

Und plötzlich ist Schwitzen richtig verlockend

Von Holger Schindler



Mehr und mehr Arbeitgeber schließen sich Verbundsystemen für Sportangebote an, denn damit lassen sich Akzeptanz und Attraktivität des betrieblichen Gesundheitsmanagements erheblich steigern.

● Bei den Fitnessstudios knallen die Sektkorken – denn immer mehr Arbeitgeber schicken ihre Leute dort trainieren. Und das bedeutet zusätzliche Umsätze für die Studios. Der Trend hin zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und zu Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) sei ungebrochen stark, teilt etwa der Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheitsanlagen mit. Schon in den vergangenen Jahren habe es da ein dynamisches Wachstum gegeben. Doch vieles spreche dafür, dass die Zahl gerade auch kleinerer und mittlerer Unternehmen, die auf den Zug aufspringen, noch weiterwachsen werde.

Viele Unternehmen würden ihren Mitarbeitern im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements vergünstigte Konditionen für Mitgliedschaften im Fitnessstudio anbieten. Gewinner und zweifellos ein Stück weit auch Mitverursacher dieses Trends sind Verbundsysteme. Sie ermöglichen es Unternehmen, ihren Beschäftigten auf einen Schlag und zu einem einheitlichen Tarif eine Vielzahl von Fitnessangeboten in ganz Deutschland verbilligt zugänglich zu machen. Diese Systeme üben zugleich eine beträchtliche Anziehungskraft auf die Mitarbeiter aus.

Auch der Landrat macht mit

„Das Programm wird sehr gut angenommen“, berichtet beispielsweise Silvia Häde vom Amt für zentrale Dienste und Finanzen des Landkreises Wittmund in Niedersachsen. Die Landkreisverwaltung mit rund 425 Beschäftigten nutzt seit 2017 das Hansefit-Verbundsystem. „Es wurden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht, die bisher noch kein Fitnessangebot genutzt haben“, berichtet Häde weiter – auch der Landrat Holger Heymann selbst nehme am Hansefit-Programm teil.

„Wir nutzen bei Hansefit die Pauschaloption, das heißt, prozentual zur Gesamtmitarbeiterzahl nehmen wir derzeit rund 94 Lizenzen ab. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen etwa die Hälfte des monatlichen Gesamtpreises. Anmeldegebühr und Kartengebühr tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alleine“, sagt Häde. Laut einer Beschlussvorlage von 2017 liegen die Kosten, welche die Kreisverwaltung als Arbeitgeber monatlich trägt, bei 4500 Euro. Die Mitarbeiter übernehmen einen Anteil von 20 Euro pro Monat selbst. Zum 1. Januar 2019 seien 122 Mitarbeiter als Hansefit-Nutzer gemeldet gewesen.

Der Vorteil von Verbundpartnern: Es werden mehrere Wohnorte abgedeckt

„Für ein Firmenfitnessprogramm über ein Verbundsystem haben wir uns entschieden, da wir bereits seit mehreren Jahren ein Gesundheitsmanagement haben und jetzt etwas für die Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises erreichen wollten“, sagt Häde. Das Hansefit-Programm sei ein niedrigschwelliges Angebot mit vielfältigen Fitnessmöglichkeiten – so werde jeder angesprochen. Zudem sei Hansefit bezüglich der Abdeckung mit Verbundpartnern in der Region alternativlos gewesen. Die meisten Wohnorte der Mitarbeiter seien mit Angeboten abgedeckt gewesen.

„Bei uns haben viele Mitarbeiter von sich aus den Wunsch geäußert, dass wir uns Hansefit anschließen“, berichtet Sophia

Fitnessverbünde und -portale für Betriebe

Fit 4 Life

Die Sport- und Freizeitagentur Fit 4 Life bietet Mitgliedern den Besuch von Fitnessstudios, Wellnessanlagen, Golfplätzen, Tanzstudios, Kletter- oder Wasserski-Anlagen und Ähnlichem aus dem Partnerverbund. Möglich ist auch Beratung zur Konzeption von BGM oder zur betrieblichen Gesundheitsförderung. www.firmenfitness-online.de

Hansefit

Hansefit bietet Mitarbeitern Zugang zu rund 1.600 Verbundpartnern in Deutschland. Dazu gehören Fitnessstudios, Schwimmbäder, Badminton- und Squashcenter, Kletteranlagen und auch Golfplätze. Über die Option „Twogether“ kann der Lebenspartner, ein anderes Familienmitglied oder auch ein Freund die Leistungen der Hansefit-Verbundpartner verbilligt nutzen. www.hansefit.de

Interfit

Interfit verfügt über rund 1.800 Verbundpartner bundesweit – außer Fitnessstudios ebenfalls auch Schwimmbäder und Golfanlagen. Zusätzlich bietet Interfit auch ein Onlinefitness- und ein Onlineernährungsprogramm. Lebenspartner und Angehörige erhalten Sonderkonditionen. www.interfit.de

