



Fragen und Antworten (Best-of)

Herausforderungen von Unternehmen

Können Sie uns den Fragebogen zur Erkennung von Belastungen zur Verfügung stellen? Auch, wenn es Landesunterschiede gibt? Ein Beispiel würde ja ausreichen...

Weitere, hilfreiche Tipps zur Erfassung und Beurteilung der Belastungen und Beanspruchungen von Mitarbeitenden finden Sie beispielsweise unter: <https://www.psyga.info/gesunde-arbeitswelt/betroffene-unterstuetzen/belastungen-erkennen>.

Auf den Anfangsfolien habe Sie aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt aufgezeigt. Gibt es hierzu Literatur, wo diese so schön aufgelistet sind? Vielleicht eine Studie?

Diese Herausforderungen wurden in diversen Studien untersucht. Vertiefende, aktuelle Informationen zu diesem Thema bieten beispielweise die Initiative Gesundheit und Arbeit (<https://www.iga-info.de/index.php>) sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (https://www.baua.de/DE/Home/Home_node.html).

Belastung und Stress

Gibt es von euch Fragebögen für die Belastung erkennen?

Bei uns gibt es einige Fragebögen, die wir in dem Zusammenhang nutzen. Allerdings gibt es zwischen den Landes-AOKn leichte Unterschiede in den angewandten Instrumenten. Am besten erkundigen Sie sich also bei Ihrem Ansprechpartner für das Thema BGF. Sie finden Ihren Ansprechpartner unter www.aok.de/fk > Kontakt

In welchen Ländern wurde denn die Studie durchgeführt? Die Quelle ist amerikanisch.

Die Studie wurde mit ca. 1500 berufstätigen US-Bürgern durchgeführt. Ähnliche europäische Studien finden Sie unter <https://www.eurofound.europa.eu/topic/health-and-well-being-at-work>. Deutsche Studien zu dem Thema werden u.a. durch die BAuA umgesetzt <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html>

Der Moderator hat vorhin eine Umfrage für alle TN eingeblenet: Was müsste vorhanden sein, dass Sie gern auf Arbeit gehen? Ich starte morgen früh meine jährlichen Mitarbeitergespräche und würde diese Frage gern einbauen. Ich konnte aber nicht alle Auswahlmöglichkeiten abschreiben. Im Skript ist die Seite "Umfrage" nicht abgedruckt.

Anbei senden wir Ihnen alle Antwortmöglichkeiten. Bitte kopieren Sie sich den Text hier aus dem Chat raus: Was brauchen Sie, um täglich gerne Ihr Bestes auf der Arbeit geben zu können? Nette Kollegen / gutes Arbeitsklima / Gutes Gehalt / Höhenverstellbarer Schreibtisch / Kostenlose Parkplätze in Firmennähe / Kompetente und empathische Führungskraft / Einzelbüro / Ruhe / Spannende und herausfordernde Arbeitsaufgaben / Ordnung am Arbeitsplatz / Wenige Störungen, Unterbrechungen / Obstkorb – Kaffee – Wasser / Entwicklungsmöglichkeiten / Gute Work-Life-Balance / Eine „sinnhafte“ Tätigkeit / Gesundheitsseminare

Werden die Definitionen zu Folie 12 mitgeliefert?

Viele Informationen zu den psychischen Belastungsfaktoren finden Sie z.B. unter https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen_node.html. Dort finden Sie auch Handlungshilfen zur Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Bei Fragen können Sie sich selbstverständlich auch an Ihren Ansprechpartner bei der AOK wenden.

Praxisbeispiele erfolgreicher BGF-Maßnahmen

Welches sind die am besten geeigneten Kommunikationsmittel bei solch komplexen Unternehmensgrößen? E-Mail/mündlich?

