



Abb.: © bluedesign / Fotolia.com

Primäre Prävention und Gesundheitsförderung: **STEUERLICHE BEDEUTUNG**

Zuerst kam das Präventionsgesetz und ab Anfang dieses Jahres gibt es die ärztliche Präventionsempfehlung. Doch Vorsicht! Steuerlich hat der Physiotherapeut einiges zu berücksichtigen

Das Präventionsgesetz trat am 25. Juli 2015 in Kraft. Dieses Gesetz soll Prävention und Gesundheitsförderung für jedes Lebensalter stärken und regelt die Rahmenbedingungen in Deutschland. Für den Therapeuten sind die steuerlichen Implikationen in zweierlei Hinsicht wichtig:

1. Für den Therapeuten stellt sich unmittelbar die Frage, ob ein Kurs aufgrund einer Präventionsempfehlung umsatzsteuerfrei erbracht werden kann.
2. Es ist wichtig, die steuerlichen Anforderungen zu kennen, die bestehen, wenn ein Arbeitgeber

Kurse oder Trainingsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei anbieten will. Bekommt nämlich der Arbeitgeber im Rahmen seiner Gesundheitsförderung Schwierigkeiten mit der Lohnsteuerausprüfung, dann schlägt dies auch negativ auf den Therapeuten zurück.

Der Arzt als Lotse – die Präventionsempfehlung

Nach dem Präventionsgesetz soll die Gesundheitsuntersuchung, sofern dies medizinisch angezeigt ist, eine Präventionsempfehlung für Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention nach § 20 Abs. 5 SGB V umfassen.

Dabei soll die Präventionsempfehlung in Form einer ärztlichen Bescheinigung gezielt diejenigen Personen erreichen, bei denen der Präventionsbedarf und das Potenzial besonders groß sind. Ab dem 1. Januar 2017 kann die Präventionsempfehlung durch den Arzt auf einem dafür vorgesehenen Formular erfolgen.

Nach § 20 Abs. 5 SGB V sollen Krankenkassen bei ihrer Entscheidung über die Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention eine Präventionsempfehlung berücksichtigen. Hierbei handeln die Krankenkassen nach den im Leitfaden Prävention festgelegten Kriterien. Maßnahmen, die diesen

Vorgaben nicht entsprechen, dürfen von den Krankenkassen nicht durchgeführt oder gefördert werden. Die ärztlichen Empfehlungen schränken den Ermessensspielraum der Krankenkassen insbesondere hinsichtlich der Bedarfsprüfung ein; die Krankenkasse kann im Einzelfall aber auch ohne ärztliche Empfehlung eine zertifizierte Leistung zur verhaltensbezogenen Prävention bewilligen (BT-Drs. 18/4282 S. 34).

Umsatzsteuerliche Bedeutung der Präventionsempfehlung

Voraussetzung für eine Heilbehandlung ist die medizinische Indikation, BFH v. 15.07.2004, VR 27/03. Für Leistungen aus der Tätigkeit von nichtärztlichen Heil- und Gesundheitsfachberufen kommt die Steuerbefreiung grundsätzlich nur in Betracht, wenn sie aufgrund ärztlicher Verordnung bzw. einer Verordnung eines Heilpraktikers oder im Rahmen einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt werden. Die Gesetzesbegründung geht davon aus, dass eine Präventionsempfehlung als ärztliche Bescheinigung nur dann ausgestellt werden darf, wenn diese medizinisch angezeigt, also indiziert ist. Es handelt sich bei der Präventionsempfehlung für zertifizierte Angebote daher um eine medizinisch indizierte Heilbehandlung, die auf anderem Wege als durch Verordnung nachgewiesen wird, und daher umsatzsteuerbefreit ist.

Steuerliche Förderung von Leistungen des Arbeitgebers

Bestimmte finanzielle Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter werden steuerlich gefördert.

Diese Ausgaben kann also der Arbeit-

geber als Betriebsausgabe steuerlich bei seiner Gewinnermittlung abziehen und zugleich muss der Arbeitnehmer die Zuwendung nicht als Einnahme

Gesetzestext

§ 3 Nr. 34 EStG [Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung]

Steuerfrei sind (...) zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands 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 (...).

versteuern (Win-win-Situation). Die Versteuerung als Arbeitslohn wäre – ohne die Befreiungsvorschrift – die normale Folge beim Arbeitnehmer, da diese Leistungen zur Gesundheitsförderung nicht im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und daher zum Lohnzufluss führen. Die Förderung ist in jedem Fall auf den Freibetrag in Höhe von 500 Euro begrenzt. Da es sich um einen Freibetrag und nicht um eine Freigrenze handelt, greift bei teuren Maßnahmen die Befreiung bis 500 Euro ein.

