

# LGP Löhne und Gehälter professionell

02.07.2012 · Fachbeitrag · Arbeitgeberleistungen

## Gesundheitsförderung: Durch geschickte Gestaltung Steuer- und SV-Nachforderungen vermeiden

! Betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu den wesentlichen Aufgaben moderner Personalarbeit. Mal will der Arbeitgeber damit den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern. Mal sollen gut ausgebildete Arbeitnehmer ans Unternehmen gebunden werden. Optimal ist es, wenn die entsprechenden Ausgaben beim Arbeitnehmer nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen. Dies gilt es durch geschickte Gestaltungen sicherzustellen. !

### Eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers

Keinen Arbeitslohn stellen die Leistungen dar, wenn der Arbeitgeber betriebliches Gesundheitsmanagement im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse betreibt. Dann steht der Entlohnungscharakter nicht im Vordergrund, und die Zahlungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Doch was heißt eigenbetriebliches Interesse?

Die Vorteile des Arbeitgebers müssen die Vorteile des Arbeitnehmers deutlich überwiegen und sich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen, so der **BFH (Urteil vom 11.3.2010, Az. VI R 7/08; Abruf-Nr. 101595)**. Weil die Gesundheit als hohes persönliches Gut gilt und immer mit einem erheblichen Eigeninteresse des Arbeitnehmers verbunden ist, nimmt die Rechtsprechung ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers nur in folgenden Fällen an:

1. Der Arbeitgeber erfüllt eigene gesetzliche Pflichten, zum Beispiel beim Arbeitsschutz. Dazu zählen
  - die augenärztlich verordnete Bildschirmarbeitsbrille, die der Arbeitgeber nach § 6 Bildschirm-Arbeitsverordnung erstatten muss,

- alle arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach § 2 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie
  - Auflagen und Kurse, die von den Berufsgenossenschaften vorgeschrieben werden.
2. Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen zur Vermeidung berufsbedingter Krankheiten (**BFH, Urteil vom 11.3.2010, Az. VI R 7/08; Abruf-Nr. 101595**). Hierunter fällt alles, was körperliche oder psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermindert oder verringert. Auch die altersgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, um älteren Arbeitnehmern den weiteren beruflichen Einsatz zu ermöglichen, gehört dazu. Strittig ist die Übernahme von Schutzimpfungen, wenn der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen in Gegenden reist, für die die Impfung empfohlen ist (FG München, Urteil vom 15.4.2005, Az. **15 K 4973/04; Abruf-Nr. 122014** im Fall einer Stewardess)
3. Der Arbeitgeber zahlt die Vorsorgeuntersuchung von leitenden Angestellten (**BFH, Urteil vom 17.9.1982, Az. VI R 75/79, BStBl II 1983, 39**)

**PRAXISHINWEIS** | Weit verbreitet sind Massagen am Arbeitsplatz, mit denen Rückenbeschwerden der Büromitarbeiter verringert werden sollen. Der BFH hat Massagen für Arbeitnehmer mit Bildschirmarbeitsplatz dem eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers zugeschlagen, wenn dadurch die beruflich veranlassten, krankheitsbedingten Ausfallzeiten verringert werden. Voraussetzung ist ein ärztlicher Nachweis über die vorbeugende Wirkung der Massagen (**BFH, Urteil vom 30.5.2001, Az. VI R 177/99; Abruf-Nr. 083251**). Die Lohnsteuerprüfer erkennen die Massagen an, sofern sie von medizinisch ausgebildeten Fachkräften durchgeführt werden - und das, obwohl der arbeitsmedizinische Dienst der Krankenkassen die vorbeugende Wirkung immer wieder bezweifelt.

