

FAQ des Webinars "Gesundheitsförderung richtig abrechnen"

Gilt die Neuregelung der Steuerfreiheit auch für die Entgeltumwandlung bei Dienststrädern?

Vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads sind nur steuerfrei, wenn die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 3 Nr. 37, § 8 Abs. 4 EStG, Folie 34).

Sonstige Sachbezüge wurden doch in 2021 auf 50 Euro angehoben, oder?

Die Sachbezugsgrenze beträgt 2021 unverändert noch 44 Euro (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Die Anhebung der Grenze auf 50 Euro tritt erst zum 1. Januar 2022 in Kraft (Art. 3 Nr. 1, Art. 50 Abs. 7 JStG 2020, BGBl 2020 I S. 3096).

Gilt es als betriebliche Gesundheitsförderung, wenn die Firma bis zu 20 Euro pro Mitarbeiter pro Monat das Fitnesscenter zahlt, oder fällt es unter die 44 Euro Sachbezugsgrenze?

Mitgliedsbeiträge oder Mitgliedschaften für Fitnesscenter erfüllen in der Regel nicht die Voraussetzungen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG. Sie würden daher unter die Sachbezugsgrenze fallen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, Seiten 39, 51).

Seite 17: Kann hier auch ein eigenes Fitnessstudio zu zählen, das für die Arbeitnehmer gebaut wurde und auch während der Arbeitszeit genutzt werden darf?

Vorteile aus der Nutzung eines Fitnessstudios des Arbeitgebers werden in der Regel zum Arbeitslohn gehören (Seite 23). Sollte ausschließlich spezifisch berufsbedingten Beeinträchtigungen der Gesundheit der Arbeitnehmer vorgebeugt oder ihnen entgegengewirkt werden, könnte ausnahmsweise ein überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegen. Hierzu wären aber entsprechende Bestätigungen über die Notwendigkeit erforderlich (Seite 19).

Muss man für das hauseigene Fitnessstudio auch Teilnehmerlisten führen?

Das kann aus zwei Gründen sinnvoll sein. Zum einen, um die Vorteile aus der Nutzung zutreffend einzelnen Arbeitnehmern zuordnen zu können, zum anderen, um nachweisen zu können, dass einzelne Arbeitnehmer spezifische Kurse besucht haben, für die eine Begünstigung in Betracht kommen kann.

Mittagessen: Wenn ein Mitarbeiter auf Geschäftsreise ist, und die Firma komplett das einzelne Mittagessen bezahlt (ohne Geschäftspartner), fällt die Erstattung als Sachbezug an? Also Mittagessen inklusive ein Getränk = 25 Euro

Gehört eigentlich nicht zum Thema. Hier gibt es aber verschiedene Möglichkeiten: Möglich ist eine steuerfreie Erstattung bis zur Höhe der Verpflegungspauschale (§ 3 Nr. 13, 16, § 9 Abs. 4a EStG). Diese beträgt 28 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, jeweils 14 Euro für An- und Abreisetage und ebenfalls 14 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist (§ 9 Abs. 4a EStG). Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen können auch pauschal mit 25 % besteuert werden, soweit die Vergütungen die Verpflegungspauschalen um nicht mehr als 100 % übersteigen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG). Die Mahlzeit kann auch mit dem Sachbezugswert nach § 2 Abs. 1, 6 SvEV angesetzt werden (1,83 Euro für Frühstück, jeweils 3,47 Euro für Mittag- und Abendessen), wenn der Arbeitgeber oder auf seine Veranlassung ein Dritter dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit Mahlzeiten zur Verfügung stellt und der Preis für die Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 2 Satz 8 EStG). Der Ansatz einer auf diese Weise bewerteten Mahlzeit unterbleibt, wenn beim Arbeitnehmer ein Werbungskostenabzug für Verpflegungspauschalen in Betracht käme (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG). In beiden Fällen kann auch eine pauschale Besteuerung mit 25 % erfolgen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG).

Seite 17: Gehören auch FFP2-Masken zu den nicht steuerbaren Leistungen?

Ja. Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Schutzmasken zur beruflichen Nutzung zur Verfügung, ist ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers anzunehmen. Insoweit liegt dann kein Arbeitslohn vor.

Ist ein online-Sportkurs während der Arbeitszeit steuer- und beitragspflichtig, wenn dieser Kurs für alle Mitarbeiter angeboten wird und für sie frei zugänglich ist?

Dies kann unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein und wäre dann nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV auch beitragsfrei (Seiten 31-33).

Seite 17: Kann das Arbeitsentgelt für eine Vorsorgeuntersuchung gekürzt und dann steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden?

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (§ 11 ArbSchG, § 3 ArbMedVV) gehören nicht zum Arbeitslohn. Gleiches gilt für Vorsorgeuntersuchungen leitender Angestellter (H 19.3 LStH). Auch Vorsorgeuntersuchungen, deren Kosten sonst von Krankenversicherungen getragen würden, sind kein Arbeitslohn, da es hier an einem Vorteil für den Arbeitnehmer fehlt (vgl. auch BFH, Urteil v. 17.9.1982, VI R 75/79).

In anderen Fällen liegt grundsätzlich Arbeitslohn vor. Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG (und damit verbunden eine Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV) wird nicht in Betracht kommen, da (allgemeine) medizinische Vorsorgeleistungen nicht in §§ 20, 20b SGB V geregelt sind, sondern in § 23 SGB V (siehe auch Präventionsleitfaden).

Seite 19: Wie sieht es mit ZPP-zertifizierten Maßnahmen wie Firmen-Yoga aus bei Büroarbeitsplätzen?

Die Maßnahmen werden in der Regel zum Arbeitslohn gehören. Da sie aber zertifiziert sind, können sie bis zu einer Höhe von 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei sein. Weitere Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (§ 3 Nr. 34, § 8 Abs. 4 EStG, Seiten 31-33).

Gilt die unabhängige Bestätigung auch für Arbeitsplatzbrille oder kann dies auch der Betriebsarzt bescheinigen?

Bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den Beschäftigten Angebotsvorsorge anzubieten (§ 5 Abs. 1, Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbMedVV). Diese enthält eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens.

Der die Untersuchung durchführende Arzt muss berechtigt sein, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen. Verfügt der Arzt für bestimmte Untersuchungsmethoden nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse oder die speziellen Anerkennungen oder Ausrüstungen, so hat er Ärzte hinzuzuziehen, die diese Anforderungen erfüllen (§ 7 Abs. 1 ArbMedVV). Hier kann also insbesondere eine augenärztliche Untersuchung erforderlich sein (Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbMedVV).

Die grundsätzliche Entscheidung über die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille kann daher durchaus von einem Betriebsarzt getroffen werden, die eigentliche Verordnung der Brille erfolgt dann aber i.d.R. durch einen Augenarzt (Seite 17).

Seite 20: Die Vorsorgeuntersuchungen gelten nur für leitende Angestellte? Für die "normalen" Angestellten gilt das nicht?

Nach H 19.3 LStH gehören Vorsorgeuntersuchungen leitender Angestellter nicht zum Arbeitslohn. Die Verwaltung bezieht sich dabei auf BFH, Urteil v. 17.9.1982, BStBl 1983 II S. 39. In dem Urteil begründet der BFH das ganz überwiegend eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers an den Vorsorgeuntersuchungen damit, dass Führungskräfte schwerer zu ersetzen seien als andere Arbeitnehmer und ihr plötzlicher Ausfall den Betrieb des Arbeitgebers nachhaltiger beeinträchtigen könne als der Ausfall von weniger herausgehobenen Arbeitnehmern. Dies spricht dafür, dass Vorsorgeuntersuchungen für Arbeitnehmer in weniger herausgehobener Stellung, die für den Arbeitgeber leichter ersetzbar sind, zum Arbeitslohn gehören. Allerdings ist das Urteil schon älter. Ob der BFH heute ebenso entscheiden würde, ist ungewiss.

Unsere Mitarbeiter müssen für Kundenbesuche (Installationen) einen negativen Corona Test vorlegen. Den Zeitaufwand von ca. 1 Stunde (inklusive Anfahrt) nach Feierabend haben wir bisher als Arbeitszeit erfasst. Kann ich diese Arbeitszeit steuer-/sozialversicherungsfrei auszahlen, wegen betrieblichem Interesse?

Das ganz überwiegende eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers muss über das an jeder Lohnzahlung bestehende betriebliche Interesse deutlich hinausgehen (H 19.3 LStH). Dies wird hier nicht gegeben sein. Damit liegt Arbeitslohn vor. Zu prüfen wäre, ob die Voraussetzungen einer steuerfreien Corona-Beihilfe vorliegen (§ 3 Nr. 11a EStG).

Mein Arbeitgeber will mir für die Bildschirmarbeitsplatzbrille nur 50 Euro steuerfrei bei Einstärkengläsern und 100 Euro bei Mehrstärkengläsern zuzahlen? Meiner Meinung nach ist dies zu wenig. Wo kann ich das nachlesen?

Siehe Rechtsquellen auf Seite 17.
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind (Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbMedVV). Soweit eine Bildschirmarbeitsplatzbrille ärztlich verordnet ist, darf der Arbeitgeber die Kosten hierfür nicht den Beschäftigten auferlegen (§ 3 Abs. 3 ArbSchG). Dies gilt jedoch nur „im erforderlichen Umfang“, also für die Kosten einer Brille in „Grundausstattung“ (siehe auch DGUV Information 250-008, <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/544/sehhilfen-am-arbeitsplatz-hilfen-fuer-die-verordnung-von-speziellen-sehhilfen>).

Seite 21 - private Gruppenkrankenversicherung: Gehört dies nur zum Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber den Beitrag zahlt?

Wenn der Arbeitgeber den Beitrag nicht zahlt und auch keine Zuschüsse leistet, liegt für den Arbeitnehmer kein Vorteil und somit auch kein Arbeitslohn vor.

Wie ist es mit einer Bezuschussung von ergonomischen Bürostühlen für den Heim-Arbeitsplatz, wenn der Mitarbeiter sich privat einen neuen Stuhl kauft oder einen höhenverstellbaren Schreibtisch für den Heimarbeitsplatz?

Das ist schwierig. Solche Aufwendungen sind für den Arbeitnehmer Werbungskosten (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG). Der Ersatz von Werbungskosten ist jedoch nicht steuerfrei möglich (H 3.50 LStH, R 19.3 Abs. 3 LStR). Zu prüfen wäre, ob die Voraussetzungen einer steuerfreien Corona-Beihilfe vorliegen (§ 3 Nr. 11a EStG).

Wie ist das, wenn ein mobiler Masseur einmal in der Woche in die Firma kommt und sich die Mitarbeiter massieren lassen können (Bildschirmarbeitsplätze)? Für eine Massage im Monat übernimmt der Arbeitgeber die Kosten, für weitere Massagen muss der Arbeitnehmer zahlen. Was muss getan werden, damit die Kosten steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben? Muss sich der Masseur von einer Krankenkasse zertifizieren lassen?

Massagen gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn es sich um Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit handelt und wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird (H 19.3 LStH, BFH, Urteil v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl II 2001 S. 671, Folie 19). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, handelt es sich um Arbeitslohn. Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG wird nicht in Betracht kommen, da nach dem Präventionsleitfaden Massagen nicht zu den zertifizierbaren Präventionskursen gehören und auch nicht zu den nicht zertifizierungspflichtigen Maßnahmen gehören. Eine Steuer- und Beitragsfreiheit kann aber im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen.

Seite 21 – Sensibilisierungswoche: Ist hier auch gemeint, dass man eine Gesundheitswoche im Betrieb mit z.B. unterschiedlichen Vorträgen, dem Angebot von frischgepressten Orangensaft und Angeboten von Krankenkassen anbietet?

Das wäre wohl vergleichbar und würde auch zum Arbeitslohn gehören. Unter den Voraussetzungen von § 3 Nr. 34 EStG ist aber eine Steuerfreiheit möglich (Seiten 31-33).

