S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

THEMENAUSGABE:

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

So bringen Sie sie als Schwerbehindertenvertretung voran.



In dieser Ausgabe finden Sie die aktuelle Rechtsgrundlage und Antworten auf die häufigsten in der Praxis aufkommenden Fragen.

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2026

AD UVA



Britta Schwalm
ist Rechtsanwältin, außerdem Chefredakteurin und Autorin zahlreicher Publikationen. Sie berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen, wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen in allen Fragen rund um die Mitbestimmungsrechte.

Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

Unternehmen, deren Belegschaft gesund bleibt, profitieren von geringeren Krankenständen, begegnen dem Fachkräftemangel und werden letztendlich auch von den typischen Infektionswellen in der kalten Jahreszeit weniger hart getroffen. Sie als Schwerbehindertenvertretung können dazu für Ihren Betrieb jede Menge beitragen, denn Sie sind Profi, wenn es um Prävention geht. Und gerade jetzt ist die ideale Zeit dafür, einige neue Projekte im Unternehmen anzustoßen und zu begleiten. Bei Mitarbeitern mit guten Vorsätzen treffen Sie auf Bereitschaft, etwas für die Gesundheit zu tun. Wenn Ihr Arbeitgeber dabei Unterstützung leistet – umso besser! Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, welche Möglichkeiten Ihr Unternehmen hat, wie Sie Förderung erhalten und wie Ihr Betrieb dank steuerlicher Vergünstigungen viel Geld sparen kann.

Britta Schwalm

Inhalt

DIE ROLLE DER SBV
Gesundheitsförderung: Warum Sie das Thema dringend angehen sollten 3

BETEILIGUNG
Wie Sie den Arbeitgeber von Ihrer Mitarbeit überzeugen 4

VORÜBERLEGUNGEN
Diese externen Partner können Ihr Unternehmen und die Beschäftigten unterstützen 5

KONKRETE UMSETZUNG
Keine Ressourcen für umfassende Projekte? Auch Einzelmaßnahmen bringen Erfolg 6

Von A bis Z: Prüfen Sie, ob diese Gesundheitsleistungen geeignet sind 7

In 4 Schritten zum Ziel: So wird Ihr Unternehmen gesundheitsbewusster 8

DIGITALE GESUNDHEITSFÖRDERUNG
Hier können digitale Gesundheitsmodule sinnvoll sein und weiterhelfen 9

FINANZIERUNG UND FÖRDERUNG
Freibetrag: Mit geringen Kosten überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber 10–11

STEUERLICHE FÖRDERUNG
Abgaben sparen: Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Bagatellgrenze hin 12

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autorin:** Britta Schwalm, Wertingen | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | contrastwerkstatt (Seite 1), AdobeStock | bizvector (Seite 6) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Betriebliche Gesundheitsförderung" liegt der Ausgabe September 2026 von „Die SchwerBehindertenVertretung" bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165
| E-Mail: redaktion@die-sbv.de | **Internet:** www.adiuva.de

Die Vorteile | Lesezeit: 3 Minuten

Gesundheitsförderung: Warum Sie das Thema dringend angehen sollten

Als Schwerbehindertenvertretung beschäftigen Sie sich sehr oft mit dem Thema „Gesundheit". Zum einen muss der Arbeitgeber Sie bei der betrieblichen Eingliederung schwerbehinderter Kollegen einbinden, zum anderen sind Sie wichtiger Akteur bei der Arbeitssicherheit. Ihre dabei erworbenen Kenntnisse und Kontakte sind auch für die betriebliche Gesundheitsförderung wertvoll. Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber, Sie bei der Planung und Umsetzung aller Maßnahmen frühzeitig einzubinden. So können Ihre schwerbehinderten Kollegen und alle anderen Mitarbeiter ab sofort profitieren.

Rückengesundheit, Anti-Raucher-Kampagnen, gesunde Ernährung oder mehr Bewegung – es gibt unzählige Maßnahmen, mit denen Sie die Fitness und die allgemeine Gesundheit der Belegschaft im Unternehmen verbessern können. Nie war das Thema „Gesundheit" im Arbeitsalltag wichtiger. Aufgrund des Fachkräftemangels führt womöglich schon eine Erkältungswelle zu einem personellen Desaster. Mit Gesundheitsförderung kann Ihr Unternehmen diesen Entwicklungen vorbeugen.

Weisen Sie immer wieder auf die Vorteile hin

Sie als Schwerbehindertenvertretung können mit Aufklärung über Gesundheitsthemen oder Vorschlägen zu Maßnahmen viel bewirken. Von Ihrem Fachwissen und Ihren Kontakten zu wichtigen Sozialversicherungsträgern kann das gesamte Unternehmen profitieren. Sind entsprechende sinnvolle Maßnahmen erst einmal etabliert und von der Belegschaft akzeptiert, hat das für alle Beteiligten nur Vorteile.

Werden Sie Akteur im Team „Gesundheit"

Damit betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich ist, braucht sie eine breite betriebliche Akzeptanz. Hierfür wiederum ist eine fach- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit nötig – zwischen Akteuren in Schlüsselpositionen, Entscheidungsträgern und Multiplikatoren.

