

## Betriebliche Gesundheitsförderung – Chancen und Fallstricke aus Arbeitgeber- und Anbietersicht



Kaum ein Bereich boomt so sehr wie die betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeitgeber wollen ihren Arbeitnehmern etwas Gutes tun und wissen dabei, dass eine reguläre Gehaltserhöhung schlichtweg zu teuer ist. Denn gefühlt kommt von der gut gemeinten Wertschätzung im Portemonnaie des Arbeitnehmers nicht annähernd das an, was der Arbeitgeber bereit ist, aufzuwenden. Denn die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers fressen die Gehaltserhöhung zu einem großen Teil auf. Doch dessen nicht genug: Der Arbeitgeber muss selbst auch noch einmal Sozialversicherungsbeiträge als sogenannten Arbeitgeberbeitrag entrichten. Dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber also gern andere Wege suchen, ist nur allzu verständlich.

### Optionen vielfältig

Wenn Vergünstigungen wie die steuerfreie 44-Euro-Grenze für Sachbezüge oder der Rabattdbetrag für eigene Produkte des Arbeitgebers bereits ausgeschöpft sind, müssen neue Ideen her, um die Mitarbeiter effizient bei Laune zu halten.

Der Gesetzgeber hat hier mit der betrieblichen Gesundheitsförderung ein zusätzliches weites Feld eröffnet, auf dem sich viele Anbieter bereits eine kleine Nische eingerichtet haben, um entsprechende Leistungen anzubieten. Die Zielsetzung ist dabei klar: Ein zufriedener Mitarbeiter wird seltener krank. So finanziert sich die Gesundheitsförderung im Grunde fast wie von selbst.

Insbesondere für Ergotherapeuten eröffnen sich hier sehr interessante Möglichkeiten, um dem einen oder anderen Arbeitgeber unter die Arme zu greifen. Dabei kann es sich zunächst lediglich um eine allgemeine Beratung zur ergonomischen Einrichtung eines Arbeitsplatzes handeln. Solche Leistungen stellen für Arbeitgeber natürlich Betriebsausgaben dar und führen bei Arbeitnehmern nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, weil das überwiegend eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund steht. Doch wie schaut es mit Leistungen aus, die direkt gegenüber Arbeitnehmern erbracht werden? Solche Leistungen haben mit dem Arbeitgeber im Grunde nur eine Schnittmenge: Der Arbeitgeber zahlt! Und solch ein Vorteil ist grundsätzlich beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sofern

diese Vorteile jedoch den Betrag von 500 Euro jährlich nicht überschreiten, sind bestimmte Zuschüsse zur Gesundheitsförderung steuer- und damit auch beitragsfrei in allen Sozialversicherungszweigen.

### Fehler können teuer werden

Es gibt allerdings einige Fettnäpfchen, in die man besser nicht hineintreten sollte. Denn wenn sich Jahre später im Rahmen der nächsten Lohnsteuerausprüfung herausstellen sollte, dass die Steuerfreiheit nicht greift, wird es mitunter für den Arbeitgeber sehr teuer. Der Ablauf ist stets derselbe: Entdeckt der Prüfer einen Fehler, wird er den Arbeitgeber zunächst nur in die Haftung nehmen und parallel dazu die Finanzämter der Arbeitnehmer per Kontrollmitteilung über die Steuer-

pfllicht informieren. Der Arbeitnehmer bekommt daraufhin Post vom Finanzamt und sieht sich nicht selten mit Steuernachforderungen von um die 200 Euro konfrontiert. Oftmals will sich der Arbeitgeber keine Blöße geben und die nachgeforderte Lohnsteuer für seinen Arbeitnehmer übernehmen – auch, um das Betriebsklima nicht zu gefährden. Allerdings führt die Übernahme der Steuer wiederum zu einem Vorteil, der ebenfalls lohnsteuerpflichtig ist. Für die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers gilt im Übrigen das Gleiche. Im Ergebnis verwandelt sich der steuerfrei geglaubte Zuschuss von 500 Euro schnell in einen voll steuerpflichtigen Vorteil von 1.000 Euro zuzüglich Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers von noch einmal rund 200 Euro. Das bedeutet: Der Arbeitgeber zahlt neben dem eigentlichen Zuschuss noch einmal 700 Euro Steuern und Abgaben – ein sehr teurer Spaß also.

### Kursprogramm zertifizieren lassen

Daher kann man es dem Arbeitgeber nicht verdenken, wenn er daraufhin die Zusammenarbeit mit dem Ergotherapeuten beendet und sich anderweitig orientiert. Ist der Arbeitgeber gut vernetzt, ist darüber hinaus nicht auszuschließen, dass sich der Fall im Einzugsgebiet des Ergotherapeuten schnell herumspricht. Ein mächtiger Imageschaden also, der vermeidbar gewesen wäre.

Daher ist es für Ergotherapeuten so essenziell wichtig, sich im Vorfeld umfassend beraten zu lassen, welche Tätigkeiten sie anbieten dürfen und welche kreuz(band)gefährlich sind. Wie können Ergotherapeuten nun also vermeiden, dass ihr Kunde derartige Probleme bekommt? Der Schlüssel liegt in der richtigen Vorgehensweise bei der Planung.