Dürfen Quittungen für Massagen steuerfrei abgerechnet werden? Das geht doch eigentlich nur, wenn Maßnahme mit einer Zertifizierungsbescheinigung nach § 20 Abs. 2 und 5 des SGB V bescheinigt ist.

Massagen gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn es sich um Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit handelt und wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird (H 19.3 LStH, BFH, Urteil v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl II 2001 S. 671, Folie 19). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, handelt es sich um Arbeitslohn. Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG wird nicht in Betracht kommen, da nach dem Präventionsleitfaden Massagen nicht zu den zertifizierbaren Präventionskursen gehören und auch nicht zu den nicht zertifizierungspflichtigen Maßnahmen gehören. Eine Steuer- und Beitragsfreiheit kann aber im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen. Zu beachten ist aber, dass es sich bei nachträglichen Kostenerstattungen an Arbeitnehmer nicht um Sach-, sondern um Geldbezüge handelt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG), eine Steuerfreiheit wäre in diesen Fällen somit nicht möglich.

Müssen spezifische Programme speziell anerkannt sein, um steuerfrei zu sein?

Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG kommt in Betracht, wenn es sich um zertifizierte Präventionskurse handelt oder um nicht zertifizierungspflichtige Maßnahmen, die dennoch die Kriterien des Präventionsleitfadens erfüllen (Seiten 31-33).

Wir zahlen in Rahmen der Gesundheitsförderung pro Jahr höchstens 60 Euro pro Mitarbeiter. Voraussetzung für Erhalt der Gesundheitsprämie ist das Einreichen eines Nachweises über den besuchten Kurs zur Gesundheitsförderung oder eine Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio. Ist dann im Fitnessstudio-Fall die Erstattung dann als Arbeitslohn zu betrachten, obwohl wir die Erstattung nur einmal im Jahr und nicht monatlich durchführen?

Die Prämie ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen (Folien 31-33). Dies kann bei dem Kurs zur Gesundheitsförderung der Fall sein, nicht aber bei dem Fitnessstudio. Eine Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG kommt nicht in Betracht, da zum einen die einmalige Zahlung von 60 Euro die Sachbezugsgrenze von 44 Euro übersteigt und zum anderen eine nachträglich Kostenerstattung zu den Geld- und nicht zu den Sachbezügen gehört (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG).

Sind Müsli/Cerealien und Milch Aufmerksamkeiten?

Zu den Aufmerksamkeiten, die nicht zum Arbeitslohn gehören, gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt (R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR). Abzugsgrenzen sind diese Aufmerksamkeiten von den Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen, die zum Arbeitslohn gehören, aber besonders bewertet werden (Folie 47). Die Finanzverwaltung ist hier recht streng und hatte z.B. auch unbelegte Brötchen als Frühstück angesehen. Der BFH hat jedoch entschieden, dass nur belegte Brötchen ein Frühstück seien und es sich bei unbelegten Backwaren um nicht steuerbare Aufmerksamkeiten handele (BFH, Urteil v. 3.7.2019, VI R 36/17, BStBl 2020 II S. 788). Dies hat der BFH auch damit begründet, dass es sich um einzelne Lebensmittel handele, die erst durch Kombination mit weiteren Lebensmitteln zu einem Frühstück würden. Da es sich beim Müsli um eine Kombination von Cerealien und Milch handelt, ist davon auszugehen, dass ein Müsli von der Finanzverwaltung als Frühstück angesehen wird und damit keine Aufmerksamkeit wäre.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Kur verpflichten?

Nach BAG, Urteil v. 25.1.2018, 2 AZR 382/17, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu ärztlichen Untersuchungen verpflichten. Die Pflicht besteht aber nur bei berechtigten Zweifeln an der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers. Soweit unter diesen Voraussetzungen eine Kur erforderlich ist, um die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers zu erhalten oder wiederherzustellen, könnte demnach auch hier eine Pflicht bestehen, andernfalls nicht. Zuverlässig kann ich dies aber nicht beantworten, weil es sich hier um eine arbeitsrechtliche Frage handelt.

Gilt eine wöchentliche Mahlzeit, die monatlich unter 44 Euro ausmacht, als Aufmerksamkeit, oder nicht, und muss zum Arbeitslohn als Sachbezug dazugezählt werden?

Zu den Aufmerksamkeiten gehören Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 Euro nicht überschreitet (R 19.6 Abs. 2 Satz 2 LStR). Bei der regelmäßigen Gewährung von Speisen handelt es sich dagegen nicht um Aufmerksamkeiten (H 19.6 LStH).

Die Mahlzeiten sind mit den amtlichen Sachbezugswerten anzusetzen (§ 8 Abs. 2 Satz 6, 7 EStG, § 2 Abs. 1, 5, 6 SvEV, R 8.1 Abs. 7 LStR, H 8.1 Abs. 7 LStH, Seite 47). Eine Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG im Rahmen der Sachbezugsgrenze von 44 Euro ist nicht möglich, da die Mahlzeiten nach § 8 Abs. 2 Satz 6 und 7 bewertet werden und nicht nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG.

Gilt Steuerfreiheit auch, wenn der Arbeitgeber möchte, dass der Mitarbeiter nicht mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ins Büro fährt, sondern ihm ein Firmenauto stellt (wegen der Ansteckungsgefahr)?

Es gelten die allgemeinen Regelungen zur Nutzung betrieblicher Fahrzeuge, insbesondere die 1%-Regelung für die private Nutzung und die 0,03%-Regelung für die Nutzung für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (§ 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG).

Werden psychische Beratungen und Vorträge (Bezug zu Corona-Depressionen) von externen Dienstleistern im Unternehmen steuerbefreit?

Dies kann unter den Voraussetzungen von § 3 Nr. 11a EStG (Corona-Beihilfen, Seite 30) oder § 3 Nr. 34 EStG (betriebliche Gesundheitsförderung) steuerfrei sein.

Ist eine bewegte Pause steuerfrei?

Eine bewegte Pause kann nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein, wenn es sich um einen zertifizierten Präventionskurs handelt oder um eine nicht zertifizierungspflichtige Maßnahme, die dennoch die Kriterien des Präventionsleitfadens erfüllt (Seiten 31-33). Zumindest letzteres kann der Fall sein.