## Freibetrag eröffnet Arbeitgebern zusätzliche Möglichkeiten

Liegt kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor (oder ist man sich nicht sicher), kann der Arbeitgeber auf den Steuerfreibetrag nach **§ 3 Nr. 34 EStG** zurückgreifen. Danach sind Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einem Freibetrag von 500 Euro pro Arbeitnehmer und Jahr steuer- und abgabenfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

**Leistung on top und nicht „anstatt“**

Der Arbeitgeber muss die Gesundheitsmaßnahmen zusätzlich zum „normalen“ Arbeitslohn erbringen. Nicht zulässig ist damit eine Barlohnnumwandlung.

## Was zählt zu Gesundheitsmaßnahmen - Präventionsleitfaden maßgebend

Der Freibetrag nach **§ 3 Nr. 34 EStG** enthält eine für die Praxis wesentliche Einschränkung: Die Leistungen des Arbeitgebers müssen bezüglich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der **§§ 20, 20a SGB V** genügen. Das Steuergesetz verweist damit auf sozialversicherungsrechtliche Vorschriften und im Ergebnis auf die Leistungen, die im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen (Abruf-Nr. **122005**) genannt sind.

Nach dem SGB V gehört zu den Pflichten der gesetzlichen Krankenkassen nicht nur die Übernahme von Behandlungskosten, sondern auch die Primärprävention im allgemeinen Gesundheitsbereich (**§ 20 SGB V**) und die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren (**§ 20a SGB V**). Entscheidend ist nur, dass die Maßnahmen nach **§ 20, 20a SGB V** von den gesetzlichen Krankenkassen gefördert werden könnten. Es spielt demnach keine Rolle, ob der Arbeitgeber den „privaten“ oder den beruflichen Gesundheitsbereich fördert.

Welche konkreten Gesundheitsmaßnahmen das sind, steht im Präventionsleitfaden. Danach sind solche Maßnahmen begünstigt, die eine dauerhafte Änderung von Lebens- und Ernährungsgewohnheiten hin zu einem gesundheitsbewussten Verhalten bewirken. Die Maßnahmen müssen nachhaltig sein und einseitige Belastungen vermeiden. Daher sind zum Beispiel das Erlernen einer Sportart, einzelne kurzzeitige Aktionen oder rein gerätegestütztes Training nicht begünstigt. Die Maßnahmen müssen von fachkundigen ausgebildeten Trainern begleitet werden. Deshalb ist auch die Übernahme von Eintrittsgebühren ins Fitnessstudio oder Beiträge für Sportvereine nicht begünstigt.

**PRAXISHINWEIS** | Der Arbeitgeber kann die Eintrittsgebühren oder Beiträge dennoch steuer- und abgabenfrei erstatten. Er kann nämlich einen Sachbezug erbringen, der innerhalb der Freigrenze von 44 Euro steuer- und abgabenfrei bleibt. Das nachteilige BFH-Urteil zum Fitnessstudiobeitrag aus 2004 gilt nicht mehr (**BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 27/09; Abruf-Nr. 110548**).

Ob eine Maßnahme den Vorgaben des **§ 20, 20a SGB V** entspricht, ist in der Praxis schwer zu beurteilen. Sobald eine gesetzliche Krankenkasse eine

Maßnahme veranstaltet, betreut oder über einen Zuschuss unterstützt, bedeutet dies zwingend, dass diese dem Präventionsleitfaden entspricht - und dass die Arbeitgeberleistung nach **§ 3 Nr. 34 EStG** steuerfrei ist.

▪ **Beispiele für nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfreie Gesundheitsmaßnahmen**

- Ein Arbeitgeber bezuschusst die Kurse „Rückenwellness“ und „Stretch und Relax“ in einer Physiotherapiepraxis. Der Arbeitnehmer muss die regelmäßige Teilnahme sowie die Zahlung der Monatsgebühr nachweisen. Die Praxis bestätigt, dass vier gesetzliche Krankenkassen die Kurse bezuschussen.
- Der Arbeitgeber will in eigenen Räumen einen Pilates-Kurs anbieten. Er lässt sich von einer gesetzlichen Krankenkasse eine Liste qualifizierter Trainer/Trainerinnen geben und bestätigen, dass derartige Kurse dem Präventionsleitfaden entsprechen. Der Arbeitgeber beauftragt nach dieser Zusage eine der qualifizierten Trainerinnen, an zwei Terminen in der Woche jeweils zweistündige Kurse anzubieten. Die Teilnahme ist für die Arbeitnehmer kostenlos.

