

Betriebliche Gesundheitsleistungen für Beschäftigte

Gesundheitsförderung im Unternehmen erfolgreich umsetzen



Mandanten-Informationen

Betriebliche Gesundheitsleistungen für Beschäftigte

Inhalt

1	Einführung	1
1.1	Hoher Krankenstand in allen Branchen	1
1.2	Steigende berufliche Anforderungen an Mitarbeiter	1
1.3	Geeignete betriebliche Gesundheitsleistungen	2
2	Betriebliche Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber	3
2.1	Steuerfreie Arbeitgeberleistungen	3
2.2	Voraussetzungen für die Steuerfreiheit	3
2.3	Steuerfreie zertifizierte Präventionskurse	4
2.4	Nicht zertifizierte Präventionskurse im Auftrag des Arbeitgebers	6
2.5	Gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung)	7
2.6	Anwendung des Steuerfreibetrags von 600 Euro	9
3	Gesundheitsleistungen, die nicht steuerfrei sind	10
4	Leistungen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers	11
5	Mitgliedsbeiträge für Fitnessstudios	12

1 Einführung

1.1 Hoher Krankenstand in allen Branchen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten von Arbeitnehmern¹ waren Anfang 2025 weiterhin auf hohem Niveau. Häufigster Grund für Krankschreibungen sind Atemwegserkrankungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen. In den letzten Jahren haben zudem Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen stark zugenommen. Nach aktuellen Studien belaufen sich allein die jährlichen Kosten der Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall der Arbeitnehmer auf rund 77 Milliarden Euro. Unter Berücksichtigung von weiteren Kosten entsteht der deutschen Wirtschaft jährlich ein gesamtwirtschaftlicher Schaden in Höhe von geschätzten 120 Milliarden Euro.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist damit ein veritabler Wirtschaftsfaktor und dabei nicht nur ein Thema für Großbetriebe, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen. Fehlen Mitarbeiter krankheitsbedingt, kann das insbesondere in kleinen Betrieben die Arbeitsabläufe erheblich beeinträchtigen. In kleinen Betrieben müssen krankheitsbedingte Fehlzeiten häufig durch Überstunden von anderen Mitarbeitern ausgeglichen werden; dies wiederum führt zu einer höheren Arbeitsbelastung dieser Beschäftigten und lässt das Risiko für weitere Krankheitsausfälle steigen.

Die hohe Zahl von Krankschreibungen in Deutschland hat Ende des Jahres 2024 auch eine Diskussion über einen Anpassungsbedarf der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Entgeltfortzahlung ausgelöst. Kritiker der aktuellen Gesetzeslage weisen auf die hohe Missbrauchsgefahr der Regelungen hin. Gefordert wird in diesem Zusammenhang die Abschaffung der Krankschreibung per Telefon. Als weitere Möglichkeit für eine eingeschränkte Entgeltfortzahlung hatte die Bundesärztekammer eine „Teilzeit-Krankschreibung“ ins Spiel gebracht. Vorstellbar wäre neben einer zeitlichen Begrenzung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit auch eine inhaltliche Beschränkung. So könnte ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit etwa auf bestimmte Tätigkeiten beschränken. Auch ein oder mehrere unbezahlte Karentage wurden in die Diskussion eingebracht. Arbeitgeberverbände drängen auf eine möglichst umfassende Reform der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ob die neue Bundesregierung Einschränkungen vornehmen wird, bleibt abzuwarten.

1.2 Steigende berufliche Anforderungen an Mitarbeiter

Steigende Anforderungen im Beruf aufgrund von Digitalisierung, der demografischen Entwicklung und einer längeren Lebensarbeitszeit wirken sich negativ auf den Gesundheitszustand von Arbeitnehmern aus. Für krank-

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

heitsbedingte Ausfälle gibt es viele Gründe, die auf eine allgemeine Belastungszunahme im Beruf, wie z. B. Termindruck, gestiegene Komplexität von Arbeitsprozessen, Arbeitszeitverlängerungen und -verdichtung, sowie Personalabbau zurückzuführen sind. Auch der hohe Anteil von Arbeitnehmern im Niedriglohnbereich und von sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Teilzeit- und Leiharbeit, Werk- und Zeitverträge) führen zu höheren Krankheitsquoten in Unternehmen. Zudem verschwimmt durch die Verlagerung von Tätigkeiten in das Homeoffice die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit.

