erbringt, sind diese steuer- und sozialversicherungspflichtig. Doch bietet sich hier eine andere Möglichkeit für einen Steuerbonus: Der Arbeitgeber kann den Mitarbeitern einen Gutschein bis 44 EUR zum Besuch eines Sportvereins oder Fitnessstudios steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. ABER Voraussetzung für die Steuervergünstigung ist, dass der Arbeitgeber den Vertrag mit dem Betreiber abschließt und auch mit ihm abrechnet (siehe Punkt 5).

## 2. Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung begünstigt sind

Mit dem Steuerfreibetrag sollen Arbeitgeber motiviert werden, betriebsinterne Maßnahmen der Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter durchzuführen. Steuerbegünstigt sind gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen, die in §§ 20 und 20a SGB V geregelt sind:

### (1) Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes, Primärprävention (gemäß § 20 SGB V)

- 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).

### (2) Betriebliche Gesundheitsförderung (gemäß § 20a SGB V)

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates),
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse 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).

Bei der **Gesundheitsförderung in Betrieben** arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Typische Präventionsangebote im Betrieb verfolgen unter anderem die folgenden Ziele:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates (Bereich Bewegung)
- Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz (Bereich Ernährung)
- Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung (Bereich Entspannung/Stressreduktion)
- "Rauchfrei" im Betrieb, "Null Promille" - kein Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, etwa bei Betriebsfeiern (Bereich Suchtmittelkonsum).

Mögliche **Präventionsmaßnahmen in Betrieben** sind hier unter anderem

- Rückenschul-Kurse für die Mitarbeiter in Theorie und Praxis: Maßnahmen zur Verbesserung der Haltung, Vorbeugen von Rückenbeschwerden, richtiges Heben und Tragen.
- Schaffung von Verpflegungsmöglichkeiten, die den aktuellen Ernährungsrichtlinien entsprechen.
- Angebot von Gesundheits-Screenings, z. B. für Diabetes Mellitus oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen.
- Gruppenkurse zur Gewichtsreduktion und Ernährungsberatung.
- Vermittlung von Methoden zur Stressbewältigung und Entspannung.
- Training von selbstbehauptendem Verhalten und von sozial-kommunikativen Kompetenzen.

- Informationsveranstaltungen zum Thema Raucher-Entwöhnung.
- Vermittlung geeigneter Hilfs- und Beratungsangebote für Mitarbeiter mit Suchtmittelproblemen.

**Nicht förderfähig** im Bereich der betrieblichen Prävention sind Betriebs-, Freizeit- und Breitensportprogramme, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen, reines oder überwiegendes gerätegestütztes Training sowie Dauerangebote.

**STEUERRAT:** Unter die Steuerbefreiung fallen lt. Gesetzesbegründung "insbesondere" die Leistungen, die im Leitfaden "Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von § 20 SGB V" für die Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung (gemäß § 20a SGB V) aufgeführt sind. Diese Wortwahl zeigt, dass auch andere, nicht explizit aufgeführte Maßnahmen steuerbegünstigt sein können.

### 3. Gesundheitsförderung im überwiegend betrieblichen Interesse

Wenn der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter mehr als 500 EUR pro Person und Jahr aufwendet, gilt wie bisher auch weiterhin: Aufwendungen zur Gesundheitsförderung, die im **überwiegend eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegen, bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierbei handelt es sich nicht um geldwerte Vorteile für den Arbeitnehmer.

Im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers anerkannt:

- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Massagen der Mitarbeiter**. Eine Firma hatte auf eigene Kosten einen Masseur beauftragt, um die an Computer-Arbeitsplätzen tätigen Mitarbeiter zu massieren. Damit sollten Rücken- und Nackenleiden vorgebeugt und so Krankheitstage vermieden werden. Der BFH hatte ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse bejaht und einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für die Massagen verneint (BFH-Urteil vom 30.5.2001, BStBl. 2001 II S. 671).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Rückentrainingsprogramme** der Mitarbeiter. Die Kostenübernahme des Arbeitgebers stellt hier keine Entlohnung für die Beschäftigung dar, sondern erfolgt aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse. Denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und den Arbeitsablauf günstig zu gestalten. Es liegt kein geldwerter Vorteil vor, der zu versteuern wäre (BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874; FG Köln vom 27.4.2006, EFG 2007 S. 923).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für eine **Wirbelsäulentherapie** nach dem sog. FPZ-Konzept. Das eigenbetriebliche Interesse ist vorrangig, obwohl nur wenige Arbeitnehmer das Trainingsangebot in Anspruch nahmen, denn die Maßnahme beugt nach Auffassung der Richter einer spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers vor bzw. wirkt ihr entgegen. Der Nachweis dieser positiven Wirkung wurde durch ein ärztliches Gutachten erbracht (FG Köln vom 24.9.2003, 12 K 428/03).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Vorsorgeuntersuchungen** der leitenden Mitarbeiter (Gesundheits-Check, Manageruntersuchung) zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen sowie zur Krebsvorsorge. Die Kostenübernahme liegt im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers und ist daher für die Mitarbeiter steuerfrei (BFH-Urteil vom 17.9.1982, BStBl. 1983 II S. 39; FG Düsseldorf vom 30.9.2009, EFG 2010 S. 137).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für **Kreislauftrainingskuren** der Mitarbeiter, wenn die Teilnehmer durch Betriebsärzte ausgewählt werden, wenn die Kur notwendig ist und wenn sie unter betriebsärztlicher Aufsicht in einer streng auf den Kurzweck abgestellten Weise durchgeführt wird (BFH-Urteil vom 24.1.1975, BStBl. 1975 II S. 340).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Maßnahmen zur **Vorbeugung oder Behandlung von Berufskrankheiten** der Mitarbeiter (BFH-Urteil vom 4.7.2007, BFH/NV 2007 S. 1874).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für die **Impfung der Arbeitnehmer** gegen Schweinegrippe.
- Unentgeltliche **Überlassung einer betriebseigenen Sportanlage** durch den Arbeitgeber gilt als eine Leistung im ganz überwiegend betrieblichen Interesse. Damit stellen die Aufwendungen hierfür keinen Arbeitslohn dar.

**STEUERRAT:** Die Neuregelung (siehe Punkt 1) dient auch hier der Vereinfachung: Bis zu einem Betrag von 500 EUR entfällt künftig die Prüfung, ob die Arbeitgeberleistung "im überwiegend betrieblichen Interesse" liegt und damit steuerfrei ist oder ob dies nicht der Fall ist. Falls die Aufwendungen des Arbeitgebers für solche Leistungen höher sind, bleiben sie bei "überwiegend betrieblichem Interesse" nach wie vor steuerfrei.

### 4. Gesundheitsförderung im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Aufwendungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung liegen zwar meistens im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers (insbesondere Erhaltung der Arbeitsfähigkeit), doch natürlich immer **auch im Interesse des Arbeitnehmers**. Wenn solche gemischten Aufwendungen nun mehr als 500 EUR im Jahr betragen, ist die Frage, ob die Kosten im Schätzungswege in steuerfreie Zuwendungen im betrieblichen Eigeninteresse und in steuerpflichtigen Arbeitslohn aufgeteilt werden können.

Das Finanzgericht Schleswig-Holstein plädiert für eine Aufteilung der Kosten. Mangels eines anderweitigen geeigneten Aufteilungsmaßstabes gehen die Richter dabei von dem Verhältnis des Interesses des Mitarbeiters an der Erhaltung seiner Fitness einerseits und des Interesses des Arbeitgebers an gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitern andererseits aus. Nach Gesamtabwägung aller vorliegenden objektiven Umstände erscheint das Interesse beider Parteien in etwa gleich groß - also jeweils 50 % (FG Schleswig-Holstein vom 10.7.2007, EFG 2008 S. 943).

Der Bundesfinanzhof hat jedoch zu Ungunsten der Arbeitnehmer entschieden, dass bei Kurkosten **keine Aufteilung in Arbeitslohn und Zuwendungen möglich** ist, weil eine Kur nur einheitlich beurteilt werden kann. Sie kann nicht in betriebsfunktionale Bestandteile und Elemente mit Vorteilscharakter unterschieden werden. Daher ist die Übernahme von Kurkosten durch den Arbeitgeber insgesamt als Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für eine Regenerierungskur bei Fluglotsen, zu deren Teilnahme sie arbeitsvertraglich verpflichtet sind (BFH-Urteil vom 11.3.2010, BStBl. 2010 II S. 763).

