



Foto: thinkstockphotos.com/PIKSEL

## Fit in der Firma

**Bei Sportangeboten für Mitarbeiter müssen Unternehmen einige Regeln beachten**

**Sport ist für viele ein willkommener Ausgleich zum Arbeitsalltag. Neben der individuellen Gesundheitsförderung stärkt ein solches Angebot auch Motivation, Loyalität und Teamgeist. Das haben auch zahlreiche Arbeitgeber erkannt und machen ihren Mitarbeitern ein entsprechendes Betriebssportangebot. Ebenso vielfältig sind die Folgen in Bezug auf das Arbeitsrecht und die Haftung für mögliche Unfälle. In „tw“ gibt Rechtsanwalt Armin Dieter Schmidt, Nürnberg, einen Einblick auch in die steuerlichen Aspekte.**

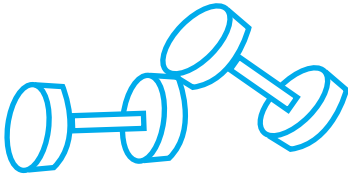
Die wenigsten Beschäftigten sind arbeitsvertraglich zum Sport verpflichtet. Eine Ausnahme bilden vielleicht Berufssportler oder Fitnesstrainer. Grundsätzlich ist Betriebssport eine freiwillige Angelegenheit. Das gilt sowohl für den Arbeitgeber, der nicht zur Schaffung eines Betriebssportangebotes verpflichtet ist, als auch für die Arbeitnehmer, die über ihre Teilnahme selbst entscheiden. Betriebssport findet daher meist außerhalb der Arbeitszeit statt.

Manche Arbeitgeber bieten auch direkt am Arbeitsplatz zum Beispiel Massagen oder Gymnastikübungen an. Für Büromitarbeiter, die meist im Sitzen tätig sind, kann das eine wohltuende Abwechslung sein. Solche Angebote sind aber weniger dem klassischen Betriebssport zuzurechnen, sondern vielmehr eine Frage der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsalltages.

Über die Einrichtung von Sportanlagen, zum Beispiel einer Turnhalle oder eines Fitnessraumes, darf ein Betriebsrat mitbestimmen. Schließlich handelt es sich hierbei um sogenannte Sozialeinrichtungen. Die Entscheidung, ob der Arbeitgeber überhaupt Betriebssport ermöglichen will, und wenn ja, in welcher Form und mit welchem finanziellen Rahmen, bleibt grundsätzlich ihm selbst überlassen. Obwohl Betriebssport außerhalb der Arbeitszeit und oft auch außerhalb des Betriebsgeländes stattfindet, besteht in der Regel gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Voraussetzung dafür ist ein konkreter organisatorischer Bezug zum Unternehmen. Indizien dafür sind beispielsweise, dass der Arbeitgeber feste Trainingszeiten vorgibt und die Sporthalle zur Verfügung stellt, egal ob sie ihm gehört oder nur angemietet ist.

### Kriterium der Regelmäßigkeit

Auch muss der Teilnehmerkreis im Wesentlichen aus Betriebsangehörigen bestehen. Möglich ist aber, dass sich verschiedene Arbeitgeber zur Bildung von überbetrieblichen Sportgruppen zusammenschließen. Weitere Voraussetzung für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz ist, dass der Sport regelmäßig angeboten wird und als Ausgleich für die Belastungen am Arbeitsplatz anzusehen ist.



Die ausgeübte Sportart hingegen spielt grundsätzlich keine Rolle, solange sie mit einer gewissen körperlichen Anstrengung verbunden ist. Neben dem klassischen „Feierabend-Kick“ ist daher zum Beispiel auch Inlineskaten oder Klettern als Betriebssport möglich. Schach oder Kartenspiele sind dagegen wohl ebenso ungeeignet wie ein Kegelnabend, der sportlich gesehen nur aus wenigen Würfeln pro Person besteht. Ob hier aufgrund einer sonstigen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung vielleicht trotzdem Unfallversicherungsschutz besteht, ist eine andere Frage.

Gleichzeitig dürfen sportliche Höchstleistungen oder der Wettbewerbscharakter nicht im Vordergrund stehen. Ob die beliebten Firmenläufe geschützt sind, ist umstritten. Es handelt sich hier um einmalige Veranstaltungen pro Jahr, denen ein gewisser Wettkampfcharakter nicht abzuspüren ist. Da in jedem Betrieb auch Nichtsportler beschäftigt sind, sollen Firmenläufe auch nicht mit einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, wie beispielsweise einem Betriebsausflug oder der Weihnachtsfeier, vergleichbar sein.

