



# Gesetzliche Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) durch die Krankenkassen

in  
Deutschland

Monika Hommes  
25. März 2011  
Dreiländertagung  
St. Gallen



# Rechtlicher Rahmen für BGF 1

- Seit 1989 haben die Krankenkassen den Auftrag, an der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mitzuwirken.
- Im Jahr 2000 erhielten die Krankenkassen die Möglichkeit, den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen.
- Im Jahr 2007 wurde die Vorschrift grundlegend novelliert: BGF wurde zur Pflichtaufgabe der Krankenkassen.



## Aktuelle rechtliche Regelung

### **§ 20a SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung**

(1) Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), 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. § 20 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.

### **§ 20b SGB V Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren**

(1) Die Krankenkassen unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ihren Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Insbesondere unterrichten sie diese über die Erkenntnisse, die sie über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen gewonnen haben. Ist anzunehmen, dass bei einem Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung oder eine Berufskrankheit vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen.

(2) Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen eng mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung zusammen. Dazu sollen sie und ihre Verbände insbesondere regionale Arbeitsgemeinschaften bilden. § 88 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 des Zehnten Buches und § 219 gelten entsprechend.



# Rechtlicher Rahmen für BGF 2

- Im Jahr 2009 wurde die Lohnsteuerfreiheit von BGF Maßnahmen durch Jahressteuergesetz 2009 eingeführt (§ 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz)
- Seit dem Jahr 2007 haben die Krankenkassen die Möglichkeit, Unternehmen und Beschäftigte (§ 65 a Abs. 2 SGB V) für Maßnahmen der BGF zu bonifizieren.



## Aktuelle rechtliche Regelung

### **§ 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz**

Steuerfrei sind:

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen;

### **§ 65a Abs. 2 SGB V Bonus für gesundheitsbewusstes Verhalten**

Die Krankenkasse kann in ihrer Satzung auch vorsehen, dass bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten.



# Leitfaden Prävention 1

- § 20a SGB V wird durch den Präventionsleitfaden des Spitzenverbands Bund der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Spitzenverband) konkretisiert ([http://www.gkv-spitzenverband.de/Praevention\\_Leitfaden.gkvnet](http://www.gkv-spitzenverband.de/Praevention_Leitfaden.gkvnet)). Er enthält Empfehlungen und Festlegungen bezüglich:
- ◆ Grundsätzlichen Anforderungen und Kriterien wie:
    - Qualitätskriterien
    - Einzusetzende Instrumente (z.B. Arbeitsunfähigkeits-Analyse, Befragung der Beschäftigten im Hinblick auf Belastungen und Ressourcen, betriebliche Gesundheitszirkel etc.)
  - ◆ Handlungsfeldern  
Hierbei wird im Hinblick auf die Wirksamkeit auf eine Kombination von verhaltenspräventiven sowie strukturellen und Organisations-/Personalentwicklungsmaßnahmen nach salutogenem Ansatz hingewiesen.



# Leitfaden Prävention 2

## → Weiterentwicklung des Leitfadens:

- ◆ Der Präventionsleitfaden wird kontinuierlich weiterentwickelt und den neuesten Erkenntnissen angepasst.
- ◆ Der gesetzlichen Vorgabe entsprechend wird hierbei unabhängiger Sachverstand in Form der „Beratenden Kommission des GKV-Spitzenverbands für Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung“ einbezogen.



# Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Pflichtaufgaben des Unternehmens

- (zuständig Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
  - Management der betrieblichen Wiedereingliederung

## Freiwillige Aufgaben des Unternehmens

- (zuständig Bundesministerium für Gesundheit)
- Management der betrieblichen Gesundheitsförderung

Verankert im:

- Arbeitsschutzgesetz mit seinen Verordnungen
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Geräte- und Produktsicherheitsgesetz u.a.
- § 84 Abs. 2 SGB IX

## Handlungsfelder bezogene Maßnahmen

Arbeits- und  
Gesundheitsschutz

Betriebliche  
Wiedereingliederung

Betriebliche  
Gesundheitsförderung

## Pflichtaufgabe der GKV seit 2007 § 20 a SGB V

- Analyse der
- gesundheitlichen Situation
  - gesundheitlichen Risiken
  - gesundheitlichen Potentiale

Maßnahmen der

Verhaltens-  
prävention

Verhältnis-  
prävention