



BSA-Akademie

Prävention, Fitness, Gesundheit

School for Health Management

Lehrbrief

Berater/in für Firmenfitness

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wegweiser durch den Lehrbrief.....	8
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs	11
1 Einführung in die Thematik	13
1.1 Gesundheit im Betrieb	13
1.1.1 Handlungsansätze.....	13
1.1.2 Strategien.....	16
1.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	17
1.2.1 Projektorientierte Vorgehensweise eines BGM	18
1.2.2 Erfolgsfaktoren eines BGM.....	19
1.2.3 6-Phasen-Modell zum prozessorientierten Ablauf eines BGM	20
1.3 Firmenfitness als Baustein eines BGM	25
1.4 Firmenfitness als Produkt.....	25
1.4.1 Eigenschaften.....	27
1.4.2 Vorteile	27
1.4.3 Individueller Nutzen	27
2 Anbieter von Firmenfitness	31
2.1 Gesamtanlagen	31
2.2 Einzelstudio	32
2.3 Fitnessketten.....	33
2.4 Mikrostudios	35
2.5 Spezialangebote	35
2.5.1 Functional Training	36
2.5.2 Zirkeltraining	37
2.5.3 EMS Training	37
2.5.4 Vibrationstraining	38
2.5.5 Personal-Training.....	39
3 Grundlagen von Firmenfitness	42
3.1 Rechtliche Grundlagen	42
3.1.1 Legitimation zur Durchführung von Firmenfitness	42
3.1.2 Das Präventionsgesetz	43
3.1.3 Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) – Gesetzliche Krankenversicherung	44
3.1.4 Mitbestimmung Betriebs- und Personalräte.....	48
3.1.5 Datenschutz	48
3.1.5.1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	48
3.1.5.2 Datenschutz im Betrieb	49
3.1.5.3 Die Rolle des Datenschutzbeauftragten	52
3.1.5.4 Datenschutzerklärung für externe Berater/Dienstleister	53
3.2 Steuerrechtliche Betrachtungen	53
3.2.1 Firmenfitness und geldwerter Vorteil	53
3.2.2 Varianten der Steuerbefreiung.....	57

4	Grundmodelle von Firmenfitness	62
4.1	Grundmodell und Leistungsportfolio Firmenfitness	62
4.2	Betreibermodelle	65
5	Marketing und Vertrieb	68
5.1	Marktanalyse	68
5.1.1	Bestimmung des Einzugsgebietes	70
5.1.2	Beurteilung der wirtschaftlichen Erfolgsaussichten	71
5.2	Erstellung von Infomaterial/Werbung	74
5.2.1	Erscheinungsbild des Unternehmens	75
5.2.2	Grundlagen der Werbung	75
5.2.3	Werbemittel/Werbeträger	76
5.2.3.1	Werbeträgerauswahl	77
5.2.3.2	Flyer	77
5.2.3.3	Anzeigen	78
5.2.3.4	Außenwerbung	78
5.2.3.5	Visitenkarten	78
5.2.4	Öffentlichkeitsarbeit	79
5.2.5	Online-Marketing	80
5.3	Vertriebsarbeit	82
5.3.1	Akquise	83
5.3.2	Netzwerke Betrieblicher Gesundheitsförderung	85
5.3.3	Kongresse und Events	87
5.3.4	Medien der Fitnessbranche	87
6	Organisation und Durchführung	90
6.1	Vertragsgestaltung	90
6.2	Qualitätsanforderungen	93
6.2.1	Personelle Anforderungen	93
6.2.2	Räumlichkeiten	93
6.3	Präventionsprogramme im Rahmen von Firmenfitness	94
6.3.1	Präventionsprogramme	94
6.3.2	Arbeitsplatzbezogene Kombinations-Programme	96
6.3.3	Vorträge, Workshops, Seminare	100
6.4	Erfolgsmessung	101
7	Zertifizierungen als Gütesiegel	105
7.1	DIN-Norm 33961	107
7.1.1	Strukturierung nach der DIN 33961	108
7.1.2	Personalanforderungen	109
7.2	Zertifizierung nach Zert-Fit	114
	Nachwort	116
	Anhang	117
	Lösungen und Kommentare zu den Übungen	117
	Tabellenverzeichnis	118
	Abbildungsverzeichnis	118

Glossar	119
Literaturverzeichnis.....	120

BSA-Akademie
Prävention, Fitness, Gesundheit
School for Health Management



1 Einführung in die Thematik



Lernziele

Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie zentrale Handlungsansätze und Ziele für betriebliche Gesundheitsförderungsaktivitäten beschreiben,
- können Sie Erfolgsfaktoren eines BGM beschreiben,
- können Sie den Prozess und den Ablauf eines BGM erläutern.