Der Fall: Ein Fluglotse war verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in Abständen von längstens fünf Jahren eine Regenerierungskur durchzuführen. Die Kosten übernahm der Arbeitgeber. Zum Kurprogramm gehörten ärztliche Untersuchungen, Fitnesstraining und Massagen. Nach Auffassung des BFH ist die Kostenübernahme in gleicher Weise sowohl durch das Arbeitsverhältnis als auch durch ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers veranlasst - und deswegen insgesamt steuerpflichtiger Arbeitslohn. *"Steuerpflichtiger Arbeitslohn ist nur dann nicht anzunehmen, wenn sich die Zuwendung nahezu ausschließlich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweist."*

Hier ein paar Einblicke, wie Finanzrichter das betriebliche und private Interesse bei Fluglotsen abwägen (lt. FG Schleswig-Holstein vom 10.7.2007, EFG 2008 S. 943):

- Das **eigenbetriebliche Interesse** des Arbeitgebers ist beträchtlich: Angesichts der hohen Verantwortung der Flugsicherung für Leib und Leben der Passagiere aber auch der allgemeinen Bevölkerung und der mit der Ausübung der Flugsicherung verbundenen erheblichen haftungsrechtlichen Risiken hat der Arbeitgeber ein elementares Interesse an leistungsfähigen Mitarbeitern, die in der Lage sind, ihre beruflichen Aufgaben hoch konzentriert und möglichst fehlerfrei auszuüben. Hierzu gehört gerade ein Höchstmaß an körperlicher Fitness der Fluglotsen. Zudem hat der Arbeitgeber angesichts der spezialisierten Fachausbildung der Fluglotsen auch ein Interesse daran, dass die bei ihr angestellten Lotsen ihre Tätigkeit ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten erfüllen und nicht vorzeitig wegen Berufsunfähigkeit beenden.
- Allerdings liegt **kein ausschließlich eigenbetriebliches Interesse** vor: Denn die Regenerationskur hat nicht dazu gedient, drohenden berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen oder sie zu heilen, sondern hatte auch einen allgemeinen Erholungs- und Erlebniswert für den Lotsen. Zudem spricht der gesamte Ablauf der Kur dafür, dass es sich um einen vom Arbeitgeber finanzierten, ärztlich begleiteten Aktivurlaub gehandelt hat, der auf Erhaltung der allgemeinen körperlichen Belastungsfähigkeit und vollständigen Fitness der Teilnehmer abzielte, nicht aber darauf gerichtet war, berufstypischen Erkrankungen vorzubeugen oder sie zu heilen. Die Kur steigerte erheblich das allgemeine Wohlbefinden des Klägers und hatte damit für ihn einen ins Gewicht fallenden sonstigen Erholungs-, Freizeit- und Erlebniswert.

Als Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig:

- Aufwendungen des Arbeitgebers für eine einwöchige Schlafkur der Prokuristin in einer Privatklinik (BFH-Urteil vom 5.11.1993, VI R 56/93, BFH/NV 1994 S. 313).
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Kneipkuren oder andere Spezialkuren für Mitarbeiter über 50 Jahre (BFH-Urteil vom 31.10.1986, BStBl. 1987 II S. 142).

#### ► **Auch Maßnahmen zur Raucherentwöhnung begünstigt?**

Raucher haben es zunehmend schwerer. Mittlerweile gibt es in allen Bundesländern gesetzliche Rauchverbote, und in immer mehr Firmen werden raucherfreie Zonen eingerichtet. Im Allgemeinen werden die Rauchpausen nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, sodass die Raucher häufiger Pausen als Nichtraucher machen und weniger Leistung erbringen. Manche Arbeitgeber sponsern Maßnahmen, die der Raucherentwöhnung dienen, z. B. Raucherentwöhnungskurse, Nikotinpflaster, Nikotinkaugummi, Akupunktur, Tabletten. Da solche Aufwendungen durchaus im Interesse des Arbeitgebers liegen, müssten die Leistungen für den Arbeitnehmer eigentlich steuerfrei sein - sollte man meinen.