1.3 Geeignete betriebliche Gesundheitsleistungen

Um die Gesundheit von Mitarbeitern nachhaltig zu fördern und die Zahl der Krankschreibungen zu reduzieren, ist eine auf das jeweilige Unternehmen ausgerichtete Gesundheitsstrategie sinnvoll. Allerdings bestehen in den Unternehmen je nach Branche, Arbeitsanforderungen, Altersstruktur und Betriebsgröße unterschiedliche Ausgangslagen. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Arbeitsprozesse und Betriebsstrukturen deutlich von größeren Unternehmen. Da kleine und mittlere Betriebe – anders als große Unternehmen – oftmals nicht über die finanziellen und personellen Ressourcen für die Durchführung von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen verfügen, können sich diese von den örtlichen Krankenkassen beraten und unterstützen lassen. Neben den gesetzlichen Krankenkassen und der gemeinsamen Koordinierungsstelle der Krankenkassen (www.bgf-koordinierungsstelle.de) bieten auch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und der Unfallversicherung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages kostenfreie Angebote zur Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung an.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können einen wichtigen Beitrag leisten, um die Arbeitsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter sowie die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen. Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter sind das Fundament für ein erfolgreiches Unternehmen. Zudem präsentieren sich Unternehmen, die sich für den Erhalt und Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter engagieren, als verantwortungsbewusste Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund können betriebliche Gesundheitsleistungen auch ein geeignetes Mittel sein, um sich von anderen Arbeitgebern positiv abzuheben und so Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen.

2 Betriebliche Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber

2.1 Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

Damit Unternehmen ihren Mitarbeitern betriebliche Gesundheitsmaßnahmen anbieten können, hat der Gesetzgeber im Jahr 2009 mit § 3 Nr. 34 EStG eine besondere **Steuerbefreiungsvorschrift** geschaffen. Die Steuerbefreiung für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen sieht einen jährlichen Freibetrag von **600 Euro** je Arbeitnehmer vor. Die besondere Steuerfreiheit soll Arbeitgeber dabei unterstützen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten und Mitarbeitern entsprechende Maßnahmen anzubieten. Dabei kann die Steuerfreiheit von allen **Voll- und Teilzeitbeschäftigten** und daneben z. B. auch von geringfügig Beschäftigten und dem Geschäftsführer des Unternehmens genutzt werden.

Hinweis

Sofern die nachfolgend genannten Voraussetzungen für die besondere Steuerfreiheit von betrieblichen Gesundheitsleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG nicht gegeben sind, kommt ggf. eine Steuerbefreiung aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage – z. B. im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze – in Frage (*Kapitel 5*). Sprechen Sie hierzu mit ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.2 Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerfreiheit für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird unmittelbar auf die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des SGB V Bezug genommen. Das bedeutet, dass Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben dann steuerfrei sind, wenn sie hinsichtlich **Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung** den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere Leistungen, die im Leitfaden Prävention der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen aufgeführt sind. Für die Gewährung der Steuerfreiheit bis zu einem jährlichen Betrag von 600 Euro je Arbeitnehmer, muss es sich bei den von Arbeitgeber erbrachten oder bezuschussten Leistungen um

- Maßnahmen zur **individuellen verhaltensbezogenen Prävention** der Arbeitnehmer (z. B. Präventionskurse) handeln, die nach den Vorschriften des § 20 Abs. 2 SGB V zertifiziert sein müssen. Die ausdrückliche **Zertifizierung** der Maßnahme ist zwingende Voraussetzung für die Steuerbefreiung.

- Maßnahmen zur **betrieblichen Gesundheitsförderung**, die den vom Spitzenverband der Krankenkassen festgelegten Kriterien (gem. §§ 20, 20b Abs. 1 SGB V) entsprechen; unter diesen Voraussetzungen bedürfen diese i. d. R. unmittelbar im Betrieb des Arbeitgebers durchgeführten betrieblichen Maßnahmen keine Zertifizierung.