Zur Kommunikation empfehlen wir alle möglichen Kommunikationswege/-mittel zu nutzen. Neben Plakaten/Aushängen, E-Mails, Veröffentlichungen im Intranet sollte auch die mündliche Kommunikation (beispielsweise im Rahmen von Teambesprechungen) nicht zu kurz kommen. Bei der Kommunikation gilt tatsächlich je mehr Mittel ich nutzen kann, umso größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass alle Mitarbeitenden alle Informationen erhalten. Ganz wichtig ist es auch neben den eigentlichen Inhalten/Angeboten/Themen immer wieder zu kommunizieren vor welchem Hintergrund die Maßnahmen angeboten werden.

Bekomme ich den Leitfaden bei jeder Krankenkasse oder gibt es hier einen einheitlichen Leitfaden?

Der Leitfaden gilt für alle Krankenkassen: https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp

Erfolgsfaktoren & Tipps für Ihren Betrieb

Wir würden gerne ein BGF einführen, wissen jedoch nicht wie, da wir nicht nur über mehrere Orte verteilt sind, sondern auch mehrere, sehr verschiedene Berufszweige im Unternehmen haben. Dadurch fällt es uns aktuell sehr schwer ein Konzept zu entwickeln. Wie können wir hier am besten vorgehen, um so viele Mitarbeiter wie möglich zu erreichen?

Sprechen Sie einfach Ihre AOK an. Wir haben sehr große praktische Erfahrung und finden sicher eine Lösung. Ihren Ansprechpartner finden Sie unter www.aok.de/fk > Kontakt

Ab wie viel Mitarbeiter wird die AOK tätig für die BGF?

Eine Unter- oder Obergrenze hinsichtlich der Mitarbeiterzahl besteht nicht. Die AOK unterstützt sowohl Klein- und Kleinstunternehmen als auch mittelständische und große Unternehmen.

Wo kann eine Zertifizierung beantragt werden? Ich bin als begleitende Kinesiologin (DGAK) gesundheitspräventiv tätig.

Bitte wenden Sie sich direkt an Ihre AOK vor Ort (aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit). Im Bereich der individuellen verhaltensbezogenen Prävention nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V hat die Mehrzahl der Krankenkassen die Zentrale Prüfstelle Prävention (www.zentrale-pruefstelle-praevention.de) mit der Prüfung der Fördervoraussetzungen beauftragt.

Warum wird so auf die Zertifizierung gepocht? Ich besuche seit mehreren Jahren einen Yoga-Kurs (gut bei Rückenproblemen und für Stressabbau). Die Kursleiterin macht das nebenberuflich, kann sich eine Weiterbildung (Voraussetzung für Zertifizierung des Kurses) zeitlich und organisatorisch nicht leisten. Ist deswegen der Kurs schlechter? Und kann nicht steuerfrei und SV-frei unterstützt werden?

Die Zertifizierung soll dazu dienen, dass die Qualität sichergestellt ist. Aber sicher gibt es auch (wie in Ihrem Beispiel) nicht zertifizierte Kurse, die von der Qualität her gut sind. Dennoch ist die Bedingung der Zertifizierung zu erfüllen.

Bezuschussbare Massagen sind auch der Wunsch meiner Mitarbeiter. Externe Kurse können die Mitarbeiter ja schon sehr gut über die Prävention der KK nutzen. Ein Massagerezept zu erhalten, ist inzwischen ein Glücksfall... und der Bedarf dazu ist in vielen Berufen groß. Gibt es da nochmal Ideen zur Änderung der BGM?

Sinnvoll ist immer auch der Blick auf (mögliche) Ursachen der Verspannungen. Bei allen Arbeitsplätzen sollten eine ergonomische Einrichtung überprüft und möglicherweise optimiert werden (Verhältnisse) sowie den Mitarbeitenden Hilfestellungen für ein rückengerechtes Verhalten und damit u.a. für Ausgleichsübungen (Verhalten) an die Hand gegeben werden.

Wir haben im Betrieb 6 verschiedene Krankenkassen. Muss zur Nutzung der 600 € für BGF die Mehrheit der Mitarbeiter in einer Krankenkasse sein?

