

Steuerliche Vorteile gemäß § 3 Nr. 34 EStG

Seit dem 1. Januar 2008 wird durch die Steuerfreiheit des § 3 Nummer 34 Einkommensteuergesetz (EStG) die Förderung der Mitarbeitergesundheit unterstützt. Bis zu 600 Euro kann ein Arbeitgeber 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. Arbeitgeber können zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten dabei auf gesundheitsförderliche Maßnahmen zurückgreifen.

Es können Maßnahmen steuerbefreit geleistet werden, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Hierzu zählen

1. Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention (zertifizierte Präventionskurse),
2. nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers soweit bestimmte Voraussetzungen vorliegen und
3. Leistungen betrieblicher Gesundheitsförderung im Handlungsfeld "gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil".

Losgelöst von der Regelung des § 3 Nummer 34 EStG sind Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung kein Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbracht werden.

Nähere Informationen zu den Anforderungen an die Leistungen, die steuerfrei von den Arbeitgebern erbracht werden können, sind dem [Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen \(PDF, nicht barrierefrei, 473 KB\)](#) vom 20. April 2021 zu entnehmen.

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

1. Leistungen zur individuellen verhaltensbezogene Prävention (zertifizierte Präventionskurse)

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. 1 und Absatz 5 SGB V, die nach einem vom GKV-Spitzenverband festgelegten Verfahren zertifiziert sind. Dabei handelt es sich regelmäßig um sogenannte Präventionskurse, die den Einzelnen motivieren und befähigen sollen, die Möglichkeiten einer gesunden und Störungen oder Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen. Auf der [Internetseite des GKV-Spitzenverbandes](#) und den Internetseiten der Krankenkassen können Arbeitgeber zertifizierte Kursangebote finden.

Die Zertifizierung stellt sicher, dass das Angebot „den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V“ entspricht.

2. Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers unter bestimmten Voraussetzungen

Für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse besteht mangels Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen keine Zertifizierungsmöglichkeit. Nicht zertifizierte Leistungen des Arbeitgebers zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention können steuerfrei bleiben, wenn:

- die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind, der nach § 20b SGB V bezuschusst wurde, beziehungsweise wird, oder
- die nicht zertifizierten Präventionskurse hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V genügen und sie im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden. Die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit sind im [„Leitfaden Prävention“ in der aktuellen Fassung vom 27. September 2021](#) ersichtlich.

3. Leistungen betrieblicher Gesundheitsförderung im Handlungsfeld "gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil"

Darüber hinaus können Arbeitgeber auch auf andere gesundheitsförderliche Maßnahmen zurückgreifen. Hierzu zählen neben den o. g. Kursangeboten auch gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben, wenn die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und im Handlungsfeld gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ erbracht werden. Für Präventionskurse nach § 20 SGB V sind die o. g. Voraussetzungen zu beachten, auch wenn sie im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erbracht werden. Die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit entsprechend §§ 20 und 20b SGB V sind im [„Leitfaden Prävention“ in der aktuellen Fassung vom 27. September 2021](#) ersichtlich.

Danach sind von den zertifizierten Präventionskursen die nicht zertifizierungspflichtigen verhaltensbezogenen Präventionsmaßnahmen zu unterscheiden, die Arbeitgeber im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses erbringen können. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne des § 20b SGB V versteht sich als ein innerbetrieblicher, strukturierter 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.

Vorteile für Unternehmen:

- Lohnsteuerbefreite "Gesundheitsprämie": Ersparnis der Sozialnebenkosten (Arbeitgeberanteil) entsprechend der durch den Betrieb gewährten Zuschusshöhe
- Mitarbeiterbindung
- Mitarbeitermotivation
- Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten um durchschnittlich 26% (IGA-Report)
- Steigerung der Produktivität
- Incentives oder Prämienersatz (alternativ Überstundenausgleich)
- BMG-Förderung außerhalb der Arbeitszeit
- Steigerung der Sozialkompetenz und Vorbildcharakter
- Möglichkeit für positive Öffentlichkeitsarbeit
- Aufwertung des Firmenimages
- Frei wählbare Zuschusshöhe durch das Unternehmen
- Hohe Attraktivität gegenüber Wettbewerbern (Employer Branding)