

ETL Monatsticker

ETL BREILER & SCHNABL WIESBADEN

Die wichtigsten Steuerthemen
des Monats – kompakt & praxisnah!

Mit
StB Louis Kreger



ETL

Louis Kreger

Steuerberater, Partner

ETL Breiler & Schnabl GmbH

Wiesbaden

Firmenfitness, steuerliche Behandlung von Nutzungsvorteilen



Agenda

1. Sachverhalt
2. Historie
3. Steuerliche Beurteilung
4. Mögliche Varianten
5. Häufige Fehler



Sachverhalt

- Boomender Markt für Firmenfitness-Programme, mit Anbietern wie Gympass bzw. EGYM Wellpass, Urban Sports Club
 - Kostenpflichtige Zugangsberechtigung zu einer Vielzahl von Sport- und Gesundheitsangeboten für Mitarbeiter der am Firmenfitness-Programm teilnehmenden Arbeitgeber.
Den Arbeitnehmern wird ermöglicht, über ein Online-Portal diverse Sport- und Gesundheitsangebote über Drittanbieter wahrzunehmen.
 - Firmenfitness ist für Arbeitgeber steuerlich attraktiv – wenn die Voraussetzungen stimmen.
 - Mit der **50€-Sachbezugsgrenze** nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG
 - und dem **Freibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung** nach § 3 Nr. 34 EStG
- gibt es zwei relevante Steuervorteile, die Firmenfitness-Zuschüsse begünstigen.

Historie

- Seit 2020 wurden dem Bay. Landesamt für Steuern einige gleichgelagerte Fälle vorgelegt.
- Bisher wurden jedoch die Kosten, die zur Abgrenzung zwischen Geldleistungen und Sachbezug keinen geldwerten Vorteil begründen (z.B. Einrichtungsgebühren, Verwaltungsgebühren), sondern notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers sind, **nicht als Arbeitslohn** bei den Arbeitnehmern angesehen.

Steuerliche Beurteilung

Bayerisches Landesamt für Steuern, Verfügung v. 04.03.2026, S 2334.1.1-64/13 St36

1. Arbeitslohn

- Die Vorteile aus der Nutzung eines Firmenfitness-Angebots sind dem Grunde nach **Arbeitslohn von dritter Seite**.
- Üblicher **Endpreis** ist regelmäßig der Preis, den private Endverbraucher für vergleichbare Angebote am Markt zu entrichten haben, nicht dagegen die kumulativen Mitgliedsbeiträge verschiedener Fitnessstudios.
- Wird die **Firmenmitgliedschaft ausschließlich arbeitgeberbezogen**, also nur Arbeitnehmern bestimmter Arbeitgeber (sog. Firmenkunden) oder anderen nicht zu vergleichbaren Bedingungen auch privaten Endverbrauchern am Markt angeboten, kann **kein üblicher Endpreis** am Abgabeort ermittelt werden.
 - Laut BFH nicht zu beanstanden, wenn der Sachbezug in Höhe der **entsprechenden Aufwendungen** des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer und sämtlicher Nebenkosten **angesetzt** wird.
 - Wert umfasst die vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen, die bei einer Bewertung des Sachbezugs aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn zu erfassen wären.

Steuerliche Beurteilung

→ **Zur Aufteilung und Zurechnung der vom Arbeitgeber getragenen laufenden und einmaligen Kosten sind folgende Grundsätze zu beachten:**

a) Aufteilung auf die 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 **Teilnahmeberechtigung** einräumt.

b) Zeitliche Verteilung einmaliger Kosten

- **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.

c) Zurechnung

- 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.

