

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES  
DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.  
Mohrenstr. 20/21  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER  
BANKEN E. V.  
Burgstr. 28  
10178 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) E. V.  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN  
INDUSTRIE E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN  
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.  
Wilhelmstr. 43/43 G  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,  
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

**Herrn Ministerialdirektor  
Michael Sell  
Abteilungsleiter IV  
Bundesministerium der Finanzen  
Mauerstraße 75  
10117 Berlin**

**Per E-Mail: [michael.sell@bmf.bund.de](mailto:michael.sell@bmf.bund.de)**

27. Januar 2016

**Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung: Stärkung der Rechtssicherheit und Vermeidung von unnötiger Bürokratie**

Sehr geehrter Herr Sell,

viele Unternehmen messen betrieblichen Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter große Bedeutung bei. Aus der Praxis erreichen uns jedoch zahlreiche Hinweise, dass steuerrechtliche und bürokratische Hemmnisse die Umsetzung dieser Maßnahmen erheblich erschweren. Außerdem sind Unternehmen bei Lohnsteuer-Außenprüfungen mit dem Problem konfrontiert, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilweise fälschlich als lohnsteuerpflichtiger „geldwerter“ Vorteil eingestuft werden. Wir bitten Sie daher, die lohnsteuerlichen Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung praxisgerecht auszugestalten.

## **1. Klarstellung zur Steuerfreiheit von Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse**

In einem ersten Schritt wäre eine Klarstellung der Finanzverwaltung notwendig, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – unabhängig von ihrer Höhe – keinen Arbeitslohn darstellen, wenn diese Maßnahmen „im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ durchgeführt werden. Bereits der Anwendungsbereich des § 3 Nr. 34 EStG ist somit nicht eröffnet, weil keine steuerbaren Leistungen vorliegen.

Nach der ständigen Rechtsprechung liegen bei Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung z. B. bei Vorsorgeuntersuchungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung oder Entgegenwirkung einer spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse und damit kein Arbeitslohn vor.

Unternehmen berichten vermehrt, dass bei Prüfungen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung als lohnsteuerpflichtiger Vorteil deklariert werden, ohne eingehend abzuwägen, ob diese Maßnahmen „im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ durchgeführt werden und somit überhaupt lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Zudem erreichen uns Erfahrungen von Arbeitgebern aus Prüfungen bzw. Anfragen an Finanzämter, dass auch die Mitarbeiter der Finanzämter die Voraussetzungen nicht erörtern oder abschließend prüfen. Allen Beteiligten im Lohnsteuerabzugsverfahren würden Ausführungen zur grundsätzlichen Anwendung zu Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse helfen. So könnten Nachfragen, Prüfungen und Auseinandersetzungen während des Lohnsteuerabzuges vermieden werden.

Eine solche Klarstellung ist somit zwingend notwendig und würde ganz wesentlich dazu beitragen, Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen und Prüfern bei Lohnsteuer-Außenprüfungen zu vermeiden.

Zudem erhielten wir Hinweise, dass lohnsteuerpflichtige Vorteile bereits dann von den Lohnsteuer-Außenprüfern unterstellt werden, wenn Maßnahmen die Obergrenze der Freibetragsregelung nach § 3 Nr. 34 EStG (500 € pro Mitarbeiter im Jahr) überschreiten. Auch hier wird gar nicht unterschieden oder geprüft, ob überhaupt steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

**Petition: Es sollte folgende Klarstellung der Finanzverwaltung – z. B. in den Lohnsteuer-Richtlinien oder in einem BMF-Schreiben – erfolgen:**

**„Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden.“**

**Ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers ist insbesondere in folgenden exemplarischen Fällen anzunehmen:**

- **Präventionsleistungen mit Kombination von ambulanter mit stationären bzw. ganztägig ambulanten Anteilen („Kuren“), wenn diese zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer durchgeführt werden. Die Teilnehmer müssen durch Betriebsärzte ausgewählt werden, es muss bestätigt werden, dass die Präventionsleistung**

**notwendig ist, und diese muss unter betriebsärztlicher Aufsicht in einer streng auf den Zweck abgestellten Weise durchgeführt werden (BFH, Urteil vom 24.1.1975, VI R 242/71, BStBl. II. 1975, 340).**

