

Steuerliche Vorteile

Seit dem 1. Januar 2008 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit zudem steuerlich unterstützt. Bis zu 500 Euro (ab dem Jahr 2020: 600 Euro) kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und pro Jahr steuerfrei für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit erbringen.

Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V (Fünftes Buch Sozialgesetzbuch) genügen. Hierzu zählen z. B. (zum Beispiel):

- Bewegungsprogramme
- Ernährungsangebote
- Suchtprävention
- Stressbewältigung

Das Zertifizierungserfordernis von Leistungen zur primären Prävention betrifft im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung nur die Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention im Sinne des § 20 Absatz 4 Nr. (Nummer) 1 und Absatz 5 SGB V, die nach einem vom GKV-Spitzenverband festgelegten Verfahren zertifiziert sind. Dabei handelt es sich regelmäßig um sogenannte Präventionskurse. Auf der Internetseite des GKV-Spitzenverbandes (https://www.gkv-spitzenverband.de/service/versicherten_service/praeventionskurse/primaerpraeventionskurse.jsp) und den Internetseiten der Krankenkassen finden Arbeitgeber die zertifizierten Kursangebote.

Auch Arbeitgeber können zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten auf derartige, zertifizierte Kursangebote zurückgreifen. Die Zertifizierung stellt sicher, dass das Angebot „den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V“ entspricht. Darüber hinaus können Arbeitgeber auch auf andere gesundheitsförderliche Maßnahmen zurückgreifen. Hierzu zählen neben den o. g. zertifizierten Kursangeboten auch gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben, die den vom GKV-Spitzenverband nach § 20 Absatz 2 Satz 1 SGB V festgelegten Kriterien entsprechen, den Anforderungen nach §§ 20 und 20b SGB V. Eine Zertifizierung derartiger Maßnahmen ist nicht vorgesehen. Die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit entsprechend §§ 20 und 20b SGB V sind im „Leitfaden Prävention“ in der aktuellen Fassung vom 1. Oktober 2018 (https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praeventio) ersichtlich.

Danach sind von den zertifizierten Präventionskursen die verhaltensbezogenen Interventionen zu unterscheiden, die Arbeitgeber im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses erbringen können. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne des § 20b SGB V versteht sich als ein Prozess zum Aufbau und zur Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen im Betrieb, in dem auf der Grundlage einer Analyse der gesundheitlichen Situation Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sowie verhaltensbezogene Maßnahmen zur Unterstützung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils entwickelt werden. Bei letztgenannten verhaltensbezogenen Maßnahmen kann es sich beispielsweise um Angebote zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, zum bewegungsförderlichen Arbeiten, zur gesundheitsgerechten Ernährung im Arbeitsalltag und zur verhaltensbezogenen Suchtprävention im Betrieb handeln. Zu den Einzelheiten wird auf Kapitel 6. „Betriebliche Gesundheitsförderung“ im Leitfaden Prävention verwiesen.



Social



Kontakt



Ausgeschlossen sind gemäß Leitfaden Prävention insbesondere Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen und Fitnessstudios, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, Massagen und physiotherapeutische Behandlungen oder Screenings ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen.

Die steuerliche Förderung durch § 3 Nummer 34 EStG (Einkommensteuergesetz) ist also möglich für:

- von den Krankenkassen oder der ZPP zertifizierte Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention im Sinne des § 20 Absatz 4 Nr. 1 und Absatz 5 SGB V (Präventionskurse), auf welche der Arbeitgeber zurückgreift und
- sonstige nicht zertifizierungspflichtige verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen. Hierzu können z.B. (zum Beispiel) Maßnahmen wie die „Bewegte Pause“ gehören.

§ 3 Nummer 34 Einkommensteuergesetz (EStG):

"Steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro (ab 2020: 600 Euro) im Kalenderjahr nicht übersteigen."

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von Gesundheitsmaßnahmen darf das Bundesministerium für Gesundheit keine rechtsverbindlichen Auskünfte erteilen. Um als Arbeitgeber Rechtssicherheit und Haftungsfreiheit zur zutreffenden Anwendung des § 3 Nummer 34 EStG zu erreichen, besteht aber die Möglichkeit, zum Sachverhalt eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt (§ 42e EStG) einzuholen.

19. Dezember 2019



Social



Kontakt