Qualitrain

Qualitrain verfügt nach eigenen Angaben über bundesweit 2.000 Verbundpartner mit Sport-, Fitness- und Wellness-einrichtungen, darunter auch Schwimmbäder, Yogastudios sowie Kletter- und Boulderhallen. Qualitrain bietet auch Unterstützung für Gesundheitstage und bei der Umsetzung eines BGM an. www.qualitrain.net

Machtfit

Auf der Onlineplattform Machtfit können Arbeitgeber eigene Angebote, beispielsweise Betriebssport oder Kurse zur Gesundheitsförderung, integrieren, buchbar für die Mitarbeiter sind aber auch Angebote externer Anbieter. Arbeitgeber können die Bezuschussung der Angebote über die Plattform verwalten. www.machtfit.de

Pro Fit

Mit Gesundheitsgutscheinen, die Unternehmen von der Pro Fit GmbH erhalten, können Mitarbeiter über ein individualisierbares Portal Sport- und Gesundheitsangebote aus dem Anbieternetzwerk der Pro Fit auswählen. Die Verwaltung und Rechnungsabwicklung erfolgt über Pro Fit. www.profit-gutschein.de

Ticket Plus Fit & Gesund

Edenred, Anbieter von Gutscheinen und Gutscheinkarten, hat mit Ticket Plus Fit & Gesund sein Angebot ebenfalls auf den Fitnessbereich ausgedehnt. Mitarbeiter können die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Gutscheine zur Buchung von Kursen und Angeboten entsprechender Partner über die digitale Gesundheitsplattform „Gesundheit bewegt“ nutzen. www.edenred.de/ticket-plus/fit/

Bei der Tarifgestaltung halten sich die meisten Verbundsysteme eher bedeckt. Üblich ist, dass für jeden Arbeitgeber ein individuelles Angebot erstellt wird.

Heinecke von der Bremer Digital-Agentur HMMH. Das Unternehmen hat 310 Beschäftigte an vier Standorten und ist seit 2016 bei Hansefit dabei. Rund ein Drittel der Kollegen seien Hansefit-Nutzer, was sie monatlich 20 Euro aus eigener Tasche kostet. „Wir tragen als Arbeitgeber die restlichen Kosten, weil uns die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter wichtig sind“, so Heinecke.

Generell halten sich die Verbundsysteme, wenn es um die Tarifgestaltung geht, eher bedeckt. Üblich ist, dass für jeden Arbeitgeber ein individuelles Angebot erstellt wird. Der wachsende Markt sorgt für zunehmenden Wettbewerb der konkurrierenden Verbundsysteme (siehe Kasten rechts).

Der Wettbewerb der Verbundsysteme nimmt zu

„Es gibt zurzeit eine Konsolidierung im Markt“, sagt Hansefit-Geschäftsführer Jens Pracht, „die wir als Marktführer mit Interesse verfolgen.“ Es sei normal, dass erfolgreiche Lösungen nachgeahmt werden. Die Konkurrenz belebe allerdings auch das

Geschäft. Denn noch immer sei die Idee, Beschäftigten einen Zugang zur Fitness in der Freizeit zu geben, bei vielen Unternehmen noch gar nicht bekannt. Der lebhafte Wettbewerb trage dazu bei, das Konzept insgesamt bekannter zu machen.

„Hansefit bietet als Element der betrieblichen Gesundheitsförderung einen Baustein für das betriebliche Gesundheitsmanagement an“, erläutert Pracht das Selbstverständnis des Verbundsystems. „Wir verfolgen mit Firmenfitness, in der Form, wie wir es anbieten, eine einfache, pragmatische Lösung, um ohne administrativen Aufwand den Beschäftigten mehr Bewegung und Fitness zu ermöglichen.“

Für die Zukunft plant Hansefit, so der Geschäftsführer, noch weitere Verbundpartner hinzuzugewinnen, um die Abdeckung mit Fitnessangeboten bundesweit flächendeckend zu gewährleisten. „Auch soll den Beschäftigten in naher Zukunft eine Klassifizierung der Verbundpartner helfen, den für sie besten Partner bei Hansefit in seiner Region zu finden“, erklärt Jens Pracht.

Attraktiv für sportaffine Mitarbeiter, für die anderen gibt es Alternativen

„Das Bemerkenswerte an den Verbundsystemen wie Hansefit, Interfit und Qualitrain ist die große Attraktivität, die sie auf die Beschäftigten ausüben“, sagt Oliver Walle, Dozent an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement sowie der BSA-Akademie in Saarbrücken und Geschäftsführer eines BGM-Beratungshauses. Von daher stellten die Systeme durchaus eine wertvolle Bereicherung für das BGM dar. „Allerdings können sie ein BGM keinesfalls ersetzen“, so Walle. Denn erfahrungsgemäß seien es letztlich doch die ohnehin schon fitnessaffinen Mitarbeiter, welche derartige Möglichkeiten nutzen würden, Mitarbeiter mit gesundheitlichen Risikofaktoren sind eher die Ausnahme. „Ein BGM sollte aber gerade auch diese Beschäftigten im Auge haben, die oft keinerlei Bezug zu Sport- und Gesundheitsangeboten haben.“

Für Arbeitgeber, insbesondere KMU, könne es daneben auch Alternativen geben, so Walle. So könne es durchaus auch zielführend sein, direkt mit ausgewählten Fitnessanbietern vor Ort Kooperationen abzuschließen – gerade wenn es nur einen Standort gebe. „Interessant sind auch Gesundheitsportale: Über solche Plattformen, die das BGM unterstützen, können Betriebe eigene Angebote einstellen, die Mitarbeiter können aber auch externe Leistungen buchen“, so Oliver Walle. ■



HOLGER SCHINDLER ist freier Journalist und lebt in Freiburg.