Anwendung Steuerbefreiung § 3 Nr. 34 EStG

- **Steuerfrei** sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, soweit sie **600 Euro im Kalenderjahr** nicht übersteigen.
- Leistungen müssen der Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung nach den Anforderungen der **§§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch** genügen
- Es bestehen grundsätzlich keine Bedenken, wenn die Leistungen des Arbeitgebers aus Vereinfachungsgründen mit den **tatsächlichen Aufwendungen** des Arbeitgebers bewertet werden.
- Die Aufwendungen sind **zu gleichen Teilen** auf alle am Präventionskurs **teilnehmenden** oder beim Vortrag anwesenden Arbeitnehmer aufzuteilen und jeweils im Lohnkonto des Arbeitnehmers entsprechend zu dokumentieren.
- **Mitgliedsbeiträge** in Sportvereinen, Fitness-Studios und ähnlichen Einrichtungen fallen **nicht** unter § 3 Nr. 34 EStG.
- Auch hinsichtlich der Präventionskomponente kommt § 3 Nr. 34 EStG **nicht** in Betracht, da durch die vertragliche Gestaltung **keine tatsächliche Inanspruchnahme der Präventionskurse nachweisbar** ist und auch die Zuordnung zu einem Arbeitnehmer nicht vorgesehen ist.
- Der geldwerte Vorteil fließt dem Arbeitnehmer mit Einräumung der **Teilnahmemöglichkeit** zu, auf die tatsächliche Teilnahme kommt es für den Lohnzufluss nicht an.

Steuerliche Beurteilung

Anwendung Sachbezug § 8 (2) S. 11 EStG

- Seit 2022 50 Euro monatliche Sachbezugsgrenze
- Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Sachbezüge in dieser Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren – dazu zählt auch ein Firmenfitness-Zuschuss.

Voraussetzungen:

- Der Zuschuss muss als Sachbezug gewährt werden (nicht als Barleistung)
- Die 50-EUR-Grenze gilt für alle Sachbezüge zusammen (Tankgutscheine, Jobticket, Firmenfitness etc.)
- Bei Überschreitung der Grenze wird der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig

Mögliche Varianten der Förderung durch den Arbeitgeber

Variante 1: Firmenfitness über EGYM Wellpass oder Hansefit

Die einfachste Lösung: Der Arbeitgeber schließt einen Rahmenvertrag mit einem Firmenfitness-Anbieter ab und bezuschusst die Mitgliedschaft seiner Mitarbeiter.

Kosten Arbeitgeber: 30 bis 100 EUR / Monat pro Mitarbeiter

Steuerlich: Zuschuss bis 50 EUR / Monat als Sachbezug steuerfrei (§ 8 Abs. 2 EStG)

Eigenanteil Mitarbeiter: Differenz zwischen Gesamtkosten und Arbeitgeberzuschuss

Rechenbeispiel: Wellpass-Beitrag 75 EUR / Monat. Arbeitgeber zahlt 50 EUR (steuerfrei als Sachbezug), Mitarbeiter zahlt 25 EUR Eigenanteil. Jährliche Kosten für den Arbeitgeber: 600 EUR statt ca. 850 EUR bei einer vergleichbaren Brutto-Gehaltserhöhung.

Mögliche Varianten der Förderung durch den Arbeitgeber

Variante 2: Direkter Zuschuss zur Fitnessstudio-Mitgliedschaft

Einige Arbeitgeber bezuschussen die individuelle Fitnessstudio-Mitgliedschaft ihrer Mitarbeiter direkt – ohne Firmenfitness-Anbieter.

Steuerlich: Nur als Sachbezug bis 50 EUR / Monat steuerfrei, wenn als Sachleistung (z. B. Gutschein) gewährt

Wichtig: Eine Erstattung der Mitgliedskosten in Geld ist kein Sachbezug und voll steuer-/sozialversicherungspflichtig

Alternative: Pauschalversteuerung mit 30 % nach § 37b EStG

Mögliche Varianten der Förderung durch den Arbeitgeber

Variante 3: Betriebseigenes Fitnessstudio

Größere Unternehmen betreiben eigene Fitness-Räume für ihre Mitarbeiter.

