

Lohnsteuer-Info

April 2025

Verfasser: | Diplom-Finanzwirt Michael Seifert, Steuerberater, Troisdorf,
| www.steuergeld.de

In dieser Ausgabe

1	Firmenfitnessprogramme: Aktuelles zur lohnsteuerlichen Behandlung.....	1
1.1	Grundsätzliches	1
1.2	Firmenfitnessprogramme über einen Systemanbieter	1
1.3	Aktuelles aus der Finanzverwaltung	4
2	Abkürzungsverzeichnis	6

1 Firmenfitnessprogramme: Aktuelles zur lohnsteuerlichen Behandlung

1.1 Grundsätzliches

Zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung spielen arbeitgeberseitig gewährte Benefits in der Beratungspraxis eine bedeutsame Rolle. Hierzu bieten sich diverse lohnsteuerliche Gestaltungsmöglichkeiten durch die Anwendung von **Steuerbefreiungen oder LSt-Pauschalierungen** an.

1.2 Firmenfitnessprogramme über einen Systemanbieter

1.2.1 Grundsätzliches

Infrage kommt ein steuerfreier Fahrtkostenersatz für Reisekosten, eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG bzw. eine Lohnsteuerpauschalierung nach Maßgabe von § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG.

Diverse sog. Systempartner bieten seit geraumer Zeit Firmenfitnessprogramme an. Hierzu gehören insbesondere folgende sog. Systemanbieter:

- Egym-wellpass.com
- Urbansportsclub.com
- Hansefit.de

Bei den Firmenfitnessverträgen **schließt der Arbeitgeber** regelmäßig mit einem Systemanbieter einen **Vertrag** ab, auf dessen Grundlage die teilnehmenden Mitarbeiter in Fitnesscentern, die Kooperationen mit dem Systemanbieter abgeschlossen haben, trainieren können.

1.2.2 Blick in die Lohnsteuer

Lohnsteuerlich muss im Einzelfall zunächst geprüft werden, ob eine Arbeitgeberleistung zu Gunsten eines Fitnessprogramms **steuerfrei** ist. Als Rechtsgrundlage für die Steuerfreiheit kann insb. **§ 3 Nr. 34 EStG** zur Anwendung kommen. Danach sind Arbeitgeberleistungen zu zertifizierten Gesundheitsförderungsmaßnahmen bis zu 600 EUR im Kalenderjahr steuerfrei.

Praxishinweis

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG umfasst Arbeitgeberleistungen. Als Arbeitgeberleistungen sind sowohl Geldzuwendungen als auch Sachleistungen begünstigt. Ob die zertifizierten und nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigten Maßnahmen auf dem Betriebsgelände oder in einer anderweitigen Einrichtung (z.B. Fitnesscenter) erbracht werden, ist unerheblich.¹

Im Gegensatz zu zertifizierten Yoga-Kursen² ist die Möglichkeit, ein **Fitnesscenter** für sportliche, nicht nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigte Aktivitäten besuchen zu dürfen, **nicht steuerfrei**.³

Gelegentlich wird von den Systemanbietern die Auffassung vertreten, dass ein Teil der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Gesamtkosten pauschal nach § 3 Nr. 34 EStG als Gesundheitsförderungsmaßnahme steuerfrei bleibe (z.B. 10 % der Gesamtkosten). Insoweit werde also kein Verbrauch der 50 EUR-Freigrenze ausgelöst. Begründet wird dies damit, dass die Mitarbeiter über den Rahmenvertrag auch steuerfreie zertifizierte Gesundheitsförderungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können. Die FinVerw hat sich zu einem solchen pauschalen steuerfreien Anteil bislang nicht geäußert.

Praxishinweis

Eine Besonderheit gilt für **betriebsinterne Fitnessräume**. Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (**Ausstattungskosten**) sind als Arbeitgeberleistung im ganz überwiegend

¹ BMF-Schr. v. 20.4.2021 – IV C 5 - S 2342/20/10003:003, BStBl I 2021, 700, Rz 21

² BMF-Schr. v. 20.4.2021 – IV C 5 - S 2342/20/10003:003, BStBl I 2021, 700, Rz 22

³ BMF-Schr. v. 20.4.2021 – IV C 5 - S 2342/20/10003:003, BStBl I 2021, 700, Rz 34

eigenbetrieblichen Interesse kein Arbeitslohn.⁴ Von der Nichtsteuerbarkeit dürften auch die **laufenden Kosten** für den betriebsinternen Fitnessraum umfasst sein.

Liegt eine steuerpflichtige Arbeitgeberleistung vor, muss zwischen

- Barlohn und
- Sachbezügen

unterschieden werden.

Praxishinweis

Die Notwendigkeit der Unterscheidung ergibt sich daraus, dass bei Sachbezügen die **50 EUR-Freigrenze** und die **Pauschalierung** nach § 37b Abs. 2 EStG mit 30 % angewandt werden kann. Diese Regelungen sind bei Barlohn nicht anwendbar.

Nach § 8 Abs. 1 S. 2 EStG zählen seit 2020 zum Barlohn auch

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Praxishinweis

Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen, sind Sachbezüge.⁵

Beispiel

Der Arbeitnehmer E hat aufgrund einer Betriebsvereinbarung aus 2016 die arbeitsrechtliche Zusage, dass sein Arbeitgeber die monatlichen Kosten für den Besuch eines Fitnesscenters übernimmt. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG ist nicht anzuwenden.