Drei Antworten für die Abrechnung

Gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Firmenfitnessprogramme zu günstigeren Konditionen, stellt sich die Frage, wie dies lohnsteuerlich und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist. Pauschale Antworten sind hier kaum möglich. Es hängt vielmehr davon ab, wie die jeweiligen Programme konkret ausgestaltet sind.

1. Angebot als Leistung zur Gesundheitsförderung?

Nach § 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz (EStG) kann der Arbeitgeber Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und zur betrieblichen Gesundheitsförderung lohnsteuerfrei belassen, soweit der Freibetrag von 500 Euro je Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht überschritten wird. Solche Leistungen sind gemäß § 16 SGB IV auch beitragsfrei. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber die Leistungen selbst erbringt oder seinen Arbeitnehmern Zugang zu externen Anbietern gewährt. Die Sach- oder Barleistungen müssen jedoch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden und hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V genügen. Diese Voraussetzungen erfüllen regelmäßig nur zeitlich befristete Gesundheitspräventionskurse. Übernommene Mitgliedsbeiträge für Sportvereine und Fitnessstudios sind dagegen regelmäßig nicht steuer- und beitragsbefreit.

Etwas anderes kann gelten, wenn mit den Mitgliedsbeiträgen die Leistungen des Sportvereins oder Fitnessstudios abgegolten werden, die den sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen vollständig entsprechen. Der GKV-Spitzenverband bietet auf seiner Website mit dem GKV-Leitfaden Prävention eine Übersicht zu den von §§ 20, 20b SGB V erfassten Präventionskursen, die vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei bezuschusst werden

können. Seit dem 1. Januar 2019 werden grundsätzlich nur noch zertifizierte Maßnahmen begünstigt. Dabei gilt es auch die Übergangsregelung zu beachten.

2. Angebot als Sachbezug bis zu 44 Euro monatlich?

Greift die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG nicht, ist das Angebot verbilligter Firmenfitnessprogramme als Sachbezug nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG einzuordnen. Dann unterliegt das Angebot grundsätzlich der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Es kann jedoch lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, wenn die Zuschüsse des Arbeitgebers für das Fitnessprogramm und mögliche weitere daneben gewährte Vorteile die Freigrenze von monatlich 44 Euro je Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Häufig haben verbilligte Firmenfitnessprogramme jedoch eine mehrmonatige Mindestlaufzeit. In diesem Zusammenhang stellt sich derzeit die Frage: Führt bereits der Eintritt des Arbeitnehmers in das Programm zum Zufluss des geldwerten Vorteils für die gesamte Mindestlaufzeit oder fließt ihm dieser Vorteil anteilig monatlich zu? Das Finanzgericht Niedersachsen (Urteil vom 13.3.2018, Az. 14 K 204/16) geht entgegen der Finanzverwaltung von einem monatlichen Zufluss aus. Dadurch kann ein Firmenfitnessprogramm lohnsteuer- und beitragsfrei gewährt werden, wenn Zuzahlungen des Arbeitnehmers dazu führen, dass die 44-Euro-Grenze unterschritten wird. Ge-

gen das Urteil des FG Niedersachsen ist derzeit allerdings noch die Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 14/18).

3. Angebot als pauschal versteuerter Sachbezug?

Gewähren Arbeitgeber den Zugang zu verbilligten Firmenfitnessprogrammen, ohne dass einer der vorgenannten Punkte anwendbar ist, existiert eine weitere Möglichkeit. Der Arbeitgeber kann, wenn der Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, die auf den Sachbezug entfallende Lohnsteuer bis zu einem Wert von 10.000 Euro je Jahr und Arbeitnehmer nach § 37b EStG mit einem Steuersatz von 30 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) pauschalieren. Übt der Arbeitgeber dieses Wahlrecht aus, ist er selbst Schuldner der Lohnsteuer und die Steuerschuld durch die Pauschalsteuer abgegolten. Andernfalls muss er den Sachbezug regulär der Lohnsteuer unterwerfen.

Die auf den Sachbezug entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sind hingegen in beiden Fällen in voller Höhe zu entrichten, eine Pauschalierung ist insoweit nicht möglich. ■

MELANIE WEIST ist Steuerberaterin und Partnerin bei Esche Schumann Commichau in Hamburg.
SIMON POMMER ist Rechtsanwalt bei Esche Schumann Commichau in Hamburg.