Sind die nicht zertifizierten Maßnahmen steuerfrei oder nicht?

Nicht zertifizierte Maßnahmen können steuerfrei sein, wenn sie die Kriterien des Präventionsleitfadens erfüllen (§ 20 Abs. 2 Satz 1 SGB V).

Folie 32 – Zertifizierter Präventionskurs – Aufzeichnungspflicht im Lohnkonto: Meinen Sie hier im Gehaltsabrechnungsprogramm oder auf einem Bilanzkonto?

Das Lohnkonto ist kein Konto im buchhalterischen Sinne. Unter dem Begriff ist die Sammlung aller Merkmale, Aufzeichnungen und Unterlagen zum einzelnen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zu verstehen (siehe § 41 Abs. 1 EStG, § 4 LStDV).

Gelten die 600 Euro (steuerfreie) Gesundheitsleistungen pro Kalenderjahr? Ist es anteilig zu berücksichtigen, wenn ein Arbeitnehmer erst unterjährig eingestellt wird?

Die Leistungen zur Gesundheitsförderung sind steuerfrei, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen (§ 3 Nr. 34 EStG). Der Betrag gilt unabhängig von der Dauer der Beschäftigung in dem jeweiligen Jahr, ist also nicht anteilig zu kürzen, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht das gesamte Kalenderjahr besteht.

Können pro Arbeitnehmer mehrere Fahrräder überlassen werden?

Ja, es wird angenommen, dass die Steuerfreiheit auch für mehrere Fahrräder möglich ist (z.B. für den Arbeitnehmer und dessen Ehegatten). Eine Aussage der Finanzverwaltung gibt es hierzu allerdings nicht.

Steuerfreiheit bei Fahrrädern: Die Steuerfreiheit ist aber nicht daran gebunden, ob der Arbeitgeber das Fahrrad kauft oder least?

Nein. Steuerfrei sind die Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads (§ 3 Nr. 37 EStG). Entscheidend ist somit nur, dass es sich um ein betriebliches Fahrrad handelt. Insofern spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber das Fahrrad kauft oder least.

Wenn ein Mitarbeiter ein Fahrrad kauft, können wir die Kosten erstatten und 25% Pauschalsteuer zahlen - als Benefit?

Die Pauschalsteuer von 25% ist anwendbar für die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung eines betrieblichen Fahrrads (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG). Diese Voraussetzung ist bei der Erstattung des Kaufpreises für ein vom Mitarbeiter gekauftes Fahrrad nicht erfüllt.

Wie sieht es mit Amazon Gutscheinen aus?

Das kann im Moment nicht sicher gesagt werden. Es ist nicht klar, ob diese Gutscheine die Voraussetzungen von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG und § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen und somit als Sachbezug gelten (siehe Seite 38). Dies dürfte eher nicht der Fall sein, die Gutscheine wären dann als Geldbezug anzusehen.

Es gibt eine monatliche Teambesprechung in einem örtlichen Restaurant. Der Chef zahlt, auf jeden einzelnen Mitarbeiter ist es aber weniger als 44 Euro. Gilt das als Freigrenze?

Zu den Aufmerksamkeiten gehören Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 Euro nicht überschreitet (R 19.6 Abs. 2 Satz 2 LStR). Bei der regelmäßigen Gewährung von Speisen handelt es sich dagegen nicht um Aufmerksamkeiten (H 19.6 LStH).

Die Mahlzeiten sind mit den amtlichen Sachbezugswerten anzusetzen (§ 8 Abs. 2 Satz 6, 7 EStG, § 2 Abs. 1, 5, 6 SvEV, R 8.1 Abs. 7 LStR, H 8.1 Abs. 7 LStH, Folie 47). Eine Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG im Rahmen der Sachbezugsgrenze von 44 Euro ist nicht möglich, da die Mahlzeiten nach § 8 Abs. 2 Satz 6 und 7 bewertet werden und nicht nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG.

Kann ich für den Sachbezug 44 Euro auch eine Zahnzusatzversicherung oder Krankenzusatzversicherung anbieten?

Ja, wenn die Versicherung tatsächlich als Sachbezug ausgestaltet ist.

Seite 39 - zu "Ausnahme möglich...gewährleistet ist": Wie kann man dies in der Praxis gewährleisten?

Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 LStDV soll das Betriebsstättenfinanzamt zulassen, dass Sachbezüge im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG für solche Arbeitnehmer nicht aufzuzeichnen sind, für die durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass der Betrag von 44 Euro nicht überschritten wird. Hierzu ist ein entsprechender Antrag des Arbeitgebers erforderlich. Das Finanzamt hat Anträgen auf Befreiung von der Aufzeichnungspflicht nach § 4 Abs. 3 Satz 2 LStDV im Allgemeinen zu entsprechen, wenn es im Hinblick auf die betrieblichen Verhältnisse nach der Lebenserfahrung so gut wie ausgeschlossen ist, dass die Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG im Einzelfall überschritten wird. In solchen Fällen sind dann zusätzliche Überwachungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber nicht erforderlich (R 41.1 Abs. 3 LStR).

Seite 38 - Sachbezüge bis 44 Euro: Ist ein Gutschein von "... " Wunschgutschein steuerfrei?

Das kann im Moment nicht sicher gesagt werden. Es ist nicht klar, ob diese Gutscheine die Voraussetzungen von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG und § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen und somit als Sachbezug gelten (siehe Folie 38). Dies dürfte eher nicht der Fall sein, die Gutscheine wären dann als Geldbezug anzusehen. Die Steuerfreiheit für Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG im Rahmen der Sachbezugsgrenze von 44 Euro wäre dann nicht möglich.

Wie ist die Zertifizierung des Gesundheitskurses zu dokumentieren? Muss man eine Teilnahmebescheinigung in der Personalakte ablegen?