Nach Auffassung des Finanzgerichts Köln sind **Arbeitgeberleistungen zur Raucherentwöhnung** als Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig. Auch wenn die Maßnahmen einen betrieblichen Vorteil in Form von verbesserten Abläufen bringen und dem Arbeitgeber Kosten ersparen, so stehe doch das persönliche Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an der Erhaltung seiner Gesundheit im Vordergrund. Das Rau-

chen sei keine speziell arbeitsplatzbezogene Erscheinung, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem (FG Köln vom 24.6.2004, EFG 2004 S. 1622).

ABER aufgrund des neuen Steuerfreibetrages gemäß § 3 Nr. 34 EStG bleiben Arbeitgeberleistungen ab 2008 zumindest bis zu 500 EUR pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

## 5. Gutschein für Fitnessstraining

Die Übernahme bzw. Bezuschussung von **Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios** ist nicht nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigt. Falls der Arbeitgeber solche Leistungen erbringt, sind diese steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Doch es gibt hier eine andere Steuervergünstigung: Die kleine Sachbezugsfreigrenze für Sachleistungen des Arbeitgebers. Der geldwerte Vorteil aus Sachbezügen bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn er nicht mehr als **44 EUR im Monat** beträgt (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG).

**STEUERRAT:** Infolge des 4 %-igen Bewertungsabschlags darf der geldwerte Vorteil sogar **45,80 EUR** im Monat betragen und ist dann immer noch steuer- und sozialversicherungsfrei!

Um die sportliche Betätigung der Mitarbeiter zu fördern, kann der Arbeitgeber den Mitarbeitern einen Gutschein bis maximal 45,80 EUR zum **Besuch eines Sportvereins oder Fitnessstudios** steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Oder auch Gutscheine für Massagen bei einem Physiotherapeuten geben.

Bisher war nach Auffassung des BFH für die Steuervergünstigung erforderlich, dass der Arbeitgeber den Vertrag mit dem Betreiber abschließt und auch mit ihm abrechnet (BFH-Urteil vom 27.10.2004, BStBl. 2005 II S. 137). ABER diese Bedingung hat der BFH jetzt explizit aufgegeben (BFH-Urteil vom 11.11.2010, BStBl. 2011 II S. 386).

**Barzahlungen** an die Mitarbeiter sind leider nicht begünstigt, sondern als Lohn zu versteuern, auch wenn die Zuschüsse zweckgebunden nur für den Besuch des Fitnessstudios gewährt werden und der Mitarbeiter die zweckentsprechende Verwendung nachweist. Sie sind auch dann nicht begünstigt, wenn der Arbeitgeber die Zahlungen direkt an das Fitnessstudio leistet, falls der Arbeitnehmer den Vertrag mit dem Fitnessstudio abgeschlossen hat. ABER nach neuer BFH-Rechtsprechung müssten genau diese Konstellationen jetzt ebenfalls steuerbegünstigt sein (BFH-Urteil vom 11.11.2010, VI R 27/09, BStBl. 2011 II S. 386).

### Beispiel:

Der Arbeitgeber ermöglicht seinen Mitarbeitern den verbilligten Besuch eines Fitness-Studios und hat hierzu mit dem Betreiber einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Der Arbeitgeber zahlt monatlich 57 EUR, und die Mitarbeiter müssen ihm hierzu einen Betrag von 15 EUR erstatten.

Diese Maßnahme ist nicht nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei. Also liegt ein geldwerter Vorteil vor, der grundsätzlich steuerpflichtig ist. Doch nach Abzug der Zuzahlung von 15 EUR beträgt der geldwerte Vorteil nur noch 42 EUR - und liegt damit unter der kleinen Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR. Sofern der Mitarbeiter keine weiteren Sachzuwendungen erhält, bleibt der Vorteil steuerfrei.

## 6. Gesundheitsmaßnahmen als außergewöhnliche Belastungen

Nicht nur Horst Schlämmer, sondern viele Menschen "haben Rücken". Gemeint sind Rücken-, Schulter- und Nackenschmerzen. "Es ist ein Kreuz mit dem Kreuz!" Man sollte etwas dagegen tun. Beispielsweise ein **Rückentraining im Fitnessstudio** absolvieren und damit die Rückenmuskulatur stärken. Und gleich kommt der Gedanke: Wenn schon nicht die Krankenkasse zahlt, hilft wenigstens das Finanzamt beim Bezahlen?

