

BETRIEBLICHE GESUNDHEIT

konkret

Nutzen & Finanzierung

Wer wir sind

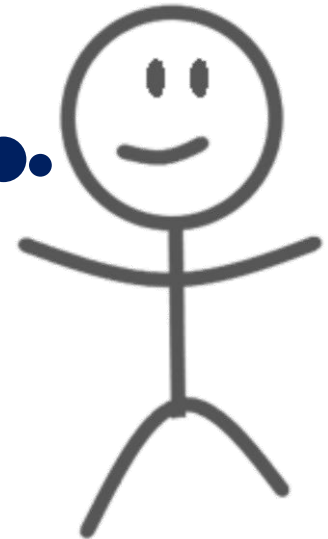
- Gesetzliche Krankenkasse
- 1999 als betriebsbezogene BKK gegründet
- 2 Standorte:
Zentrale in Melsungen
Niederlassung in Kassel
- 60 Mitarbeitende
- 27.000 Versicherte aus ganz Deutschland



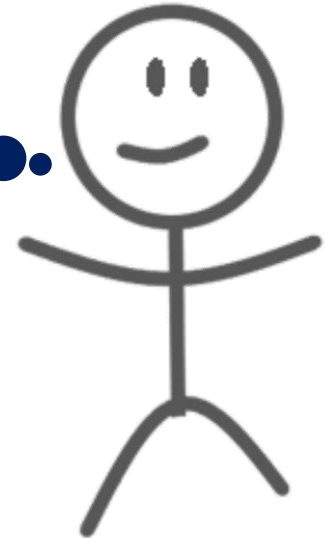
NUTZEN

Was bringt „Betriebliche Gesundheit“ überhaupt?

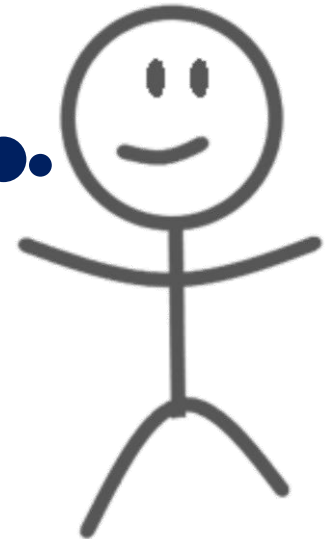
*Gesundheit ist Privatsache, jeder
Mitarbeiter muss für sich selbst sorgen.*



*Mitarbeiter ändern ihre Verhaltensweise
nur kurzfristig, dann verhalten sie sich wie
immer.*



*Beweise für die ökonomische Bedeutung eines
BGF gibt es nicht.*



Wesentliche Stolpersteine

- Wo BGM draufsteht, ist oftmals BGF drin
- BGM wird als Selbstläufer verstanden
- BGM darf kein "Nischenprodukt" der Personalabteilung sein
- Die Rolle der Kommunikation wird unterschätzt
- Der Erfolg des BGM wird einseitig oder an der falschen Stelle gemessen