Am besten gelingt das, wenn Ihr Unternehmen einen Arbeitskreis „Gesundheit" bildet. Dieser analysiert die konkrete Situation im Betrieb, steckt die Ziele und setzt die Maßnahmen um. In diesem Gremium sollten folgende Beteiligte vertreten sein: die Betriebsleitung oder eine Vertretung, der Personal- oder Betriebsrat, Sie als Schwerbehindertenvertretung, die Personalabteilung, der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Gleichstellungsbeauftragte, ggf. Sucht- und Konfliktbeauftragte, Sozialberatung und interne oder externe Moderatoren

Übersicht: Diese Vorteile hat betriebliche Gesundheitsförderung für Ihr Unternehmen

Thema	Das bedeutet konkret
Krankenstand senken	Setzt Ihr Unternehmen Maßnahmen ein, die Mitarbeiter tatsächlich erreichen (vorherige Analyse nötig), werden die Beschäftigten leistungsfähiger, weil sich ihr psychischer und physischer Gesundheitszustand bessert. Viele chronische Erkrankungen, die in eine Behinderung münden können, werden so vielleicht sogar von vornherein verhindert. Zudem kann Ihr Unternehmen auch in Erkältungszeiten die Zahl der Krankmeldungen und damit den organisatorischen Aufwand senken.
Motivation	Die Beschäftigten sind motivierter und identifizieren sich mit Ihrem Unternehmen („mein Arbeitgeber tut etwas für mich").
Kosten senken	Ihr Betrieb senkt die (erheblichen!) Kosten, die durch Krankheits- und Produktionsausfälle und den daraus resultierenden Organisationsaufwand entstehen.
Image des Unternehmens	Ihr Unternehmen verbessert seine Außenwirkung, was angesichts des Fachkräftemangels eine große Rolle spielt.
Teamgeist und Betriebsklima	Das Betriebsklima verbessert sich im Idealfall, denn gemeinsames Sporttreiben stärkt den Zusammenhalt und das Verständnis füreinander. Die Inklusion wird gefördert.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ihre Argumente für die Gesundheitsförderung | Lesezeit: 3 Minuten

Wie Sie den Arbeitgeber von Ihrer Mitarbeit überzeugen

Schreckt Ihr Arbeitgeber davor zurück, Sie oder den Betriebsrat bei der Gesundheitsförderung einzubinden? Verpflichtet ist er dazu nicht und möglicherweise fürchtet er bei zu vielen Mitwirkenden zeitraubende Diskussionen oder unterschiedliche Interessen. Überzeugen Sie ihn davon, Sie zu beteiligen. Denn damit die Maßnahmen letztendlich erfolgreich sind, ist es unerlässlich, Sie und den Betriebs- oder Personalrat frühzeitig einzubeziehen. Lesen Sie hier, welche Argumente Sie speziell für Ihre Mitarbeit anbringen können.

Übersicht: Diese Argumente helfen Ihnen, Ihren Arbeitgeber davon zu überzeugen, Sie zu beteiligen

Sie sind unverzichtbar, weil …	Das bedeutet konkret
… Sie wissen, wo es hakt.	Sie sind nicht nur für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen zuständig, sondern auch für alle Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Meist sind das Mitarbeitende, die gegen eine chronische Erkrankung kämpfen. Das bedeutet: Sie wissen ganz genau, wo die „Baustellen" im Hinblick auf die Gesundheit der Belegschaft zu finden sind. Vor allem verfügen Sie als vertraulicher Ansprechpartner über die entscheidenden Informationen. Diese sind unerlässlich, wenn es darum geht, die Gesundheitsförderung im Betrieb in die richtige Richtung zu lenken. **Achtung:** Dabei geben Sie natürlich nicht einfach die persönlichen Informationen weiter, die Ihnen anvertraut wurden. Sie wissen aber – vielleicht besser als andere –, wo die Problemstellen und die krank machenden Faktoren im Unternehmen zu finden sind.
… Sie Ihr Fachwissen einbringen können.	Ihre schwerbehinderten Kollegen haben häufiger mit gesundheitlichen Problem zu kämpfen als Ihre nicht behinderten. Das bringt es mit sich, dass Sie im Laufe Ihrer Tätigkeit jede Menge Fachwissen zu allen möglichen Erkrankungen und rechtliche Zusatzinformationen ansammeln. Auch Ihre Beteiligung bei der Arbeitssicherheit und der Prävention hat diesen Effekt. Von diesen Kenntnissen kann die Gesundheitsförderung ebenfalls enorm profitieren.
… Sie alle Akteure für die Belange der schwerbehinderten Kollegen sensibilisieren.	Sie bringen Ihren Blickwinkel ein und begleiten den gesamten Prozess aus der Perspektive der schwerbehinderten Kollegen. Auf diese Weise sorgen Sie dafür, dass diese von vornherein ausreichend berücksichtigt werden. Nicht alle Gesundheitsangebote sind auch für Mitarbeiter mit Behinderung geeignet. Das gilt vor allem für Sportkurse. Der Arbeitskreis muss gemeinsam prüfen, ob diese von vornherein ausscheiden oder barrierefrei stattfinden können. Auf diese Weise vermeidet Ihr Arbeitgeber diesbezügliche Fehler von vornherein – und natürlich den Vorwurf der Diskriminierung.
… Sie helfen, die Akzeptanz zu sichern.	Sie helfen dabei, die schwerbehinderten Kollegen wie alle anderen Mitarbeiter von den geplanten Maßnahmen zu überzeugen. Neue Prozesse schüren bei vielen Mitarbeitern zunächst einmal Ängste nach dem Motto: „Was haben die sich denn jetzt schon wieder ausgedacht?" Einige Beschäftigte befürchten vielleicht, dass ihr Gesundheitsverhalten in der Kritik stehen wird. Diese Ängste sollten von vornherein angesprochen werden.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