Nein, hier kommt es nicht auf die Anzahl der Krankenkassen an. Die BGM-Angebote der AOK beziehen sich eigentlich immer auf alle Mitarbeitenden, nicht nur auf die AOK-Versicherten.

Nur zertifizierte Kurse sind steuerfrei. Gibt es die Möglichkeit den eigenen Betriebssport (Rückenfit 1x wöchentlich) zertifizieren zu lassen? Wenn ja, was sind die Anforderungen und wie lange dauert so ein Prozess?

Eigene Kurskonzepte bei der ZPP (Zentrale Prüfstelle Prävention) zertifizieren zu lassen ist möglich. Allerdings ist dies mit viel Aufwand zum Schreiben eines Kurskonzeptes verbunden und mit einer genauen Überprüfung der ZPP. Nicht zertifizierte Kurse sind ebenso steuerfrei, wenn Sie im betrieblichen Setting stattfinden und dem Präventionsleitfaden entsprechen (Angemessene Qualifikation des Referenten nach Präventionsleitfaden und entsprechende Inhalte). Für genauere Infos/Kurskonzepte fragen Sie gerne bei der örtlichen AOK nach (aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit).

Die betriebliche Gesundheitsförderung kann also von einer ausgewählten Krankenkasse durchgeführt werden auch wenn nur wenige Arbeitnehmer dort gemeldet sind? Gibt es Mindestanforderungen durch die Krankenkasse zur Umsetzung z.B. eines Gesundheitskurses im Unternehmen?

Ja, so ist es. Die Unterstützung der AOK ist beispielsweise nicht an die Mitarbeiterzahl gekoppelt. Grundsätzlich ist auch die Unterstützung mehrerer Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und weiterer Anbieter gleichzeitig möglich. Sinnvoll ist es natürlich, vor allem für die Projektsteuerung einen Experten auszuwählen. Der Gesundheitskurs muss mindestens die Anforderungen des Leitfadens Prävention erfüllen, damit er bezuschussungsfähig ist.

Weisen Sie doch bitte auch auf BGM/BGF Maßnahmen als normale Geschäftsausgaben (überwiegend betriebliches Interesse) hin!

Danke für den Hinweis. Auch in unseren Augen ist es absolut wünschenswert, wenn ganzheitliches BGM so von den Arbeitgebern bewertet würde. Die Liste der Vorteile für den Arbeitgeber (unabhängig von denen für die Arbeitnehmer) ist entsprechend ausführlich und wissenschaftlich sehr gut untersucht. Rein gesetzlich ist es jedoch so, dass Arbeitgeber zu BEM und Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichtet sind, nicht jedoch zur BGF.

Gibt es Möglichkeiten einen Ernährungskurs in einem Unternehmen mit ca. 6 Mitarbeitern durchzuführen? Eventuell auch in Form eines Kochkurses in der gemeinsamen Büroküche?

Für individuelle Möglichkeiten der Unterstützung durch die AOK, sprechen Sie bitte einfach Ihre AOK-Ansprechpartner an (aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit)

Die vielen Möglichkeiten, die der AG hat, seinen AN etwas Gutes zu tun... wird die Maßnahmen / Kurse allgemein während der Arbeitszeit abgehalten oder in den Pausen bzw. NACH der bezahlten Arbeitszeit. Würde mich interessieren, wie das in anderen kleinen oder mittelständischen Unternehmen gehandhabt wird.

Wir empfehlen dem Thema Gesundheit und damit auch den beschriebenen Maßnahmen auch Raum während der Arbeitszeit zu geben. Dies drückt zum einen aus, dass das Thema vom Arbeitgeber ernst genommen und priorisiert wird und zum anderen erfahren die Mitarbeitenden so auch Wertschätzung. Die Erfahrung zeigt immer wieder, dass Maßnahmen, die nicht während der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, nur sehr begrenzt angenommen werden. Natürlich ist es sinnvoll hierfür eine gut vertretbare Regelung zu finden. Viele Unternehmen stellen beispielsweise den Mitarbeitenden eine halbe Stunde pro Woche für z.B. Bewegungspausen und zusätzlich bei bestimmten Aktionen z.B. einen Arbeitstag pro Quartal zur Verfügung.