**Umfassende Förderung möglich**

Der Arbeitgeber hat vielseitige Möglichkeiten zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes bzw. zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach **§ 3 Nr. 34 EStG**. Der Präventionsleitfaden sieht folgende begünstigte Handlungsfelder vor:

Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes	Betriebliche Gesundheitsförderung
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kurse und Maßnahmen zur Änderung von Bewegungsgewohnheiten, zum Beispiel Reduzierung Bewegungsmangel, verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kurse und Maßnahmen zum Abbau arbeitsbedingter körperlicher Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der gesamte Bereich der Ernährungsberatung (Vermeidung und Abbau von Übergewicht,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (zum Beispiel Essensumstellung in Kantinen, Schulung des</li> </ul>

Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung)	Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stressbewältigung und Entspannung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suchtmittelkonsum, zum Beispiel Raucher- und Alkoholentwöhnungskurse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maßnahmen wie „rauchfrei im Betrieb“, „Nüchtern am Arbeitsplatz“</li> </ul>

## Förderung in Form einer Sach- oder Barleistung möglich

Der Arbeitgeber kann Sach- und Barleistungen erbringen. Denn im Gegensatz zu anderen steuerlichen Regelungen kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber Sach- oder Barleistungen gewährt. Unter Sachleistungen fallen Kurse, Seminare, Gesundheitstage, die der Arbeitgeber veranstaltet oder bezahlt. Auch Barzuschüsse für Kurse, die der Arbeitnehmer selbst - gegebenenfalls in seiner Freizeit - gebucht hat, bleiben steuerfrei. Die Rechnungen für diese Kurse müssen nicht auf den Arbeitgeber lauten.

**PRAXISHINWEIS** | Beim Barzuschuss müssen Arbeitgeber auf zwei Dinge achten: Sie müssen klären, ob der Arbeitnehmer schon einen Zuschuss der Krankenkasse erhalten hat. Denn sie können nur für den Restbetrag eine steuerfreie Unterstützung nach **§ 3 Nr. 34 EStG** leisten. Ferner müssen sie darauf achten, dass die Mittel zweckgebunden ausgegeben werden. Dazu ist ein Verwendungsnachweis erforderlich, zum Beispiel eine Bestätigung über eingezahlte Kursgebühren, der als Nachweis zum Lohnkonto genommen wird.

## Jahresfreibetrag pro Arbeitnehmer

Bei den 500 Euro handelt es sich um einen Freibetrag, der sich aufs Jahr und den jeweiligen Arbeitnehmer bezieht. Nur der 500 Euro übersteigende Betrag muss versteuert und verbeitragt werden.

### ▪ Beispiel

Arbeitnehmer A nimmt in Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse an einer mehrwöchigen Rückenschule und einem Walkingkurs unter Anleitung einer Physiotherapeutin teil. Diese Kurse bezuschusst der Arbeitgeber mit je 100 Euro

pro Arbeitnehmer. Auf Anregung des Betriebsarztes nimmt A, weil er Kettenraucher ist, auch an einem Sucht-Bewältigungsprogramm teil. Darin enthalten ist ein fünftägiger Aufenthalt in einer Suchtklinik. Die Kosten liegen bei 600 Euro pro Teilnehmer, der Arbeitgeber gibt einen Zuschuss von 400 Euro, wenn A durchhält.

Ergebnis: A liegt mit Maßnahmen im Wert von 600 Euro über dem Freibetrag von 500 Euro. Der Arbeitgeber muss den übersteigenden Betrag von 100 Euro versteuern und verbeitragen. Da es sich insgesamt um Sachzuwendungen handelt, ist eine pauschale Besteuerung der 100 Euro mit 30 Prozent nach **§ 37b EStG** möglich.