MEIN TIPP

Versuchen Sie, eine Inklusionsvereinbarung zu erzielen

Zahlreiche Unternehmen haben mittlerweile in Inklusionsvereinbarungen geregelt, dass die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in Präventionsverfahren eingebunden wird. Betriebe profitieren hiervon, denn auf diese Weise lässt sich bei einigen Krankheitsverläufen tatsächlich eine Wendung erreichen. Die Schwerbehindertenvertretung ermöglicht es durch ihre Kenntnisse den übrigen Beteiligten, einen anderen Blickwinkel einzunehmen.

Unterstützung | Lesezeit: 3 Minuten

Diese externen Partner können Ihr Unternehmen und die Beschäftigten unterstützen

Die Krankenkassen und Rentenversicherungsträger sind an Fitness und Gesundheit der Belegschaft in den Betrieben ebenfalls sehr interessiert. Ihr Unternehmen kann sich von diesen und vielen weiteren Stellen deshalb jede Menge Unterstützung holen.

Teilweise existieren in Ihrem Unternehmen vielleicht bereits Vernetzungen, die Sie nutzen können:

Mitglieder des Arbeitskreises „Gesundheit“	Externer Ansprechpartner bei
Betriebsleitung und Personalabteilung	Gesetzliche Krankenversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung
Betriebs-/Personalrat	Gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen), Gewerkschaften
Arbeitssicherheit, Fachkraft für Arbeitssicherheit	Gesetzliche Rentenversicherung, Unfallversicherung / Firmenservice
Betriebsmedizin, Betriebsärztin/-arzt	Staatlicher Arbeitsschutz
SBV / Gleichstellungsbeauftragte / Sucht- und Konfliktbeauftragte	Integrations- bzw. Inklusionsämter, Bundesagentur für Arbeit

In § 20a SGB V ist die betriebliche Gesundheitsförderung gesetzlich verankert. Danach sind die Krankenkassen verpflichtet, Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben zu erbringen und diese zu unterstützen. Mögliche Leistungen der Krankenkassen in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind:

- Unterstützung bei Analysen (wie beispielsweise Arbeitsunfähigkeits-, Arbeitssituations- und Altersstrukturanalysen, Befragungen von Mitarbeitern zur Bedarfsermittlung
- Beratung bei der Gestaltung der Gesundheitsförderung sowie bei der Konzeption
- Moderation von Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkeln und ähnlichen Gremien
- Qualifizierung/Fortbildung von Multiplikatoren in Prävention und Gesundheitsförderung
- Umsetzung verhaltenspräventiver Maßnahmen

Beim Thema betriebliche Gesundheit sind zwei Arten von Anbietern für Ihr Unternehmen interessant. Da sind zum einen die Sozialversicherungsträger und hier vor allem die Unfallversicherungsträger und Krankenkassen. Zum anderen gibt es kommerzielle Anbieter, wie z. B. Gesundheitszentren, Ernährungsberater, Institute für betriebliche Gesundheitsförderung etc.

Übersicht: Das sind die Vor- und Nachteile der jeweiligen externen Partner

	Vorteile	Nachteile
Sozialversicherungsträger	1. Meist kostenneutrale Angebote, oft sogar kostenfreie Maßnahmen oder finanzielle Unterstützung 2. Qualitätsgesicherte Maßnahmen	Abhängig von der Versichertenlandschaft im Unternehmen
Kommerzielle Anbieter	1. Oft schnellere und unbürokratischere Unterstützung 2. In vielen Fällen Abrechnung mit Kostenträgern und oft sogar Abnahme dieser Arbeiten	1. Sehr große unterschiedliche Höhen der Kosten und Unklarheit darüber, ob die Sozialversicherungsträger die Kosten übernehmen 2. Die Qualität der Leistungen ist manchmal schwer durchschaubar

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Auch für schwierige Zeiten | Lesezeit: 3 Minuten

Keine Ressourcen für umfassende Projekte? Auch Einzelmaßnahmen bringen Erfolg

Am wirksamsten ist die betriebliche Gesundheitsförderung auf der Grundlage eines stimmigen, auf Ihren Betrieb zugeschnittenen Plans. Doch ein ausgeklügeltes Konzept nimmt Zeit und Ressourcen in Anspruch. Ist das für Ihren Betrieb derzeit nicht zu stemmen, beispielsweise wegen einer wirtschaftlichen Krise oder Personalmangels, können Sie zunächst Einzelmaßnahmen vorschlagen und planen. So kommt die Fitness der Belegschaft auch in schwierigen Zeiten nicht zu kurz.