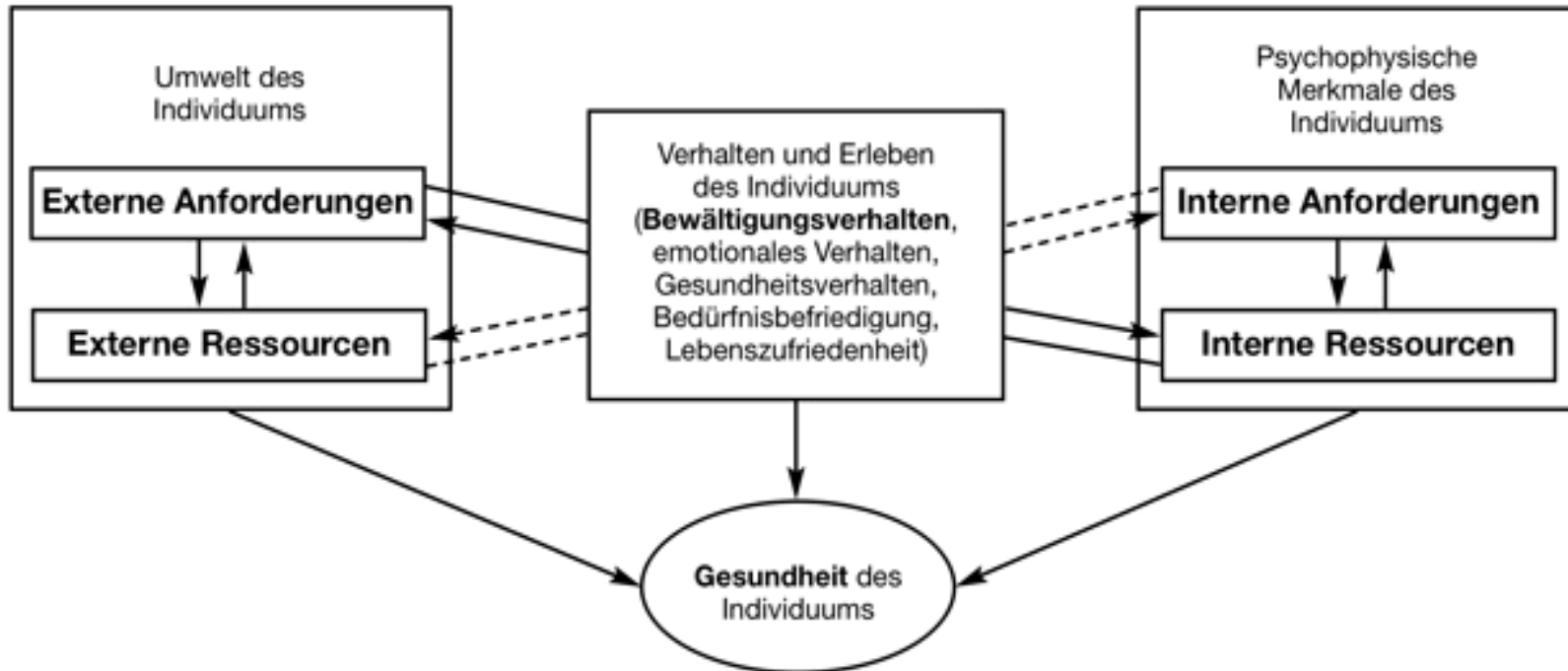
Arbeitsbelastungen

Psychisch

- Hohe Arbeitsintensität
- Lange Arbeitszeiten, viele Überstunden
- Ungünstig gestaltete Schichtarbeit
- Rollenstress
- Aggressives Verhalten am Arbeitsplatz (Gewalt/Mobbing)
- Hohe Arbeitsplatzunsicherheit

