

FINANZIELLE FÖRDERUNG §3 NR. 34 ESTG

Aufwendungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Mitarbeiter und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu einer Höhe von 500 Euro pro Beschäftigtem und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. So regelt es das Jahressteuergesetz § 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz. Dabei können die Gesamtkosten, z. B. eines Seminars auf die teilnehmenden Mitarbeiter aufgeteilt werden. Der Betrag von 500 EUR ist ein Freibetrag, keine Freigrenze. Überschreitet die Leistung des Arbeitgebers also den Betrag von 500 EUR, so ist lediglich der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig!



Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V genügen. Hierzu zählen z.B. auch Programme zur Verbesserung der individuelle Stresskompetenz.

Unser Stresskompetenztraining "Souverän im Stress" erfüllt diese Voraussetzungen und kann auch direkt über das Gesundheitsticket abgerechnet werden:

Da insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen entsprechende Gesundheitsförderungsmaßnahmen nicht immer im Betrieb anbieten können, sind auch Verträge mit qualifizierten externen Anbietern solcher Leistungen möglich und üblich.

Beispiel für ein steuerfreies Training:

Der Betriebsinhaber Paul Mustermann führt in seinem Betrieb ein Training zum Thema "Souverän im Stress" durch, an dem 10 Mitarbeiter teilnehmen. Für dieses Training entstehen Kosten in Höhe von 2.500 Euro, die Paul Mustermann begleicht. Pro teilnehmenden Mitarbeiter kann er einen Betrag von 250 Euro ansetzen, der steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Den einzelnen Personalabrechnungen legt der Betriebsinhaber die Teilnahmebescheinigungen des Seminars und den Qualifikationsnachweis des Trainingsleiters bei.

Diese Information soll Sie über wesentliche Zusammenhänge der finanziellen Fördermöglichkeiten informieren. Die vereinfachte Übersicht kann nicht alle Details berücksichtigen. Im konkreten Anwendungsfall sind die aktuell gültigen Vorschriften zu beachten. Die Angaben sind nicht rechtsverbindlich.