- **Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung oder Entgegenwirkung einer spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers, beispielsweise Massage der Mitarbeiter im Fall spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zur Vorbeugung von Nacken- und Rückenschmerzen von an Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmern (BFH, Urteil vom 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl. II. 2001, 671), Wirbelsäulentherapie nach dem sog. FPZ-Konzept, einer integrierten funktionellen Rückenschmerztherapie zur Vorbeugung von Arbeitsausfällen (FG Köln, Urteil vom 24.9.2003, 12 K 428/03), Gesundheitscheck für Mitarbeiter (FG Düsseldorf Urteil vom 30.9.2009 15 K 2727/08 L).**

## **2. Streichung der Obergrenze in § 3 Nr. 34 EStG**

Obwohl der Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung bereits bei der Einführung des § 3 Nr. 34 EStG ausgeführt hat, dass die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und die betriebliche Gesundheitsförderung wichtige gesundheitspolitische Ziele der Bundesregierung sind, hat sich der in § 3 Nr. 34 EStG derzeit verankerte jährliche Höchstbetrag von 500 EUR in der Praxis als Hemmnis für diese politische Zielsetzung erwiesen.

Mit dem GKV-Leitfaden Prävention legt der GKV-Spitzenverband in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene die inhaltlichen Handlungsfelder und qualitativen Kriterien für die Leistungen der Krankenkassen in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung fest (§§ 20 und 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.)), die für die Leistungserbringung vor Ort verbindlich gelten.

Der Leitfaden bildet die Grundlage, um die Versicherten zu unterstützen, Krankheitsrisiken möglichst frühzeitig vorzubeugen und ihre gesundheitlichen Potenziale und Ressourcen zu stärken. Maßnahmen, die nicht den in diesem Leitfaden dargestellten Handlungsfeldern entsprechen, dürfen von den Krankenkassen nicht im Rahmen von §§ 20 und § 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) durchgeführt oder gefördert werden.

Die gesetzgeberische Zielsetzung erlangt – auch in den Betrieben – umso mehr an Bedeutung, als der demografische Wandel bereits in wenigen Jahren Deutschland gravierend verändern wird.

Die betriebliche Gesundheitsförderung (z. B. Schulungen zur gesunden Ernährung, Vermeidung von Belastungen des Bewegungsapparats, Stressbewältigung, Suchtmittelprävention) darf deshalb nicht durch unangemessene steuerrechtliche oder bürokratische Hemmnisse erschwert werden. Die geltende Regelung in § 3 Nr. 34 EStG knüpft die Steuerbefreiung an folgende eingrenzende Voraussetzungen:

- (1) Die Leistungen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) genügen. Unter die Steuerbefreiung fallen dabei insbesondere die Leistungen, die im Leitfaden Prävention aufgeführt sind.
- (2) Die Leistungen dürfen nicht unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden. Hierdurch soll erreicht werden, dass die

Steuerbefreiung allein ihrer Zweckbestimmung „Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und betriebliche Gesundheitsförderung“ zugutekommt, vgl. Gesetzesbegründung BT Drs: 16/10189.

(3) Die Steuerbefreiung wird auf einen Jahreshöchstbetrag von 500 EUR begrenzt.

Die Praxiserfahrungen zeigen jedoch, dass durch die dritte Einschränkung nicht nur das Ziel des Gesetzgebers, das Steuerrecht zu vereinfachen, verfehlt, sondern auch die betriebliche Gesundheitsförderung erschwert wird. Die Prüfung des Freibetrages erfordert insbesondere:

- Führung von Teilnehmerlisten ohne Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorgaben (inkl. Dokumentation im Lohnkonto),
- Zuordnung/Verteilung der Kosten betrieblicher Gesundheitsförderung zu bzw. auf einzelne Mitarbeiter zur Ermittlung, ob der Freibetrag überschritten wird und der konkreten Höhe des möglichen geldwerten Vorteils,
- Lohnsteuerabführung und ggf. Verbeitragung des geldwerten Vorteils und
- Abgrenzung zu Maßnahmen, die wegen des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses unabhängig vom Arbeitslohn steuerfrei sind. Dies betrifft z. B. Vorsorgeuntersuchungen oder andere gezielte Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten.

Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber für das Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Infrastruktur (Räume, Geräte, Personal) schaffen und unterhalten müssen. Hier muss in der Planung von einer möglichen Teilnehmerzahl ausgegangen werden. Diese kann von Abweichungen betroffen sein und insbesondere auch Schwankungen unterliegen. In Abhängigkeit von der Zahl der Teilnehmer muss dem Arbeitnehmer für die gleiche Leistung ein unterschiedlich hoher Betrag zugeordnet werden. Soweit der Freibetrag ausreicht, resultieren daraus keine finanziellen Nachteile. Steuersystematisch kann es aber nicht sein, dass im Falle einer Minderauslastung der Einrichtungen ein Mitarbeiter einen zugewendeten Vorteil versteuern muss, der bei einer höheren Auslastung wieder steuerfrei bleibt.

Zudem ist eine Begrenzung auf 500 EUR zu eng, um einzelne Präventionsangebote innerhalb eines Kalenderjahres über einen längeren Zeitraum durchführen zu können. Zum Beispiel können sich wöchentliche Kurse über mehrere Monate erstrecken, wodurch sich innerhalb eines Kalenderjahres ein zusammengeballter finanzieller Aufwand ergibt.

Bei der seit 2015 geltenden Regelung zur Steuerfreiheit von Beratungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in § 3 Nr. 34a EStG wurde vor dem Hintergrund der genannten Bürokratiebelastung zu Recht auf eine betragsmäßige Begrenzung verzichtet.

Die mit Einführung des § 3 Nr. 34 EStG im Jahr 2008 geschätzten Bürokratiekosten werden vor dem Hintergrund der erläuterten Erfahrungen in der Praxis deutlich überschritten. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer bei Leistungen, die auch die gesetzlichen Krankenkassen bezahlt hätten, grundsätzlich nicht (im Sinne von steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen) bereichert sein können.

Die Vorschrift des § 20 SGB V verpflichtet die gesetzlichen Krankenkassen in allgemeiner Form zur primären gesundheitlichen Prävention. § 20a SGB V erweitert diese Verpflichtung auf die betriebliche Gesundheitsförderung. Im „Leitfaden Prävention der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen“ werden diese Handlungsfelder wie folgt konkretisiert:

- Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (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).

Vor diesem Hintergrund schlagen wir vor, den Höchstbetrag ersatzlos zu streichen. Durch die Anknüpfung an §§ 20 und 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) ist bereits hinreichend sichergestellt, dass nur die vom Gesetzgeber als förderungswürdig angesehenen Leistungen steuerbefreit werden. Werden solche Leistungen vom Arbeitgeber finanziert, dann besteht kein sachlicher Grund für eine betragsmäßige Deckelung der Steuerbefreiung. Dies umso mehr, weil die vom Arbeitgeber durchgeführten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beim einzelnen Arbeitnehmer nicht immer jährlich wiederkehrend, sondern beispielsweise in Zeitabständen von 5 Jahren anfallen. Diesen praktischen Gegebenheiten trägt der jetzige jährliche Höchstbetrag von 500 EUR nur unzureichend Rechnung.

Durch die vorgeschlagene Gesetzesänderung wäre klargestellt, dass von Unternehmen veranlasste oder durchgeführte Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die den qualitativen Anforderungen der §§ 20 bzw. 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) entsprechen, unabhängig von einer Einzelfallprüfung steuerfrei sind. Damit werden die gesetzlichen Krankenkassen in ihrem Auftrag gezielt unterstützt. Gleichzeitig wird das Ziel, das Steuerrecht von komplizierten Abgrenzungsfragen zu entlasten, folgerichtig umgesetzt.

Es sollte auch klargestellt werden, dass die begünstigten Präventionsmaßnahmen Gegenstand einer privaten Versicherung mit Leistungen sein kann, die den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) entsprechen und die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer abschließt.

Weiterhin nicht steuerbefreit sind die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios oder andere Arbeitgeberleistungen, die den Anforderungen der §§ 20 bzw. 20a SGB V (bzw. § 20b SGB V n. F.) nicht genügen.

Wir bitten Sie daher eindringlich, sich für die ersatzlose Streichung der gesetzlichen betragsgemäßen Begrenzung in § 3 Nr. 34 EStG einzusetzen.

**Petition:**

**In § 3 Nr. 34 wird folgender Halbsatz gestrichen: „ soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen“.**

Für Rückfragen und weitere Gespräche stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG E. V.



ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN  
HANDWERKS E. V.



BUNDESVERBAND DEUTSCHER  
BANKEN E. V.



HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND  
(HDE) E.V.



BUNDESVERBAND  
DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.



BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.



GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN  
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.



BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,  
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.