Die Steuerfreiheit, die auch die Sozialversicherungsfreiheit zur Folge hat, gilt nur für **zusätzliche Leistungen** des Arbeitgebers. Eine Entgeltumwandlung, also ein freiwilliger Verzicht auf Lohn oder Gehalt im Gegenzug für eine steuerfreie Gesundheitsleistung, ist nicht möglich. Für kleine und mittlere Arbeitgeber, die aufgrund ihrer Größe und Struktur oftmals keine eigenständigen – auf ihre betrieblichen Bedarfe speziell ausgerichtete – Gesundheitsförderungsmaßnahmen anbieten bzw. durchführen können, bieten sich v. a. Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention an. Mit individueller verhaltensbezogener Prävention sind **Vorsorgekurse** gemeint, die den Arbeitnehmer motivieren und befähigen sollen, Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen. Um die Steuerfreiheit für derartige Präventionskurse anwenden zu können, bedarf es einer **Zertifizierung** durch eine Krankenkasse oder in ihrem Namen durch einen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragten Dritten.

2.3 Steuerfreie zertifizierte Präventionskurse

Bei steuerfreien Präventionskursen kann es sich z. B. um Kurse für mehr **Bewegung, bessere Ernährung, Entspannung und Suchtbekämpfung und Stressreduktionskurse** handeln. Derartige Kurse werden regelmäßig durch eine Krankenkasse oder einen qualifizierten Dritten erbracht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit bis max. 600 Euro ist, dass der Präventionskurs **zertifiziert** ist. Nahezu alle von den gesetzlichen Krankenkassen angebotenen Präventionskurse sind über die „Zentrale Prüfstelle Prävention“ des Dienstleistungsunternehmens „Team Gesundheit GmbH“ geprüft und zertifiziert. Über das Internet-Portal der „Zentralen Prüfstelle Prävention“ können interessierte Arbeitgeber nach zertifizierten Präventionskursen in ihrer Nähe suchen. Für die Anwendung der Steuerbefreiung ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Zertifikat des Präventionskurses und die Teilnahmebescheinigung als Belege beim Lohnkonto der Arbeitnehmer aufzubewahren.

Beispiel:

Der Arbeitgeber hat im Juli 2025 für 15 Mitarbeiter den zertifizierten Kurs „Präventives Stressmanagement – Resilienztraining“ gebucht, der von einer Krankenkasse zertifiziert ist und in einem nahegelegenen Gesundheitszentrum durchgeführt wird. Dem Arbeitgeber werden die Kursgebühren vom Gesundheitszentrum in Höhe von 200 Euro je Teilnehmer (insg. 3.000 Euro) unmittelbar in Rechnung gestellt.

Ergebnis: Die vom Arbeitgeber unmittelbar getragenen Aufwendungen für den zertifizierten Präventionskurs sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat die Teilnahmebescheinigung und eine Kopie des Zertifikats des Präventionskurses zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

In vielen Fällen finden zertifizierte Präventionskurse außerhalb des Betriebsgeländes statt und die Arbeitnehmer gehen oftmals in **finanzielle Vorleistung**. Sofern der Arbeitnehmer die Kosten für einen zertifizierten Gesundheitskurs getragen hat, kommt eine nachträgliche steuerfreie Bezuschussung oder vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber in Frage. Zur Vermeidung von Doppelförderungen hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben, dass die Krankenkasse den Versicherten keinen Zuschuss für den Gesundheitskurs gewährt. Leistet der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer einen steuerfreien Barzuschuss oder übernimmt die Aufwendungen für einen Präventionskurs im vollen Umfang, muss als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung:

- die Teilnahmebescheinigung,
- der Zahlungsbeleg des Arbeitnehmers und
- eine Kopie des Zertifikats des Präventionskurses

als Belege zum Lohnkonto des Arbeitnehmers genommen werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer besucht im Jahr 2025 in seiner Freizeit zehnmal einen zertifizierten Yoga-Kurs, zu dem sich der Beschäftigte selbst angemeldet hat. Der Arbeitgeber hat sich bereit erklärt, die anfallenden Kursgebühren zu übernehmen. Nach Beendigung des Kurses legt der Beschäftigte seinem Arbeitgeber, die vom Kursleiter unterschriebene Teilnahmebescheinigung, den Nachweis über die Zertifizierung des Yoga-Kurses sowie einen Nachweis über den gezahlten Kursbeitrag von 300 Euro vor. Der Arbeitnehmer hat erklärt, dass er von seiner Krankenkasse keine Förderung erhält.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kursgebühren in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Die vom Arbeitnehmer vorgelegten Belege sind als Nachweise zu den Lohnunterlagen des Mitarbeiters zu nehmen.

