

MITARBEITERBINDUNG DURCH STEUERFREIE GESUNDHEITSLEISTUNGEN

A

Als Zahnarzt dürfen Sie Ihre Mitarbeiter steuerlich vergünstigt in Ihrer Praxis behandeln.¹ Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten, sich als Arbeitgeber steuerfrei für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter einzusetzen und damit die Mitarbeiterbindung zu stärken. Steuerberater Dr. Andreas Laux erläutert die Möglichkeiten und Voraussetzungen.

VERGÜNSTIGTE BEHANDLUNG IHRER MITARBEITER

Nach § 8 Abs. 3 EStG dürfen Sie einen steuerfreien Personalrabatt von 4 % einräumen, wenn Sie Ihre Mitarbeiter in Ihrer Zahnarztpraxis behandeln. Der danach verbleibende Vorteil bleibt bis zu 1.080,- EUR je Kalenderjahr und Mitarbeiter steuerfrei. Damit der Personalrabatt auch sozialversicherungsfrei bleibt, ist er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt zu gewähren. Nur der diesen Rabattfreibetrag übersteigende Teil ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, dazu folgendes Beispiel: maßgebender Endpreis bei Ihren Patienten²: 2.500,- EUR abzüglich 4 % Bewertungsabschlag: 100,- EUR abzüglich Betrag, den Ihr Mitarbeiter z.B. zahlt: 1.000,- EUR

geldwerter Vorteil Ihres Mitarbeiters: 1.400,- EUR abzüglich Rabattfreibetrag nach § 8 Abs. 3 EStG: 1.080,- EUR übersteigender steuerpflichtiger Vorteil: 320,- EUR Nur diese 320,- EUR sind bei der Gehaltsabrechnung steuer- und sozialabgabenpflichtig.

STEUERFREIE GESUNDHEITSLEISTUNGEN

Gesetzliche Regelung

Gemäß § 3 Nr. 34 EStG sind gesundheitsförderliche Maßnahmen des Arbeitgebers, die festgelegten Anforderungen entsprechen, sowie Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention bis zu einer Höhe von 600,- EUR jährlich steuerfrei. Zusätzlich tritt für diese Leistungen Sozialversicherungsfreiheit ein. Die Steuerbefreiung soll Ihre Bereitschaft als Arbeitgeber fördern, Ihren Mitarbeitern entsprechende Dienstleistungen anzubieten oder Zuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zuzuwenden³. Mit diesem gesetzlichen Ziel können Sie gleichzeitig sinnvoll Ihr Ziel der Mitarbeiterbindung umsetzen.



Fußnoten:

¹ Dabei sind vertragszahnärztliche, gebührenrechtliche und berufsrechtliche Vorgaben zu beachten.

² Es empfiehlt sich, dass Sie die Bestimmung des maßgebenden Endpreises nach § 8 Abs. 3 EStG mit Ihrem Steuerberater abstimmen. Z. B. sollten Fremdlaborleistungen nicht in die Rabattberechnung einbezogen werden.

³ Vgl. Frotzcher/Geurts, EStG-Kommentar, § 3 Nr. 34 EStG, Rz. 1, abgerufen 16.07.2026.

⁴ Bei praxisindividuellen Maßnahmen verlangt die Finanzverwaltung grundsätzlich eine weitergehende Organisation, u. a. mit Bedarfsanalyse und Teilnahme- und Prozessdokumentation.

⁵ Nicht steuer- und sozialversicherungsfrei sind die allgemeinen Mitgliedsbeiträge. Ein zertifizierter Präventionskurs oder eine praxisindividuelle Maßnahme können dagegen in einem Sportverein oder Fitnessstudio durchgeführt werden.