Bei Gemeinschaftsveranstaltungen müssen die Kosten - einschließlich Umsatzsteuer - auf die Anzahl der Teilnehmer verteilt werden

**Wichtig |** Liegt der Wert der Gesundheitsmaßnahme deutlich unter dem Freibetrag von 500 Euro und werden im Laufe des Jahres keine weiteren Zuwendungen nach **§ 3 Nr. 34 EStG** gewährt, reichen einfachste Aufzeichnungen aus, zum Beispiel ein Vermerk über die Anzahl der Teilnehmer. Grundsätzlich muss nach **§ 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV** zwar ein Antrag auf Aufzeichnungserleichterung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gestellt werden. Darauf kann in der Praxis verzichtet werden, wenn sichergestellt ist, dass der Freibetrag von 500 Euro in keinem Fall überschritten wird.

Nachfolgend erhalten Sie eine alphabetische Übersicht über die steuerbegünstigten Gesundheitsmaßnahmen. Diese steht in [lgp.iww.de](http://lgp.iww.de) unter dem Reiter Downloads unter Arbeitshilfen und Checklisten - Stichwort Arbeitgeberleistungen zum Download bereit.

▪ **Übersicht: Steuerbegünstigte Gesundheitsmaßnahmen**

Stichwort	Steuerfreie Gesundheitsmaßnahme?
Alkohol-Missbrauch, Umgang mit Alkohol	Alle qualifizierten Maßnahmen zur Beseitigung von Alkoholmissbrauch, zum maßvollen Umgang mit Alkohol sind nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt. Die Maßnahmen können vom Arbeitgeber selbst, von externen Anbietern oder auf private Veranlassung des Arbeitnehmers (Besuch eines Kurses) durchgeführt werden. Dazu gehören auch Mitgliedsbeiträge zu den Anonymen Alkoholikern, allerdings ist strenger

	Verwendungsnachweis und auch der Nachweis regelmäßiger Sitzungen erforderlich.
Altersgerechter Umbau von Arbeitsplätzen	Der Aufwand ist in aller Regel im eigenbetrieblichen Interesse, da eindeutig die Verringerung von Ausfallzeiten und das Einbinden älterer Arbeitnehmer im Vordergrund steht. Im Übrigen begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> (siehe Seite 65 Präventionsleitfaden).
Analyse zum Arbeitsunfähigkeits-Geschehen, Gefährdungsbeurteilung	Vorrangig eigenbetriebliches Interesse, da gesetzliche Aufgabe der Krankenkasse. In jedem Fall auch steuerfrei nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> (siehe Seite 9 Präventionsleitfaden).
Arbeitsbedingte körperliche Belastungen	Nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> steuerfrei sind arbeitsplatzbezogene, verhaltensorientierte Gruppenverfahren, die Verhaltens- und Handlungskompetenzen zum Umgang mit Rückenschmerzen vermitteln (siehe Seite 66 Präventionsleitfaden).
Ausstattung einer firmeninternen Sportgruppe	Nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> steuerfrei, wenn keine einzelne Sportart (zum Beispiel Fußball) oder kein Ereignis (Firmenlauf), sondern der Aufbau von Bindung an regelmäßige gesundheitssportliche Aktivität im Vordergrund steht, zum Beispiel wöchentliche Rückenschule, betreuter Lauftreff (siehe Seiten 41, 42 Präventionsleitfaden).
Bildschirm-Arbeitsbrille <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ärztliche Verordnung vor Anschaffung</li> </ul>	Steuerfrei, aber keine Gesundheitsmaßnahme nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> , wenn aufgrund einer ärztlichen Verordnung eine spezielle, rein auf die Bildschirmarbeit angepasste Brille erstattet wird: Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 6 der Bildschirm-Arbeitsverordnung, Erstattung steuer- und beitragsfrei nach R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR.
Bildschirm-Arbeitsbrille <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ohne Verordnung</li> </ul>	Erfüllt die Voraussetzung der Gesundheitsmaßnahme nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> .
Diäten	Das Durchführen von Diätkursen bzw. der Zuschuss für den Besuch derartiger Kurse ist nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, wenn damit eine dauerhafte Umstellung im Sinne einer gesunden, ausgewogenen Ernährung steht.