Wie verändert sich die Arbeitswelt und was bedeutet das für unsere Gesundheit? Zwei Fragen mit denen sich heute nicht nur Arbeitswissenschaftler sondern auch Gesundheitsförderer beschäftigen. Demografie, psychische Belastungen, der Führungsstil von Vorgesetzten, Mobilität aber auch die Balance der Lebensbereiche Arbeit und Privatleben sind nur einige Facetten, die uns in diesem Zusammenhang bereits heute und auch in Zukunft beschäftigen werden. Unsere Gesellschaft ist im Wandel. Kennzeichen dafür sind der strukturelle Wandel von der industriellen Produktion hin zur Dienstleistung, die Globalisierung und die zunehmende Überalterung unserer Gesellschaft. Dieser Wandel führt zu Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten, zu einem veränderten Zeitmanagement, zu neuen Organisationsformen und damit auch zu veränderten und neuen Belastungen. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten zeigen sich nicht nur im beruflichen Umfeld, auch das Privatleben wird zunehmend stärker mit beeinflusst. Daher bleibt es auch nicht aus, dass die politische Diskussion von Themen wie soziale Gerechtigkeit, Rente mit 67, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gesundheit beherrscht wird. Stress, Über- und Unterforderung, mangelnde soziale Unterstützung sowie geringe Möglichkeiten zur Einflussnahme bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit führen ebenso zu krankheitsbedingten Ausfällen und Leistungsminderungen, wie dies zum Beispiel durch typische Erkrankungen wie Infektionen oder Verletzungen geschieht.

Aus welchen Gründen Beschäftigte erkranken, ist im Hinblick auf die Folgen letztlich unerheblich, da sich jede Leistungsminderung und jeder Ausfall direkt auf die Produktivität von Unternehmen und damit finanziell auswirken können. Da Gesundheit im Betrieb demnach auch als ein wirtschaftlicher Faktor zu sehen ist, starten immer mehr Unternehmen Maßnahmen, die zum Ziel haben, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, Gefährdungen zu reduzieren und die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

1.1 Gesundheit im Betrieb

1.1.1 Handlungsansätze

Warum sollte ein Unternehmen in die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden seiner Beschäftigten investieren? Die Beantwortung dieser Frage beinhaltet im Kern drei wesentliche Aspekte, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Rechtliche Aspekte:

Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Unfälle belasten nicht nur die Unternehmen, sondern auch das Gesundheitssystem und unsere Gesellschaft. Hierzu existieren in der Literatur verschiedene Modellrechnungen und Zahlen zu den direkten und indirekten Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen. Die internationalen Vorgaben zur menschengerechten Gestaltung von Lebensräumen und des Arbeitsplatzes, die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die Wechselwirkung von Arbeitsanforderungen und Gesundheitsgefährdungen sowie die Zahlen zum Krankheits- und Unfallgeschehen waren und sind für den Gesetzgeber Anlass, entsprechende Regelungen zum Schutze und zur Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu erlassen. Für die Unternehmen besteht daher die gesetzliche Verpflichtung, in Sachen Gesundheit und Sicherheit tätig zu werden.

Wirtschaftliche Aspekte:

Unternehmen sind oft gezwungen, sich an ökonomischen Kennziffern zu orientieren (Rudow, 2004). Hierbei spielen Kennzahlen eine wesentliche Rolle. Zu den wesentlichen harten Kennzahlen, die den Unternehmenserfolg in den Vordergrund stellen, gehören Umsatz, Gewinn, Bilanzen, Gewinn und Verlustrechnung (GuV) und Return on Investment (ROI). Die weichen Faktoren dagegen versuchen, den Mitarbeiter zu erforschen. Zu ihnen gehören unter anderem die Analysen zum Krankenstand oder die Anzahl der durchgeführten Schulungen (Scheibeler, 2004).

Eine Quantifizierung des bundesweiten volkswirtschaftlichen Schadens durch Arbeitsunfähigkeit und des Verlustes an Arbeitsproduktivität wird jährlich von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) herausgegeben. Im Jahre 2016 entstanden der deutschen Wirtschaft demnach Kosten durch Produktionsausfälle in Höhe von 75 Mrd. Euro bzw. Kosten durch den Ausfall an Bruttowertschöpfung von 133 Mrd. Euro. Der Kostenanteil der Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes lag bei 17,2 Mrd. Euro durch Produktionsausfall bzw. 30,4 Mrd. Euro durch ausgefallene Bruttowertschöpfung (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2018) .