Der Arbeitnehmer erhält vom Kursanbieter eine Teilnahmebescheinigung, in der die Maßnahme und die Zertifizierung beschrieben sind. Diese Teilnahmebescheinigung ist erforderlich, um die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG nachweisen zu können. Die Bescheinigung ist deshalb zum Lohnkonto zu nehmen.

Können Sie Beispiele für Erholungsbeihilfen geben?

Die Erholungsbeihilfen müssen für die Erholung des Arbeitnehmers, seines Ehegatten und seiner Kinder bestimmt sein und verwendet werden (R 40.2 Abs. 3 LStR). Das können einfach Zahlungen sein (bis zu den in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG genannten Höchstbeträgen), die im Zusammenhang mit einem Urlaub des Arbeitnehmers gewährt werden. Besondere Voraussetzungen sind nicht erforderlich.

Bis einschließlich 2019 war es möglich, den Arbeitnehmer mit Bildschirmarbeitsplatz nachgewiesene Kosten für Massagen, die in externer Physiotherapiepraxis in Anspruch genommen wurden, mit Nachweis steuer- und sozialversicherungsfrei zu erstatten (unabhängig von 44 Euro-Grenze). Welche Möglichkeit gibt es dafür aktuell?

Massagen gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn es sich um Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit handelt und wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird (H 19.3 LStH, BFH, Urteil v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl II 2001 S. 671, Seite 19). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, handelt es sich um Arbeitslohn. Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG wird nicht in Betracht kommen, da nach dem Präventionsleitfaden Massagen nicht zu den zertifizierbaren Präventionskursen gehören und auch nicht zu den nicht zertifizierungspflichtigen Maßnahmen gehören. Eine Steuer- und Beitragsfreiheit kann aber im Rahmen der Sachbezugs Grenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen. Zu beachten ist aber, dass es sich bei nachträglichen Kostenerstattungen an Arbeitnehmer nicht um Sach-, sondern um Geldbezüge handelt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG), eine Steuerfreiheit wäre in diesen Fällen somit nicht möglich.

Im Rahmen des ausgeweiteten mobilen Arbeitens will der Arbeitgeber einzelnen Arbeitnehmern psychotherapeutische Hilfe angedeihen lassen. Dies wäre eine nicht zertifizierte Maßnahme, aber durch nachweislich qualifizierte Fachkraft. Kann man das als eine quasi zweckgebundene Corona-Prämie gelten lassen, und das liefere dann wie?

Hier kann eine steuerfreie Corona-Beihilfe vorliegen (§ 3 Nr. 11a EStG). Erforderlich hierfür ist lediglich ein Zusammenhang mit den Belastungen durch die Corona-Krise. Dieser Zusammenhang sollte durch entsprechende Aufzeichnungen im Lohnkonto dokumentiert werden.

Wie stellt der Arbeitgeber sicher, dass die Erholungsbeihilfe zur Erholung verwendet wird?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG). Davon kann in der Regel ausgegangen werden, wenn die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang mit einem Urlaub des Arbeitnehmers gewährt wird (R 40.2 Abs. 3 LStR, Seite 42).

Umfrage 3 -Hätte man das Fahrrad nicht auch als Corona-Zahlung (Sachbezug) abrechnen können?

Nicht, wenn der Grund für das Geschenk die 10-jährige Firmenzugehörigkeit ist. Wenn der Grund der Zuwendung eine Unterstützung aufgrund der Corona-Krise ist, kann eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG in Betracht kommen.

Einer unserer Mitarbeiter hat jetzt acht Wochen sein Kind im Krankenhaus betreut. Leider ist das Kind diese Woche verstorben. Kann ich die 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen?

Hier handelt es sich nicht um Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben. Die Voraussetzungen einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG liegen damit nicht vor. Zu prüfen wäre, ob die Voraussetzungen einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34a EStG vorliegen.

Bei einem Anbieter für Essensmarken per App muss die Verwaltungsgebühr pro Mitarbeiter, der Zugang zu diesem System hat, auch zum zu versteuernden Anteil gehören?

Für die steuerliche Behandlung von Essensmarken gelten die Regelungen in R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR, H 8.1 Abs. 7 LStH, BMF v. 18.1.2019, BStBl 2019 I S. 66 (Seite 47). Dort ist die Behandlung von Verwaltungskosten nicht geregelt. Verwaltungskosten gehören meines Erachtens aber nicht zum Arbeitslohn, wenn die vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten besteht und die Zahlung auch vom Arbeitgeber an den Dritten erfolgt.

Unsere Mitarbeiter dürfen in einer Kantine (eigener Betreiber) auf dem Campus, auf dem unser Unternehmen ansässig ist, vergünstigt Mahlzeiten kaufen. Muss hier eine Berücksichtigung erfolgen, und wie ist diese zu erfolgen?

Das kommt auf die konkreten Umstände an. Mahlzeiten, die durch eine vom Arbeitgeber selbst betriebene Kantine, Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung abgegeben werden, sind mit dem maßgebenden amtlichen Sachbezugswert nach der SvEV zu bewerten (R 8.1 Abs. 7 Nr. 1 LStR). Dieser beträgt in 2021 1,83 Euro für Frühstück und jeweils 3,47 Euro für Mittag- und Abendessen (§ 2 Abs. 1, 6 SvEV). Soweit der Arbeitnehmer für die Mahlzeit mindestens diesen Betrag bezahlt, liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Beahlt der Arbeitnehmer weniger, führt die Differenz zwischen dem Preis und dem Sachbezugswert zu steuerpflichtigem Arbeitslohn (R 8.1 Abs. 7 Nr. 3 LStR, für die Beitragspflicht geregelt in § 2 Abs. 5 SvEV). In diesem Fall kommt eine pauschale Besteuerung mit 25 % in Betracht (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG, R 40.2 Abs. 1 Nr. 1 LStR).