Erforderlich ist zunächst, dass die vereinbarte Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Gehaltsumwandlungen zur Optimierung des bestehenden Gehaltes sind somit nicht möglich. Die erbrachten Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen „hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit die Leistungen 500 Euro nicht überschreiten“ – so die bürokratische Formulierung in der Steuerbefreiungsvorschrift des §3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz.

Um es abzukürzen: Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung gilt die Steuerbefreiung nur für solche Kurse, die von der sogenannten „Zentralen Prüfstelle Prävention“ abgenickt worden sind. Hierfür müssen sich Ergotherapeuten zunächst auf der Webseite dieser Prüfstelle registrieren und ihr Kursprogramm bzw. die geplanten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zertifizieren lassen. Das ganze Konzept kann individuell auf den Bedarf und die Wünsche des Arbeitgebers zugeschnitten werden, der die Gesundheit seiner Mitarbeiter fördern will.

Es ist aber auch möglich, sich vorab Standardmodule zertifizieren zu lassen, sodass der Arbeitgeber aus einem Portfolio von zertifizierten Leistungen selbst wählen kann. So könnte eine Ergotherapeutin beispielsweise verschiedene Beratungen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und entsprechende gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensstile anbieten, sofern die Zentrale Prüfstelle Prävention solche Kurse als zertifizierungsfähig ansieht.

### Beispiele für denkbare Angebote

Die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung umfasst beispielsweise die Arbeitsumgebung, also physikalische Faktoren, Ergonomie, Arbeitsmittel und betriebliche Rahmenbedingungen.

Die Ausgestaltung der Aufgabe selbst kann ebenfalls unter die Lupe genommen werden, wenn es darum geht, welche Handlungsspielräume ein Arbeitnehmer hat, welche Qualifikation für seine Arbeit erforderlich ist (Stichwort: Unter-/Überforderung) und wie ganzheitlich sich die Aufgabe darstellt.

Weiterhin können sich Ergotherapeuten mit entsprechender Expertise auch der Arbeitsorganisation widmen, also grundlegenden Themen wie der Arbeitszeit, den Arbeitsabläufen und der Organisation und Koope-



**ANNETTE LEMKE**, Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verbund aus Berlin-Mahlsdorf

**Kontakt:**

ETL ADVISITAX Berlin-Mahlsdorf  
 advisitax-berlin-mahlsdorf@etl.de  
 www.advisitax-berlin-mahlsdorf.de  
 Tel: 030/56292850

ration der Mitarbeiter. Denn auch soziale Beziehungen am Arbeitsplatz durch die Führung durch Vorgesetzte oder das Zusammenspiel von Kollegen und Patienten spielen eine wichtige Rolle. Bei der Beratung zu gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstilen geht es dann nach dem sogenannten Präventionsprinzip um Themen wie Stressbewältigung, Ressourcenstärkung, bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigung, gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag sowie verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb. Man kann anhand der aufgezeigten Beispiele erkennen, dass die steuerbegünstigte betriebliche Gesundheitsförderung für Ergotherapeuten erhebliche Chancen zur Weiterentwicklung bietet. Die möglichen Handlungsfelder sind sehr weit, sodass jeder Ergotherapeut seine Nische zur Spezialisierung finden kann. Darüber hinaus erscheint dies auch betriebswirtschaftlich lohnend, da Arbeitgeber grundsätzlich größere finanzielle Möglichkeiten haben als Privatpersonen.

Anzeige

## Betriebswirtschaftliche Beratung

**Gründung/ Umwandlung einer Praxis**

Standortanalyse • Praxisformen  
 Niederlassungskonzept • Finanzierung  
 Aufbau der Praxisorganisation

**Praxisführung und Praxisorganisation**

Praxisanalyse und Praxiskonzeption  
 Praxisleistungsstrategie und -kommunikation  
 Praxisorganisation mit Befund-/ Berichtswesen

**Mitarbeiterbeschäftigung und -führung**

Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle  
 Kalkulation • Führungsinstrumente

**Management-Supervision**

Coaching im Management- und Führungsprozess

**Praxisübernahme – Praxisabgabe**

Praxiswertermittlung • Organisation

### Ralf E. Cramer

**Unternehmensberatung**

Kärntnerstr. 4      Telefon 0721•9415182  
 76227 Karlsruhe      Telefax 0721•9415183  
**www.ufth.de**      [beratungcramer@t-online.de](mailto:beratungcramer@t-online.de)  
 langjährige Beratungserfahrung für ergotherapeutische Praxen  
 Kooperationspartner des DVE

Anzeige

THEORG ist die perfekte Software für die Verwaltung von physiotherapeutischen, ergotherapeutischen und logopädischen Praxen sowie für Reha- und Gesundheitszentren.

Dazu gehören vielseitige Funktionen, regelmäßige Updates und ein umfassender Service.

Durch den modularen Aufbau passt THEORG immer – egal, wie groß oder klein Ihre Praxis ist. Damit ist THEORG auch für Existenzgründer die richtige Wahl.

Eben THEORG – einfach, durchdacht, praxistauglich.

**SOVDWAER GmbH**  
 Franckstraße 5  
 71636 Ludwigsburg  
 Tel. 0 71 41/ 9 37 33-0  
 info@sovdwaer.de

## THEORG

Die perfekte THErapieORGanisation

Weitere Informationen finden Sie unter [www.theorg.de](http://www.theorg.de)

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag. Idestein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de