

STELLUNGNAHME

Zur geplanten Änderung von § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) – Steuerfreiheit von Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Stand: 31. August 2018

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie in Deutschland. Er vertritt die Interessen seiner zehn regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Abraham-Lincoln-Str. 24
D-65189 Wiesbaden
Telefon: +49 611 77881 0
info@bavc.de

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Hauptstadtbüro
Neustädtische Kirchstraße 8
D-10117 Berlin
Telefon: +49 30 200599 23
info@bavc.de

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Europabüro
Rue Marie de Bourgogne 58
B-1000 Brüssel
Telefon: +32 2 29089 70
bruessel@bavc.de

Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen – nicht durch Zertifizierungszwang behindern

Die mit dem Entwurf des Jahressteuergesetzes geplante Änderung von § 3 Nr. 34 EStG sieht vor, dass für die Anerkennung der Steuerbefreiung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) eine Zertifizierung durch die Krankenkassen zukünftig zwingend sein soll. Die Chemie-Arbeitgeber lehnen diesen Zertifizierungszwang ab.

Viele Unternehmen unserer Branche bieten BGF-Maßnahmen an, die sich an dem Leitfa-den Prävention des GKV-Spitzenverbandes orientieren, aber nicht durch eine Krankenkasse zertifiziert sind. Das macht auch Sinn, da diese Maßnahmen unternehmens- und tätigkeitspezifisch ausgerichtet sind. Eine solche **Passgenauigkeit** können zertifizierte Standard-Programme oft nicht leisten.

Eine Zertifizierung sagt zudem wenig über die **Qualität** der jeweiligen Maßnahme aus.

In den Unternehmen gibt es heute ein breites BGF-Angebot, das gut von den Beschäftigten angenommen wird und auch positive Wirkung zeigt. Viele dieser Maßnahmen sind bei einem Zertifizierungszwang in Gefahr:

- Durch eine Zertifizierung erzwungener Wechsel zu einem anderen Programm oder Trainer wird oftmals dazu führen, dass bisher mit einer BGF-Maßnahme zufriedene Mitarbeiter das neue Angebot nicht mehr in Anspruch nehmen.
- Gerade für kleine und mittlere Unternehmen wird mit einer Zertifizierung eine zusätzliche Hürde und **weitere Bürokratisierung** von BGF-Maßnahmen geschaffen, die für diese Unternehmen oft nicht leistbar sind.
- Innovative, auch nachgewiesen wirksame Maßnahmen drohen gänzlich wegzufallen, wenn sie durch ein standardisiertes Raster der Krankenkassen fallen.
- Die Vielzahl der Anfragen zur Zertifizierung bei den Krankenkassen werden zu **langen Wartezeiten** auf eine Entscheidung führen. Bei einer (noch) nicht zertifizierte Maßnahme – die automatisch gleichbedeutend mit der Einstufung als „nicht gesundheitsförderlich“ wäre – müsste der Mitarbeiter selbst im Sinne des geldwerten Vorteils einzelne Maßnahmen (nach)versteuern. Es besteht jedoch oft nicht die Bereitschaft, steuerliche Mehrbelastungen durch die Teilnahme an BGF-Maßnahmen in Kauf zu nehmen.
- Darüber hinaus stellen sich folgende Fragen: Wie soll die **Flächendeckung** von ausreichend zertifizierten Angeboten sichergestellt werden – insbesondere im ländlichen Bereich? Welche Auswirkungen hat eine Zertifizierung auf die **Kosten** der jeweiligen BGF-Maßnahme: Werden aufgrund des Zertifikates die Preise steigen und die Angebote dann weniger attraktiv sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer?

Die vorgesehene Änderung in § 3 Nr. 34 EStG hat einen erheblichen, negativen Einfluss auf die Fortführung von und Entscheidung für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) von Unternehmen – insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben (KMU).

Durch die geplante Gesetzesänderung würde die Vielfalt der heute bestehenden Maßnahmen stark eingeschränkt. Dabei hängt deren Erfolg gerade maßgeblich davon ab, dass sie inhaltlich exakt auf die Bedürfnisse im jeweiligen Unternehmen und der dortigen Beschäftigten zugeschnitten sind. Nur so kann ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Förderung und Stärkung der Gesundheit von den Beschäftigten und somit zum langfristigen Erhalt deren Arbeitsfähigkeit geleistet werden. Standardisierte Konzepte mit engen formalen Anforderungen hingegen sind nur wenig hilfreich.

Anstatt eine Zertifizierung der Maßnahmen durch die Krankenkassen zur Voraussetzung für die Steuerbefreiung zu machen, sollten bürokratische Hemmnisse, die dem Engagement von Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung im Wege stehen, abgebaut werden. Die Überarbeitung im EStG sollte in diesem Sinne dazu genutzt werden, den Betrieben mehr Spielraum für BGF-Maßnahmen zu geben – gerade vor dem Hintergrund alternder Belegschaften, drohendem Fachkräftemangel und längeren Lebensarbeitszeiten. Dies kann zum Beispiel durch eine deutliche Anhebung der Grenze von bisher 500 Euro im Jahr erfolgen – idealerweise zudem ergänzt durch eine Dynamisierung des Betrages, d.h. eine automatische Anpassung an die Preisentwicklung. Die Vorstellung, dass in diesem Bereich Manipulation oder Steuergestaltung stattfinden würde, ist absurd. Denn natürlich werden die Betriebe die Kosten für die Gesundheitsförderung immer zuerst unter betriebswirtschaftlichen Aspekten bewerten und keine unwirksamen Maßnahmen durchführen.