	Mode-Diäten zur kurzfristigen Gewichtsreduktion sind nicht begünstigt.
Einrichtung eines Fitnessraums im Betrieb	Begünstigt, wenn der Arbeitgeber auch eine qualifizierte Anleitung ermöglicht oder einen Arbeitnehmer dafür ausbilden lässt. Die Nutzung des Fitnessraums muss betreut werden, Ziel müssen längerfristige sportliche Aktivitäten (Muskelaufbau, Ausdauertraining) der Arbeitnehmer sein.
Fitnessstudio	Ohne konkrete Einbindung in Kurse zur Prävention (zum Beispiel Rückenschule) nicht nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt.
FPZ-Rückenkonzept	Strittig, ob eigenbetriebliches Interesse bei Arbeitnehmern mit Bildschirmarbeit. Jedenfalls erfüllt ist die Voraussetzung der Gesundheitsmaßnahme nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> .
Fußballgruppe	Nicht nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, weil eine Sportart im Vordergrund steht.
Gesundheitstage, Aktivwochen für Arbeitnehmer	Nur nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, wenn nicht das Erlernen einer Sportart im Vordergrund steht, sondern allgemein das Bewusstsein für Gesundheit, Änderung von Bewegungs- und Ernährungsgewohnheiten geweckt werden soll. Sinnvoll ist die Einbindung einer gesetzlichen Krankenkasse, von der die Gesundheitstage betreut werden.
Gesundheitswochen in der Kantine	Begünstigt ist die Umstellung von Ernährungsgewohnheiten, zum Beispiel zugunsten von Gemüse, fett- und fleischarmer Kost. Begünstigt sind nicht die Mahlzeiten an sich, sondern der Aufwand für die Umstellung, zum Beispiel Bio-Kochkurs in der Kantine oder eine Aktion „zum Nachtisch Obst statt Schokolade“.
IGeL (Individuelle Gesundheitsleistungen = ärztliche Leistungen, die nicht von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen werden)	Nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt sind Maßnahmen zur Primärprävention (Schutzimpfungen, Fluorid- und Vitamin-D-Prophylaxe) sowie zur Sekundärprävention. Hierunter fallen auch alle Maßnahmen zur Früherkennung (zum Beispiel Krebsvorsorge, Augeninnenerkrankung, Diabetes, siehe

	<p>Präventionsleitfaden, Glossar Stichwort Prävention, Seite 84 ff).</p> <p><b>Praxishinweis</b>   Aus Sicht des Arbeitgebers sollten nur Maßnahmen gefördert werden, die nach den Regeln der ärztlichen Kunst erforderlich und zweckmäßig sind. Sinnvoll ist eine Begrenzung der Förderung entsprechend dem IGeL-Monitor (<a href="http://www.igel-monitor.de">www.igel-monitor.de</a>)</p>
Kieser-Training	<p>Rein geräteunterstütztes Training ist nicht nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt. Da aber ein Gesamtkonzept zum Aufbau des Muskel-Skelett-Systems besteht und gesetzliche Krankenkassen einen Zuschuss gewähren, begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b>.</p>
Kreativ-Workshop	<p>Unseres Erachtens in der Regel nicht begünstigt, auch nicht, wenn sie Entspannung dienen.</p>
Massage am Arbeitsplatz	<p>Der BFH geht von eigenbetrieblichen Interesse aus, wenn durch die Massage arbeitsbedingte Ausfallzeiten aufgrund beruflicher Tätigkeiten verringert werden (<b>BFH, Urteil vom 30.5.2001, Az. VI R 177/99</b>). Ein Gutachten zum Beispiel des medizinischen Dienstes sollte in der Regel vorgelegt werden. Grundsätzlich gibt es jedoch medizinische Zweifel daran, dass Massagen zur Beseitigung berufsbezogener Beschwerden geeignet sind. Demzufolge sind Massagen auch nur dann nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, wenn sie der Vorbeugung von typischen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Aufbaus dienen. Daher sollten Massagen von qualifiziertem, medizinisch geschultem Personal durchgeführt werden und neben der Massage auch Anleitungen/Übungen zur Änderung von Sitz- und Arbeitspositionen bzw. Entspannungsübungen eingebaut werden.</p>
Mitgliedsbeiträge	<p>Nicht begünstigt, weder zum Sportverein noch für die Mitgliedschaft im Fitnessstudio. Es muss eine differenzierte Förderung erfolgen, einzelne Sportarten sind nicht begünstigt.</p>
Nichtraucherkurs	<p>Erfüllt die Voraussetzung für steuerfreie Gesundheitsmaßnahme nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b>, wenn von fachkundiger Person durchgeführt. Auch Raucherentwöhnung durch Hypnose ist begünstigt, wenn</p>

