

**Sitzungsvorlage Nr. X/072**  
**öffentliche Sitzung**

Beratungsgang:

**Haupt- und Finanzausschuss**

**18.02.2021**

**Rat**

**25.02.2021**

---

**Betreff:** **Förderung von Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

---

**FB/Az.:** I/056.5

---

**Produkt:** 08/01.010 Personalmanagement

---

**Bezug:** ohne

---

**Finanzierung**

Höhe der Aufwendung/Auszahlung: rd. 40.000,00 € p.a.

Finanzierung durch Mittel bei Produkt: 08/Personalmanagement  
01.010

Über-/ außerplanmäßige Aufwendung/  
Auszahlung in Höhe von:

Finanzierungs-/ Deckungsvorschlag:

---

**Beschlussvorschlag:**

Die Verwaltung wird beauftragt, für die Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl ein passendes Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu entwickeln und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Zur Umsetzung wird ein jährlicher Betrag von 40.000,00 € im Haushalt veranschlagt.

---

**Sachverhalt:**

**Ausgangslage**

Der Wunsch zur Förderung von Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement geht auf eine Anregung seitens des Personalrates der Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl zurück.

Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten bringen für alle Beteiligten Vorteile.

Sie erhöhen die Attraktivität des Arbeitgebers und verbessern dadurch die Mitarbeiterbindung und –gewinnung, was angesichts der Tatsache, dass die Gemeinde Rosendahl im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern steht, nicht zu unterschätzen ist. Das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten wird gesteigert und Fehlzeiten werden ggf. reduziert – ein Aspekt, der im Hinblick auf den demographischen Wandel immer relevanter wird. Die Gesundheitsmaßnahmen können zudem eine sinnvolle Alternative zur Verbesserung des Gehalts darstellen und die Motivation der Belegschaft erhöhen.

### **Leistungsspektrum und Höchstgrenze der Sachbezüge**

Es sind vielfältige Maßnahmen zur Förderung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements denkbar, die entweder ausschließlich oder auch ergänzend realisiert werden könnten, angefangen von dem Angebot einer Betrieblichen Krankenversicherung über die Gewährung von Zuschüssen bis hin zur Durchführung eigener Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung und –fürsorge.

#### Betriebliche Krankenversicherung

Es besteht die Möglichkeit, für alle Beschäftigten eine zusätzliche Betriebliche Krankenversicherung abzuschließen. Das Leistungsspektrum der zahlreichen Versicherungsanbieter erstreckt sich auf vielfältige Bereiche, wie erweiterte Krankenhausleistungen, Übernahme von Naturheilkundekosten, Vorsorgeangebote, Zuschüsse zu Zahnbehandlungen oder Sehhilfen. Die Angebote sind in der Regel modulartig nach der Systematik aufgebaut: Je größer der Leistungsumfang, desto höher der Beitragssatz.

Eine erste Sichtung von Angeboten führt zu dem Ergebnis, dass die Beitragssätze für eine vergleichbare Leistung pro Versicherten zwischen 40,00 € und 100,00 € monatlich variiert.

Dabei ist besonders beachtlich, dass ein solches Angebot durch den Arbeitgeber als steuerlich relevant einzuschätzen ist und folglich nicht als steuerfreie Arbeitgeberleistung anerkannt wird. Die Höchstgrenze der steuerfreien Arbeitgeberleistung (Sachbezüge), die derzeit bei monatlich 44,00 € pro Beschäftigten liegt, kommt hierbei nicht zum Tragen. Damit wird das Angebot für die Beschäftigten erst dann interessant, wenn sich der Arbeitgeber bereit erklärt, den Steueranteil, der durchschnittlich bei ca. 25 % liegt, zu übernehmen. Das würde die Aufwendungen pro Beschäftigten nochmals um ca. 10,00 € erhöhen. Bei Berücksichtigung des günstigsten Angebotes mit dem geringsten Leistungsumfang wäre somit eine Gesamtsumme von mindestens 50,00 € pro Beschäftigten monatlich zu beziffern.

Unter Abwägung des Preis-Leistungs-Verhältnisses wäre die Einführung der Betrieblichen Krankenversicherung sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer daher eher unattraktiv.

#### Zuschuss für individuell abgeschlossene Ergänzungsleistungen

Abgeleitet von der zuvor geschilderten Maßnahme wäre es aber denkbar, dass den Beschäftigten angeboten wird, in eigener Verantwortung Zusatzleistungen bei einer Krankenkasse oder Versicherung vertraglich zu vereinbaren und dass diese zusätzlichen Kosten bis zu einer maximalen Höhe von beispielsweise 40,00 € pro Arbeitnehmer/Monat vom Arbeitgeber übernommen werden.

Diese Variante hätte nicht nur den Vorteil, dass die zusätzlichen Gesundheitsleistungen individuell und passgenau nach den persönlichen Bedürfnissen abgeschlossen werden

könnten, sondern auch als steuerfreie Arbeitgeberleistung (derzeit bis zu 44,00 € monatlich) anerkannt werden. Wird der Betrag allerdings auf diesem Wege fast vollständig ausgeschöpft, verengt sich der Handlungsspielraum für weitere steuerfreie Arbeitgeberleistungen.

### Zuschüsse zu individuellen Gesundheitsvorsorgemaßnahmen

Ein weiteres Modell wäre mit der Bezuschussung von individuellen Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge überlegenswert. Denkbar wären Zuschüsse oder Kostenübernahmen für von den Beschäftigten absolvierten Gesundheitskurse, Sportkurse, Massagebehandlungen oder ähnliches. Der Umfang der Unterstützung durch den Arbeitgeber wäre in einem Konzept festzulegen.

### Angebote zur Gesundheitsvorsorge durch den Arbeitgeber

Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge und der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber könnten von diesem aktiv Angebote für die Belegschaft organisiert werden, wie zum Beispiel Seminar- und Vortragsreihen, Inhouse-Sportkurse, Entspannungsübungen und/oder Massagebehandlungen am Arbeitsplatz.

Die vorgestellten Betätigungsfelder des Arbeitgebers schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können in Teilen nebeneinander angeboten werden. Hierzu bedarf es einer konzeptionellen Grundlage.

### **Berechnung der jährlich zu veranschlagenden Aufwendungen im Haushalt**

Als Berechnungsgrundlage wurde von einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von 85 Personen und einer monatlichen Arbeitgeberleistung pro Kopf von 40,00 € ausgegangen. In welcher Form das Gesundheitsmanagement bei dieser Prämisse auch realisiert werden sollte, es werden grundsätzlich jährliche Aufwendungen in Höhe von rd. 40.000,00 € zu berücksichtigen sein. Der Betrag ist im Hinblick auf die Einhaltung der Höchstgrenze der steuerfreien Arbeitgeberleistung (Sachbezüge), die derzeit bei monatlich 44,00 € pro Beschäftigtem liegt, zwangsläufig größtmäßig gedeckelt.

Alle Angebote sollten im Sinne der Gleichbehandlung auch für geringfügig Beschäftigte und Auszubildende der Gemeinde Rosendahl gelten.

### **Zuständigkeit**

Gemäß § 2 II, Nr. 1 der zurzeit gültigen Zuständigkeitsordnung obliegt dem Haupt- und Finanzausschuss die Vorberatung von Angelegenheiten des Personalmanagements (Produkt 08/01.010).

Im Auftrage:

In Vertretung:

Kenntnis genommen:

Völker  
Produktverantwortliche

Roters  
Fachbereichsleiterin

Gottheil  
Bürgermeister