Gleiches gilt für Mahlzeiten, die die Arbeitnehmer in einer nicht vom Arbeitgeber selbst betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung erhalten, wenn der Arbeitgeber auf Grund vertraglicher Vereinbarung durch Barzuschüsse oder andere Leistungen an die die Mahlzeiten vertreibende Einrichtung zur Verbilligung der Mahlzeiten beiträgt (R 8.1 Abs. 7 Nr. 2 LStR). Besonderheiten gelten, wenn in diesen Fällen Barzuschüsse in Form von Essenmarken gewährt werden. Hier wären auch keine unmittelbaren vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Kantinenbetreiber erforderlich (R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR, H 8.1 Abs. 7 LStH, BMF v. 18.1.2019, BStBl 2019 I S. 66, Folie 47).

In anderen Fällen muss geprüft werden, ob die tatsächlichen Preisvorteile, die den Arbeitnehmern vom Kantinenbetreiber eingeräumt werden, Arbeitslohn sind. Dies richtet sich nach den Vorgaben in BMF v. 20.1.2015, BStBl I S. 143. Insbesondere liegt Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung der Preisvorteile aktiv mitgewirkt hat, z.B. durch den Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit dem Kantinenbetreiber. Arbeitslohn liegt dagegen z.B. nicht vor, wenn und soweit der Preisvorteil auch fremden Dritten üblicherweise im normalen Geschäftsverkehr eingeräumt wird.

Der Bürostuhl für das Home-Office (der Arbeitsort laut Arbeitsvertrag ist zu Hause) ist steuerfrei?

Wenn der Bürostuhl weiter dem Arbeitgeber gehört, handelt es sich um die Überlassung eines Arbeitsmittels. Der Wert der unentgeltlich zur beruflichen Nutzung überlassenen Arbeitsmittel gehört nicht zum Arbeitslohn (R 19.3 Abs. 2 Nr. 1 LStR). Dürfen Arbeitsmittel auch privat genutzt werden, liegt insoweit Arbeitslohn in Form eines Sachbezugs vor. Dieser ist mit dem geldwerten Vorteil anzusetzen (§ 8 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 EStG). Hier kann aber eine Steuerfreiheit im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen.

Wenn wir die Mitgliedschaft beim Urban Sports Club mit 44 Euro Sachbezug haben, und eine betriebliche Krankenversicherung von monatlich 10 Euro vorhalten, müssen 54 Euro versteuert werden (pauschal), oder gelten die 44 Euro als steuerfrei, und nur die betriebliche Krankenversicherung muss pauschal versteuert werden?

Das kommt auf die konkreten Umstände an. Grundsätzlich sind für die Feststellung, ob die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG überschritten ist, alle in einem Kalendermonat zufließenden Sachbezüge zusammenzurechnen. Dabei bleiben allerdings bestimmte Vorteile außer Ansatz, z.B. Vorteile, die nach §§ 37b, 40 EStG pauschal versteuert werden (R 8.1 Abs. 3 LStR).

Seite 49: Müssen Seminare zum Nichtrauchen auch zertifiziert sein?

Ja. Die Förderung des Nichtrauchens gehört nach dem Präventionsleitfaden zum Handlungsfeld „Suchtmittelkonsum“ im Rahmen der individuellen verhaltensbezogenen Primärprävention (§ 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V). Maßnahmen in diesem Bereich sind zertifizierungspflichtig (§ 20 Abs. 2 Satz 2, Abs. 5 Satz 1 SGB V).

Firmenmitgliedschaften im Tennisklub oder in der Boulderhalle zählen auch nicht zur Gesundheitsförderung?

Richtig. Nach dem Präventionsleitfaden ist die Übernahme oder Bezuschussung von Mitgliedschaftsbeiträgen in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen nicht zulässig. Hier kann aber eine Steuerfreiheit im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen.

Seite 51 - Mitgliedsbeitrag Fitnessstudio: Muss der Arbeitgeber den Beitrag mit dem Studio für jeden Monat abrechnen? Eine Erstattung an den Arbeitnehmer ist ja nicht möglich, oder?

Hier kann eine Steuerfreiheit im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Mitgliedschaft als Sachbezug gewährt wird. Eine Kostenerstattung gilt als Geld- und nicht als Sachbezug (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG).

Handelt es sich bei der Mitgliedschaft um einen Sachbezug, ist für die Ermittlung der Freigrenze der monatliche Vorteil des Arbeitnehmers heranzuziehen. Nach BFH, Urteil v. 7.7.2020, VI R 14/18 (noch nicht veröffentlicht in BStBl II) ist dies unter den dort genannten Voraussetzungen auch möglich, wenn sich die Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Fitnessstudio auf einen längeren Zeitraum bezieht.

Seite 52: Ist das Stressmanagement nur für Führungskräfte steuerfrei, für "normale" Arbeitnehmer nicht?

Das Stressmanagement gehört zu den Handlungsfeldern nach dem Präventionsleitfaden und kann daher unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 34 EStG für alle Arbeitnehmer steuerfrei sein, nicht nur für Führungskräfte (Folien 31-33).

Wir wollen eine betriebliche Krankenversicherung anbieten. Gibt es dafür eine steuerliche Förderung?

Je nach Ausgestaltung im konkreten Einzelfall kann die Versicherung für die Arbeitnehmer ein Sachbezug sein, der im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat steuerfrei sein kann.

Erfüllt eine Eintrittskarte ins Schwimmbad, die ich als Arbeitgeber kaufe und dem Arbeitnehmer überlasse, die Anforderungen der 44 Euro-Sachbezugsgrenze?

Ja, wenn alle dem Arbeitnehmer im Kalendermonat zugewendeten Sachbezüge insgesamt 44 Euro nicht überschreiten (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG).

Wir planen für unsere Führungskräfte die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen ganztägig in der Klinik eines Anbieters. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, und betragen pro Person ca. 2.000 Euro. Handelt es sich hier um nicht steuerbare Leistungen, oder gibt es ein steuerliches Problem? Gibt es hierzu eine Rechtsquelle? Bestünde dann die Möglichkeit der Pauschalversteuerung?

Das kommt auf die konkreten Umstände an. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (§ 11 ArbSchG, § 3 ArbMedVV) gehören nicht zum Arbeitslohn.