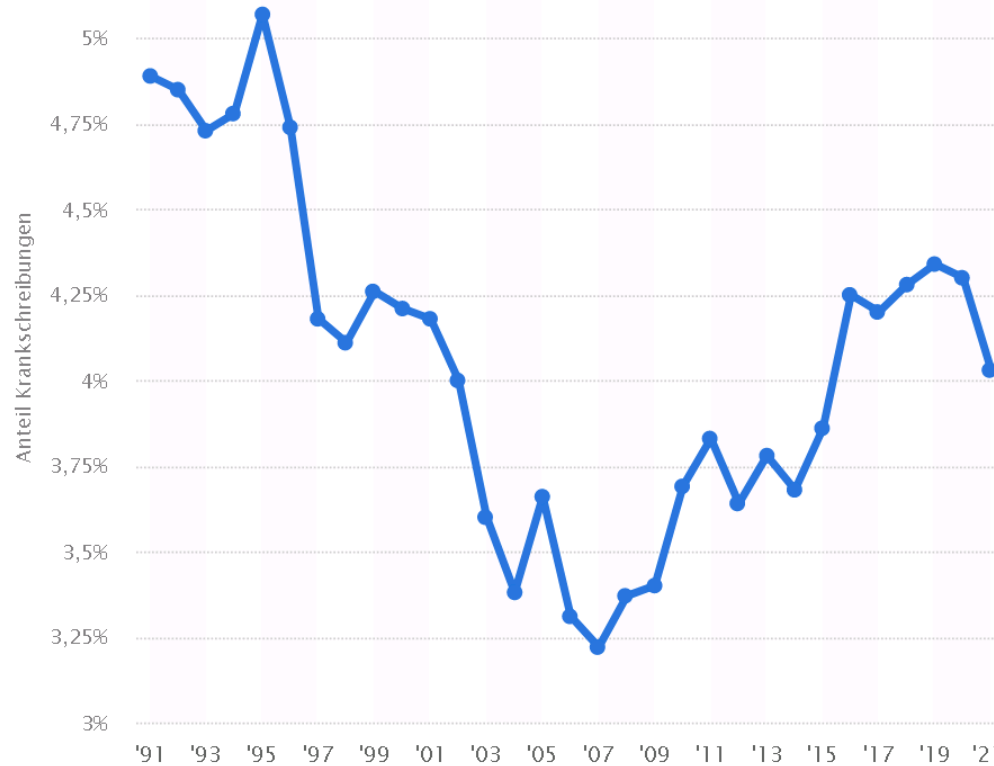
Physisch

- manuelle Lastenhandhabung
- erzwungene Körperhaltungen
- erhöhte Kraftanstrengung / Krafteinwirkung
- ständig wiederholende Tätigkeiten mit hohen Handhabungsfrequenzen



Anforderungen \neq Ressourcen \longrightarrow Auswirkungen auf Gesundheit

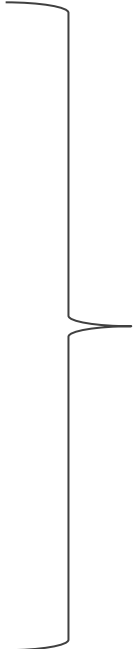
Durchschnittlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in den Jahren 1991 bis 2021



Viel wichtigere Fragestellungen

- Engpässe & Auswirkung?
- Trend?
- Reaktion?

- Digitalisierung
- Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Beschleunigung der Lebensführung
- **Alterung in der Bevölkerung**
- **Mehr Flexibilität**



Die Anforderungen an eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit und deren Einbettung in die privaten Lebensbezüge nehmen weiter zu.

Ja, wenn Ihr – noch so großes oder kleines – Unternehmen...

- ... die allgemeinen Trends in der Arbeitswelt nicht ignorieren will.
- ... mit geeigneten Ressourcen den Anforderungen gerecht werden möchte.
- ... nicht irgendwelche Maßnahmen einbringen will.
- ... hinterher erkennen möchte, ob Maßnahmen auch erfolgreich waren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Managementsystem für gesetzliche und freiwillige Leistungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

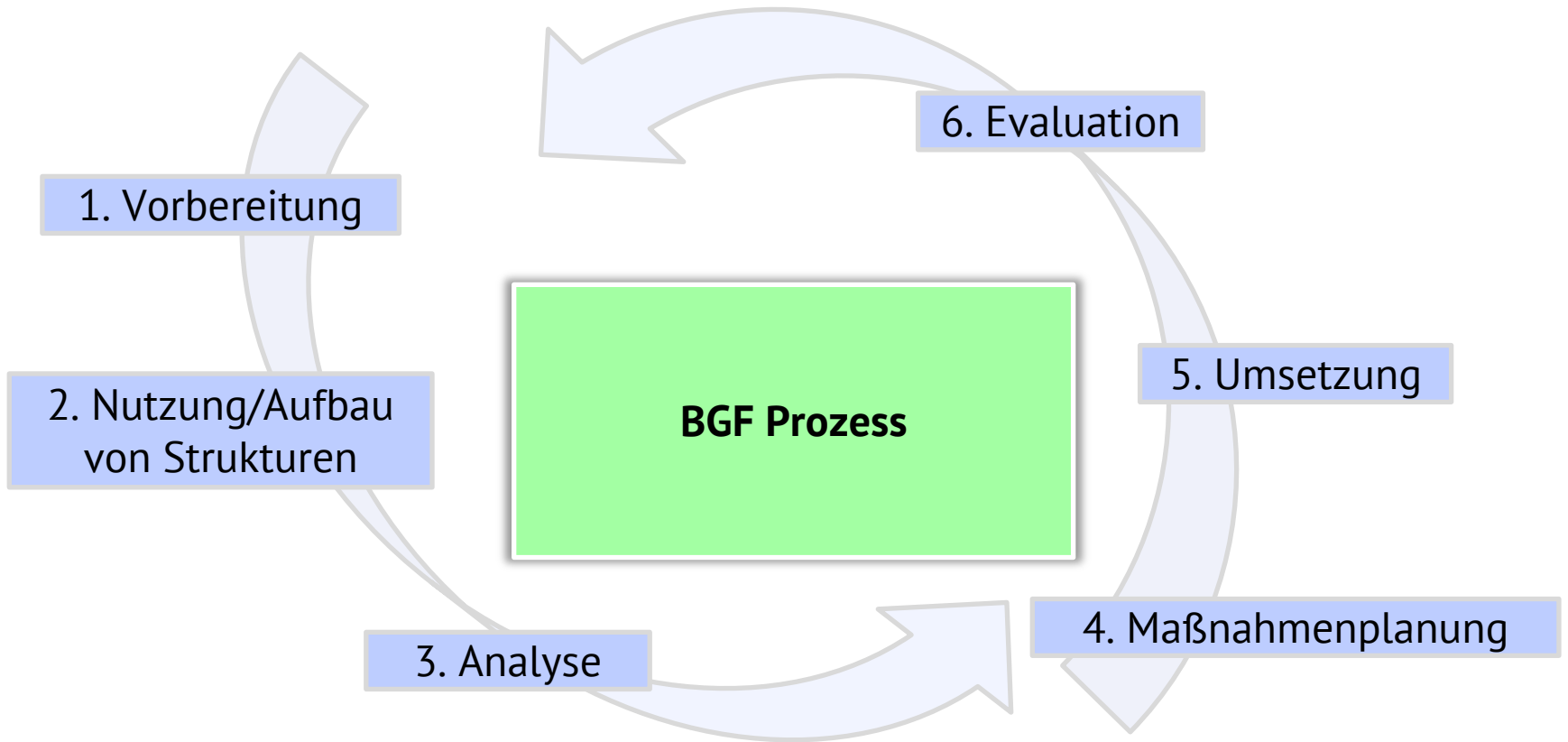
- Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen

Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder einer erneuten vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Mitarbeiter zur Stärkung der **Gesundheitskompetenzen**
- Gestaltung gesundheitsförderlicher **Bedingungen (Verhalten und Verhältnisse)**



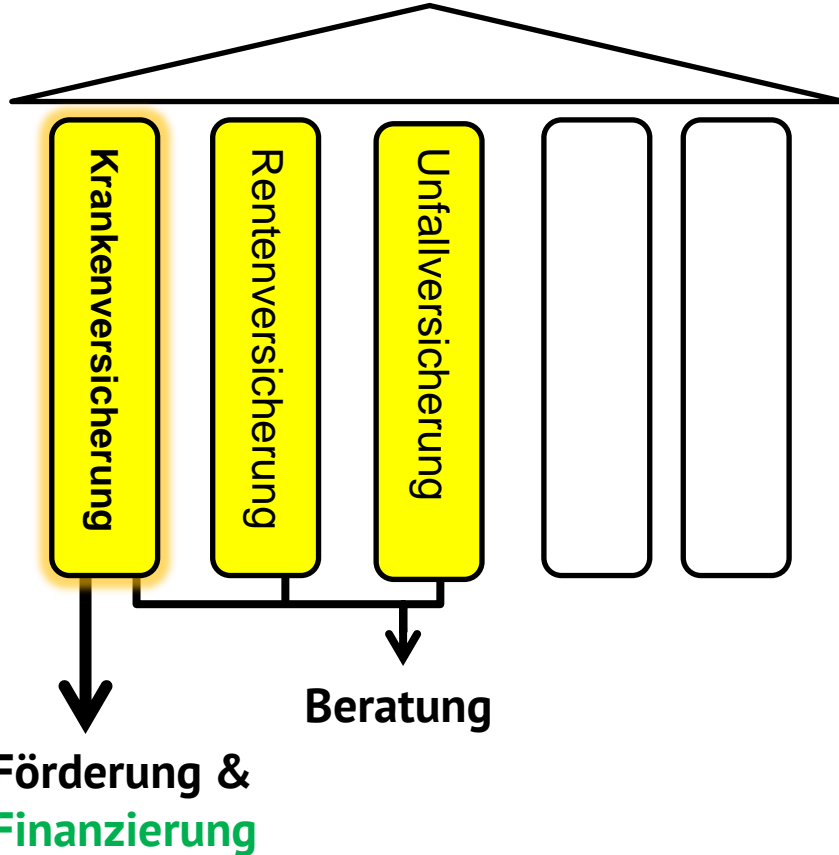
In zahlreichen Studien kann der ökonomische Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung nachgewiesen werden!