Steuerlich: Die Kosten sind voll als Betriebsausgabe absetzbar

Für Mitarbeiter: Steuerfrei, wenn allen Mitarbeitern zugänglich (kein geldwerter Vorteil)

Investition: Einmalig 20.000 bis 100.000 EUR für Ausstattung, laufende Kosten für Wartung und Personal

Häufige Fehler bei der steuerlichen Behandlung

- 1. Sachbezugsgrenze überschritten:** Wenn der Firmenfitness-Zuschuss zusammen mit anderen Sachbezügen 50 EUR / Monat übersteigt, wird der gesamte Betrag steuerpflichtig – nicht nur der Differenzbetrag
- 2. Barerstattung statt Sachbezug:** Die Rückerstattung von Mitgliedsbeiträgen in Geld ist kein Sachbezug und daher voll steuerpflichtig
- 3. Gesundheitsförderung ohne Zertifizierung:** Der 600-EUR-Freibetrag nach § 3 Nr. 34 EStG gilt nur für zertifizierte Maßnahmen – nicht für jede Sportaktivität
- 4. Fehlende Dokumentation:** Ohne Nachweis (Rechnung, Teilnahmebescheinigung) kann das Finanzamt den Steuervorteil aberkennen

Wichtige BMF-Schreiben und weitere Veröffentlichungen



Wichtige Veröffentlichungen des Monats

1. Koalitionsausschuss vom 02.07.: **Reform der Einkommensteuer ab 1.1.27:**

- Reformpläne mit 34 Punkten - die einzelnen Maßnahmen müssen nun in konkrete Gesetzentwürfe überführt werden. Für das Rentenpaket sieht das Papier eine Verabschiedung bis Ende 2026 vor; andere Punkte stehen noch unter dem Vorbehalt der weiteren Gesetzgebung.
- **Einkommensteuerreform ab 01.01.2027**
 - **Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag, Kindergeld und Arbeitnehmerpauschbetrag sollen steigen.** Im Reformpapier selbst sind keine konkreten Werte angegeben.
 - Laut Presseberichten steht eine **Erhöhung des Kindergeldes** auf 272 Euro ab 2028 und des Arbeitnehmerpauschbetrags um 200 Euro auf 1.430 Euro im Raum
 - Die Grenze für den Spitzensteuersatzes von 42% soll nach rechts verschoben werden.
 - Die volle Entlastungswirkung soll ab 2028 eintreten und eine Familie mit 2 Kindern und 60.000 Euro zu versteuerndem Einkommen um mehr als 600 Euro jährlich entlasten.
- **Reichensteuer**
 - **45 Prozent ab 250.000 Euro** zu versteuerndem Einkommen, **47 Prozent ab 280.000 Euro** zu versteuerndem Einkommen.
- **Minijobs**
 - Die **Pauschsteuer** soll von 2 Prozent **auf 5 Prozent steigen.**
- **Handwerkerleistungen**
 - Die Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen soll von 20 Prozent **auf 15 Prozent** der begünstigten Aufwendungen **sinken.**
 - Bei unverändert maximal 6.000 Euro begünstigten Aufwendungen würde der Höchstbetrag damit von 1.200 Euro auf 900 Euro pro Jahr fallen.
- **Abfindungen**
 - Abfindungen sollen steuerlich günstiger behandelt werden, wenn Arbeitnehmer schnell eine neue Erwerbstätigkeit aufnehmen. Ab 177.450 Euro brutto im Jahr kein Kündigungsschutz, aber gesetzliche Abfindung und Steuerbonus bei schnellem Jobwechsel

