

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Dr. Martina Bunge, Karin Binder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/12127 –**

Die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch steuerrechtliche sowie darüber hinausgehende Regelungen und deren Nutzung

Vorbemerkung der Fragesteller

Ein vernünftiges betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der heutigen, schnelllebigen und stressigen Zeit für die Beschäftigten sowie auch für die Unternehmen notwendiger denn je. Denn damit werden Instrumente geschaffen und eingesetzt, die die Gesundheit der Beschäftigten letztlich erhalten bzw. fördern sollen. Das ist für die Beschäftigten sowie letztlich auch für die Betriebe eine gute Angelegenheit. Denn gesunde und ausgeglichene Beschäftigte sind in der Regel motivierter und leistungsfähiger. Die derzeitige Lage unter den Beschäftigten gibt jedoch Anlass zur Sorge. So leisten rund zwei Drittel der Beschäftigten Überstunden (Umfrage Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB März 2012) und die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage für psychische Störungen und Verhaltensstörungen stieg nach Angaben der Bundesregierung von 33,6 Millionen (2001) auf 53,5 Millionen Beschäftigten im Jahr 2010 an. Es besteht demnach weiterer politischer Handlungsbedarf, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

1. Welche steuerrechtlichen Regelungen existieren derzeit, um das betriebliche Gesundheitsmanagement in Unternehmen zu fördern?

Zum zu versteuernden Arbeitslohn gehören grundsätzlich auch Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Auf der Grundlage von § 3 Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes (EStG) können diese Leistungen bis zu einem Betrag von 500 Euro je Arbeitnehmer im Kalenderjahr steuerfrei bleiben, wenn die gesetzlichen Anforderungen dafür erfüllt sind.

Nicht als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft und damit nicht als Arbeitslohn anzusehen sind z. B. die vom Arbeitgeber auf Grund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine spezielle Sehhilfe (R 19.3 Absatz 2 Nummer 2 der Lohnsteuer-Richtlinien 2011). Ebenso wenig gehören zum Arbeitslohn Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z. B. die Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungs-

räumen sowie von betriebseigenen Dusch- und Badeanlagen (BFH vom 25. Juli 1986, BStBl II Seite 868), Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vorbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen der Gesundheit, wenn die Notwendigkeit der Maßnahmen zur Verhinderung krankheitsbedingter Arbeitsausfälle durch Auskünfte des medizinischen Dienstes einer Krankenkasse bzw. Berufsgenossenschaft oder durch Sachverständigengutachten bestätigt wird (BFH vom 30. Mai 2001, BStBl II Seite 671) und Vorsorgeuntersuchungen leitender Angestellter (BFH vom 17. September 1982, BStBl 1983 II Seite 39).

Das Unternehmen kann die Leistungen für die betriebliche Gesundheitsförderung steuerlich als Betriebsausgaben geltend machen.

2. Wie viele und welche Art von Unternehmen nutzen die in Frage 1 abgefragten Regelungen zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (bitte unter Angabe der Anzahl der Unternehmen, gegliedert nach Größe, Rechtsform und Branche im Hinblick auf die gewählte Art bzw. Rubrik, der Fördermaßnahme)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine statistischen Daten vor.

3. Welche Maßnahmen sind im Hinblick auf die in Frage 1 abgefragten Regelungen in Verbindung mit den §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) steuerbefreit, und in welche Rubriken können die verschiedenen Maßnahmen eingeteilt werden (bitte mit anerkannten sowie nicht anerkannten Maßnahmen auflisten)?

Gemäß § 3 Nummer 34 EStG sind die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen. Ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfs (Bundestagsdrucksache 16/10189) kann der Arbeitgeber Arbeitnehmern sowohl Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten, als auch entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zuwenden.