BGM ist ein sehr großes Feld. Wenn ich einzelne Dinge des BGF anbieten möchte als kleines Unternehmen, das keine personellen Ressourcen dazu hat, leitet da die AOK die Einführung unterstützend mit?

Die AOK unterstützt sie gerne bei ganzheitlichen Projekten und natürlich auch bei einzelnen Maßnahmen. Wenden Sie sich hierzu gerne an Ihren Ansprechpartner: aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit. Hier gibt es Möglichkeiten. Sprechen Sie dazu Ihre AOK einfach an.

Hat der Mitarbeitende einen Rechtsanspruch auf die Förderung durch den AG?

Nein, es sei denn, es gibt eine arbeitsrechtliche Vereinbarung z.B. eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag, wo z.B. der Anspruch auf Kostenerstattung festgehalten ist.

Muss man BGF-Maßnahmen mit der Krankenkasse vertraglich vereinbaren und wie lange wäre man an den Vertrag gebunden

Ein Vertrag ist nicht vorgeschrieben. Sprechen Sie am besten einfach mal mit Ihrer AOK vor Ort (www.aok.de/fk/ansprechpartner finden > Thema Betriebl. Gesundheit).

Wenn an einem Kurs (organisiert, bezahlt vom Betrieb), 10 Mitarbeiter teilnehmen, aller versichert bei 5 unterschiedlichen Kassen, muss ich mich an alle 5 Kassen wenden?

Nachdem die gesetzlichen Grundlagen (§§ 20 und 20b des fünften Sozialgesetzbuches) sowie die Vorgaben des Leitfadens Prävention für alle Kassen einheitlich gelten, ist es nicht zwingend erforderlich, dass Sie bei jeder der beteiligten Kassen anfragen.

Ein Aufbau eines BGF kann ich mit der AOK erarbeiten oder gibt es noch weitere Kontaktadressen?

Die AOK freut sich sehr, Sie hierbei unterstützen zu dürfen. Grundsätzlich stehen Ihnen viele Ansprechpartner hierzu zur Verfügung. Ihre BG beispielsweise kann dabei ebenfalls so gut mitwirken, wie freie Anbieter. Auch hierüber informiert Sie im Detail und regional vernetzt Ihre AOK (aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden).

Kann ich die Arbeitsgeberleistung einem Arbeitnehmer nur zahlen oder greift da das Gleichbehandlungsgesetz?

Wenn Sie diese Leistungen nur einem Arbeitnehmer zuwenden, laufen Sie Gefahr, gegen die Vorgaben des AGG zu verstoßen, da kaum begründbar ist, weshalb nur ein Arbeitnehmer diese Leistungen erhalten sollte.

Kostet die Beratung der AOK oder des Instituts zum Thema BGF etwas?

Eine Beratung durch die AOK und/oder das BGF-Institut ist für Sie kostenfrei.

Steuerliche / beitragsrechtliche Vorteile

Können auch Werkstudenten, Minijobber und GF zertifizierte Kurse besuchen und abgerechnet werden?

Ja, durchaus. Die Steuerfreiheit ist nicht vom Status des Arbeitnehmers abhängig.

600€ pro Mitarbeiter oder pro Betrieb?

Der Betrag ist mitarbeiterbezogen

Warum gehören denn Massagen nicht dazu?

Massagen sind grundsätzlich nicht förderfähig im Sinne von § 20 Abs. 4 und 5 Sozialgesetzbuch 5. Buch (SGB V). Es gibt aber zertifizierte Kurse, die genutzt werden können. Rückenmassagen als solche sind nicht zuschussfähig bzw. erstattungsfähig. Handelt es sich um klare Aktivierungsübungen, da sich die Teilnehmer selbst beispielsweise mit Faszien-Rollen massieren und somit Übungen zum Auflösen von Verspannungen an die Hand bekommen und ihre Handlungskompetenz stärken, ist dies wieder anders zu beurteilen.

Ist es richtig, dass Maßnahmen-Verträge für Massagen, die vor dem 01.01.2019 begonnen wurden, noch in die 600 Euro Grenze fallen? Bestandsschutz?

Für Gesundheitsmaßnahmen, die vor dem 1.1.2019 begonnen wurden, und die nach der Neuregelung unsertifiziert sind, hat der Gesetzgeber folgende Übergangsregelung getroffen: für diese Maßnahmen ist das Zertifizierungsverfahren erstmals maßgeblich für Sachbezüge, die nach dem 31.12.2019 gewährt werden.

Problem ist, dass viele Kurse nicht nach § 20 SGB V zertifiziert sind. Gibt es hier ggf. eine Lösung?

Wir empfehlen Ihnen in diesen Fällen mit Ihrer AOK vor Ort Kontakt aufzunehmen (aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit). Alternativ könnten Sie auch eine Einzelfallprüfung im Wege einer Anrufungsauskunft bei Ihrem zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt nach §42e EStG einholen.

Von vielen Krankenkassen gibt es Zuschüsse zu zertifizierten Kursen. Wie kann verhindert werden, dass ein Zuschuss vom AG und von der Krankenkasse gezahlt wird?

Zur Vermeidung von Doppelförderungen gleicher oder gleichartiger Maßnahmen müssen vom Anbieter ausgestellte Teilnahmebescheinigungen deutlich machen, dass sie ausschließlich zum Einreichen beim Arbeitgeber und nicht zum Antrag auf Bezuschussung bei der Krankenkasse genutzt werden dürfen. Der Arbeitnehmer muss Ihnen in diesem Fall eine entsprechende Bestätigung vorlegen. Denkbar wäre aber, dass der Arbeitgeber den restlichen, von der Kasse nicht gedeckten Betrag als Präventionsmaßnahme im Rahmen der Steuerfreiheit von § 3 Nr. 34 EStG als Zuschuss gewährt (Beispiel: Ein Präventionskurs kostet 120 €, AOK übernimmt 70 €, der Restbetrag von 50 € kann vom Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei erstattet werden).

Ich habe schon mal 2 Fragen zum Beispiel Yoga-Kurs (Folie 37): Kann auch zuerst der Erstattungsanteil der AOK benutzt werden (75 €) und nur der restliche Beitrag vom AG zu Erstattung kommen? Oder geht das nur entweder/oder? Zweite Frage: Woher erhält man den Nachweis über die Zertifizierung des Kurses?

Wenn die AOK einen Zuschuss zahlt, ist der Kurs zertifiziert. Da brauchen Sie weiter nichts unternehmen. Der AG-Zuschuss kann darüber hinaus steuer- und beitragsfrei gezahlt werden.

Ist das richtig, ein monatlicher Zuschuss zu einem Fitness-Studio oder Sportverein ist nicht möglich, da diese nicht zertifiziert sind.

Das ist korrekt.

Wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass auch Fitnessstudios zertifizierte Kurse anbieten.

Wenn das der Fall ist, wäre das o.k. Es muss allerdings der entsprechende Nachweis geführt werden.

Als Arbeitgeber kann aber Fitness-Studio im Rahmen der "44€" monatlich direkt mit dem Fitnessstudio ausmachen.

Ja, dann besteht Steuer- und Beitragsfreiheit, wenn es sich um eine Sachleistung handelt (z.B. in Form eines Gutscheins) und die anfallenden Kosten in Höhe von monatlich maximal 44 EUR dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt werden.

Können die 600.-€ für die Anschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen verwendet werden?

Das zählt nicht zu dem Freibetrag von 600 Euro.

