

Anforderungen an Arbeitgeberleistungen zu Prävention und Gesundheitsförderung gemäß § 3 Nr. 34 EStG

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung geben. Arbeitnehmer müssen diese Zuschüsse nicht versteuern, soweit sie 500 Euro jährlich nicht übersteigen. Die Leistungen müssen den im Leitfaden Prävention genannten Qualitätsanforderungen genügen. Der Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V in der Fassung vom 27. August 2010 weist in Kapitel 7 auf die Fördermöglichkeiten nach § 3 Nr. 34 EStG hin.

Dieses Papier gibt dem Arbeitgeber einen Überblick über wesentliche Qualitätskriterien des Leitfadens und soll ihn bei der Auswahl von Angeboten und Anbietern unterstützen.

Auszug aus dem „Leitfaden Prävention“

7. Arbeitgeber geförderte Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen

Seit dem 1. Januar 2009 nimmt § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) Bezug auf §§ 20 und 20a SGB V und damit auf den GKV-Leitfaden Prävention:



§ 3 EStG

„Steuerfrei sind

...

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“.

In der amtlichen Begründung zu dieser Norm (Bundesrats-Drucksache 545/08) wird hierzu ausgeführt:

„Die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und die betriebliche Gesundheitsförderung sind wichtige gesundheitspolitische Ziele der Bundesregierung. Die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, liegt im Interesse der Arbeitnehmer und der Unternehmen. Die Steuerbefreiung soll die Bereitschaft des Arbeitgebers erhöhen, seinen Arbeitnehmern Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten und entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zuzuwenden. Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung wird auf die Vorschriften des SGB V Bezug genommen. Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im Leitfaden Prävention (...) aufgeführt sind. (...)“.

Der GKV-Spitzenverband hält eine Verzahnung krankenkassen- und arbeitgebergeförderten Leistungen in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung auf Grundlage von §§ 20 und 20a SGB V einerseits und § 3 Nr. 34 EStG andererseits zur Erzielung von Synergieeffekten und höherer Nachhaltigkeit für sinnvoll. Doppelförderungen gleicher oder gleichartiger Maßnahmen und unabgestimmte Vorgehensweisen von Krankenkassen und Arbeitgebern sollten vermieden werden. Hierzu müssen vom Anbieter ausgestellte Teilnahmebescheinigungen deutlich machen, dass sie ausschließlich zum Einreichen beim Arbeitgeber und nicht zum Antrag auf Bezuschussung bei der Krankenkasse genutzt werden dürfen.

Damit die Impulse für einen gesundheitsförderlichen Lebensstil möglichst nachhaltig wirken, kann bei arbeitgeberfinanzierten präventiven und gesundheitsförderlichen Leistungen auf eine zeitliche Befristung von Maßnahmen verzichtet werden, wie sie für die krankenkassenfinanzierten Leistungen gilt. Die Einhaltung der in § 3 Nr. 34 EStG geforderten Kriterien hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit einer Maßnahme bleibt hiervon unberührt.

Quelle: GKV – Spitzenverband: Leitfaden Prävention in der Fassung vom 27. August 2010

Ziel aller Maßnahmen:

Die Teilnehmer sollen befähigt und motiviert werden, nach Abschluss der Maßnahme das erworbene Wissen bzw. die erworbenen Fertigkeiten/Übungen selbstständig anzuwenden und fortzuführen sowie in ihren (beruflichen) Alltag zu integrieren. Auch Maßnahmen ohne zeitliche Befristung können unter die Steuerbefreiung fallen.

Handlungsfelder und Präventionsprinzipien des GKV-Leitfaden Prävention
<i>Primärprävention nach § 20 Abs. 1 SGB V / Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V</i>
Bewegungsgewohnheiten / Arbeitsbedingte körperliche Belastungen
<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität - Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme / auch arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparates
Ernährung / Betriebsverpflegung
<ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung / Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz - Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
Stressbewältigung, Entspannung / Psychosoziale Belastungen (Stress)
<ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Stressbewältigungskompetenzen / auch am Arbeitsplatz / Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung - Förderung von Entspannung (<i>Progressive Relaxation, Autogenes Training - Grundstufe, Hatha Yoga, Thai Chi, Qigong</i>)
Suchtmittelkonsum
<ul style="list-style-type: none"> - Förderung des Nichtrauchens / Rauchfrei im Betrieb - Gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol / Reduzierung des Alkoholkonsums / „Punktnüchternheit“ (Null Promille am Arbeitsplatz) bei der Arbeit

Allgemeine Anforderungen an Anbieter:

- staatlich anerkannter Berufs- oder Studienabschluss im jeweiligen Handlungsfeld (z.B. Bewegung, Ernährung, psychosoziale Gesundheit)
- pädagogische, methodische und didaktische Kompetenzen sowie Berufserfahrung
- spezifische Zusatzqualifikation und Nachweis über die Einweisung in das jeweilige Programm

Allgemeine Anforderungen an die Maßnahmen:

- nachgewiesene Wirksamkeit des Konzepts
- Konzeptmanual (Aufbau, Ziele, Inhalte, Methoden) und Teilnehmerunterlagen
- weltanschauliche Neutralität
- grundsätzlich in Gruppen (max. 15 Personen)
- in der Regel 8 bis 12 Kurseinheiten, auch als Kompaktangebote über mindestens zwei Tage
- bei Handlungsfeld übergreifenden Maßnahmen muss das Haupthandlungsfeld mindestens 8 x 45 Minuten umfassen
- angemessene Räumlichkeiten

Keine Förderung von

- Mitgliedsbeiträgen in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart
- Trainingsprogrammen mit einseitigen körperlichen Belastungen
- reinem oder überwiegend gerätgestütztem Training
- Massagen
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (z.B. Diäten, Nahrungsergänzungsmittel) haben
- Maßnahmen, die Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten (Nahrungersatz- oder -ergänzungsmitteln) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagieren

Bei Fragen bezüglich der konkreten Steuerbefreiung der Zuschüsse zu Maßnahmen kann sich der Arbeitgeber an das zuständige Finanzamt wenden.