Durch die Bezugnahme des § 3 Nummer 34 EStG auf die §§ 20 und 20a SGB V wird sichergestellt, dass die Leistungen des Arbeitgebers nur steuerbefreit sind, wenn sie den Anforderungen entsprechen, die für die Leistungen der Krankenkassen zur primären Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung maßgeblich sind. Die für diese Leistungen der Krankenkassen geltenden prioritären Handlungsfelder und Kriterien werden vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen unter Einbeziehung unabhängigen Sachverständigen beschlossen (§ 20 Absatz 1 Satz 3 sowie § 20a Absatz 1 Satz 2 SGB V). Die derzeit gültigen Handlungsfelder und Kriterien zur Umsetzung von den §§ 20 und 20a SGB V ergeben sich aus dem vom GKV-Spitzenverband veröffentlichten „Leitfaden Prävention“ vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010.

4. Welche der in Frage 1 abgefragten Regelungen (insbesondere § 3 Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes – EStG) wurden in welchem Umfang seit Bestehen der Regelung durch welche Art von Unternehmen genutzt (bitte nach Kalenderjahren, nach Verwendungshäufigkeit der genutzten Maßnahmen unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße, Rechtsform und Branche im Hinblick auf die Einteilung in die entsprechenden Rubriken auflisten)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine statistischen Daten vor.

5. Inwieweit erachtet die Bundesregierung die Ausführungsbestimmungen mit Bezugnahme auf die §§ 20 und 20a SGB V im Hinblick auf die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements als zielführend, und sieht sie hier mögliche Handhabungsprobleme in der Praxis, und wenn ja, welche sind das, bzw. welche wurden seitens Verbänden oder anderen Betroffenen an die Bundesregierung herangetragen (bitte mit ausführlicher Begründung)?

Durch die Bezugnahme auf die §§ 20 und 20a SGB V werden qualitative Anforderungen an die gesundheitsfördernden Maßnahmen für den Arbeitnehmer sichergestellt. Handhabungsprobleme aus der Praxis wurden der Bundesregierung bisher nicht vorgetragen.

6. Inwieweit wurde die in § 8 Absatz 2 Satz 9 EStG genannte Regelung bisher von welchen Unternehmen genutzt, um z. B. Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu finanzieren (bitte nach Kalenderjahren, Unternehmensbranche und -größe sowie der Verwendungshäufigkeit der entsprechenden Maßnahmen auflisten)?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine statistischen Daten vor.

7. Welche Maßnahmen sind laut Ansicht der Bundesregierung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement aus Sicht der Beschäftigten und Unternehmen am geeignetsten, um die die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu fördern (bitte mit Begründung)?

Bewährt hat sich vor allem das Vorgehen der betrieblichen Gesundheitsförderung basierend auf den grundsätzlichen Qualitätsvorgaben der gesetzlichen Krankenversicherung (vgl. auch Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes, www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp).

Die hier zugrunde gelegten allgemeinen Prinzipien basieren auf den Leitlinien der Weltgesundheitsorganisation (niedergelegt in der Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung) und der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, www.enwhp.org).

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sollten folgende Qualitätsanforderungen erfüllen:

- a) Die Unternehmensleitung und die Vertretung der Beschäftigten unterstützen das Ziel, mit geeigneten Maßnahmen gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und Beschäftigte darin zu unterstützen, einen gesundheitsgerechten Lebensstil zu entwickeln.
- b) Alle Maßnahmen basieren auf einer Bedarfsanalyse.
- c) Konkrete betriebliche Vorgehensweisen kombinieren Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen mit Angeboten, die eine gesundheitsgerechte Lebensweise unterstützen.
- d) Die Beschäftigten können sich an der Bedarfsanalyse, Planung, Umsetzung und Auswertung der Maßnahmen beteiligen.
- e) Die Maßnahmen werden nach den Prinzipien eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses organisiert.