	mindestens eine gesetzliche Krankenkasse den Kurs bezuschusst.
Nordic-Walking-Kurse	Nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, wenn von ausgebildetem Trainer/Trainerin geleitet (siehe Seite 41 Präventionsleitfaden).
Pilates-Kurs	Systematisches Ganzkörpertraining zur Kräftigung der Muskulatur, primär der Beckenboden-, Bauch- und Rückenmuskulatur. Nach anfänglicher Skepsis der Sozialversicherung inzwischen als Präventivmaßnahme anerkannt und damit nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt.
Rückenschule	Sofern sich die Rückenschule ausschließlich auf die Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen bezieht („richtiges Heben und Senken von Lasten“ für Lagerarbeiter), liegt eigenbetriebliches Interesse vor. Ansonsten begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> , wenn damit eine dauerhafte Stärkung des Muskel-Skelett-Systems angestrebt wird.
Schutzimpfungen	Begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> , weil reine Präventionsmaßnahme. Bei Schutzimpfungen im Hinblick auf berufliche Einsätze wohl kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse.
Schwangerschaftsberatung	Begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> (siehe Präventionsleitfaden Seite 16).
Snowboard-Kurs	Nicht nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt, weil das Erlernen einer Sportart nach dem Präventionsleitfaden nicht begünstigt ist (siehe Präventionsleitfaden Seite 42)
Stressmanagement-Kurse	In der Regel eigenbetriebliches Interesse. Steht dabei die allgemeine Persönlichkeitsbildung im Vordergrund, bezweifelt die Finanzverwaltung das eigenbetriebliche Interesse. Dann nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt (siehe Präventionsleitfaden Seite 22, 52). Begünstigt ist instrumentelles, kognitives, palliativ-regeneratives sowie multimodales Stressmanagement.
Weight-watchers, Gebühren	Das Modell dient der Reduzierung des Körpergewichts und einem bewussten Umgang mit Ernährung bzw. einer

	Ernährungsumstellung. Kurse oder Zuschüsse durch den Arbeitgeber sind nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> begünstigt.
Yoga-Kurse	Begünstigt nach <b>§ 3 Nr. 34 EStG</b> , wenn eine Stärkung psychosozialer Gesundheitsressourcen bzw. des Herz-Kreislauf-Systems erreicht wird. Voraussetzung: qualifizierter Trainer
Vorsorgeuntersuchung	Übernimmt der Arbeitgeber die Vorsorgeuntersuchung von leitenden Angestellten, liegt eigenbetriebliches Interesse vor (BFH, Urteil vom 17.9.1982, Az. <b>VI R 75/79</b> )

QUELLE: **AUSGABE 08 / 2012** | SEITE 132 | ID 34157730

### Kommentar verfassen

Praxiswissen auf den Punkt gebracht.



© 2017 IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft