

# Firmenfitness-Programme

Um Mitarbeiter zu motivieren oder um Bewerber zu einer Vertragsunterschrift zu bewegen, gewähren Arbeitgeber immer öfter attraktive – am besten steuerbegünstigte – Gehaltsextras. Besonders beliebt sind Firmenfitness-Programme. Nachfolgend haben wir die wichtigsten Infos zur lohnsteuerlichen Behandlung dieses interessanten Gehaltsextras zusammengestellt.

## Grundsätzliches zu Firmenfitness-Programmen

Immer mehr Arbeitgeber ermöglichen ihren Mitarbeitern und (potenziellen) Bewerbern mithilfe verschiedener Anbieter die Teilnahme an Firmen-Fitness-Programmen. Interessierte Mitarbeiter können hier eine eigene Fitness-Mitgliedschaft erwerben oder Fitnesscenter nutzen. In der Praxis gehen Arbeitgeber i. d. R. davon aus, dass solche Firmenfitness-Programme einen Sachbezug darstellen und dass bei einem monatlichen Vorteil im Wert von maximal 50 EUR nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG keine Lohnsteuer anfällt. Doch bei Lohnsteuerprüfungen erleben dann viele Arbeitgeber eine böse Überraschung. Denn je nachdem, wie ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Möglichkeit zum Firmenfitness-Programm zur Verfügung stellt (Nutzungsrecht oder Bezugsrecht), ergeben sich steuerlich unterschiedliche Zuflusszeitpunkte. So kann es vorkommen, dass einem Arbeitnehmer der gesamte Vorteil im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zufließt und damit die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG von 50 EUR überschritten ist.

In einer Verfügung der Finanzverwaltung finden sich die Spielregeln für die steuerliche Behandlung je nach Ausgestaltung des Vertrags.

## Variante 1: Zuwendung eines Bezugsrechts

### Beispiel

Der Arbeitgeber schließt mit einem Anbieter einen Vertrag ab, damit seine Mitarbeiter mit dem Anbieter kostenlose oder verbilligte Fitness-Mitgliedschaften abschließen können. Endverbraucher müssen für die vergleichbare Fitness-Mitgliedschaft beim Anbieter monatlich 50 EUR bezahlen. Die Mitarbeiter bekommen die Mitgliedschaft für 30 EUR im Monat. Sie schließen den Vertrag am 20.8. ab. Der Arbeitgeber zahlt dem Anbieter monatlich einen Pauschbetrag von 1.500 EUR.

**Folge:** Nach Verwaltungsauffassung führt diese Art von Vertragsbeziehungen zu folgendem lohnsteuerlichen Ergebnis:

- Der vom Anbieter dem Mitarbeiter zugewendete Vorteil stellt beim Mitarbeiter als sonstiger Bezug Arbeitslohn von dritter Seite dar.
- Der Arbeitgeber wendet dem Mitarbeiter durch den Anbieter ein „Bezugsrecht“ zum Erwerb einer verbilligten Fitness-Mitgliedschaft zu.

- Der Zufluss orientiert sich an den Urteilsgrundsätzen des BFH-Urteils vom 14.11.2012 (VI R 56/11). Danach liegt die Verfügungsmacht über den Vorteil im Zeitpunkt der Ausübung des „Bezugsrechts“ am 20.8. vor.
- Weil die Fitness-Mitgliedschaften vom Anbieter auch Endverbrauchern angeboten werden, erfolgt die Bewertung dieses geldwerten Vorteils nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG mit dem üblichen Endpreis.