Der Mitarbeiter schließt einen Vertrag mit einem Fitnesscenter ab. Hierfür erhält er vom Arbeitgeber monatlich einen zweckgebundenen Geldzuschuss i.H.v. 50 EUR.

Bei dem Arbeitgeberzuschuss handelt es sich seit 2020 um eine Geldleistung⁶, die **steuerpflichtig** ist. Die monatliche Freigrenze von 50 EUR ist nicht anwendbar. Dies gilt ab 2020; eine Übergangsregelung für Altfälle, in denen die Vereinbarung vor 2020 abgeschlossen wurde, existiert nicht.

⁴ BMF-Schr. v. 20.4.2021 – IV C 5 - S 2342/20/10003:003, BStBl I 2021, 700, Rz 37

⁵ § 8 Abs. 1 S. 3 EStG; vgl. auch BMF-Schr. v. 15.3.2022 – IV C 5 - S 2334/19/10007:007, BStBl I 2022, 242

⁶ § 8 Abs. 1 S. 2 EStG

Nur bei Firmenfitnesscenterverträgen, die der **Arbeitgeber mit Systempartnern** abschließt, fließt dem Mitarbeiter **Sachlohn** zu.

1.3 Aktuelles aus der Finanzverwaltung

1.3.1 Grundsätzliches

Die Finanzverwaltung hat einen Beschluss zur steuerlichen Behandlung von Nutzungsvorteilen aus Firmenfitnessmitgliedschaften hinsichtlich der Zuordnung von Kosten des Arbeitgebers auf die einzelnen Arbeitnehmer getroffen. Danach gilt Folgendes:

1.3.2 Bestimmung des geldwerten Vorteils gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG

In den Fällen, in denen für Firmenfitnessmitgliedschaften kein üblicher Endpreis am Abgabeort im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ermittelt werden kann und sich der Sachbezug nach der Höhe der entsprechenden **Aufwendungen des Arbeitgebers** (einschließlich Umsatzsteuer und sämtlicher Nebenkosten) bemisst, sind zur Aufteilung und Zurechnung der vom Arbeitgeber **getragenen** laufenden und einmaligen **Kosten** folgende Grundsätze zu beachten:

1.3.3 Kostenaufteilung auf die einzelnen Arbeitnehmer

Entstehen dem Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer direkt zuordenbare laufende oder einmalige Kosten, sind diese den einzelnen Arbeitnehmern jeweils zuzurechnen. Entstehen dem Arbeitgeber für die registrierten Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die das Angebot tatsächlich angenommen haben) nicht direkt zuordenbare laufende oder einmalige Kosten, sind diese gleichmäßig auf die registrierten Arbeitnehmer aufzuteilen. Entstehen dem Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer laufende oder einmalige Kosten, sind diese auf die Anzahl der Arbeitnehmer zu verteilen, die das Angebot annehmen könnten; diese Verteilung umfasst jene Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber, ggf. beschränkt auf eine vertraglich vereinbarte Höchstanzahl, eine Teilnahme-berechtigung einräumt.

1.3.4 Zeitliche Verteilung einmaliger Kosten bei Kostenaufteilung auf einzelne Arbeitnehmer

Einmalige Kosten, die entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen für einen bestimmten Zeitraum entstehen, sind auf die Laufzeit gleichmäßig zu verteilen. Wird vertraglich kein bestimmter Zeitraum vereinbart, sind einmalige Kosten auf die Mindestvertragslaufzeit oder den Zeitraum bis zur frühestmöglichen Kündigung gleichmäßig zu verteilen. Anschließend sind diese Kosten unter Berücksichtigung der unter a) genannten Grundsätze auf die Arbeitnehmer aufzuteilen.

1.3.5 Welchen Arbeitnehmern sind geldwerte Vorteile zuzurechnen?

Ein geldwerter Vorteil entsteht nur für Arbeitnehmer, die das Angebot tatsächlich angenommen haben (registrierte Arbeitnehmer). Auf die tatsächliche Nutzung der einzelnen Angebote durch den Arbeitnehmer kommt es nicht an.

Sind dem Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer einmalige Kosten entstanden, bestehen keine Bedenken, wenn bei der Ermittlung der anteiligen Kosten für alle Arbeitnehmer, die das Angebot annehmen könnten, auf die Anzahl der Arbeitnehmer zum Vertragsabschluss oder zu einem hierfür vertraglich festgelegten Zeitpunkt abgestellt wird. Dies gilt auch, wenn sich die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer im Laufe der Vertragslaufzeit ändert.

2 Abkürzungsverzeichnis

AEAO	Anwendungserlass Abgabenordnung
AO	Abgabenordnung
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BFH	Bundesfinanzhof
BFH/NV	Nichtveröffentlichte Urteile des Bundesfinanzhofes (Zeitschrift, Haufe-Verlag)
BMF	Bundesfinanzministerium
BStBl	Bundessteuerblatt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DStRE	Deutsches Steuerrecht – Entscheidungsdienst (Zeitschrift)
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift, Stollfuss-Verlag)
EStDV	Einkommensteuer-Durchführungsverordnung
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
FG	Finanzgericht
FinMin	Finanzministerium
FR	Finanz-Rundschau (Zeitschrift)
GStB	Gestaltende Steuerberatung (Zeitschrift)
HFR	Höchstrichterliche Finanzrechtsprechung (Zeitschrift)
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
OFD	Oberfinanzdirektion
SGB	Sozialgesetzbuch
UR	Umsatzsteuer-Rundschau (Zeitschrift)
UStG	Umsatzsteuergesetz
UStR	Umsatzsteuer-Richtlinien
Vfg	Verfügung