Wichtige Veröffentlichungen des Monats

Arbeitsrechtliche Punkte – Reformpaket Arbeitsmarkt

- **Sachgrundlose Befristung**
 - Für Einstellungen bis 31.12.2030 soll sachgrundlose Befristung bis zu 48 Monate möglich sein (bei bis zu sechs Verlängerungen).
- **Schriftform bei Befristungen**
 - Nach dem Reformpapier soll das Schriftformerfordernis bei Befristungen zum 01.01.2027 aufgehoben werden.
 - Der Gesetzentwurf muss daher klären, ob nur die Wirksamkeitsform der Befristung entfällt oder auch die flankierenden Nachweispflichten angepasst werden.
- **Auflösung von Arbeitsverhältnissen bei Hochverdienern**
 - Ab 01.01.2027 soll für Arbeitnehmer oberhalb der 1,75-fachen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung eine erleichterte Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungsoption kommen.
- **Krankschreibung**
 - Die telefonische Krankschreibung soll abgeschafft werden.
 - Eine AU-Bescheinigung soll ab dem 1. Krankheitstag verpflichtend werden.
 - Das Reformpapier selbst enthält keine ausdrückliche Abweichungsregelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.
- **Rente**
 - Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sollen in einem eigenen Gesetzespaket umgesetzt werden.
 - Dieses Rentenpaket soll bis Ende 2026 im Bundestag beschlossen werden.

Wichtige Veröffentlichungen des Monats

2. Reform der Umsatzsteuer geplant: „21-10-0“ – Start 1.1.27?

- Ziel: zusätzliche Staatsbeiträge und durch einen Nullsteuersatz auf Lebensmittel eine sozialpolitische Entlastung

3. BMF v. 25.6.: Richtsatzsammlung 2025 - Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben 2026

Die Richtsatzsammlung ist ein Werkzeug der Finanzverwaltung, Umsätze und Gewinne eines Gewerbetreibenden mithilfe der Richtsätze zu verproben und ggf. bei Fehlen anderer geeigneter Unterlagen zu schätzen (§ 162 AO). Bei formell ordnungsmäßig ermittelten Buchführungsergebnissen darf eine Schätzung nicht allein darauf gestützt werden, dass die erklärten Gewinne oder Umsätze von den Richtsätzen abweichen.

Wichtige (Steuer-)Urteile



Wichtige Urteile des Monats

BFH, Beschl. v. 18.6.2026 - IX B 24/26 :

Für die Beurteilung, ob eine Immobilie innerhalb der Zehn-Jahres-Frist nach Anschaffung veräußert worden ist (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG), ist auf die **Zeitpunkte des Abschlusses der obligatorischen (schuldrechtlichen!) Verträge** und nicht auf diejenigen des Übergangs des wirtschaftlichen Eigentums abzustellen (oder auf die dingliche Übertragung = Eintragung).

Aber z.B. Achtung bei Vertretern ohne Vertretungsmacht = erst Anschaffung mit Genehmigung!

Wichtige Urteile des Monats

FG Münster, Beschl. v. 3.6.2026 - 9 V 583/26:

Das FG Münster hat die Vollziehung festgesetzter Aussetzungszinsen für Verzinsungszeiträume zwischen dem 1.1.2014 und dem 31.12.2018 in voller Höhe ausgesetzt. Es hat ernstliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des dabei angewandten Zinssatzes von 0,5 % pro Monat.

BFH Beschwerde unter Az.: VIII B 59/26 (AdV)

Hintergrund:

- Dieser Zinssatz geht auf das Steueränderungsgesetz 1961 zurück, mit dem die Aussetzungszinsen seinerzeit überhaupt erst eingeführt wurden, und ist seither nahezu unverändert geblieben.
- Anknüpfungspunkt ist eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2021: Verfassungswidrigkeit von Nachzahlungszinsen in der Höhe von 6 % pro Jahr für Zeiträume 1.1.2014 - 31.12.2018 (Gründe: Ungleichbehandlung in anhaltender Niedrigzinsphase).
- Diese Entscheidung betraf unmittelbar nur die Nachzahlungszinsen, also Zinsen auf Steuernachforderungen, die wegen des Zeitablaufs bis zur Festsetzung anfallen.
- Für die hier maßgeblichen Aussetzungszinsen traf das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich keine Entscheidung. Wie es um die Aussetzungszinsen für die Zeit davor steht, ist höchststrichterlich bislang nicht geklärt. Genau diese Lücke betrifft der Streitfall.

Teilnehmerfragen





Louis Kreger
Steuerberater, Partner
ETL Breiler & Schnabl GmbH
Wiesbaden
E-Mail: louis.kreger@etl-bs.de

**Nächster
Termin:
07.09.2026**