Prävention ist alles. Auch das Bundesteilhabegesetz hat dieser einen hohen Stellenwert eingeräumt. Ihnen als SBV sind an vielen Stellen vorgeschriebene Aufgaben zugewiesen. In einigen Angelegenheiten – z. B. Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilungen – hat der Arbeitgeber Sie zu beteiligen. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind Sie jedenfalls dann einzubeziehen, wenn es um schwerbehinderte Mitarbeiter geht.

Arbeiten Sie Vorschläge aus

Im Übrigen muss Ihr Arbeitgeber Sie in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichten sowie anhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Die betriebliche Gesundheitsförderung ist allerdings freiwillig für Ihren Arbeitgeber. Deshalb können weder der Betriebsrat noch Sie entsprechende Maßnahmen verlangen. Sie haben allerdings die Möglichkeit, sie vorzuschlagen, und vielleicht lässt sich Ihr Arbeitgeber ja überzeugen. Legen Sie dem Arbeitgeber dar, welche Vorteile betriebliche Gesundheitsförderung auch für ihn hat.

MEIN TIPP

Bereiten Sie Ihre Vorschläge gut vor

Je besser Sie informiert sind, desto überzeugender können Sie Ihrem Arbeitgeber sämtliche Vorteile aufzeigen. Nutzen Sie hierfür am besten diese Themenausgabe. Ihre Kollegen werden Ihnen für Ihren Einsatz sicher ebenfalls dankbar sein.



Sie haben ein Initiativrecht

Arbeitgebermaßnahmen für die Gesundheitsförderung können Sie entweder nur für Ihre schwerbehinderten Kollegen anstoßen oder für die gesamte Belegschaft. Nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX können Sie eigenständig Maßnahmen beantragen, die den schwerbehinderten Menschen dienen. Das Gesetz nennt ausdrücklich präventive Maßnahmen und meint damit unter anderem das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX. Aber auch andere Projekte sind denkbar, wenn Sie zu der Schlussfolgerung gelangen, dass diese für die Gesundheit und Arbeitskraft Ihrer schwerbehinderten Kollegen wichtig sind.

ACHTUNG

Nicht abschließend

Es gibt keinen abschließenden Katalog von Maßnahmen. Infrage kommen alle Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Zusammenhang stehen.

Welcher Weg ist sinnvoll?

Ihre Anträge dürfen Sie entweder beim Arbeitgeber oder auch bei den zuständigen Stellen (Integrationsamt, Rehabilitationsträger) stellen. Hierfür ist es nicht einmal notwendig, dass ein schwerbehinderter Kollege um eine entsprechende Maßnahme gebeten hat. Sie können von sich aus die Initiative ergreifen. Wenn Sie sich an externe Stellen wenden, müssen Sie Ihren Arbeitgeber unterrichten.

MEIN TIPP

Arbeiten Sie mit dem Betriebsrat zusammen

Weitergehende Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die Neueinführung von Gesundheitsleistungen hat Ihr Betriebsrat, etwa über § 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz. Arbeiten Sie mit der Arbeitnehmervertretung gut zusammen, können Sie mehr zugunsten der Gesundheitsförderung bewirken.

Sichern Sie die Qualität | Lesezeit: 3 Minuten

Von A bis Z: Prüfen Sie, ob diese Gesundheitsleistungen geeignet sind

Bevor Sie zusammen mit dem Arbeitskreis „Gesundheit" oder allein überlegen, welche Leistungen für Ihr Konzept sinnvoll sind, sollten Sie diese auf ihre Qualität hin untersuchen. Eine hilfreiche Richtlinie ist dabei der „Leitfaden Prävention" der Sozialversicherungsträger.

Was unter den vielen Gesundheitsangeboten förderlich ist und was nicht, können Sie nicht immer selbst entscheiden. Fragen Sie die Kolleginnen und Kollegen, erhalten Sie sicher unterschiedliche Aussagen. So schwört der eine auf vegane Ernährung, während ein anderer von ausgewogener Mischkost überzeugt ist. Deshalb können Sie bei der Planung der Gesundheitsförderung auf Vorgaben zurückgreifen. Orientieren Sie sich am „Leitfaden Prävention", steht der steuerlichen Förderung (siehe Seiten 10 und 11) nichts im Weg.

ACHTUNG

Der „Leitfaden Prävention" wurde unter Einbeziehung unabhängigen wissenschaftlichen Sachverstandes sowie des Sachverstandes von Menschen mit Behinderungen erarbeitet. Maßnahmen, die nicht den in diesem Leitfaden dargestellten Handlungsfeldern und Kriterien entsprechen, dürfen Krankenkassen nicht durchführen oder fördern.