• **Der geldwerte Vorteil wird danach folgendermaßen berechnet**

Monatlicher üblicher Endpreis	50 EUR
× Ansatz mit 96 %	48 EUR
– Eigene Aufwendungen des Arbeitnehmers	– 30 EUR
= Geldwerter Vorteil monatlich	18 EUR
× Vervielfältigung mit 12 Monaten	216 EUR

**Lösung:** Da bei dieser Vertragskonstellation über Fitness-Mitgliedschaften der Vorteil bereits im Zeitpunkt des Erwerbs der Fitness-Mitgliedschaft in voller Höhe als zugeflossen gilt, fließen also 216 EUR zu. Da die Freigrenze von 50 EUR nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG überschritten ist, ist dieser geldwerte Vorteil als Arbeitslohn zu versteuern. Eine monatliche Zahlungsweise ändert an dieser lohnsteuerlichen Sichtweise nichts.

**Praxistipp**

Der Sachbezug in diesem Beispiel könnte aber auch mit den Aufwendungen des Arbeitgebers pauschal nach § 37b EStG versteuert werden. Die 30%ige Pauschalsteuer + Solidaritätszuschlag + Kirchensteuer müssen hier ebenfalls im Zeitpunkt der Ausübung des Bezugsrechts (= 20.8.) ans FA abgeführt werden.

**Variante 2: Zuwendung eines Nutzungsrechts**

<b>Beispiel</b>
Der Arbeitgeber schließt mit einem Anbieter einen Vertrag ab, der seine Mitarbeiter zur Nutzung der Fitnessanlagen des Anbieters berechtigt. Die interessierten Mitarbeiter gehen keine vertragliche Beziehung mit dem Anbieter ein. Es melden sich 30 Mitarbeiter für das Firmenfitness-Programm an und zahlen ihrem Arbeitgeber dafür monatlich 12 EUR. Der Arbeitgeber zahlt dem Anbieter einen Pauschbetrag von 1.500 EUR pro Monat. Endverbrauchern steht die Nutzung der Fitnessanlagen des Anbieters nicht zu.

**Folge:** Nach Verwaltungsauffassung führt diese Art von Vertragsbeziehungen zu folgendem lohnsteuerlichen Ergebnis:

- Vertragsbeziehungen liegen bei dieser Firmenfitness-Variante nur zwischen dem Arbeitgeber und dem Anbieter vor.
- Der Arbeitgeber wendet seinen Mitarbeitern ein „Nutzungsrecht“ an den Fitnessanlagen des Anbieters zu.
- Der Zufluss orientiert sich an den Urteilsgrundsätzen des BFH-Urteils vom 7.7.2020 (VI R 14/18).
- Der Zufluss dieses geldwerten Vorteils erfolgt danach monatlich durch fortlaufende Erfüllung der geschuldeten Leistung (= verbilligte Nutzung der Fitnessanlagen).

• **Der geldwerte Vorteil wird danach folgendermaßen berechnet**

Zahlungen des Arbeitgebers + Nebenkosten	1.500 EUR
÷ Anzahl der nutzungsberechtigten Arbeitnehmer	÷ 30
= Zwischensumme	50 EUR
– Eigene Aufwendungen des Arbeitnehmers	- 12 EUR
= Monatlich zufließender geldwerter Vorteil	28 EUR

**Lösung:** Soweit dem Arbeitnehmer keine weiteren Sachbezüge zufließen, entfällt eine Besteuerung dieses geldwerten Vorteils, weil die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG von 50 EUR im Monat nicht überschritten ist.

<b>Verhaltensknigge für die Praxis</b>
<p>Wichtig zu beachten: Die Gewährung eines Firmenfitness-Programms unterliegt nicht der Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG (BMF 20.4.21, IV C 5 – S 2342/20/10003 :003). Ist ein Arbeitgeber unsicher, ob er bei der von ihm gewählten Zuwendungsvariante zu einem Firmenfitness-Programm lohnsteuerlich alles richtig macht, kann er ganz einfach für Rechtssicherheit sorgen, indem er beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einen Antrag auf Erteilung einer Anrufungsauskunft nach § 42e EStG stellt. Dieser Service ist gebührenfrei und ermöglicht es, bei einer künftigen Lohnsteuerprüfung lohnsteuerlich auf der sicheren Seite zu stehen.</p>