Folgende Handlungsfelder sind für individuelle Präventionskurse anzuerkennen und können vom Arbeitgeber steuerfrei übernommen oder bezuschusst werden, sofern diese zertifiziert sind:

- Maßnahmen zur Reduzierung von Bewegungsmangel,

- Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme,
- Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung,
- Maßnahmen zur Reduktion von Übergewicht,
- Förderung von Stressbewältigungskompetenzen,
- Förderung des Nichtrauchens und
- Reduzierung des Alkoholkonsums.

Das Angebot von qualitätsgesicherten, also zertifizierten individuellen Präventionskursen ist mittlerweile groß. Zu den steuerlich begünstigten Gesundheitskursen zählen z. B. auch Kurse für Nordic Walking, Aqua Fitness oder Seminare zur Raucherentwöhnung, sofern diese zertifiziert sind.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer nimmt im Juni 2025 an einem zertifizierten Raucherentwöhnungskurs teil. Er legt seinem Arbeitgeber die unterschriebene Teilnahmebescheinigung, den Nachweis über die Zertifizierung des Kurses und den Kostenbeleg über die vom Beschäftigten gezahlten Kursgebühren von 250 Euro vor. Der Arbeitnehmer hat erklärt, dass er von der Krankenkasse keine Förderung erhält.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kursgebühren von 250 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Die vom Arbeitnehmer vorgelegten Belege (Teilnahmebescheinigung, Nachweis über die Zertifizierung und Kostenbeleg) sind zum Lohnkonto des Beschäftigten zu nehmen.

Hinweis

Obwohl das Angebot an zertifizierten und damit steuerfreien Präventions-/Gesundheitskursen durchaus groß ist, müssen Arbeitgeber beachten, dass die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen für Sportvereine und Fitnessstudios grundsätzlich nicht unter die besondere Steuerfreiheit für betriebliche Gesundheitsförderung fällt (*Kapitel 5*).

2.4 Nicht zertifizierte Präventionskurse im Auftrag des Arbeitgebers

Führt der Arbeitgeber in seinem Betrieb Präventionskurse allein für seine **eigenen Mitarbeiter** durch, besteht i. d. R. keine Zertifizierungsmöglichkeit, da diese Kurse ohne Beteiligung von gesetzlichen Krankenkassen durchgeführt werden. Solche im Auftrag bzw. auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten durchgeführte Präventionskurse können steuerfrei bleiben, wenn der Kurs **inhaltlich** mit einem bereits **zertifizierten**

und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation **identisch** ist. Der Kursleiter hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass der angebotene Kurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird. Zum Nachweis der persönlichen Qualifikation hat der Kursleiter dem Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen, dass seine Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht. Die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation sind als Belege zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber führt im August 2025 in seinen Seminarräumen für seine Mitarbeiter in der Verwaltung einen Rücken-Fit-Kurs durch. Hierfür beauftragt das Unternehmen einen qualifizierten Kursleiter, der dem Arbeitgeber eine Kursgebühr von 350 Euro je Teilnehmer in Rechnung stellt. Der Kursleiter weist dem Arbeitgeber schriftlich nach, dass das Kurskonzept inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept identisch ist und seine persönliche Qualifikation als Kursleiter, den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes entspricht.

Ergebnis: Die Voraussetzungen für die steuer- und sozialversicherungsfreie Durchführung des Rücken-Fit-Kurses liegen vor. Der Nachweis und die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation sind vom Arbeitgeber aufzubewahren.

2.5 Gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung)

Neben den vorgenannten verhaltensbezogenen Präventionskursen werden auch **innerbetrieblich erbrachte Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung** von der besonderen Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG erfasst. Diese Maßnahmen sind an den spezifischen betrieblichen Bedarfen des Unternehmens ausgerichtet und werden häufig zwischen dem Arbeitgeber und einer eingebundenen Krankenkasse individuell vereinbart und durchgeführt. Die Leistungen müssen im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses (z. B. gesteuert durch ein internes betriebliches Gremium) mit der Analyse des Bedarfs und unter Einbindung der Beschäftigten bzw. ihrer Vertretungen erbracht werden. Sie werden insbesondere in Form von innerbetrieblichen Kursen bzw. Vorträgen in Gruppen durchgeführt. Die Kurse können im Betrieb des Arbeitgebers aber auch außerhalb des Betriebsgeländes (z. B. in Praxisräumen freiberuflicher Fachkräfte) erbracht werden.