Übersicht: Diese Leistungen entsprechen dem „Leitfaden Prävention" der Sozialversicherer

Stichwort	Darauf sollten Sie achten
Abnehmkurs	Ein Abnehmkurs, bei dem die gesunde, ausgewogene Ernährung im Vordergrund steht.
Aktivwochen, Gesundheitstage für Arbeitnehmer	Hier soll allgemein das Bewusstsein für Gesundheit oder die Änderung von Bewegungs- und Ernährungsgewohnheiten im Vordergrund stehen.
Betrieblicher Fitnessraum	Wichtig ist, dass Ihr Unternehmen eine qualifizierte Anleitung ermöglicht oder einen Mitarbeiter als Instruktor ausbilden lässt und die Nutzung der Einrichtung betreut ist.
Firmeninterne Sportgruppe	Bei dieser Gesundheitsleistung darf es nicht um Breitensportarten (z. B. Fußball) gehen, sondern es müssen der Aufbau und die Bindung an regelmäßige gesundheitssportliche Aktivität im Vordergrund stehen, Beispiele: Rückengymnastik, betreuter Lauftreff.
Fitnessstudio (Zuschüsse, Gutscheine)	Eine Kooperation mit einem Fitnessstudio ist möglich und wird teilweise auch durch die Krankenkassen gefördert.
Gesundes Essen in der Kantine	Als begünstigte, geförderte Leistung gelten nicht die Mahlzeiten an sich, sondern eventuell der Aufwand für die Umstellung, z. B. Kochkurse zum Thema „Bio" oder „gesunder Nachtisch" in der Kantine.
Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	Denkbar sind Kurse und Workshops im Unternehmen oder extern.
Kreativer Workshop	Achten Sie in diesen Fällen darauf, dass das Projekt nah am Thema Gesundheit bleibt.
Nichtraucherkurs	Die Gesundheitsmaßnahme muss von einer fachkundigen Person durchgeführt werden (Psychologe) In diesem Fall kann auch die Raucherentwöhnung durch Hypnose begünstigt sein.
Pilates	Auch hier gilt wieder: Wichtig ist fachkundiges Personal.
Rückenschule	Die Maßnahme ist eine klassische und auch steuerlich geförderte Gesundheitsmaßnahme.
Stressbewältigung	Die Leistung muss wiederum von einer Person mit Fachkunde erbracht werden.
Walking	Auch hier ist fachkundiges Personal nötig.
Yoga-Kurse	Yoga-Kurse müssen von fachkundigem Personal durchgeführt werden.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ein rundes Konzept | Lesezeit: 3 Minuten

In 4 Schritten zum Ziel: Ihr gesundheitsbewussteres Unternehmen

Einzelne Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind ein Anfang. Richtig viel erreichen Sie aber erst, wenn Sie mit dem Team „Gesundheit" ein rundes Konzept erarbeiten. Das funktioniert am besten in vier Schritten.

Es gibt kein maßgeschneidertes Gesundheitskonzept, das für jedes Unternehmen passt. Deshalb ist es wichtig, dass Sie mit dem Arbeitskreis genau die Maßnahmen auswählen und aufeinander abstimmen, die zu Ihrem Betrieb passen. Ihr Konzept sollte die „Problemstellen" auffangen und auf die konkrete Zusammensetzung der Belegschaft im Hinblick auf Merkmale wie alt und jung, behindert und nicht behindert sowie auf die Interessen der Mitarbeiter zugeschnitten sein. Da jedes Unternehmen und seine Mitarbeiterstruktur unterschiedlich sind, gibt es keine Patentlösung für den Weg zu einem idealen Konzept.

Die Erfahrungen in der Praxis haben aber gezeigt, dass folgende vier Schritte besonders sinnvoll sind.

1. Schritt: Die Analyse der Bedürfnisse

Als Erstes tragen Sie und alle anderen Akteure die nötigen Informationen zusammen. Denn zunächst müssen Sie wissen, wo Ihr Unternehmen in puncto Gesundheit steht. Prüfen Sie, wo es Baustellen gibt und wo es bereits gut läuft bzw. welche Maßnahmen bereits erfolgreich zum Einsatz kommen/kamen. Hilfreich sind folgende Informationen:

1. Arbeitsunfähigkeitsdaten/Fehlzeiten
2. die Ergebnisse aus Gefährdungsbeurteilungen
3. der betriebliche Gesundheitsbericht

Im Gesundheitsbericht werden die Versichertendaten der Krankenkassen zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen mit den betriebsinternen Informationen des Unternehmens zusammengeführt. Dies passiert natürlich anonymisiert unter Wahrung des Datenschutzes und lässt keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter zu.

Um das Ergebnis noch aussagekräftiger zu machen, lohnt sich außerdem eine Mitarbeiterbefragung. Hier ist es sinnvoll, wenn Sie gut mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten, um die Befragung mit der Arbeitnehmervertretung zusammen durchzuführen und die nötigen Informationen auszutauschen.

2. Schritt: Die Planung der Maßnahmen

In dieser zweiten Phase besprechen Sie zum einen die Ziele und die möglichen Maßnahmen des Prozesses, zum anderen aber auch die Finanzierung. Außerdem sollten Sie auch prüfen, welche Hilfe von außen möglich ist. Häufig bieten die Krankenkassen Beratung, Workshops und Kurse an, beispielsweise zum Thema Raucherentwöhnung und bei anderen Suchtproblemen. Legen Sie in dieser Planungsphase auch Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sowie die zeitliche Reihenfolge der Maßnahmen fest. Das Ergebnis dieses Schrittes sollte ein konkreter Umsetzungsplan sein, aus dem jeder Akteur ersehen kann, was er wann zu tun hat.