- krankheitsbedingte Fehlzeiten sinken um durchschnittlich 1/4
- Return on Invest (ROI): insgesamt positiv, im Durchschnitt 1:2,7



FINANZIERUNG

Welche Fördermöglichkeiten gibt es auch für KMU?



Umsetzungshilfe
des BMF nutzen

arbeitgeberfinanzierte

Präventionsleistungen der Krankenkassen:
max. 600€ pro Jahr pro Person – **steuerfrei**

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin

Nur per E-Mail

Oberste Finanzbehörden
der Länder

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

TEL

FAX

E-MAIL poststelle@bmf.bund.de

DATUM 20. April 2021

BETREFF **Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 34 EStG**

GZ **IV C 5 - S 2342/20/10003 :003**

DOK **2021/0400744**

(bei Antwort bitte GZ und DOK angeben)

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt zur Anwendung der Steuerfreiheit des § 3 Nummer 34 EStG Folgendes:

1. Gesetzliche Grundlagen

1.1. Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG

- 1 Rechtsgrundlage der Steuerfreiheit für arbeitgebergeförderte Präventions- und betriebliche Gesundheitsförderungsleistungen (§ 3 Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes - EStG):

„Steuerfrei sind...

34. 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 (SGB V) genügen, soweit sie 600 Euro je Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht übersteigen“.

- 2 Nach der Gesetzesbegründung fallen unter die Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG: Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention, die nach § 20 Absatz 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sind sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-



Leitfaden Prävention

Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V

Leitfaden Prävention

in stationären Pflegeeinrichtungen nach § 5 SGB XI

Ausgabe 2020 - nur als PDF verfügbar

34 Nicht unter die Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG fallen insbesondere

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios und ähnlichen Einrichtungen,
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart,
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen (zum Beispiel Spinning als Training nur der unteren Extremitäten),

Seite 8

- physiotherapeutische Behandlungen,
- Massagen,
- Screenings (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen) ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen,
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (zum Beispiel Diäten, Nahrungsergänzungsmitteln) haben,
- Maßnahmen, bei denen der Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten (Nahrungersatz- oder -ergänzungsmittel) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagiert wird,
- Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (vergleiche aber Rz. 37),
- Zuschüsse zur Kantinenverpflegung,
- mit den Präventionsleistungen im Zusammenhang stehende Neben- oder Zusatzleistungen (zum Beispiel Verpflegungs-, Reise- und Unterkunftskosten),
- Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen, Teilnahme an Tanzschulen,
- Gestellung/Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen der R 19.3 Absatz 2 Nummer 2 Lohnsteuer-Richtlinien,
- Leistungen des Arbeitgebers für nicht zertifizierte Präventionskurse mit Ausnahme der in Tz. 2.2 genannten Fälle.

5. Im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegende Arbeitgeber-Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

- 35 Losgelöst von der Regelung des § 3 Nummer 34 EStG sind Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung kein Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbracht werden.
- 36 Vorteile sind dann nicht als Arbeitslohn anzusehen, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen. Vorteile besitzen danach keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Das ist der Fall, wenn sich aus den Begleitumständen wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seiner besonderen Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (vergleiche BFH-Urteil vom 09.05.2019 – VI R 28/17, BStBl II S. 785).

Seite 9

- 37 Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse sind danach zum Beispiel:
- Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen),
 - Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (zum Beispiel im betriebseigenen Fitnessraum),
 - Leistungen zur Förderung von Mannschaftssportarten durch Zuschüsse, auch an Betriebssportgemeinschaften oder Bereitstellung einer Sporthalle/eines Sportplatzes ohne Individualsportarten (zum Beispiel Tennis, Squash und Golf),

Fazit: BGF kann...

- ... Krankenstände nicht senken, aber dazu beitragen.
- ... körperliche und psychische Ressourcen stärken.
- ... den Arbeits- und Gesundheitsschutz und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützen.
- ... über Motivation, Engagement und Zufriedenheit die Produktivität fördern.

••• VIELEN DANK FÜR IHR INTERESSE.



Denise Gawlik
B.Sc. Gesundheitsförderung
0561 51009 892
denise.gawlik@bkk-wf.de