Die folgenden konkreten Beispiele aus der betrieblichen Praxis veranschaulichen, dass viele sinnvolle, nicht zertifizierte und oftmals auch nicht zertifizierbare Maßnahmen nach der geplanten Neuregelung nicht mehr lohnsteuerfrei möglich wären und dadurch in Frage gestellt würden.

Unternehmens- und tätigkeitsspezifische BGF-Maßnahmen, die nicht in zertifizierten Standard-Programmen enthalten sind:

- Arbeitsplatzspezifisches Rücken Fitback-Programm: Schnelle Hilfe bei Rückenschmerzen für alle Mitarbeitern. Bietet einen „Erstcheck“ binnen 48h im ambulanten Reha-Zentrum; anschließend sofortiger Start einer therapieähnlichen Intervention auf Firmenkosten zur Vermeidung von Schmerzchronifizierung und längeren

Ausfallzeiten. Zur Abklärung von „red flags“ sind weiterführende Orthopädentermine innerhalb von 3 Tagen möglich. Das Programm führt zu nachhaltig nachgewiesener Schmerzreduktion, zudem erhöht sich die Arbeitsfähigkeit. Dies ist belegt durch Vergleiche von Prä-Post-Befragungen ca. 6 Monate nach Beendigung der Intervention.

- Trainingsinsel mit Schicht-Fokus: Aufsuchende Gesundheitsförderung speziell für Mitarbeiter in Schichtarbeitszeit. Personal Training in einem fahrenden Trainingsmobil, das ein Training von 2x12 min / Woche beinhaltet. Bereits nach der ersten Angebotsperiode von nur 3 Monaten konnten positive Wirkungen dieser Maßnahme nachgewiesen werden. Vor allem erreicht das Programm die sonst schwer zugängliche Klientel der Mitarbeiter aus der Produktion mit Schichtarbeit.
- Finanzierung von Schlafberatung für Schichtarbeiternehmer
- Zuschüsse für Kurse, die ein regionaler Dienstleister (Fitnessstudio, Gesundheitszentrum, Physiotherapie, etc.) aufgrund einer Rahmenvereinbarung für das Unternehmen durchführt
- Zuschüsse für die Teilnahme an frei gewählten Präventionskursen, die nicht von einer Krankenkasse angeboten werden (Bewegung, Ernährung, Stress, Sucht)
- Kostenübernahme für Angebote im Rahmen eines EAP (Employee Assistance Program)
- Finanzierung Augentraining für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen
- Finanzierung/Zuschuss für mobile Massage (in Bezug auf Belastungen am Arbeitsplatz)
- Förderung des Betriebssports (z.B. Bezuschussung der Ausrüstung oder Kostenübernahme für die Fahrt zu Turnieren)
- Bereitstellung von Fitnessstrackern zur Sensibilisierung "eigene Gesundheit"

Maßnahmen mit einem speziellen Fokus auf kleinere und mittlere Unternehmen, die nicht in zertifizierten Standard-Programmen enthalten sind:

- Fitnesskurse im Betrieb: Einmal pro Woche kommt eine regionale Fitnesstrainerin ins Haus und eine feste Gruppe nutzt jeweils die Gelegenheit für sportliche Aktivität. Der Betrieb ist bereit, diese Kosten zu tragen. Entsprechende Angebote stehen so sonst nicht zur Verfügung. Bei einem Zertifizierungszwang müsste der Trainer gewechselt werden, vermutlich gäbe in der ländlichen Region sogar überhaupt kein alternatives, zertifiziertes Angebot.

Innovative, wirksame aber nicht zertifizierbare Maßnahmen bzw. Maßnahmen mit Trainern mit eingeschränkter Anerkennung von Abschlüssen:

- Aktiv-Center im Betrieb: Regelmäßig ist nur ein kleiner Teil des Kursangebots durch die Krankenkassen zertifizierbar, da es hier hohe Hürden und Anforderungen gibt. Einige Angebote, die sehr beliebt und wirksam sind, wie etwa TRX® (Schlingentraining), lassen sich nicht zertifizieren.
- Erfolgreiche Ernährungsseminare durch anerkannte regionale Ernährungsberater (z.B. für Schichtarbeiter, Außendienstmitarbeiter, etc.) zur Umsetzung gesunder Ernährungskonzepte und einschließlich individueller Ernährungcoachings in Absprache mit dem Betriebsarzt werden erfolgreich in vielen Betrieben angeboten. Der Abschluss als Ernährungsberater ist im Präventionsleitfaden nicht aufgeführt; eine Zertifizierung wird daher voraussichtlich nicht erfolgen. Solche und ähnliche Projekte werden dann nicht fortgeführt werden.
- Laut Präventionsleitfaden dürfen Seminare in Bezug auf Rauchen und Sucht nur von Sozialwissenschaftlern oder Sozialpädagogen durchgeführt werden. Ausgebildeten Suchtberatern, Trainern für Raucherentwöhnung oder Heilpraktikern hingegen wird die Kompetenz ohne weitere Prüfung nicht zuerkannt. Eine Zertifizierung für die letztgenannten Abschlüsse wird nicht möglich sein, obwohl Personen mit diesen Qualifikationen in vielen Betrieben erfolgreich im Einsatz sind. Gleiches gilt für weitere nicht anerkannte Abschlüsse (Fitnesstrainer, Ernährungsberater, Entspannungstrainer, etc.).