3. Schritt: Die Umsetzung

Diese Phase im Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung ist die sogenannte „Intervention". Die geplanten Maßnahmen werden umgesetzt. Während dieser Zeit sollten Sie sowohl mit den anderen Akteuren als auch mit der Belegschaft im Gespräch bleiben.

4. Schritt: Die Auswertung und Ergebniskontrolle

Den Erfolg der gesundheitsfördernden Maßnahmen analysieren Sie idealerweise mit denselben Methoden wie die Ausgangssituation, also etwa durch eine Mitarbeiterbefragung, die Auswertung von Gesundheitsdaten etc. Auch die Umsetzung an sich sollten Sie analysieren, um nötigenfalls Abläufe zu optimieren. Mit dem Ergebnis, das Sie erarbeitet haben, beginnt der Prozess wieder von Neuem.

MEIN TIPP

Die Krankenkassen helfen Ihnen weiter

Nehmen Sie Kontakt zu den in Ihrem Unternehmen vertretenen Krankenkassen auf. Diese stellen Ihnen Inhalte (beispielsweise Daten) für Ihre Analysen zur Verfügung. Auch das Integrationsamt, die Unfallversicherungsträger und die Rentenversicherungsträger helfen Ihnen mit Material und Informationen weiter (siehe auch Seite 5). Den aktuellen „Leitfaden Prävention" können Sie sich unter https://bitly.ws/36MUN herunterladen. Hier finden Sie auch die Vorgaben, die für die Fachkunde der Durchführenden gelten.

Günstige Angebote | Lesezeit: 3 Minuten

Hier können digitale Gesundheitsmodule sinnvoll sein und weiterhelfen

Aufgrund der Corona-Krise ist die Digitalisierung in allen Unternehmensbereiche rasant vorangeschritten. Auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung hat sich in den vergangenen Jahren viel getan. Denken Sie darüber nach, ob die entsprechenden Angebote auch für Ihr Unternehmen infrage kommen. Möglicherweise können Sie damit Kosten sparen und Barrieren für Ihre schwerbehinderten Kollegen überwinden.

Digitale Gesundheitsförderung funktioniert beispielsweise über Gesundheits-Apps oder virtuelle Trainingseinheiten. Der Vorteil dieser Anwendungen: Sie sind ortsunabhängig und damit auch von den Mitarbeitern einsetzbar, die nicht im Unternehmen an Maßnahmen teilnehmen, beispielsweise weil sie

- vor allem im Home-Office arbeiten,
- nur in Teilzeit oder im Schichtbetrieb beschäftigt sind,
- in Erkältungs- und Infektzeiten eine Teilnahme auf Abstand bevorzugen oder diesen aufgrund ihrer Behinderung sogar einhalten müssen, um sich nicht einer Ansteckungsgefahr auszusetzen,
- im Außendienst arbeiten.

MEIN TIPP

Sehen Sie sich die Angebote der Krankenkassen an

Viele Krankenkassen haben speziell für die Corona-Pandemie bzw. für Mitarbeiter, die im Homeoffice arbeiten, digitale Gesundheitsangebote entwickelt. Die Mitarbeiter können sich nach einer Registrierung auch selbst anmelden und die Module durcharbeiten. Weisen Sie die Belegschaft auf diese Möglichkeit hin. Für ein erstes Ausprobieren digitaler Gesundheitsanwendungen sind die Angebote auf alle Fälle hilfreich.

Auf diese Kriterien sollten Sie achten

Entwickeln Sie gemeinsam mit den anderen Akteuren im Unternehmen ein Konzept zur Gesundheitsförderung, ist häufig eine Kombination von digitalen Angeboten und echten Begegnungen sinnvoll. Für die virtuellen Vorträge, Workshops und Anwendungen gelten dieselben Kriterien wie für die Präsenzveranstaltungen. Allerdings müssen Sie bei den digitalen Gesundheitsangeboten noch weitere Aspekte berücksichtigen:

1. Gesundheitsförderung ist nur erfolgreich, wenn die jeweiligen Angebote auf das Ziel und die Leistungsfähigkeit des Einzelnen abgestimmt werden können. Auch ein digitales Angebot muss dies ermöglichen. Prüfen Sie ein digitales Angebot also darauf, ob es sich an die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Mitarbeiters anpassen lässt.

2. Der einzelne Mitarbeiter muss auch digital erreicht, angesprochen und motiviert werden können. Gesundheitsförderung hat viel mit dem „inneren Schweinehund" zu tun, der nur durch ausreichenden Ansporn überwunden werden kann. Sinnvoll sind hier beispielsweise digitale Meetings mit einem Trainer und einer überschaubaren Gruppe von Mitarbeitern, die der Coach alle mit Namen kennt und anspricht.

3. Auch die digitale Gesundheitsförderung muss hundertprozentige Datensicherheit gewährleisten. Gesundheitsdaten sind sensible personenbezogene Daten, die zu Recht nur mit den höchsten Sicherheitsstandards erhoben und verarbeitet werden dürfen. Falls Sie sich mit einer sicheren Beurteilung diesbezüglich schwertun, fragen Sie die IT-Abteilung Ihres Unternehmens um Rat.

Welche Ausstattung benötigen die Mitarbeiter?