Für die Bedarfsanalyse können auf Arbeitsunfähigkeitsdaten der gesetzlichen Krankenversicherungen und auf Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zurückgegriffen werden. Diese können fallweise ergänzt werden

durch Ergebnisse allgemeiner Mitarbeiterbefragungen oder gesonderter Befragungen zu gesundheitsrelevanten Belastungen und Beanspruchungen. Besonders bewährt hat sich auf dieser Grundlage die Durchführung von betrieblichen Arbeitskreisen, in denen Beschäftigte und Vertreter wichtiger innerbetrieblicher Akteure zusammenarbeiten, um Verbesserungsvorschläge für gemeinsam identifizierte Problemlagen zu entwickeln (Gesundheitszirkel und ähnliche Verfahren). Mit diesem Prozess können dann betriebsspezifisch relevante Handlungsfelder ermittelt werden, für deren Bearbeitung sowohl die gesetzlichen Krankenversicherungen, die Berufsgenossenschaften, die gesetzliche Rentenversicherung und die Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer weitergehende Unterstützung anbieten können.

Als besonders wirksam haben sich dabei Maßnahmen bewährt, die sowohl durch Arbeitsgestaltung Belastungen optimieren als auch Ressourcen der Beschäftigten stärken. In Bezug auf die Ressourcenstärkung sind insbesondere Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl der Beschäftigten, als auch der Führungskräfte von erheblicher Bedeutung. Akzeptanz und Wirkung dieser Maßnahmen sind dann besonders groß, wenn die inhaltlichen Vorgaben für diese Qualifizierungsmaßnahmen mit Vertretern von Führungskräften und Beschäftigten gemeinsam entwickelt wurden.

Die Krankenkassen erbringen nach § 20a SGB V Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben, um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. Die im Einzelfall von den Krankenkassen zu entwickelnden Vorschläge müssen sich auf der Grundlage der Analyse der gesundheitlichen Situation an dem daraufhin festgestellten Bedarf des Betriebs und seiner Beschäftigten orientieren. Dabei ist den jeweiligen Gegebenheiten, insbesondere branchen-, größen- und strukturspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen.

8. Welche über steuerrechtliche hinausgehenden Regelungen und Fördermöglichkeiten gibt es derzeit bzw. sind in Planung, um das betriebliche Gesundheitsmanagement in den Unternehmen zu fördern (bitte mit Begründung und Wirkungsweise der entsprechenden Maßnahmen, die durch die jeweilige Regelung möglich sind, auflisten)?

Für die Leistungen der Krankenkassen zur primären Prävention nach § 20 Absatz 1 SGB V, zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20a sowie für die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren nach § 20b SGB V gilt gemäß § 20 Absatz 2 SGB V ein jährlicher Ausgaben-Richtwert von derzeit 3,01 Euro je Versicherten.

Darüber hinaus kann eine Krankenkasse in ihrer Satzung vorsehen, dass bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten (§ 65a Absatz 2 SGB V).

Die Bundesregierung hat mit der am 25. April 2012 beschlossenen Demografiestrategie eine Überprüfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem Ziel angekündigt, den Anteil der Unternehmen, die sich bei der betrieblichen Gesundheitsförderung engagieren, zu erhöhen. Die Krankenkassen sollen dafür gewonnen werden, verstärkt Gesundheitsprojekte gemeinsam mit den Unternehmen zu entwickeln. Die Prüfung ist noch nicht abgeschlossen.

9. Plant die Bundesregierung eine Absenkung des derzeit in § 8 Absatz 2 Satz 9 EStG genannten Betrags von 44 Euro/Monat auf 20 Euro/Monat, und wenn ja, ab wann soll ein verminderter Betrag gelten (bitte mit Begründung)?

Die Bundesregierung plant keine Absenkung des derzeit in § 8 Absatz 2 Satz 9 EStG genannten Betrags von 44 Euro je Kalendermonat auf 20 Euro je Kalendermonat. Die gesetzgeberische Absicht einer Steuervereinfachung für geringfügige Sachbezüge bliebe bei einer abgesenkten Freigrenze nur noch in begrenztem Maße erhalten.