Die sportliche Betätigung dient der allgemeinen Gesunderhaltung, sodass beispielsweise Beiträge für das Fitnessstudio steuerlich nicht anerkannt werden. Das gilt auch, wenn Sport als Ausgleich für eine sitzende Berufstätigkeit ausgeübt wird.

Sport kann aber auch betrieben werden, um eine Krankheit oder ein Gebrechen zu heilen oder zu seiner Besserung und Linderung beizutragen. Dann handelt es sich um Krankheitskosten, für die ein Abzug als außergewöhnliche Belastungen allgemeiner Art nach § 33 EStG in Betracht kommt. Allerdings legen die Finanzämter hier strenge Maßstäbe an (BFH-Urteil vom 14.8.1997, BStBl. 1997 II S. 732):

- Die medizinische Notwendigkeit der Sportausübung muss durch ein **Attest des Arztes oder des Medizinischen Dienstes** der Krankenkassen nachgewiesen werden.
- Dieses Attest muss unbedingt **vor Beginn des Trainings** eingeholt werden.
- Der Sport muss **nach den Anweisungen und unter der Leitung** eines Arztes oder Heilpraktikers durchgeführt werden. Anstelle der ärztlichen Leitung genügt auch die Leitung und Beaufsichtigung durch eine andere zur Heilkunde zugelassene Person, z. B. eine Krankengymnastin. Nicht ausreichend aber ist die Leitung

durch einen Sportlehrer. Auch genügt es nicht, dass der behandelnde Orthopäde sich gelegentlich bei der Behandlung davon überzeugt, wie sich die Sportausübung auf das Rückenleiden auswirkt, und möglicherweise hin und wieder Ratschläge und Tipps gibt.

Das Finanzgericht München hat diese Richtlinien bestätigt und die Kosten für ein **Rückentraining im Fitnessstudio** nicht als außergewöhnliche Belastung gemäß § 33 EStG anerkannt, weil die wesentlichen Bedingungen nicht erfüllt waren. Zum einen wurde das amtsärztliche Attest nicht vor Beginn des Trainings beschafft, zum anderen wurden die Sportübungen nicht unter Anleitung eines Arztes oder einer zur Heilkunde zugelassenen Person durchgeführt (FG München vom 3.12.2008, 1 K 2183/07, rkr.).

Die Finanzrichter bauen noch eine weitere Hürde auf, bevor der Fiskus überhaupt etwas gibt: Zuerst muss versucht werden, eine Übernahme der Kosten durch die Krankenkasse zu erreichen.

**STEUERRAT:** Außer an die Krankenkasse und ans Finanzamt sollten Sie auch an Ihren **Arbeitgeber** denken: Fragen Sie ihn nach einer Kostenerstattung. Seit 2008 bleiben Zuwendungen des Arbeitgebers für gesundheitsfördernde Maßnahmen bis zu 500 EUR im Jahr steuer- und sozialabgabenfrei. Begünstigt sind nicht nur betriebliche Programme, sondern auch Zuschüsse des Arbeitgebers an die Mitarbeiter, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden.

## 7. Gesetzliche Grundlage

### ► § 3 Nr. 34 EStG

Steuerfrei sind

1. ....

34. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

### ► § 20 SGB V - Prävention und Selbsthilfe

(1) Die Krankenkasse soll in der Satzung Leistungen zur primären Prävention vorsehen, die die in den Sätzen 2 und 3 genannten Anforderungen erfüllen. Leistungen zur Primärprävention sollen den allgemeinen Gesundheitszustand verbessern und insbesondere einen Beitrag zur Verminderung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen erbringen. Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen beschließt gemeinsam und einheitlich unter Einbeziehung unabhängigen Sachverständigen prioritäre Handlungsfelder und Kriterien für Leistungen nach Satz 1, insbesondere hinsichtlich Bedarf, Zielgruppen, Zugangswegen, Inhalten und Methodik.

(2) Die Ausgaben der Krankenkassen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Absatz 1 und nach den §§ 20a und 20b sollen insgesamt im Jahr 2006 für jeden ihrer Versicherten einen Betrag von 2,74 Euro umfassen; sie sind in den Folgejahren entsprechend der prozentualen Veränderung der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches anzupassen.

### ► § 20a SGB V - Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. § 20 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.