Dipl.-Kfm. Dr. Andreas Laux
Steuerberater

117er Ehrenhof 3 • 55118 Mainz
www.steuerlaux.de

Voraussetzungen für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

- **Begünstigter Zweck:** Aus § 3 Nr. 34 EStG ergeben sich als begünstigter Zweck die Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) und die Förderung der Gesundheit in Betrieben. Dies sind insbesondere verhaltensbezogene Präventionsmaßnahmen und betriebliche Gesundheitsförderung nach den vom GKV-Spitzenverband festgelegten Kriterien (Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung, Suchtprävention etc.).
- **Zusätzlichkeit:** Neben der Anbindung an §§ 20, 20b SGB V ist in § 3 Nr. 34 EStG eine weitere gesetzliche Voraussetzung, dass die betriebliche Gesundheitsförderung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen ist. Die Steuerfreiheit tritt demnach nicht ein bei Gehaltsverzicht oder Anrechnung auf das vereinbarte Gehalt.
- **Abgrenzung, ob überhaupt Gehalt vorliegt:** Wenn Ihre Gesundheitsleistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegt, scheidet eine Einordnung als Gehalt ohnehin aus und es tritt Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ein. § 3 Nr. 34 EStG kommt also erst gar nicht zur Anwendung. Beispiele sind u. a. Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (beispielsweise Duschanlagen), betriebseigener Fitnessraum, ergonomische Arbeitsplatzausstattung (z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch), Bildschirmarbeitsplatzbrille aufgrund ärztlicher Verordnung und Schutzimpfungen nach STIKO-Empfehlung.
- **Freibetrag:** Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit besteht bis 600,- EUR pro Mitarbeiter und Kalenderjahr. Es handelt sich um einen Freibetrag, weshalb bei begünstigten Gesundheitsleistungen, die den Jahreshöchstbetrag übersteigen, nur der Mehrbetrag als Gehalt zu versteuern ist. Der 600,- EUR übersteigende Betrag ist steuer- und sozialversicherungspflichtiges Gehalt und in der Gehaltsbuchführung entsprechend zu behandeln.
- **Zertifizierung:** Bestimmte Gesundheitsleistungen, wie z. B. individuelle verhaltensbezogene Präventionskurse, müssen grundsätzlich gemäß § 20 Abs. 5 SGB V zertifiziert sein.

Beispiele

In folgenden Fällen tritt unter den genannten Voraussetzungen Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ein:

- **Externe Präventionskurse:** Sie übernehmen z. B. die Gebühr für einen Yoga-, Rückenschul-, Stressbewältigungs- oder Ernährungskurs.
- **Gesundheitsprogramme in Ihrer Zahnarztpraxis** wie u. a. betriebliche Rückenkonzepte, Pausengymnastik zur Reduzierung arbeitsbeding-

ter Belastungen des Bewegungsapparats und Programme zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz⁴.

- **Arbeitgeber-Zuschuss:** Ihr Mitarbeiter sucht sich einen zertifizierten Präventionskurs aus, zahlt diesen zunächst selbst, informiert Sie über einen evtl. Krankenkassenzuschuss, übergibt Ihnen den Zahlungsnachweis und die Teilnahmebescheinigung und Sie erstatten ihm (ggf. teilweise) die Kursgebühr.

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit tritt dagegen insbesondere nicht ein für Maßnahmen der Krankenbehandlung, Mitgliedsbeiträge für allgemeine Sportangebote (beispielsweise Beiträge für Sportverein und Fitnessstudio)⁵, Sport-/Trainingsangebote ohne Präventionscharakter (z. B. Erlernen einer Sportart), Therapie- und Behandlungsleistungen wie physiotherapeutische Behandlungen bzw. Massagen, bestimmte Gesundheits- und Vorsorgeuntersuchungen sowie für Sachleistungen rund um Freizeit und Ernährung (z. B. Eintrittsgelder für Schwimmbäder, Saunen, Teilnahme an Tanzkursen) sowie Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte.

Praxistipp

Sofern Sie der Meinung sind, dass Ihre Gesundheitsleistung wie oben genannt im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse ist und es sich somit erst gar nicht um Gehalt handelt, beachten Sie bitte, dass die fiskalischen Anforderungen („Gesamtbild der Verhältnisse“) dazu sehr hoch sind.

In allen anderen Fällen sollten Sie als Nachweis für die Voraussetzungen der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit die Zertifikate der Maßnahmeträger nach §§ 20, 20b SGB V, sofern erforderlich, einholen, Inhalt und Dauer der Maßnahmen dokumentieren, Teilnahmebestätigungen bzw. Rechnungen der Anbieter oder Kursbescheinigungen aufbewahren und die Höhe der übernommenen Kosten je Mitarbeiter und Kalenderjahr festhalten.

Die jeweils erforderlichen Nachweise sind zwingend in der Gehaltsbuchführung nachvollziehbar als Belege zum Gehaltskonto Ihres Mitarbeiters zu nehmen und in der Gehaltsabrechnung des entsprechenden Monats auch tatsächlich lohnsteuerfrei zu behandeln.

Diese Ausführungen geben einen allgemeinen Überblick und sind im Einzelfall (z. B. Bestimmung des maßgebenden Endpreises nach § 8 Abs. 3 EStG, Zertifizierung der Gesundheitsleistung) zu differenzieren. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es kann keine Haftung übernommen werden.

Für weitergehende Fragen ist das Gespräch mit Ihrem Steuerberater zu empfehlen.