

Dienstvereinbarung

gemäß § 36 MVG

über

steuerbefreite Leistungen nach § 23 Abs. 4 KAO zur Gesundheitsförderung im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG

Zwischen (Bezeichnung des Dienstgebers)
vertreten durch
Frau/Herrn

und der
Mitarbeitervertretung ,
vertreten durch den/die Vorsitzende/n der Mitarbeitervertretung
Frau/Herrn

wird vereinbart:

Präambel

Der Gesetzgeber unterstützt durch das Jahressteuergesetz die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) die Förderung der Mitarbeitergesundheit. Dies gilt für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Dienststellen, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) genügen.

Die Parteien sind sich über Folgendes einig:

Die Arbeit in den einzelnen Abteilungen und Bereichen der Dienststelle wird so gestaltet, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit nach Möglichkeit vermieden und eine verbleibende Gefährdung so gering wie möglich gehalten wird.

Um dieses Ziel zu erreichen, soll den Ursachen von betrieblichen Gesundheitsgefährdungen durch betriebliche Gesundheitsförderung nachgegangen werden.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle. Sie gilt für die Planung, Durchführung und Evaluierung aller Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

§ 2 Allgemeine Grundsätze

Die Parteien verpflichten sich, ein Höchstmaß an vorbeugendem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erreichen und zu erhalten.

§ 3 Mitwirkung der MAV

Die MAV ist in die betriebliche Gesundheitsförderung aktiv eingebunden. Sie unterstützt den Dienstgeber bei der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen. Sie kümmert sich aktiv um die ständige Verbesserung der bisherigen Maßnahmen. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben hiervon unberührt.

§ 4 Einbindung der Beschäftigten

Die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber, MAV und Beschäftigten ist für die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unabdingbar. Die Mitwirkung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass effektive Schutzmaßnahmen und Gesundheitsförderungsprogramme festgelegt werden können, getroffene Maßnahmen von Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden, die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt und bewertet werden kann. Die Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, sich aktiv an den gesundheitsfördernden Maßnahmen zu beteiligen. Zudem trifft sie die Pflicht, etwaige von ihnen festgestellte Gefahren umgehend zu melden (§ 16 Arbeitsschutzgesetz).

§ 5 Gesundheitsförderprogramme

Es können steuerbefreite Leistungen für Maßnahmen erbracht werden, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20, 20a und 20b SGB V genügen. Hierzu zählen

1. Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention (zertifizierte Präventionskurse) nach § 20 Abs. 5 SGB V. Dabei handelt es sich regelmäßig um sogenannte Präventionskurse, die den Einzelnen motivieren und befähigen sollen, die Möglichkeiten einer gesunden und Störungen oder Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen.¹ Sie können in den Betrieben oder in einer geeigneten Einrichtung außerhalb des Betriebsgeländes erbracht werden.
2. Leistungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben nach § 20b SGB V. Das sind Leistungen, die zur gesundheitlichen Situation der Belegschaft beitragen. Hierunter fallen Maßnahmen zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats.² Diese Präventionskurse des Arbeitgebers müssen nicht zertifiziert sein, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Diese liegen vor, wenn Leistungen Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind, der nach § 20b SGB V bezuschusst wird,

¹ Hierzu gehören gesundheitliche Bewegungsprogramme wie Pausengymnastik, Ausgleichsgymnastik, Koch- und Ernährungskurse zur Vermeidung von Übergewicht oder Mangelernährung; Autogenes Training, Yoga, Pilates, Atemübungen, progressive Muskelentspannung, Achtsamkeitskurse, etc.

² Hierzu gehören u.a. Rückenschule bei Bildschirmarbeit, Wirbelsäulengymnastik, Rückentraining, medizinische Massagen sowie Angebote gegen psychosoziale Belastungen und Stress.

oder die nicht zertifizierten Präventionskurse hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 SGB V genügen³ und sie im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Mitarbeiter durchgeführt sowie vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden.

3. Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten nach § 20a SGB V im Handlungsfeld "gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil". Diese sind insbesondere Angebote zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, zum bewegungsförderlichen Arbeiten, zur gesundheitsgerechten Ernährung im Arbeitsalltag und zur verhaltensbezogenen Suchtprävention im Betrieb.

Anmerkung:

Das entscheidende Merkmal von 3. ist, dass die Angebote im Betrieb stattfinden!

NICHT gefördert werden:

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen;
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart;
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen;
- Massagen und physiotherapeutische Behandlungen;
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (z. B. Diäten, Nahrungsergänzungsmittel) haben;
- Maßnahmen, die den Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formula-Diäten (Nahrungersatz- oder -ergänzungsmitteln) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagieren.

Für diese Leistungen zur Gesundheitsförderung im Sinne von § 3 Nr. 34 EStG kann jede/jeder Beschäftigte bis zu 500 Euro⁴ jährlich in Anspruch nehmen. Durch die Nichtteilnahme dürfen einem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Von der Krankenkasse übernommene Kosten müssen angerechnet werden und dürfen den Beschäftigten nicht erstattet werden⁵.

§ 6

Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom _____ in Kraft. Sie wird den Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht, durch Veröffentlichung im Intranet, Aushändigung einer Kopie, in Teambesprechungen und bei Mitarbeiterversammlungen.

(2) Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden. Die Beendigung der Dienstvereinbarung hat keine Auswirkung auf bestehende einzelvertragliche Vereinbarungen.

³ Hierunter fallen auch Kurse für Atemübungen, Thai Chi, Kurse zum Zeitmanagement und Arbeitsorganisationsschulungen und Prävention Suchtmittelkonsum.

⁴ Der Betrag von 500 Euro ist nach § 23 Abs. 4 KAO die Höchstgrenze.

⁵ Empfehlung: Das Zertifikat bzw. die Teilnahmebestätigung der Antrag auf Kostenersatz, eventuelle Zahlungsnachweise oder Belege aufzubewahren und ggf. zur Personalakte zu nehmen.

(3) Werden einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung auf Grund veränderter Gesetze oder der Änderung von Arbeitsrechtsregelungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission unwirksam, so werden diese neu verhandelt. Alle anderen Regelungen bleiben wirksam.

Ort _____

Datum/Unterschrift der Dienststellenleitung

Datum/Unterschrift der/des MAV-Vorsitzenden

Anlage zur Dienstvereinbarung Gesundheitsförderung - Verfahrenshinweise

(Grundlage: Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG über die Gewährung eines Zuschusses zur Gesundheitsförderung nach § 23 a Abs. 3 KAO)

Um einen reibungslosen Ablauf zu gewähren, ist das folgende Verfahren zwingend einzuhalten:

1. Prüfung, ob der gewünschte Kurs den Anforderungen des SGB V §§ 20 und 20 b entspricht und zertifiziert ist. Notwendige Angaben zum Kurs, aus denen sich die Zugehörigkeit der betrieblichen Gesundheitsmaßnahme zum Förderkatalog des § 20a Abs. 1 SGB V ergibt (Zertifizierung) sind ggf. bereitzustellen.

2. Buchung/Zahlung des Kurses durch den Mitarbeitenden.

3. Im Anschluss: Einreichung der Rechnung bei _____ mit Kosten und Angaben zum Kurs, aus denen sich die Zugehörigkeit der betrieblichen Gesundheitsmaßnahme zum Förderkatalog ergibt.

4. Vorlage der Teilnahmebescheinigung zum Kurs.

Achtung: Bereits bezuschusste Kurse (z. B. durch die Krankenkassen) dürfen nicht doppelt abgerechnet werden.

5. Auszahlung der Kosten an den Mitarbeiter direkt.

Achtung: Mitgliedsbeiträge von Fitnessstudios oder Sportvereinen oder anderen Einrichtungen werden NICHT bezuschusst. Werden in Fitnessstudios jedoch separate Kurse (z. B. Wirbelsäulengymnastik) angeboten, die den Voraussetzungen des SGB V entsprechen, angeboten und gesondert abgerechnet, können diese bezuschusst werden.