

FAQ des Webinars „BGM – gerne! Aber bitte richtig!“

Gibt es die Möglichkeit, Zuschüsse von den Krankenkassen für gesundheitsfördernde Arbeitsmittel, wie z.B. höhenverstellbare Schreibtische oder besondere Stühle, zu beantragen, sofern bereits Diagnosen wie Bandscheibenvorfälle oder Maßnahmen wie Physiotherapie bestehen?

Grundsätzlich dürfen sich gesetzliche Krankenkassen gemäß GKV-Leitfaden Prävention nicht an Maßnahmen des Arbeitsschutzes - hierzu zählen auch Hilfsmittel zur Arbeitserleichterung wie z.B. Hebehilfen, sowie an Arbeitsmitteln wie Stuhl, Tisch, oder ähnliches, beteiligen (siehe Leitfaden Seite 90). Dies sind Arbeitgeberaufgaben. Bei Beschäftigten mit einer hohen Gesundheitsbeeinträchtigung, wie z.B. Bandscheibenschädigungen, können zum Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Vermeidung einer Erwerbsminderungsrente unterschiedliche Sozialsysteme und Institutionen für die Finanzierung von Maßnahmen angefragt werden. Zu diesen zählen zum Beispiel die Rentenversicherung, das Integrationsamt, die BG, aber auch die Krankenkassen.

Ist der Aufbau des Gesundheitsmanagements mit einer Person zu bewältigen oder muss ein Team gebildet werden?

Zur Bestimmung der internen personellen Anforderungen für ein BGM sind die Größe des Unternehmens, die Komplexität des BGM sowie die anfallenden Aufgaben entscheidend. Bei mittleren und größeren Unternehmen existiert in der Regel ein Steuerungskreis (siehe Folie 27 der Präsentation), welcher zwei- bis dreimal pro Jahr, gegebenenfalls auch quartalsweise, tagt. Im Tagesgeschäft managt eine Person, oftmals aus dem Personalmanagement, das BGM. Dieser Zeitaufwand kann von einigen Stunden pro Woche bis hin zu einer Vollzeitstelle reichen, wenn zudem auch Aufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements darin eingeschlossen sind. Je größer das Unternehmen und umfangreicher das BGM, desto mehr macht auch sukzessive die Entstehung eines BGM-Teams im Unternehmen Sinn.

Gibt es eine Checkliste um eine Prüfung für das Unternehmen durchzuführen, wie weit (welche Teilbereiche man schon bedient) man bereits ist?

Checklisten sind zum Teil im Internet zu finden bzw. können aus den Kriterien des GKV-Leitfaden Prävention oder aus BGM-Awards und -Preisen abgeleitet werden.

Folie 44: In welchen Fällen ist das Training im Studio im Rahmen des 500 Euro-Paragraphen unterstützungsfähig?

Werden Maßnahmen in Kooperation mit einem Fitness-Studio durchgeführt, so kann die Freigrenze bis 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr gemäß § 3.34 EStG nur angewandt werden, wenn die Maßnahmen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V (Anmerkung: im EStG steht noch 20a, im SGB V wurde aus 20a nun 20b) genügen. In der Konsequenz sind damit die Kriterien des GKV-Leitfaden Prävention einzuhalten. Bei gerätegestützten Programmen ist der Geräteeinsatz auf maximal die Hälfte des Programmumfangs beschränkt, zudem sind keine Daueringebote und Mitgliedschaften möglich. Demnach scheidet die klassische Firmenfitness aus, es sind lediglich Bewegungsprogramme in Kursform mit maximal 50 Prozent Geräteanteil möglich.

Haben Sie Ideen / Erfahrungswerte zu Maßnahmen für Mitarbeitende im Außendienst?

Ich selbst habe keine persönlichen Erfahrungen mit Personengruppen, die dauerhaft unterwegs sind (klassischer Außendienst, LKW-, Bus- und Taxifahrer). Empfehlen kann ich folgende Vorgehensweise zum Einstieg in dieses Thema:

1. Blick in die Gefährdungsbeurteilung des Unternehmens: Welche Belastungen werden aufgeführt, gibt es Risiken und welche Maßnahmen werden empfohlen?
2. Workshop mit den betroffenen Mitarbeitern: Welche Probleme/Herausforderungen existieren, welche Lösungsvorschläge zur Verhaltens- und Verhältnisprävention werden genannt?
3. Leiten Sie aus den Punkten 1 und 2 Handlungsempfehlungen für Maßnahmen ab.

Prüfen Sie, welche Maßnahmen durch das Unternehmen und welche durch externe Unterstützung (Kassen, BG, Dienstleister) umsetzbar sind.

Wo kann man Benchmarks einsehen für den durchschnittlichen Krankenstand eines Unternehmens?

Für die erfassten Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Tage und -Fälle) der Krankenkassen existieren Veröffentlichungen durch die Kassen selbst sowie übergeordnet durch das Bundesgesundheitsministerium. Diese Krankenstände sind aber, aufgrund einer anderen Berechnungsformel, nicht mit denen der Unternehmen vergleichbar. Daher vergleichen sich Unternehmen untereinander, sei es aufgrund persönlicher Kontakte durch Austausch der Daten, oder aber über Arbeitgeberverbände. Offizielle Veröffentlichungen von Benchmarks gibt es meines Wissens nach nicht.

Kann der Eigenanteil des Mitarbeiters eines durch die Kasse geförderten Kurses übernommen werden? Falls ja welche Nachweise sind dafür notwendig?

Wenn gesetzliche Krankenkassen ein Unternehmen finanziell unterstützen, geschieht dies auf der Basis des § 20b SGB V. Hierbei wird das Unternehmen gefördert, nicht jedoch die einzelnen Versicherten einer jeden Kasse. Kommt es aber zu einer Regelung, dass eine Kasse für ein Unternehmen einen Bewegungskurs anbietet und dabei die Kursgebühr für ihre eigenen Versicherten aus diesem Unternehmen übernimmt, so stellt sich natürlich die Frage nach den Mitarbeitern, die bei anderen Kassen versichert sind. Demnach gilt es, diese Kassen bzgl. der Übernahme anzufragen, für die verbleibenden Mitarbeiter könnte das Unternehmen die Gebühren selbst übernehmen. Da der Kurs den Kriterien des GKV-Leitfaden Prävention entspricht, sind diese Zuwendungen steuerfrei gemäß § 3.34 EStG, sofern die Zuwendung nicht 500 EUR pro Mitarbeiter und Jahr übersteigt.