Kann ich einem Mitarbeiter einen steuerfreien Zuschuss für einen Bürostuhl im Homeoffice geben?

Das hat mit betrieblicher Gesundheitsförderung nichts zu tun. Der Arbeitgeber ist dafür zuständig, einen geeigneten funktionsgerechten Arbeitsplatz sowie die erforderlichen Arbeitsmittel für das Homeoffice zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitgeber keine Arbeitsmittel zur Verfügung, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erstattung der mit der Einrichtung des Arbeitsplatzes verbundenen Kosten. In der Praxis wird es schwierig sein, diese Kosten zu ermitteln. Viele Arbeitgeber zahlen ihren Arbeitnehmern eine monatliche pauschale Aufwandsentschädigung.

Mir ist nicht ganz klar, welche Maßnahmen laut Gesetzgeber nun nicht mehr zertifiziert sein müssen?

Nur für Maßnahmen im Rahmen eines BGM-/BGF-Prozesses, die dem Leitfadens Prävention folgen, ist eine Zertifizierung der einzelnen Maßnahme nicht zwingend notwendig.

D.h., der Kursanbieter muss nicht zertifiziert sein, wenn es sich um eine BGM-Maßnahme handelt?

Das ist richtig. Solange der BGM-Prozess dem Leitfadens Prävention folgt, ist eine Zertifizierung der einzelnen Maßnahme nicht zwingend notwendig.

Oder fallen nun praktisch alle bisherigen BGF-Maßnahmen (Ihre Beispiele deuten darauf hin) unter den geldwerten Vorteil?

Unter den steuerlichen Freibetrag von 600 € jährlich fallen die von den Krankenkassen oder der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) zertifizierten Leistungsangeboten zur **verhaltensbezogenen Prävention** i.S. des § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V und sonstige nicht zertifizierungspflichtige **verhaltensbezogenen Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem BGF-Prozess**, welche den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügen.

D.h. müssen alle BGF-Leistungen künftig in Euro /AN beziffert werden?

Grundsätzlich ja, da auch für diese Leistungen der steuerliche Freibetrag gilt.

Müssen Beträge über 600 € voll versteuert werden, also inklusive der 600 € oder nur der Überschreibungsbetrag?

Nur der Überschreibungsbetrag ist steuer- und beitragspflichtig, es handelt sich nicht um eine Freigrenze.

Muss die Erstattung direkt über die Lohnabrechnung erfolgen, also, dass es auf der Entgeltabrechnung ersichtlich ist?

Das ist unbedingt zu empfehlen.

Können Sie ein Beispiel für die nicht zertifizierungspflichtigen verhaltensbezogenen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Prozess zur BGF nennen?

Die Maßnahmen müssen dem Leitfaden Prävention entsprechen und die Anbieter die entsprechende Qualifikation vorweisen (z.B. Sportwissenschaftler). Der Kurs (z.B. Rückenfit am Arbeitsplatz) muss allerdings nicht die Zertifizierungsstufen der ZPP (Zentrale Prüfstelle Prävention) durchlaufen. Also alle Maßnahmen der Ernährung, Bewegung, Sucht- und Stressprävention etc., soweit der Leitfaden dies zulässt.

Wenn der Nachweis über die Teilnahme und Zahlung des Kurses eines Mitarbeiters erfolgt ist, wurde die Auszahlung (mit Beleg) über die Kasse an den Mitarbeiter ausgezahlt. Eine Führung im Lohnkonto ist nicht erfolgt. Ist das jetzt falsch oder ist es nicht so schlimm, da ja die Nachweise u. Zahlungen nachweisbar sind? Es betrifft auch nur 2 Mitarbeiter.

Das wäre grundsätzlich nicht korrekt, da solche Erstattungen im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen sind. Bei einer Betriebsprüfung könnte aber - wie Sie anmerken - durchaus der Nachweis über die Zahlung erfolgen. Bitte in Zukunft die Aufzeichnungspflicht entsprechend beachten.