Anforderungen an Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit

Für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG i.V.m. § 20 SGB V in der bis zum 24.07.2015 gültigen Fassung vom 26.03.2007 kann nach dem Urteil des FG Bremen, Urteil vom 11. Februar 2016 – 1 K 80/15 (5), aber nicht die Erfüllung der im „Leitfaden Prävention“ der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen aufgestellten Voraussetzungen verlangt werden. Vielmehr reicht es aus, wenn die vom

Arbeitgeber bezuschussten Maßnahmen Mindestanforderungen an Qualität und Zielgerichtetheit erfüllen. Diese Mindestanforderungen sind jedenfalls dann erfüllt, wenn die betreffenden Maßnahmen durch Physiotherapeuten, Heilpraktiker und qualifizierte Fitnesstrainer erbracht werden. Bei ihnen handelt es sich um Fachkräfte mit einer Qualifikation, die einen Bezug zu Gesundheit und Prävention aufweist.

Die Defizite der bisherigen gesetzlichen Regelung hat auch der Gesetzgeber erkannt und eine umfassende Änderung der gesetzlichen Regelung der Präventionsleistungen durch das Präventionsgesetz im Jahre 2015 vorgenommen, die sich auch auf die Prüfung der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG auswirkt.

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung sind ab dem 25. Juli 2015 in § 20 SGB V n. F. detaillierte Anforderungen an die von den Krankenkassen zu erbringenden Präventionsangebote und ein Zertifizierungsverfahren bestimmt worden.

Amtliche Begründung zur Neuregelung

BT-Drucksache 18/4282, S. 26

„Darüber hinaus erleichtert die vorgesehene Zertifizierung von Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung die Anwendung der Steuerfreibetragsregelung des § 3 Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes (EStG).

Zertifizierte Präventionsangebote genügen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des neuen § 20 Absatz 2 Satz 1 SGB V und erfüllen folglich die qualitativen Anforderungen des Steuerfreibetrags nach § 3 Nummer 34 EStG, so dass insoweit die bislang erforderliche Einzelfallprüfung durch die Finanzämter entfällt.“



Abb.: © vege / Fotolia.com

Mit anderen Worten erstreckt sich die Steuerbefreiung ab dem 25. Juli 2015 nur noch auf zertifizierte Kurse. Grundlage der Zertifizierung ist der Leitfaden Prävention, der gegenwärtig weiterentwickelt wird. Die Vorgaben aus dem Präventionsgesetz fließen in die Weiterentwicklung ein. Bis zur Verabschiedung des neuen Leitfadens ist die Fassung vom 10.12.2014 grundsätzlich noch gültig.

Grenzen für den Sachbezug

Zuschüsse des Arbeitgebers für Fitnessangebote werden von den Arbeitnehmern gerne gesehen. Weniger attraktiv ist es allerdings, wenn nur zertifizierte Kurse angeboten werden. Die meisten Arbeitnehmer wünschen sich lieber die zeitlich und inhaltlich ungebundene Trainingsmöglichkeit in einem Studio. Dieser Wunsch wird über die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG aber gerade nicht abgedeckt. Um gleichwohl die Steuer- und Abgabefreiheit auf Seiten des Arbeitnehmers zu gewährleisten, kann aber die 44-Euro-Grenze für den Sachbezug

herangezogen werden, denn diese enthält keine Beschränkungen auf bestimmte Angebote. Dabei sind aber einige Stolperfallen zu beachten. Als Sachbezug kommen sowohl Waren als auch Dienstleistungen infrage. Die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Anspruchsgrundlage. Sachbezug ist hiernach gegeben, soweit keine Geldzahlung verlangt werden kann. Entscheidend ist, dass der zufließende Sachbezug die 44-Euro-Grenze pro Monat nicht übersteigt. Eine Übertragung des Sachbezugs in den Folgemonat ist dabei ebenso wenig möglich wie die Hochrechnung auf einen Jahresbetrag. Der Zufluss des Arbeitslohns erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, mit Hingabe des Gutscheins, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. Ist der Gutschein beim Arbeitgeber einzulösen, fließt Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu.

Als Sachbezug gilt jeder vermögenswerte Vorteil, der beim Arbeitnehmer

durch den Arbeitgeber veranlasst worden ist. Bei der Bewertung des Sachbezugs ist zu berücksichtigen, dass auch der Unterschiedsbetrag zwischen einem „Normaltarif“ und dem „Sondertarif für den Arbeitgeber“ als Zuwendung durch den Arbeitgeber gesehen werden kann. Greift der Sondertarif dann auch noch für den Ehegatten, dann wäre dieser Unterschiedsbetrag sogar zwei Mal als Sachbezug anzurechnen. Auch ein kostenloses Probetraining könnte in den Zuwendungsbetrag mit einzubeziehen sein, sofern dieses nicht ohnehin jedem Interessierten auch außerhalb des Sondertarifs zusteht.



Dr. Jens-Peter Damas
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Steuerrecht
Leiter Steuern und Recht im
Gesundheitswesen, Berlin
E-Mail: jens.damas@etl.de

Thera-Biz

Lesen Sie auch:

Mitarbeitermotivation einmal anders.

www.thera-biz.com/

betriebswirtschaftslehre-steuern-recht