Auch Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte gehören nach H 19.3 LStH nicht zum Arbeitslohn. Die Verwaltung bezieht sich dabei auf BFH, Urteil v. 17.9.1982, BStBl 1983 II S. 39. In dem Urteil begründet der BFH das ganz überwiegend eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers an den Vorsorgeuntersuchungen damit, dass Führungskräfte schwerer zu ersetzen seien als andere Arbeitnehmer und ihr plötzlicher Ausfall den Betrieb des Arbeitgebers nachhaltiger beeinträchtigen könne als der Ausfall von weniger herausgehobenen Arbeitnehmern.

Auch Vorsorgeuntersuchungen, deren Kosten sonst von Krankenversicherungen getragen würden, sind kein Arbeitslohn, da es hier an einem Vorteil für den Arbeitnehmer fehlt (vgl. auch BFH, Urteil v. 17.9.1982, VI R 75/79). In anderen Fällen liegt grundsätzlich Arbeitslohn vor. Eine Steuerfreiheit bis zu 600 Euro im Kalenderjahr nach § 3 Nr. 34 EStG wird nicht in Betracht kommen, da (allgemeine) medizinische Vorsorgeleistungen nicht in §§ 20, 20b SGB V geregelt sind, sondern in § 23 SGB V (siehe auch Präventionsleitfaden).

Eine pauschale Besteuerung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 EStG kommt nicht in Betracht, da Vorsorgeuntersuchungen hier nicht aufgeführt sind.

Eine pauschale Besteuerung nach § 40 Abs. 1 EStG ist nur bis zur Höhe von 1.000 Euro pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr möglich.

In Betracht käme unter den Voraussetzungen des § 37b Abs. 2, 1 EStG eine pauschale Besteuerung mit 30 % (dazu BMF v. 19.5.2015, BStBl I S. 468, mit Änderungen durch BMF v. 28.6.2018, BStBl I S. 814, Seite 44-45). Diese pauschal besteuerten Vorteile wären jedoch nicht beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Welche Möglichkeit hat man, den Arbeitnehmern steuerfreie Massagen oder Osteopathie-Behandlungen anzubieten?

Massagen gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn es sich um Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit handelt und wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird (H 19.3 LStH, BFH, Urteil v. 30.5.2001, VI R 177/99, BStBl II 2001 S. 671, Seite 19). Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, handelt es sich um Arbeitslohn. Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG wird nicht in Betracht kommen, da nach dem Präventionsleitfaden Massagen nicht zu den zertifizierbaren Präventionskursen gehören und auch nicht zu den nicht zertifizierungspflichtigen Maßnahmen gehören. Eine Steuer- und Beitragsfreiheit kann aber im Rahmen der Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bis zu insgesamt 44 Euro je Kalendermonat in Betracht kommen. Zu beachten ist aber, dass es sich bei nachträglichen Kostenerstattungen an Arbeitnehmer nicht um Sach-, sondern um Geldbezüge handelt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG), eine Steuerfreiheit wäre in diesen Fällen somit nicht möglich.

Gibt es auch für die Gesundheitsförderung Aufzeichnungserleichterungen zum Lohnkonto seitens des Finanzamtes?

Grundsätzlich besteht hier die Aufzeichnungspflicht (§ 41 Abs. 1 EStG, § 4 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 LStDV). Auf Antrag kann das Betriebsstättenfinanzamt aber zulassen, dass steuerfreie Bezüge nicht angegeben werden, wenn es sich um Fälle von geringer Bedeutung handelt oder wenn die Möglichkeit zur Nachprüfung in anderer Weise sichergestellt ist (§ 4 Abs. 2 Nr. 4 Satz 2 LStDV). Das Betriebsstättenfinanzamt kann auf Antrag auch bei Arbeitgebern, die für die Lohnabrechnung ein maschinelles Verfahren anwenden, Ausnahmen zulassen, wenn die Möglichkeit zur Nachprüfung in anderer Weise sichergestellt ist. Die Möglichkeit zur Nachprüfung ist nur dann gegeben, wenn die Zahlung der Bezüge und die Art ihrer Aufzeichnung im Lohnkonto vermerkt werden (§ 4 Abs. 3 LStDV). Es hängt somit vom Einzelfall ab, ob das Finanzamt hier Erleichterungen gewährt. Ich gehe aber davon aus, dass dies bei der Steuerfreiheit von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG aufgrund der zu beachtenden Voraussetzungen eher nicht der Fall sein wird.

Sachbezugswert 2021 für Mittagessen - § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, Abs. 6 SvEV: Beahlt der Mitarbeiter 3,47 Euro, bleibt das Mittagessen insgesamt steuerfrei im Rahmen der 44-Euro-Grenze, oder ist das ein zusätzlicher Sachverhalt?

Da der Mitarbeiter hier einen Betrag in Höhe des Sachbezugswerts bezahlt, liegt kein Vorteil und somit schon kein Arbeitslohn vor (Folie 47). Damit ist dieser Sachverhalt für die Sachbezugsgrenze nicht zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber stellt seinen Mitarbeitern eine Gesundheitsplattform online zur Verfügung, damit hierüber Kurse etc. gebucht werden können. Der Arbeitgeber zahlt 6 Euro pro Mitarbeiter, der Mitarbeiter nutzt es kostenfrei. Gilt dies als Sachbezug?

Die Kosten könnten als Verwaltungskosten angesehen werden, da der Arbeitnehmer hier nur die Möglichkeit erhält, Maßnahmen auszuwählen, aber nicht, die Maßnahmen selbst schon in Anspruch zu nehmen. Die Behandlung dieser Kosten ist allerdings nicht geregelt. Meines Erachtens gehören Verwaltungskosten nicht zum Arbeitslohn, wenn die vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten besteht und die Zahlung auch vom Arbeitgeber an den Dritten erfolgt.

Andernfalls läge ein Sachbezug vor. Dieser könnte meines Erachtens als Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sein.

Kann man mittels einer Zuzahlung durch den Arbeitnehmer die 44 Euro Grenze erhöhen? Speziell die Frage, ob die betriebliche Krankenversicherung zusammen mit dem bereits 40 Euro Gutschein ein Wert von 64 Euro ergeben und der Arbeitnehmer eine Zuzahlung von 20 Euro übernimmt, bleibt es dann steuerfrei?