Die Steuerfreiheit gilt für die im GKV-Leitfaden Prävention beschriebenen Leistungen im Handlungsfeld „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ mit den Präventionsprinzipien „Stressbewältigung und Ressourcenstärkung“, „Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte“, „Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“ sowie „Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb“.

Der Arbeitgeber hat eine Erklärung als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen, wonach die innerbetriebliche Maßnahme im Rahmen eines strukturierten innerbetrieblichen Prozesses mit einer Bedarfsanalyse umgesetzt wurde.

In diesen Fällen ist eine Zertifizierung der erbrachten Leistungen für Zwecke der Steuerbefreiung nicht erforderlich. Wenn der Arbeitgeber bei der betrieblichen Gesundheitsförderung von einer gesetzlichen Krankenkasse unterstützt wird und die Leistung des Arbeitgebers Bestandteil dieser betrieblichen Gesundheitsförderung ist, ist auch eine Bescheinigung der Krankenkasse als Nachweis anzuerkennen und als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel:

Ein Unternehmen veranstaltet in Kooperation mit einer örtlichen Krankenkasse für seine 70 Mitarbeiter im Juli 2025 einen Gesundheitstag, der in den Räumen des Arbeitgebers stattfindet. An dem Gesundheitstag finden mehrere Seminare zu den Themen Gesunde Ernährung, Bewegung, Stress- und Burnout-Prävention sowie verschiedene Mitmach-Aktionen statt, die von Fachkräften eines örtlichen Gesundheitszentrums durchgeführt werden. Es wird das Ziel verfolgt, die Mitarbeiter in einem kompakten Tagesprogramm über einen gesundheitsorientierten Lebens- und Arbeitsstil zu informieren. Es haben insg. 60 Arbeitnehmer am Gesundheitstag teilgenommen. Das Gesundheitszentrum hat dem Arbeitgeber für die Durchführung des Gesundheitstags 3.600 Euro (brutto) in Rechnung gestellt. Die eingebundene Krankenkasse hat dem Arbeitgeber bescheinigt, dass der Gesundheitstag als Leistung zur betrieblichen Gesundheitsförderung anzuerkennen ist.

Ergebnis: Bei dem Gesundheitstag handelt es sich um steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Aufwendungen des Arbeitgebers i. H. v. 3.600 Euro sind zu gleichen Teilen auf alle am Gesundheitstag teilnehmenden 60 Arbeitnehmer aufzuteilen und im Lohnkonto der Mitarbeiter zu dokumentieren.

2.6 Anwendung des Steuerfreibetrags von 600 Euro

Bei dem steuerfreien Betrag von jährlich 600 Euro je Arbeitnehmer, handelt es sich um einen **Freibetrag** und nicht um eine Freigrenze. D. h. überschreiten die Aufwendungen des Arbeitgebers den Freibetrag von jährlich 600 Euro je Arbeitnehmer, ist lediglich der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Ein Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern im Juni 2025 die Teilnahme an einem zertifizierten Präventionskurs, für den je Mitarbeiter 300 Euro anfallen. Der Arbeitgeber trägt die Aufwendungen. Aufgrund des positiven Feedbacks der Beschäftigten können die Arbeitnehmer im Oktober 2025 erneut an einem zertifizierten Gesundheitskurs teilnehmen. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten von 400 Euro je Teilnehmer für den weiteren Präventionskurs.

Ergebnis: Da der Steuerfreibetrag von jährlich 600 Euro je Arbeitnehmer überschritten ist, muss bei den Arbeitnehmern lediglich der übersteigende Betrag von 100 Euro der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterworfen werden.

Grundsätzlich handelt es sich bei dem Betrag von 600 Euro für betriebliche Gesundheitsleistungen um einen arbeitgeberbezogenen Jahresfreibetrag. D. h. wechselt ein Arbeitnehmer unterjährig den Arbeitgeber, kann der Freibetrag beim neuen Arbeitgeber erneut in voller Höhe in Anspruch genommen werden. Der neue Arbeitgeber muss also nicht prüfen, ob dem neuen Arbeitnehmer im vorherigen Beschäftigungsverhältnis bereits steuerfreie Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung gewährt wurden.