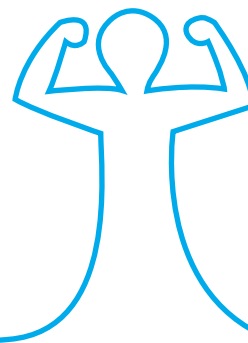
Wer also in Zusammenhang mit einem solchen Sportevent umknickt oder sich anderweitig verletzt, kann sich nicht auf die gesetzliche Unfallversicherung verlassen. So sah es zumindest das Hessische Landessozialgericht (Urteil vom 18. März 2008, Az.: L 3 U 123/05). Zuständig bleibt dann, wie bei jedem anderen Freizeitunfall auch, die allgemeine Krankenversicherung. Der regelmäßige Firmenlauftreff zur Vorbereitung wird dagegen unter dem Schutz der Unfallversicherung stehen, sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

## Unfälle regulieren

Unfälle im echten Betriebssport werden behandelt wie Unfälle bei der regulären Arbeit. Auch der Weg von und zum Betriebssport ist wie der tägliche Arbeitsweg geschützt. Für einen dann vorliegenden Arbeitsunfall ist statt der Krankenkasse die Berufsgenossenschaft zuständig, der das Unglück entsprechend gemeldet werden muss. Führt der Unfall zur Arbeitsunfähigkeit, erhält der Arbeitnehmer sechs Wochen Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Dauert die Krankschreibung länger, zahlt die Unfallversicherung sogenanntes Verletzengeld, das Gegenstück zum Krankengeld der gesetzlichen Krankenkasse.

Je nach Ausgestaltung hat Betriebssport auch steuerliche Auswirkungen. Ist das Sportangebot Gegenleistung für die Arbeit des Beschäftigten, handelt es sich um Arbeitslohn, für den grundsätzlich auch Einkommensteuer zu zahlen ist. Liegt das

Angebot dagegen überwiegend im eigenbetrieblichen Interesse, ist das nicht der Fall. Die Abgrenzung ist mitunter schwierig. Bietet der Unternehmer seinen Beschäftigten beispielsweise kostenlose Tennisplätze, betrachten Finanzämter das regelmäßig als Vergütungsbestandteil für die geleistete Arbeit. Das gilt jedenfalls dann, wenn vergleichbare Sportangebote der Allgemeinheit nur gegen ein Entgelt zur Verfügung stehen. Ebenfalls ein geldwerter Vorteil liegt vor, wenn sich der Beschäftigte die Kosten einer Vereinsmitgliedschaft spart, weil sie der Arbeitgeber übernimmt.



Duldet der Arbeitgeber dagegen lediglich die Nutzung einer betriebseigenen Rasenfläche zum Fußballspielen nach Feierabend oder steht im Keller eine Tischtennisplatte zum schnellen Spiel während der Mittagspause zur Verfügung, wird das nicht als Arbeitslohn zu betrachten sein. Außerdem bleiben mit Blick auf das Einkommensteuergesetz für jeden Mitarbeiter Sachbezüge bis insgesamt 44 Euro im Kalendermonat unberücksichtigt. Das können auch Mitgliedsbeiträge oder verbilligte beziehungsweise kostenlose Eintrittskarten beispielsweise für Fitnessclub, Schwimmbad oder Tennishalle sein.

Zudem können Aufwendungen bis zu 500 Euro pro Arbeitnehmer jährlich steuerfrei bleiben, wenn das Unternehmen sie in die betriebliche Gesundheitsförderung steckt. Dafür müssen aber ganz konkret die Prävention und die Gesundheitsförderung im Mittelpunkt stehen, zum Beispiel mit speziellen Bewegungsprogrammen, Ernährungsangeboten sowie Maßnahmen zur Suchtprävention oder Stressbewältigung. ●

## Infobox

Armin Dieter Schmidt ist Rechtsanwalt und Redakteur bei der [anwalt.de Services AG](http://anwalt.de), Nürnberg. Kontakt zum Autor unter [www.anwalt.de](http://www.anwalt.de).