Der Erfolg einer Anwendung steht und fällt mit der Technik. Zum einen müssen alle Teilnehmer mit der nötigen Hard- und Software ausgerüstet sein. Ist eine schnelle Internetverbindung vorhanden, genügt notfalls sogar ein Smartphone. Sind die einzelnen Teilnehmer privat damit ausgestattet, bedeutet das aber noch lange nicht, dass Sie eine entsprechende Nutzung voraussetzen dürfen. Klären Sie das mit den betreffenden Beschäftigten im Vorfeld ab. Kann das Smartphone verwendet werden, benötigen Sie von jedem Teilnehmer eine Einwilligung – am besten schriftlich. Die Kollegen sind allerdings nicht dazu verpflichtet, diese zu geben. Klären Sie alternativ, ob Ihr Unternehmen den betreffenden Beschäftigten Endgeräte leihen und möglicherweise jeweils ein Headset und eine Webcam finanzieren kann.

Ohne Zusatzkosten | Lesezeit: 6 Minuten

Freibetrag: Mit geringen Kosten überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber

Schlagen Sie betriebliche Gesundheitsförderung vor, stoßen Sie vielleicht zunächst auf Widerstand. Ihr Arbeitgeber scheut die Kosten und auch die Mitarbeiter müssen grundsätzlich für alle Leistungen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Allerdings gibt es für Gesundheitsleistungen einen steuerlichen Freibetrag. Nutzt Ihr Betrieb diesen, fallen weder für Ihren Arbeitgeber noch für die Mitarbeiter Zusatzkosten an. Damit haben Sie ein weiteres Argument für die Gesundheitsförderung. Arbeiten Sie sich aber gründlich in die Voraussetzungen für den Freibetrag ein, damit dieser hält, was Sie versprochen haben.

Planen Sie zusammen mit dem Arbeitskreis „Gesundheit" neue Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, sollten Sie die Anwendung des Freibetrags für Gesundheitsleistungen nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) prüfen. Steuerlich begünstigt sind nach dieser Vorschrift alle Leistungen von Arbeitgebern, die der Gesundheitsförderung von Mitarbeitern dienen. Das gilt bis zum Wert der jeweiligen Leistung von 600 € pro Mitarbeiter und Jahr.

BEISPIELE

Kurse zur Raucherentwöhnung oder zu gesünderen Ernährung, Yoga in verschiedenen Schwierigkeitsstufen oder Gymnastik.

Sach- oder Geldleistung? Es funktioniert beides

Irrelevant für die Steuerfreiheit ist, ob es sich um Geldleistungen Ihres Unternehmens oder um eine Sachleistung, also beispielsweise um die Durchführung eines Kurses, handelt. Erhalten die Mitarbeiter allerdings eine finanzielle Zuwendung, müssen Sie einen entsprechenden Nachweis (beispielsweise Bescheinigung der Krankenkasse des Arbeitnehmers) erbringen.

Sie brauchen nur die Lohnsteuerfreiheit zu prüfen. Wenn diese gegeben ist, besteht automatisch auch Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.

Der Freibetrag gilt für alle Mitarbeiter

Begünstigte der Regelung in § 3 Nr. 34 EStG sind alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens. Die Regelung gilt auch für

1. 603-€-Minijobber,
2. kurzfristig beschäftigte Aushilfen und andere befristet Beschäftigte sowie
3. Gesellschafter-Geschäftsführer.

Nicht begünstig sind beispielsweise ehemalige Beschäftigte, die noch eine Betriebsrente von Ihrem Unternehmen beziehen, oder freie Mitarbeiter.

Achten Sie auf diese neuen Vorgaben für den 600-€-Freibetrag

Für die Anwendung des 600-€-Freibetrags für Gesundheitsleistungen ist es Voraussetzung, dass die von Ihrem Unternehmen finanzierten oder durchgeführten Anwendungen hinsichtlich

- Qualität,
- Zweckbindung,
- Zielgerichtetheit und
- Zertifizierung.

den Anforderungen der §§ 20 und 20b des SGB V genügen. Demnach gelten die folgenden Voraussetzungen:

1. Mit zertifizierten Leistungen gehen Sie auf Nummer sicher

Grundsätzlich müssen die Leistungen, die Ihr Betrieb Mitarbeitern zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention lohnsteuer- und beitragsfrei gewährt, zertifiziert sein.

Dies kann durch eine Krankenkasse oder durch einen in deren Namen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragten Dritten geschehen. Es macht keinen Unterschied, ob die Leistung auf Veranlassung Ihres Unternehmens zertifiziert wurde oder ob Ihr Betrieb eine bereits zertifizierte Leistung einkauft und seinen Arbeitnehmern anbietet. Eingekaufte Leistungen müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Der bei Ihnen durchgeführte Kurs muss mit dem zertifizierten Kurs inhaltlich identisch sein.

- Das Zertifikat muss auf den Kursleiter ausgestellt sein, der den Kurs abhält.
- Das Zertifikat muss bei Kursbeginn noch gültig sein.