Die Ausführungen machen deutlich, welches Präventionspotenzial und welcher wirtschaftliche Nutzen in der Reduzierung der Fehlzeiten steckt und inwieweit die Beachtung des Sozialkapitals ebenfalls monetäre Auswirkungen hat. Dabei wird Gesundheit nicht nur als das Fernbleiben von Krankheit betrachtet, sondern auch die psychischen Komponenten wie Wohlbefinden, Motivation und Teamgeist werden berücksichtigt. Investitionen in Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit führen zum einen zur Reduzierung betrieblicher Krankheitskosten (Chapman, 2005; Jancik, 2002; Kramer, Sockoll & Bödeker, 2009; Kreis & Bödeker, 2003) und erhöhen zum anderen gleichzeitig wertorientierte Kennzahlen wie das Human- und Sozialkapital (Behr, Rixgens & Badura, 2008; Hardes, 2008).

Demografische und strukturelle Aspekte:

Die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit bis zur Rente ist in vielen beruflichen Tätigkeiten nur sehr schwer möglich. Die Anhebung des Renteneintrittsalters

3.1.5.4 Datenschutzerklärung für externe Berater/Dienstleister

Externe Dienstleister, die im Auftrag eines Unternehmens Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit durchführen, müssen ebenfalls die Datenschutzbestimmungen einhalten. Sie erhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit Einblick in vertrauliche Daten und erheben auch eigene Daten. So zum Beispiel bei Check-ups im Rahmen von Gesundheitstagen, bei Eingangs- und Nachuntersuchungen im Fitnessstudio, den Arbeitsplatzbegehungen und Mitarbeiterbefragungen. Werden bei den Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalysen Fotos und Videos erstellt, so müssen sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten einwilligen. Die Beschäftigten müssen ihre Einwilligung nur für den Fall geben, als sie durch das Foto oder Video selbst erfasst werden, für das Unternehmen dagegen gelten alle Bereiche und Situationen, in denen vertrauliche Daten zu Produktentwicklungen oder sonstigen Betriebsgeheimnissen erfasst werden könnten. Daher sollte zwischen dem Unternehmen und dem externen Berater eine Datenschutzvereinbarung getroffen werden, in der festgehalten wird, welche Informationen erfasst und gespeichert werden dürfen und wie die Sicherheit dieser Daten gewährleistet wird.

3.2 Steuerrechtliche Betrachtungen

3.2.1 Firmenfitness und geldwerter Vorteil

Davon ausgehend, dass Angebote zur Förderung der Gesundheit nicht primär für die Erbringung der eigentlichen Arbeitsleistung erforderlich sind, sind sie als geldwerter Vorteil für den Beschäftigten zu betrachten, sofern das Unternehmen finanzielle Unterstützung leistet. Das Einkommensteuergesetz zählt gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1 Vorteile für eine Beschäftigung als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit.

Anhand der Formulierung für eine Beschäftigung ist zu entnehmen, „dass der einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewendete Vorteil Entlohnungscharakter haben muss. Demgegenüber sind solche Vorteile kein Arbeitslohn, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände des Einzelfalls nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen“ (Bundesfinanzhof VI R 177/99). Dies bedeutet, dass Maßnahmen, die nicht zum primären Vorteil des Beschäftigten, sondern im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Unternehmens gewährt werden, nicht als Arbeitslohn zu erfassen sind – unabhängig des daraus trotzdem erwachsenden Vorteils auch für den Arbeitnehmer (Bundesfinanzhof VI R 177/99). Diese Aussagen stammen aus einem Urteil des Bundesfinanzhofes bezüglich eines Verfahrens, bei dem es um Massagen am Arbeitsplatz ging. Ein Unternehmen hatte für Beschäftigte Massagen angeboten und die Kosten hierfür übernommen. Das zuständige Finanzamt beanstandete bei einer Prüfung diese Kosten und wertete sie nachträglich als Arbeitslohn, sodass eine Lohnsteuer-Nachforderung fällig wurde. Es handelte sich hierbei um eine Forderung in Höhe von ungefähr 50 Prozent der Kosten für die Massagen. Ein Finanzgericht entschied zugunsten des Finanzamtes, jedoch wurde diese Entscheidung durch den Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom 30.05.2001 aufgehoben. Als Begründung, dass hier kein geldwerter Vorteil, sondern vielmehr ein eigenbetriebliches Interesse des Unternehmens vorlag, wurde vor-

gebracht, dass die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen Rücken- und Nackenschmerzen hervorrufen würde. „Die Massagen hätten der Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitskraft und damit der Vermeidung von Krankheitstagen gedient“ (Bundesfinanzhof VI R 177/99.Abschnitt 1). Im weiteren Verlauf der Entscheidung wird noch auf die ökonomischen Konsequenzen, die krankheitsbedingten Ausfalltage, hingewiesen, sodass damit aus Sicht des Bundesfinanzhofes klar das eigenbetriebliche Interesse überwiegen würde. Dieses Urteil stellt damit klar fest, dass Maßnahmen zur Förderung und Erhalt der Gesundheit nur dann nicht als Arbeitslohn zu erfassen sind, wenn sie einer berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit des Arbeitnehmers entgegenwirken.