Kann man den Arbeitnehmern auch eine gesunde Pause anbieten, z. B. Obstkorb?

Diese Maßnahme fällt nicht unter die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 34 EStG. Evtl. fällt eine solche Zuwendung unter den Begriff der „Aufmerksamkeit“ wie z.B. Getränke (z.B. Kaffee, Tee, Fruchtsäfte, Cola, Limonade, Mineralwasser, Milch) oder andere Genussmittel, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Diese Aufmerksamkeiten können u.U. steuerfrei sein (R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR).

Ein Zuschuss des AG an Bike Leasing fließt nicht in die 600 € pro Kalenderjahr mit ein? Oder??

Richtig, das fällt nicht unter die Steuerfreiheit, da es im weitesten Sinn mit der Bezuschussung eines vom Arbeitnehmer selbst beschafften Sportgerätes vergleichbar ist.

Wenn ich für z.B. 20 Mitarbeiter einen Referenten zum Thema "Stress" organisiere, der 500 Euro kostet, kann ich das auch im Rahmen des §3 Nr. 34 geltend machen? Wie teile ich das auf die Mitarbeiter auf?

Die vermittelten Informationen müssen den im Leitfaden Prävention aufgestellten Qualitätsanforderungen entsprechen. Zu beachten ist auch, dass der Referent über eine angemessene Qualifikation verfügt. Die 500 € sind dann durch die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter zu teilen und im Lohnkonto aufzuzeichnen. Für genauere Infos/Kurskonzepte fragen Sie gerne bei der örtlichen AOK nach.

Zählen weitere steuer- und SV-freie AG-Leistungen mit in die 600 €? Ich denke an z.B. Tankgutscheine.

Nein, das hat mit dem steuerlichen Freibetrag von 600 € in § 3 Nr. 34 EStG nichts zu tun. Der Freibetrag von 44 EUR für Sachbezüge steht in einer anderen Rechtsgrundlage (§ 8 Abs. 2 EStG).

Wie sieht es aus, wenn der AG Geräte anschafft und den Mitarbeitern zur Verfügung stellt?

Dies wird nicht steuerlich gefördert, da es sich um eine Maßnahme handelt, die sich nicht explizit und inhaltlich erkennbar auf die sechs Kernziele des Gesundheitssports bezieht (lt. Leitfaden Prävention).

Rückenschulkkurse können nicht einem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden. Wie soll die Erfassung im Lohnkonto erfolgen? Sicher nur allgemein

Möglich nur über Teilung des Gesamtbetrages durch die teilnehmenden Arbeitnehmer.

Können die 600 Euro auch zur Beschaffung eines Fahrrads/E-Bike bzw. E-Skooter für AN angesetzt werden?

Nein, das fällt nicht unter die 600 Euro-Grenze.

Wir sind ein gemeinnütziger Verein mit vollstationärer Pflege, zahlen somit keine Steuern. Inwieweit könnten wir diese steuerlichen Vorteile nutzen?

Als gemeinnütziger eV zahlen Sie selbst zwar keine Unternehmenssteuern, können aber dennoch unabhängig hiervon die steuerlichen Vorteile des § 3 Nr. 34 EStG für Ihre Mitarbeiter nutzen.

Kann der Arbeitgeber auch nur 50% des Yoga Kurses übernehmen oder muss er den ganzen Kurs übernehmen, damit dieser steuerfreibleibt?

Sie haben auch die Möglichkeit der anteiligen Bezuschussung. Es ist nur der Maximalbetrag von 600 Euro jährlich zu beachten.

Wenn der Arbeitgeber sich für eine bestimmte BGF Maßnahme entscheidet - wann spricht man von der Beteiligung der Kosten durch die Krankenkasse? Und wann von dem Freibetrag?

Der steuerliche Freibetrag von 600 EUR gilt für beides, also für Präventionsmaßnahmen außerhalb wie auch innerhalb des Betriebes (BGF). Wichtig für die Steuer-/Beitragsfreiheit ist, dass die Leistungen bzw. Maßnahmen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden.