ACHTUNG

Die Kooperationsgemeinschaft gesetzlicher Krankenkassen zur Zertifizierung von Präventionskursen arbeitet mit der zentralen Prüfstelle Prävention zusammen. Ein Kursanbieter, der eine Zertifizierung benötigt, beantragt auf der entsprechenden Homepage einmalig die Zertifizierung für seinen Präventionskurs. Das Prüfsiegel wird in den vier Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung und Suchtmittelkonsum vergeben.

Das Zertifikat und die Teilnahmebescheinigungen der jeweiligen Mitarbeiter müssen als Belege zu deren Lohnkonten. Bei Barleistungen Ihres Unternehmens sind als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung die Teilnahmebescheinigung, der Zahlungsbeleg des jeweiligen Mitarbeiters und eine Kopie des Zertifikats nötig.

2. So geht's auch ohne Zertifikat

Führt Ihr Unternehmen eine individuelle betriebliche Gesundheitsleistung nur für die Mitarbeiter durch, kann diese Leistung nicht zertifiziert werden.

BEISPIEL

Gesunde Ernährung für die Belegschaft
Ihr Unternehmen bietet allen Mitarbeitern einen Kurs für die Zubereitung von gesunden Snacks an und engagiert hierfür eine Ernährungsberaterin.

Auch diese Leistungen können nach der Umsetzungshilfe aber lohnsteuerfrei (und damit beitragsfrei) bleiben. Hierfür müssen die Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sein, der nach § 20b SGB V bezuschusst wird.

Eine weitere Möglichkeit für Ihr Unternehmen, ohne Zertifizierung auszukommen, ist, auf Leistungen zurückzugreifen, die inhaltlich mit dem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation identisch sind. Der Kursleiter hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass er den angebotenen Präventionskurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen und im Auftrag Ihres Betriebs allein für dessen Beschäftigte durchführen wird.

ACHTUNG

Zum Nachweis der Qualifikation hat der Kursleiter schriftlich zu versichern, dass seine Qualifikation den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entspricht. Nehmen Sie die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation als Belege zu den jeweiligen Lohnkonten.

Diese Leistungen sind ausdrücklich begünstigt

Ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums (GZ. IV C 5 -S 2342/20/10003 :003 DOK 2021/0400744) nennt die Arbeitgeberleistungen, die Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil" sind. Diese Leistungen bleiben abgabenfrei, wenn sie entweder zertifiziert sind oder den Anforderungen des § 20 SGB V genügen.

Übersicht: Das sind Leistungen im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil"

Ziel	Darunter fallen beispielsweise die folgenden Leistungen
Stressbewältigung und Ressourcenstärkung	Sensibilisierung und Information zu durch Stress bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung, positive Selbstinstruktion, Stärkung der Achtsamkeit, Resilienz, Balance von Berufs- und Privatleben sowie deren praktische Einübung
Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte	Sensibilisierung und Information zu durch Bewegungsmangel und körperliche Fehlbelastungen bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung
Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag	Sensibilisierung und Information für einen gesundheitsgerechten Ernährungsstil, auch durch Erstellung individueller Gesundheitsprofile (z. B. Übergewicht, Bluthochdruck, Diabetes mellitus, Fettstoffwechselstörungen, metabolisches Syndrom)
Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb	Sensibilisierung und Information zu Suchtgefahren und ihrer Verhütung Beratungen/Kurse zur Tabakentwöhnung, zum Alkoholkonsum

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Lohnsteuer- und betragsfrei | Lesezeit: 2 Minuten

Abgaben sparen: Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Bagatellgrenze hin

Haben Mitarbeiter die 600-€-Grenze für Gesundheitsleistungen bereits ausgeschöpft oder entspricht die Leistung nicht den Vorgaben der Sozialversicherung, kann Ihr Unternehmen Gesundheitsleistungen auch als Sachbezug im Rahmen der sogenannten Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und beitragsfrei belassen. Diese Grenze beträgt pro Mitarbeiter und Monat 50 €. Auch damit haben Sie ein Argument für bestimmte Gesundheitsleistungen.

Wichtig für die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ist bei allen Leistungen, dass die Zuwendung ein Sachbezug bleibt. Das ist nur dann der Fall, wenn Ihr Unternehmen den Beschäftigten eine Naturalleistung zuwendet.

BEISPIELE

Kochkurs für gesunde Büro-Sandwiches, Massagen, Yoga-Kurse oder die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio.

Gutscheine fallen dagegen nur dann unter die Kategorie „Sachbezug", wenn sie zweckgebunden sind.

Die 50-€-Grenze ist eine Freigrenze. Das bedeutet: Voraussetzung für die Abgabenfreiheit ist, dass der Wert der Zuwendung diese Grenze pro Monat und Mitarbeiter nicht übersteigt. Wird die Grenze um nur einen Cent überschritten, ist die gesamte Leistung lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Für Sachbezüge, die Ihr Unternehmen Mitarbeitern aus einem persönlichen Anlass schenkt, gilt eine Freigrenze von 60 € pro Fall und Mitarbeiter. Auch für diese Grenze müssen Sie sämtliche Kosten im Zusammenhang mit dem Geschenk einkalkulieren. Achten Sie bei Aufmerksamkeiten immer darauf, dass tatsächlich ein persönlicher Anlass vorliegt.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.

Freuen Sie sich schon auf die nächste Themenausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!