



Arbeitgeber Informationen zu Angeboten im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung im Bereich Ernährung:

Primärprävention und Betriebliche Gesundheitsförderung nach §§20 und 20a des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) wird von Steuer und Sozialabgaben befreit.

Mit dem Jahressteuergesetz 2009 können zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers zum Arbeitslohn, die der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen, bis zu 500 Euro Gegenwert pro Arbeitnehmer von der Steuer befreit werden. Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung wird im Gesetz direkt Bezug auf die Vorschriften des SGBV, §§20 und 20a genommen. Unter die Befreiungen fallen damit ausschließlich die Leistungen, die im Leitaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§20 und 20a“ aufgeführt und den fachlichen Anforderungen des Leitfadens Prävention gerecht werden.

Der Arbeitnehmer erhält die Leistung zusätzlich zum Arbeitslohn und muss sie nicht als „geldwerten Vorteil“ versteuern. Keine Rolle spielt dabei der Ort der Maßnahme. Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barleistungen (Zuschüsse) des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden.

Da die Umsetzung dieses Steuergesetzes viele Fragen insbesondere zur Einordnung von Maßnahmen aufwirft, soll dieser Artikel einen Überblick geben, welche Maßnahmen durch den Leitaden Prävention gedeckt sind und welche nicht förderungsfähig und damit auch nicht steuerfrei sind. Die folgenden Aufzählungen haben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Im Zweifel empfehlen wir, die Krankenkassen bei der Einordnung der Maßnahmen zum §20 SGBV zu Rate zu ziehen.

Um Abgrenzungsschwierigkeiten bei einer späteren Lohnsteuer-Außenprüfung zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die Unterlagen zum Lohnkonto nehmen, aus denen sich die Zugehörigkeit der Gesundheitsförderungsmaßnahme zum „Förderkatalog“ der §§20 und 20a SGB V ergibt.

Grundsätzlich müssen die steuerfreien Maßnahmen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des Leitfadens Prävention der Krankenkassen entsprechen. Für die praktische Umsetzung wurden jedem Handlungsfeld Kriterien (Bedarf, Wirksamkeit, Zielgruppe, Ziel, Inhalt, Methodik, Dauer und Anbieterqualifikation) zugeordnet, die erfüllt sein müssen.



Jola Jaromin-Bowe, Dipl.oec.troph.

www.food-coaching.de
fb.com/food.coaching.blog



Darüber hinaus sind primärpräventive Angebote deutlich gegenüber Patientenschulungsmaßnahmen für chronisch Kranke abgegrenzt.

Steuerfrei bleiben danach im Bereich der Ernährungs- Primärprävention folgende Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands:

- 🍊 Kurse und Einzelberatungen zur gesunden Ernährung und Gewichtsreduktion Aufgrund der großen Bedeutung des Ernährungsverhaltens für die Entstehung ernährungsbedingter Erkrankungen wird die Ernährungsumstellung auf eine individuell bedarfsgerechte Ernährung gefördert.

Ausschlußkriterien für eine Förderfähigkeit sind:

- 🍊 Produktverkauf
- 🍊 Einsatz von Nahrungsergänzungsmitteln
- 🍊 reine Koch- und Backkurse
- 🍊 Einsatz von Medikamenten
- 🍊 Dauerangebote

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben folgende Maßnahmen steuerfrei:

- 🍊 Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz
 - 🍊 In diesem Feld wird über die Betriebsverpflegung auf die Qualität der im Betrieb angebotenen Mahlzeiten Einfluss genommen. Maßnahmen, die die Zubereitung der Speisen, die Qualität, die Abstimmung der Öffnungszeiten und die Arbeitszeiten betreffen sind steuerfrei, z.B. Schulungen des Küchenpersonals, Ernährungsberatung, Gruppenkurse zur Gewichtsreduktion, Ernährungsberatung bestimmter Berufsgruppen.
 - 🍊 Essenszuschüsse an die Beschäftigten für freie oder für vergünstigte Mahlzeiten, Barzuschüsse des Arbeitgebers an Kantinen, Gaststätten oder zwischengeschaltete Einrichtungen zur Verbilligung von Mahlzeiten, Mahlzeiten im Betrieb sowie Essensmarken sind steuerpflichtig.



Jola Jaromin-Bowe, Dipl.oec.troph.

www.food-coaching.de
fb.com/food.coaching.blog



Vorträge und Gesundheitstage:

Vorträge, Gesundheitstage oder ähnlich öffentlichkeitswirksame Angebote werden nur in der Verknüpfung mit einem daran angeschlossenen Kursangebot als direkte gesundheitsfördernde Maßnahme angesehen. Nur für die oben genannten förderungswürdigen Maßnahmen kann der Arbeitgeber Unterlagen zur Förderfähigkeit von den Krankenkassen erhalten und als Nachweis zum Lohnkonto beifügen und entgeht dem Risiko der Lohnsteuerhaftung. Wird der Betrag von 500€ überschritten unterliegt nur der übersteigende Betrag dem Lohnsteuerabzug und damit der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Oder der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Maßnahme der Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit der Arbeitnehmer dient und damit im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt, was die Anrechnung zum Arbeitslohn ausschließt. Hierzu bedarf es aber besonderer Feststellungen, z.B. Gutachten von Sachverständigen. Die Steuerbefreiung für die Gesundheitsförderung im Betrieb ist rückwirkend für die Arbeitgeberleistung ab 1.1.2008 anwendbar. Soweit der Arbeitgeber in der Lohnsteuerbescheinigung steuerpflichtigen Arbeitslohn aus diesem Themenkreis bescheinigt hat, bleibt dem Arbeitnehmer nur noch die Möglichkeit, dies in seiner persönlichen Steuererklärung korrigieren zu lassen.



Jola Jaromin-Bowe, Dipl.oec.troph.

www.food-coaching.de
fb.com/food.coaching.blog