Müssen innerbetriebliche Maßnahmen und außerbetriebliche Maßnahmen zusammengerechnet werden, was den Freibetrag von 600 Euro angeht?

Ja, da es für den steuerlichen Freibetrag unerheblich ist, ob die Maßnahme im Unternehmen oder außerhalb stattfindet.

Wie erkenne ich einen zertifizierten Kurs (ohne dass ich meinen AOK Berater fragen muss... ;-)) gibt es da ein Label oder eine Prüfziffer?

Ein förderfähiger Kurs muss eine entsprechende Kursidentifikationsnummer der jeweiligen Prüfstelle aufweisen. Es gibt ein Prüfsiegel, das Ihnen ein Anbieter vorlegen kann. Mehr Informationen dazu finden Sie unter <https://www.zentrale-pruefstelle-praevention.de/admin/>.

Wie sieht es mit aktiven Pausen aus. Es kommt regelmäßig eine Physiotherapeutin und führt mit den AN Übungen durch.

Eine Förderung ist möglich, wenn die Physiotherapeutin die erforderliche Qualifikation aufweist und die Maßnahme zertifiziert wurde.

Wenn wir als Firma einen Yogalehrer engagieren, der nur für uns einen Onlinekurs leitet, der von der Firma bezahlt wird: Muss der Lehrer zertifiziert sein? Und muss der Nachweis trotzdem im Lohnkonto stehen (ist bei online schwierig)?

Der angebotene Kurs zertifiziert sein und dem Leitfaden Prävention entsprechen. Der Yogalehrer sollte die entsprechende Qualifikation vorweisen. Auch wenn schwierig umsetzbar, sollte eine Aufzeichnung im Lohnkonto der teilnehmenden Mitarbeiter vorgenommen werden.

Können z.B. 5 Mitarbeiter einen Kochkurs zum Thema Ernährung besuchen und dieser kann über die Firma bezahlt werden? Wo finden wir solch einen zertifizierten Kochkurs?

Das ist möglich, wenn der Kochkurs zertifiziert ist. Fragen Sie direkt bei Ihrer AOK vor Ort nach (www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden > Thema Betriebliche Gesundheit).

Mehrere MA sind hier privat versichert. Muss dann auch bei der jeweiligen KK nach zertifizierten Kursen gefragt werden?

Auch hier empfehlen wir Ihnen eine Anfrage bei Ihrer AOK vor Ort ([aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden](http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden) > Thema Betriebliche Gesundheit).

Was ist, wenn der Mitarbeiter kein Geld für die Maßnahme bezahlt, sondern der Arbeitgeber die Kosten bereits übernimmt?

Dies ist kein Ausschlussgrund für die Steuer- und Beitragsfreiheit, sofern die erwähnten Voraussetzungen des „Leitfaden Prävention“ gegeben sind. Der Arbeitnehmer muss also nicht in Vorleistung treten, um in den Genuss der Steuer- und Beitragsfreiheit zu kommen.

Was heißt das jetzt ... im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wird keine Zertifizierung benötigt ... Kann mein MA ein Rückenkurs/Yoga Kurs/Ernährungskurs OHNE Zertifizierung besuchen und die Firma übernimmt die Kosten bis 600 Euro?

Handelt es sich um eine **individuelle** verhaltenspräventive Maßnahme (Präventionskurs) dann ist eine Zertifizierung des jeweiligen Kurses erforderlich, um die steuerliche Förderung von 600 EUR in Anspruch nehmen zu können. Wird die verhaltensbezogene Maßnahme im Zusammenhang mit einem Prozess zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt, ist eine Zertifizierung nicht erforderlich.

Wäre eine Wassergymnastik Therme-Eintritt 1,5 Std begünstigt?

Dieser wäre nicht begünstigt. Ein zertifizierter Wassergymnastik-Kurs über mehrere Einheiten mit Kurskonzept dagegen schon.