3 Gesundheitsleistungen, die nicht steuerfrei sind

Nicht unter die besondere Steuerbefreiung von Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 3 Nr. 34 EStG) fallen:

- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart,
- Mitgliedsbeiträge für Sportvereine, Fitnessstudios und ähnliche Einrichtungen,
- Massagen,
- Screenings (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen),
- Aufwendungen für den Erwerb von Sport- und Übungsgeräten,
- mit den (steuerfreien) Präventionsleistungen im Zusammenhang stehende Neben- oder Zusatzleistungen (z. B. Verpflegungs-, Reise- und Unterkunftskosten),
- Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen, Teilnahme an Tanzschulen,
- Leistungen des Arbeitgebers für nicht zertifizierte Präventionskurse.

Sofern diese Leistungen vom Arbeitgeber in Form von Sachzuwendungen an den Arbeitnehmer erbracht werden, ist zu prüfen, ob ggf. die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann (→*Kapitel 5*).

4 Leistungen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers

Von steuerfreien Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG sind Leistungen im **eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers** zu unterscheiden. Eine Zuwendung, die im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt, ist nach ständiger Rechtsprechung kein Arbeitslohn und kann folglich steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. So wird beispielsweise die gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Unternehmen nicht als Arbeitslohn angesehen. Sie führt bei den Arbeitnehmern nicht zu einem privat konsumierbaren Vorteil.

Bei Leistungen des Arbeitgebers im eigenbetrieblichen Interesse, handelt es sich um Zuwendungen, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung der Arbeitnehmer für ihre erbrachte Arbeitsleistung, sondern die sich lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Solche Leistungen können steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, wenn sich aus den Begleitumständen (wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten) ergibt, dass der betriebliche Zweck ganz im Vordergrund steht und ein eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Das Gesetz enthält keine abschließende Definition von Leistungen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Die Finanzverwaltung zählt zu diesem unbestimmten Rechtsbegriff einige typische Beispiele auf. Die folgenden gesundheitsförderlichen Leistungen werden im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt und können steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben:

- Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen sowie Duschanlagen im Betrieb,
- Nutzung eines betriebseigenen Fitnessraums,
- Leistungen zur Förderung von Mannschaftssportarten oder Bereitstellung einer Sporthalle/eines Sportplatzes; nicht jedoch die Förderung von Individualsportarten (z. B. Tennis, Squash oder Golf),
- Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch, ergonomische Bürostühle),
- Beratung der im Betrieb Verantwortlichen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen,
- Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Schutzimpfungen entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO),
- Aufwendungen für Gesundheits-Check-Ups und Vorsorgeuntersuchungen, höchstens bis zu dem Betrag, den die gesetzlichen Krankenkassen für diese Leistungen erstatten würden.

Verfügt ein Unternehmen über eine eigene Betriebssportanlage oder einen betriebseigenen Fitnessraum, steht die Nutzung durch die Mitarbeiter im überwiegenden betrieblichen Interesse und unterliegt damit nicht dem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug. Auch Leistungen des Arbeitgebers zur Förderung von Mannschaftssportarten (z. B. Fußball, Volleyball) sind im überwiegenden betrieblichen Interesse und damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat mit einem örtlichen Sporthallen-Betreiber einen Vertrag geschlossen. Die Mitarbeiter können einmal in der Woche die Sporthalle nutzen, um dort ausschließlich gemeinsam Fußball oder Volleyball zu spielen. Hierfür wird dem Arbeitgeber ein monatlicher Betrag von 250 Euro in Rechnung gestellt.

Ergebnis: Die vom Unternehmen monatlich getragenen Hallengebühren für die Austragung von Mannschaftssportarten, sind als Leistungen im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Anders jedoch bei Leistungen zur Förderung von Individualsportarten. Hier liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber z. B. Tennis- und Squashplätze anmietet. Sofern die Voraussetzungen für steuerfreie Gesundheitsleistungen nach diesen Maßstäben nicht vorliegen, kann geprüft werden, ob eine Steuerbefreiung aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage – z. B. im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze – in Frage kommt.

