

Unternehmen unternehmen Gesundheit

Wir alle verbringen einen großen Teil unserer Zeit an unserem Arbeitsplatz. Was liegt also näher, als dafür zu sorgen, unser Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass es für den Erhalt unserer Gesundheit förderlich ist? Viele Firmen haben dies für sich bereits erkannt. Sie haben die Gesundheitsförderung zu einer Managementaufgabe in ihren Betrieben gemacht.

Was steckt dahinter?

In den vergangenen Jahren hat die betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend größeres Interesse gefunden, da sie ein geeignetes Mittel ist, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Beschäftigten und veränderten psychischen Belastungen, zum Beispiel durch den zunehmenden Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Zeitdruck, angemessen zu reagieren.

Um die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, werden Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Sozialbeziehung, individuelle Anpassungen und unterstützendes Umfeld einbezogen. Sinnvoll ist es, darüber hinaus auch die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Work-Life-Balance zu berücksichtigen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie umfasst die Bereiche des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Personal- und Organisationspolitik. Sie schließt alle im Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen ein.

Chancen und Barrieren

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist überwiegend in großen Unternehmen zu finden. Die tragende Säule der deutschen Wirtschaft mit rund 58 % sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – die kleinen und mittleren Unternehmen – nutzt diese Möglichkeiten noch zu selten.

Das Potential und die Motivation sich der Gesundheitsförderung zuzuwenden, sind prinzipiell vorhanden. Die größte Hürde scheint fehlendes Wissen zu sein. Viele Betriebe kennen die vielfältigen Möglichkeiten nicht und sind mit der Umsetzung überfordert, da ihnen nur wenige Ressourcen zur Verfügung stehen bzw. ihnen mögliche Kooperationspartner nicht bekannt sind.

Nutzen Sie dabei die Vorteile Ihres Unternehmens:

- große Autonomie
- kurze Kommunikationswege
- flache, personenbezogene Hierarchien
- hohe Flexibilität

In kleineren Unternehmen können Entscheidungen oftmals unbürokratischer und schneller getroffen werden. Der "direkte Draht" zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird Ihnen helfen!

Steuerliche Vorteile

Seit dem 1. Januar 2008 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit zudem steuerlich unterstützt. **Bis zu 600 Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und pro Jahr steuerfrei** für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit erbringen.

Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Hierzu zählen z. B.:

- Bewegungsprogramme
- Ernährungsangebote
- Suchtprävention
- Stressbewältigung

Das Zertifizierungserfordernis von Leistungen zur primären Prävention betrifft im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung nur die Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention im Sinne des § 20 Absatz 4 Nr. 1 und Absatz 5 SGB V, die nach einem vom GKV-Spitzenverband festgelegten Verfahren zertifiziert sind. Dabei handelt es sich regelmäßig um sogenannte Präventionskurse. Auf der [Internetseite des GKV-Spitzenverbandes](#) und den Internetseiten der Krankenkassen finden Arbeitgeber die zertifizierten Kursangebote.

Auch Arbeitgeber können zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten auf derartige, zertifizierte Kursangebote zurückgreifen. Die Zertifizierung stellt sicher, dass das Angebot „den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V“ entspricht. Darüber hinaus können Arbeitgeber auch auf andere gesundheitsförderliche Maßnahmen zurückgreifen. Hierzu zählen neben den o. g. zertifizierten Kursangeboten auch gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben, die den vom GKV-Spitzenverband nach § 20 Absatz 2 Satz 1 SGB V festgelegten Kriterien entsprechen, den Anforderungen nach §§ 20 und 20b SGB V. Eine Zertifizierung derartiger Maßnahmen ist nicht vorgesehen.

Die Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit entsprechend §§ 20 und 20b SGB V sind im „Leitfaden Prävention“ in der aktuellen Fassung vom 1. Oktober 2018 ersichtlich.

Danach sind von den zertifizierten Präventionskursen die verhaltensbezogenen Interventionen zu unterscheiden, die Arbeitgeber im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses erbringen können. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sinne des § 20b SGB V versteht sich als ein Prozess zum Aufbau und zur Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen im Betrieb, in dem auf der Grundlage einer Analyse der gesundheitlichen Situation Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sowie verhaltensbezogene Maßnahmen zur Unterstützung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils entwickelt werden. Bei letztgenannten verhaltensbezogenen Maßnahmen kann es sich beispielsweise um Angebote zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, zum bewegungsförderlichen Arbeiten, zur gesundheitsgerechten Ernährung im Arbeitsalltag und zur verhaltensbezogenen Suchtprävention im Betrieb handeln.

Zu den Einzelheiten wird auf Kapitel 6. „Betriebliche Gesundheitsförderung“ im Leitfaden Prävention verwiesen. Ausgeschlossen sind gemäß Leitfaden Prävention insbesondere Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen und Fitnessstudios, Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart, Massagen und physiotherapeutische Behandlungen oder Screenings ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen.

Die steuerliche Förderung durch § 3 Nummer 34 EStG ist also möglich für:

- von den Krankenkassen oder der ZPP zertifizierte Leistungsangebote zur verhaltensbezogenen Prävention im Sinne des § 20 Absatz 4 Nr. 1 und Absatz 5 SGB V (Präventionskurse), auf welche der Arbeitgeber zurückgreift und
- sonstige nicht zertifizierungspflichtige verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen. Hierzu können z.B. Maßnahmen wie die „Bewegte Pause“ gehören.

§ 3 Nummer 34 Einkommensteuergesetz (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, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen."

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von Gesundheitsmaßnahmen darf das Bundesministerium für Gesundheit keine rechtsverbindlichen Auskünfte erteilen. Um als Arbeitgeber Rechtssicherheit und Haftungsfreiheit zur zutreffenden Anwendung des § 3 Nummer 34 EStG zu erreichen, besteht aber die Möglichkeit, zum Sachverhalt eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt (§ 42e EStG) einzuholen.

Vorteile

Für Arbeitgeber und Beschäftigte ergeben sich durch eine erfolgreiche Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung zahlreiche Vorteile!

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Sicherung der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter	Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen	Reduzierung der Arztbesuche
Kostensenkung durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle	Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
Steigerung der Produktivität und Qualität	Verringerung von Belastungen
Imageaufwertung des Unternehmens	Verbesserung der Lebensqualität
Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit	Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
	Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas
	Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs

Umsetzung

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen, die auf das Verhalten von Menschen ausgerichtet sind (Verhaltensprävention) und Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen analysieren (Verhältnisprävention). Oftmals ist eine klare Trennung in der Praxis nicht möglich und auch nicht sinnvoll, da die Bereiche sich gegenseitig beeinflussen. So verursachen z. B. Über- und Unterforderung von Beschäftigten Stress und Demotivation.

Um diese Auswirkungen zu vermeiden, sind neben Kursen zur Stressbewältigung auch Änderungen der Arbeitsbedingungen notwendig. Nachfolgend sind mögliche Maßnahmen beispielhaft dargestellt:

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gesunde Kantinenkost	Ernährungskurse, Ernährungsberatung
gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung	Rückenkurse, Walking
gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	Kurse zur Entspannung, Stressmanagement, Weiterbildung
rauchfreier Betrieb, Verbesserung des Betriebsklimas (Maßnahmen gegen Mobbing, Mitarbeiterführung)	Kurse zur Tabakentwöhnung, Hilfs- und Beratungsangebote
Etablierung von Gesundheitszirkeln, bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	
Arbeitsplatzwechsel, flexible Arbeitszeiten	
Leitbild, transparente Kommunikation, Führungskompetenz	

Quelle: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/>