Sachbezüge bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Durch entsprechende Zuzahlungen der Arbeitnehmer kann also erreicht werden, dass die Freigrenze nicht überschritten wird und die Sachbezüge steuerfrei sind.

Sind Gutscheine als Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen weiterhin möglich?

Nur, wenn die Gutscheine als Sach- und nicht als Geldbezug anzusehen sind.

Freiwillige Leistungen: Bisher wurde den Mitarbeitern Obst und Getränke zur Verfügung gestellt. Nun sind alle zu 100% im Homeoffice. Kann ich meinen Mitarbeitern Pakete z.B. Obstkisten zusenden und diese Kosten weiterhin auf freiwillige Leistungen anwenden - im Rahmen "Gesunde Ernährung"?

Bei Obst und Getränken für Mitarbeiter kann es sich grundsätzlich um Aufmerksamkeiten handeln, die nicht zum Arbeitslohn gehören. Nach R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR gilt dies dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. Im Homeoffice erfolgt der Verzehr jedoch nicht „im Betrieb“. Ob die Finanzverwaltung dieses Merkmal aufgrund der Umstände der Corona-Krise auch für das Homeoffice akzeptieren wird, ist nicht bekannt.

Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung kann als nicht zertifizierungspflichtige Maßnahme in Betracht kommen, wenn die Kriterien des Präventionsleitfadens erfüllt sind. Hier kommt in Betracht das Handlungsfeld „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ mit dem Präventionsprinzip „Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“. Auch hier ist aber nicht bekannt, wie die Finanzverwaltung diese Maßnahme im Rahmen des Homeoffice beurteilen und die Kriterien des Präventionsleitfadens als erfüllt ansehen wird.

In Betracht käme eine Steuerfreiheit unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG (Corona-Beihilfe, Folie 30).

Das mit der Unsicherheit bei den Gutscheinkarten (Aral, Amazon usw) in Zusammenhang mit der 44 Euro - Sachbezugs-grenze verstehe ich nicht. Wenn keine Barauszahlung möglich ist, wo besteht dann Unsicherheit?

Die Unsicherheit resultiert daraus, dass bei Gutscheinen zusätzlich die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllt sein müssen (§ 8 Abs. 1 Satz 3 EStG, Folie 38). Bisher ist nicht klar, wie und wie strikt die Finanzverwaltung diese Kriterien anwenden wird.

Wir haben unseren Mitarbeitern eine fitbit Uhr im Wert von ca. 110 Euro geschenkt, pauschale Versteuerung mit 30 %. Die Rentenversicherung fordert nun die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge! Ist das korrekt? Hätten wir mit 25 % pauschal versteuern müssen, um die Sozialversicherungsfreiheit zu erlangen.

Beitragsfrei sind Vorteile an eigene Arbeitnehmer bei pauschaler Besteuerung nur, soweit sie nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG oder nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal besteuert werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 3 SvEV). Vorteile, die nach § 37b EStG pauschal mit 30 % besteuert werden, sind nur bei Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV, § 37b Abs. 1 EStG). Pauschal besteuerte Vorteile an eigene Arbeitnehmer (§ 37b Abs. 2 EStG) sind demnach nicht beitragsfrei.

Vorteile an eigene Arbeitnehmer, die nach § 40 Abs. 2 Satz 1 EStG pauschal mit 25 % besteuert werden, sind dagegen beitragsfrei. Die pauschale Besteuerung ist aber nur für die in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 7 genannten Vorteile möglich. Hier kommt die Nr. 5 in Betracht, wonach die pauschale Besteuerung bei der Überlegung von Datenverarbeitungsgeräten möglich ist. Zu den Datenverarbeitungsgeräten können wohl auch Smartwatches gehören (H 3.45 LStH).

Wie wird eine Rabattaktion bei den Fitnessstudios gesehen? Es wurden ohne Kosten für den Arbeitgeber Rabatte für die Arbeitnehmer bei mehreren Fitnessstudios eingeräumt. Muss das dann versteuert werden?

Ob Preisvorteile, die Arbeitnehmern von dritter Seite eingeräumt werden, Arbeitslohn sind, richtet sich nach den Vorgaben in BMF v. 20.1.2015, BStBl I S. 143. Insbesondere liegt Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung der Preisvorteile aktiv mitgewirkt hat, z.B. durch den Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit den Dritten. Arbeitslohn liegt dagegen z.B. nicht vor, wenn und soweit der Preisvorteil auch fremden Dritten üblicherweise im normalen Geschäftsverkehr eingeräumt wird.

Zählt die Förderung der Krankenkasse zum 600 Euro-Freibetrag?

Entscheidend ist der Wert der steuerfreien Leistungen. Bei Sachbezügen ist als Wert grundsätzlich der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG). Üblicher Endpreis ist dabei der Preis, der von Letztverbrauchern für identische oder gleichartige Leistungen tatsächlich gezahlt wird. Vergleichspreis ist grundsätzlich der günstigste Preis am Markt. Der übliche Endpreis ist für die konkrete Leistung des fraglichen Anbieters zu ermitteln (BFH, Urteil v. 7.7.2020, VI R 14/18). Insoweit sind die tatsächlichen Kosten des Arbeitgebers nicht relevant.

Alternativ kann der Wert des Sachbezugs anhand der Kosten ermittelt werden, die der Arbeitgeber seinerseits dafür aufgewendet hat, sofern der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung aus Quellen bezogen hat, die auch Endverbrauchern zugänglich sind, und die Kosten um etwaige Nachlässe bereinigt werden, die Endverbraucher nicht erhalten hätten. Gleiches gilt, wenn die Leistung des fraglichen Anbieters Endverbrauchern i.d.R. überhaupt nicht angeboten wird (BFH, Urteil v. 7.7.2020, VI R 14/18). Insoweit sind die tatsächlichen Kosten des Arbeitgebers relevant. Dabei sind alle preismindernden Umstände zu berücksichtigen, z.B. Preisnachlässe oder auch Zuschüsse von dritter Seite.