

Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung

1 Was sind die Hintergründe?

Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern „etwas Gutes tun“ wollen und mit Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen möchten, wird dies seit 2008 belohnt, in dem ein Betrag von bis zu 600 Euro pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei ist (§ 3 Nr. 34 EStG).

HINWEIS

Der Steuerfreibetrag gilt nur dann, wenn die Arbeitgeberleistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Falls die Leistungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung (Umwidmung) des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, sind sie nicht steuerfrei.

2 Was fällt unter den Steuerfreibetrag?

Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im „Leitfaden Prävention - Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V zur Umsetzung der §§ 20, 20a und 20b SGB V“ des GKV-Spitzenverbandes vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. März 2023 festgelegt sind:¹

(1) Individuelle verhaltensbezogene Primärprävention nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V (ausschließlich zertifizierungspflichtige Kursangebote):

Handlungsfeld Bewegungsgewohnheiten mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivitäten
- ✓ Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme

Handlungsfeld Ernährung mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
- ✓ Vermeidung und Reduktion von Übergewicht

Handlungsfeld Stress- und Ressourcenmanagement mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Multimodales Stress- und Ressourcenmanagement
- ✓ Förderung von Entspannung und Erholung

Handlungsfeld Suchtmittelkonsum mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Förderung des Nichtrauchens
- ✓ Risikoarmer Umgang mit Alkohol/Reduzierung des Alkoholkonsums

(2) Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V:

Handlungsfeld Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung (verhältnispräventive Ausrichtung²) mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen

¹ Quelle: [Leitfaden Prävention - GKV-Spitzenverband](#)

² Die Gestaltung von Arbeitstätigkeit, Arbeitsbedingungen und betriebliche Rahmenbedingungen.

- ✓ Gesundheitsgerechte Führung
- ✓ Gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen (bewegungsförderliche Umgebung, gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag, verhältnisbezogene Suchtprävention im Betrieb, mobile Arbeit gesund gestalten)

Handlungsfeld Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil (verhaltenspräventive Ausrichtung³) **mit den Präventionsprinzipien**

- ✓ Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- ✓ Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
- ✓ Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag
- ✓ Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

→ Empfehlung einer Kombination aus verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen

Handlungsfeld Überbetriebliche Vernetzung und Beratung mit den Präventionsprinzipien

- ✓ Verbreitung und Implementierung von BGF durch überbetriebliche Netzwerke

(3) Lebensweltbezogene Gesundheitsförderung und Prävention nach § 20a SGB V:

- ✓ Großes Spektrum mit Fokus u.a. auf Unterstützung bei Aufbau und Stärkung gesundheitsfördernder Strukturen (z.B. Beratung zur Umgestaltung gesundheitsrelevanter Bedingungen, Vernetzung mit anderen Einrichtungen in der Region), Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung, Ressourcenstärkung, Aufklärung zu Suchtgefahren und Suchtprävention, Förderung von Gesundheitskompetenz zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns.

HINWEIS

Nicht förder- bzw. bezuschungsfähig sind Maßnahmen, die

- von Kursleiterinnen und Kursleitern durchgeführt werden, welche ein Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (z. B. Diäten, Nahrungsergänzungs- oder homöopathische Mittel, Sportgeräte) besitzen,
- nicht weltanschaulich neutral sind,
- an eine bestehende oder zukünftige Mitgliedschaft gebunden sind,
- auf Dauer angelegt sind oder,
- im Falle von auf Informations- und Kommunikationstechnologie basierten Programmen, aus reinen Foren/Communities oder Informationsportalen bestehen.

Nicht förderfähig sind ferner Computer und andere digitale Geräte.

3 Was ist, wenn ich mehr als 600 Euro im Jahr in die Gesundheitsförderung meines Mitarbeiters investieren möchte?

Es handelt sich um einen Freibetrag. Dies bedeutet, übersteigen die Aufwendungen des Arbeitgebers 600 Euro, so ist der übersteigende Betrag als Arbeitslohn zu versteuern.

³ Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen.

Maßnahmen, die jedoch im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, stellen grundsätzlich keinen Arbeitslohn dar. Sie fallen daher auch nicht unter die Vorschrift § 3 Nr. 34 EStG.

Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse sind zum Beispiel:

- Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen),
- Arbeitsplatzausstattung (höhenverstellbarer Schreibtisch),
- Qualifizierung/Fortbildung von Beschäftigten zu innerbetrieblichen Multiplikatoren in Fragen betrieblicher Gesundheitsförderung,
- Beratung einzelner Beschäftigter oder Gruppen bei individuellen Problemen mit Bezug zum Arbeitsplatz oder Auswirkungen auf die individuelle Leistung am Arbeitsplatz,
- Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung),
- Schutzimpfungen entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission.⁴

Liegen Maßnahmen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, besteht auch keine Wertbegrenzung. Es ergibt sich somit folgende Prüfreihenfolge:

1. Prüfung des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses
2. Wenn ja: keine Wertbegrenzung
3. Wenn nein: Prüfung, ob Voraussetzungen von § 3 Nr. 34 EStG erfüllt (bei Überschreitung der 600 Euro-Grenze: übersteigender Betrag steuerpflichtig).

Möchte ein Unternehmen somit mehr als 600 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr zur Verfügung stellen, ergeben sich daraus zwei Konsequenzen:

- Es erfolgt eine Prüfung, ob die Aufwendungen zur Gesundheitsförderung nachweislich im „überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers liegen. Ist dies der Fall, handelt es sich um keinen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer und die Leistungen sind insgesamt steuerfrei.

ODER

- Der die 600 Euro pro Mitarbeiter und Jahr übersteigende Betrag wird als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ob Aufwendungen zur Gesundheitsförderung „im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers liegen, ist für jede Einzelmaßnahme zu prüfen.

HINWEIS

Bei Unsicherheit, ob die angebotenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung steuerfrei sind oder nicht, empfehlen wir allgemein vorab eine in Lohnsteuerfragen gebührenfreie telefonische Auskunft nach § 42e Abs. 1 EStG bei dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einzuholen. Die Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42e Abs. 1 EStG ist schriftlich zu beantragen. Verbindlich ist nur eine schriftliche Antwort des Finanzamtes. Mündliche Aussagen haben keine Verbindlichkeit.

⁴ Quelle: [Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 34 EStG \(bundesfinanzministerium.de\)](https://www.bundesfinanzministerium.de)

4 Wer kann mich bei der Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen im Betrieb unterstützen?

Ansprechpartner für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können sowohl die Sozialversicherungsträger (insbesondere die Krankenkassen) als auch private Dienstleister (Gesundheitszentren, Ernährungsberater, Institute für betriebliche Gesundheitsförderung, etc.) sein.

Gesetzliche Grundlagen

- Einkommenssteuergesetz

§ 3 Nr. 34 EStG

Steuerfrei sind

1.

34. 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 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.⁵

§ 42e EStG Anrufungsauskunft

Das Betriebsstättenfinanzamt hat auf Anfrage eines Beteiligten darüber Auskunft zu geben, ob und inwieweit im einzelnen Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind.⁶ [...]

- Sozialgesetzbuch

§ 20 SGB V Primäre Prävention und Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkasse sieht in der Satzung Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns der Versicherten (Gesundheitsförderung) vor. [...]

(2) ...

(4) Leistungen nach Absatz 1 werden erbracht als

1. Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention nach Absatz 5,
2. Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten für in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte nach § 20a und
3. Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) nach § 20b⁷.

§ 20a SGB V Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten

(1) [...] Die Krankenkassen fördern [...] mit Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen.⁸[...]

⁵ Quelle: [§ 3 EStG - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/3_EStG)

⁶ Quelle: dejure.org

⁷ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)

⁸ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)

§ 20b SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen.⁹[...]

⁹ Quelle: Sozialgesetzbuch (SGB V)