Von der Finanzrechtsprechung als Leistungen im überwiegenden betrieblichen Interesse anerkannt sind auch sog. „Manageruntersuchungen“ für leitende Angestellte des Unternehmens. Solche regelmäßigen **Vorsorgeuntersuchungen** für Führungskräfte liegen im überwiegenden betrieblichen Interesse, wenn das Unternehmen auf die leitenden Angestellten einen gewissen Zwang ausübt, an solchen wiederkehrenden Untersuchungen teilzunehmen. Weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass das Unternehmen neben dem zu untersuchenden Personenkreis auch den Untersuchungsturnus sowie Inhalt und Umfang entsprechender Gesundheits-Checks festlegt.

5 Mitgliedsbeiträge für Fitnessstudios

Trägt der Arbeitgeber die Aufwendungen für die Mitgliedschaft seiner Arbeitnehmer in **Fitnessstudios** oder mietet Sportplätze für das Betreiben von Individualsportarten (z. B. Tennis, Squash, Badminton) an, so handelt es sich hierbei weder um

- steuerfreie Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 3 Nr. 34 EStG) noch um
- steuerfreie Zuwendungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

Diese Arbeitgeberleistungen stellen bei den Arbeitnehmern lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar. Um die Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht zu vermeiden, ist zu prüfen, ob die für **Sachbezüge** geltende monatliche **50-Euro-Freigrenze** angewendet werden kann. Ein steuerlich anzuerkennender Sachbezug liegt bei der Übernahme von Beiträgen zu einem Fitnessstudio oder für den Besuch anderer Sporteinrichtungen dann vor, wenn der Arbeitgeber **unmittelbarer Vertragspartner** des Leistungserbringers (z. B. Fitnessstudio) ist. Übersteigen hierbei, die dem Arbeitgeber unmittelbar in Rechnung gestellten Mitgliedsbeiträge nicht den monatlichen **Freibetrag von 50 Euro** je Arbeitnehmer, können die vom Unternehmen getragenen Aufwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt im Jahr 2025 direkt mit einem Fitnesscenter vor Ort einen Rahmenvertrag ab. Dieser sieht vor, dass dem Arbeitgeber für jeden angemeldeten Arbeitnehmer, der das Fitnesscenter besucht, der reguläre Mitgliedsbeitrag i. H. v. 39 Euro (brutto) im Monat unmittelbar in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner ist und den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft im Fitnesscenter in Form eines Sachbezugs ermöglicht, ist die 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnesscenters ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Anwendung der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner der Finesseinrichtung ist. Schließt der Arbeitnehmer selbst eine Mitgliedschaft bei einem Fitnessstudio ab und möchte sich anschließend, die von ihm getragenen monatlichen Mitgliedsbeiträge vom Arbeitgeber steuerfrei erstatten lassen, liegen die Voraussetzungen für die Anwendung der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze nicht vor.

Grundsätzlich bietet die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze dem Arbeitgeber zahlreiche Möglichkeiten, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu fördern und die sich bietenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile zu nutzen. So kann der Arbeitgeber z. B. auch die Aufwendungen für Individualsportarten (z. B. Squash, Tennis, Badminton) unmittelbar steuerfrei tragen, wenn sichergestellt ist, dass die steuerlichen Voraussetzungen für die Anwendung der monatlichen 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze vorliegen. Möglich ist beispielsweise auch, dass der Arbeitgeber im Rahmen der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze monatliche Gutscheine für den Besuch einer Fitnessseinrichtung an seine Arbeitnehmer abgibt.

Beispiel:

Damit sich die Arbeitnehmer im Winter fit halten können, erhalten die Beschäftigten eines Unternehmens im Zeitraum von November bis Februar jeweils einen monatlichen Gutschein, der zum Besuch eines örtlichen Fitnessstudios berechtigt. Das Fitnessstudio stellt dem Arbeitgeber für jeden Gutschein, den regulären monatlichen Mitgliedsbeitrag von 49 Euro (brutto) unmittelbar in Rechnung.

Ergebnis: Die zu Beginn des jeweiligen Monats an die Arbeitnehmer abgegebenen Gutscheine (ein Gutschein je Arbeitnehmer und Monat), können im Rahmen der monatlichen 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2025 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Studio Romantic – stock.adobe.com

Stand: Mai 2025

DATEV-Artikelnummer: 12916

E-Mail: literatur@service.datev.de

Belbook, Satzweiss.com GmbH, 66121 Saarbrücken (E-Book-Konvertierung)

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de
E-Mail: info@musterkanzlei.de, Internet: www.musterkanzlei.de