Somit muss im Vorfeld festgestellt werden, welche Belastungen

1. letztlich gesundheitsgefährdend sind und
2. welche Maßnahmen zielführend sind im Hinblick auf diese Belastungen.

Kann diese Systematik (Feststellung Belastungen, zielführende Maßnahmen) nicht dargestellt werden und sind auch andere Varianten der Steuerbefreiung (siehe Kapitel 3.2.2) nicht möglich, so wäre die finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers zu versteuern.



6 Organisation und Durchführung



Lernziele

Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie unter Einbezug der unterschiedlichen Modelle zur Steuerbefreiung die wichtigsten Aspekte im Rahmen der Vertragsgestaltung beschreiben,
 - können Sie die Qualitätsanforderungen für Firmenfitness beschreiben und diese bei der Konzeption von Programmen berücksichtigen,
 - können Sie verschiedene Möglichkeiten zur Umsetzung von Firmenfitness beschreiben,
 - können Sie die Inhalte des Leitfadens Prävention des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von § 20 Abs. 4 Nr. 1 und § 20b SGB V beschreiben und bei der Planung und Umsetzung von Firmenfitnessangeboten zielführend berücksichtigen,
 - können Sie den Aufbau eines arbeitsplatzbezogenen Präventionsprogramms unter Berücksichtigung von § 20 Abs. 4 Nr. 1 und § 20b SGB V aufzeigen.
 - können Sie die unterschiedlichen Möglichkeiten der Erfolgsmessung darstellen und bei der Planung berücksichtigen.
-

6.1 Vertragsgestaltung

Die Vertragsgestaltung zwischen einem Firmenfitness-Anbieter, zum Beispiel einem Fitnessstudio, und einem Unternehmen hängt von den Zielen und Wünschen des Unternehmens bezüglich der Ausgestaltung der Inhalte ab. Hierbei können folgende Varianten unterschieden werden:

Firmenfitness auf Basis von

- Mitgliedschaften in einem Fitnessstudio,
- Präventionskursen gemäß §§ 20 Abs. 4 Nr. 1 oder 20b SGB V,
- Bausteinen eines komplexen BGM-Projektes, z. B. einem spezifischen Krafttraining zur Rückengesundheit,
- Vorträgen, Seminaren und Workshops rund um das Thema Gesundheit und Fitness oder Mitwirken an einem Gesundheitstag.

Abb. 20 stellt diese Varianten exemplarisch gegenüber und zeigt auf, welche Formen der Rechnungsstellung und Zuordnung zu den Steuermodellen infrage kommen. Für die Vertragsgestaltung empfiehlt es sich daher, entsprechend dem Ablaufdiagramm

die jeweiligen Fragestellungen mit dem Unternehmen durchzugehen, um abschließend ein entsprechendes Angebot machen und das passende Steuermodell empfehlen zu können.

Innerhalb der Varianten sind aber nochmals unterschiedliche Ausgestaltungen möglich. Wie am Beispiel der Mitgliedschaften zu ersehen ist, kann es eine Komplettfinanzierung durch das Unternehmen geben, aber auch eine gemeinsame durch Unternehmen und Mitarbeiter. Diese Variante ist auch in den anderen Modifikationen, vor allem bei den Präventionskursen nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V, möglich.

In den Varianten Präventionsprogramme gemäß §§ 20 Abs. 4 Nr. 1 und/oder 20b SGB V und im BGM-Projekt wird grundsätzlich eine Rechnung über die durchgeführten Leistungen seitens der Firmenfitness-Anbieter an das Unternehmen gestellt. Die Beschäftigten haben keine Kenntnis über die Höhe der Kosten. Bei der Variante Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio erfahren die Beschäftigten ebenfalls nicht die Höhe der vereinbarten Kosten, können diese aber anhand der durchaus bekannten allgemeinen Mitgliedsbeiträge abschätzen. Auch hier muss das Unternehmen eine Vereinbarung mit dem Fitnessstudio abschließen und auch direkt mit dem Studio abrechnen. Das Ausbezahlen des Freigrenzen-Betrages von 44 Euro an die Beschäftigten, sodass diese einen eigenen Vertrag mit dem Studio abschließen können, ist nicht zulässig.

