



Bedarfsgerecht essen am Arbeitsplatz

Betriebliche Gesundheitsförderung als Chance

DR. ANNE FLOTHOW • DR. SIBYLLE ADAM

Zur Bewältigung der strategischen Herausforderungen von Betrieben im Rahmen von Globalisierung, Digitalisierung und des demografischen Wandels braucht es gesunde und leistungsfähige Beschäftigte. Betriebliches Gesundheitsmanagement kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern (*Unfallkasse des Bundes 2009*). Es kann als WIN-WIN-WIN-Strategie für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft gelten. Betriebe stehen angesichts steigender Ausgaben für Lohnfortzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge im Krankheitsfall zunehmend vor der Herausforderung, Lösungen zur Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente zu finden. Darüber hinaus kommen sie mit BGM-Angeboten ihrer sozialen Verantwortung für die Beschäftigten nach. Angebote zur Gesundheitsförderung können einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit bis zur Rente leisten und zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität beitragen.

Betriebliche Gesundheitsförderung heute

Vor allem für jüngere Beschäftigte („Generation Y und Z“) hat sich der Stellenwert von Arbeit geändert. Sie wünschen sich zunehmend eine intakte Balance zwischen Arbeits-, Familien- und Freizeit. Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung können die Arbeitszufriedenheit deutlich erhöhen (*Pieper, Schröer 2015*). Im Jahr 2019 waren 45 Millionen Menschen im Alter von 15 bis 65 Jahren in Deutschland erwerbstätig. Das entspricht einer Erwerbstätigenquote von 77 Prozent dieser Altersgruppe (*Statistisches Bundesamt 2019*). Das Setting Betrieb stellt daher einen bedeutsamen Zugangsweg dar, um einen großen Teil erwachsener Menschen in der Gesellschaft mit Angeboten der Gesundheitsförderung zu erreichen.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und Medizinischen Leistungen zur Prävention verknüpft (**Abb. 1**). Der Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, SGB VII) und das Betriebliche Einglie-

derungsmanagement (§167 SGB IX) stellen für den Arbeitgeber verpflichtende Maßnahmen dar. Im Gegensatz dazu sind Leistungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf Basis von Paragraph 20b SGB V und des seit dem 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Präventionsgesetzes sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Während sich Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und die medizinischen Leistungen zur Prävention an Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen richten, sind Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für gesunde Mitarbeiter – möglicherweise mit gesundheitsbezogenem Fehlverhalten – gedacht.

Seit Verabschiedung des Präventionsgesetzes haben die Krankenkassen ihr Engagement für die (Betriebliche) Gesundheitsförderung stark ausgeweitet. Wie der Präventionsbericht zeigt, erreichten die Maßnahmen im Jahr 2018 knapp 20.000 Betriebe direkt (MDS/GKV-SV 2019).

Am häufigsten finden Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im verarbeitenden Gewerbe statt (32 %). Aber auch im Dienstleistungsbereich (17 %) und im Sozial- und Gesundheitswesen (16 %) engagieren sich Betriebe und Krankenkassen gemeinschaftlich im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (MDS/GKV-SV 2019). 24 Prozent der im Präventionsbericht aufgeführten Betriebe gaben an, sich im Bereich „Gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag“ zu engagieren; 38 Prozent führten Maßnahmen zur „Gesundheitsgerechten Ernährung im Arbeitsalltag“ durch (MDS/GKV-SV 2019) (Abb. 2).

Tätigkeitsfeld für Ökotrophologen

Auf Grund ihrer interdisziplinären Ausbildung sind Ökotrophologen gut geeignet, im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung tätig zu werden. Voraussetzungen für eine Tä-

tigkeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind neben einer Zusatzqualifizierung

- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit,
- Verbindlichkeit und Durchsetzungsvermögen,
- Freude an einer abwechslungsreichen und gegebenenfalls selbständigen Tätigkeit mit unterschiedlichen Zielgruppen,
- Erfahrung im Projektmanagement und
- vertriebliches Geschick.

Um Leistungen mit den gesetzlichen Krankenversicherungsträgern abrechnen zu können, müssen neben einem staatlich anerkannten ernährungsbezogenen Berufs- oder Studienabschluss fachwissenschaftliche, fachpraktische und fachübergreifende Kompetenzen nachgewiesen werden (GKV-Spitzenverband 2018). Präventionskurse, die in Betrieben stattfinden sollen, muss die Zentrale Prüfstelle Prävention (ZPP) zertifizieren (ZPP 2020). Ergänzend lassen sich eigene Kurzangebote entwickeln und der ZPP zur Prüfung vorlegen oder Schulungen zu bereits zertifizierten Angeboten absolvieren.

Fundierte fachliche und methodische Kompetenzen sind im Handlungsfeld Ernährung bei der Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung („Gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag“) und bei der Etablierung eines gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstils („Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“) bei den Beschäftigten notwendig (GKV-Spitzenverband 2018). Bei entsprechender Zusatzqualifikation verantworten viele Ökotrophologen auch Aufgaben im Rahmen der gesundheitsbezogenen Prozesssteuerung in den Betrieben.

Da die Aufgaben im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sehr komplex und interdisziplinär sind, empfiehlt es sich, sich mit anderen Experten der Gesundheitsförderung, etwa aus Psychologie, Medizin oder Sportwissenschaften in Netzwerken und/oder Beratungsunternehmen zusammenzuschließen.

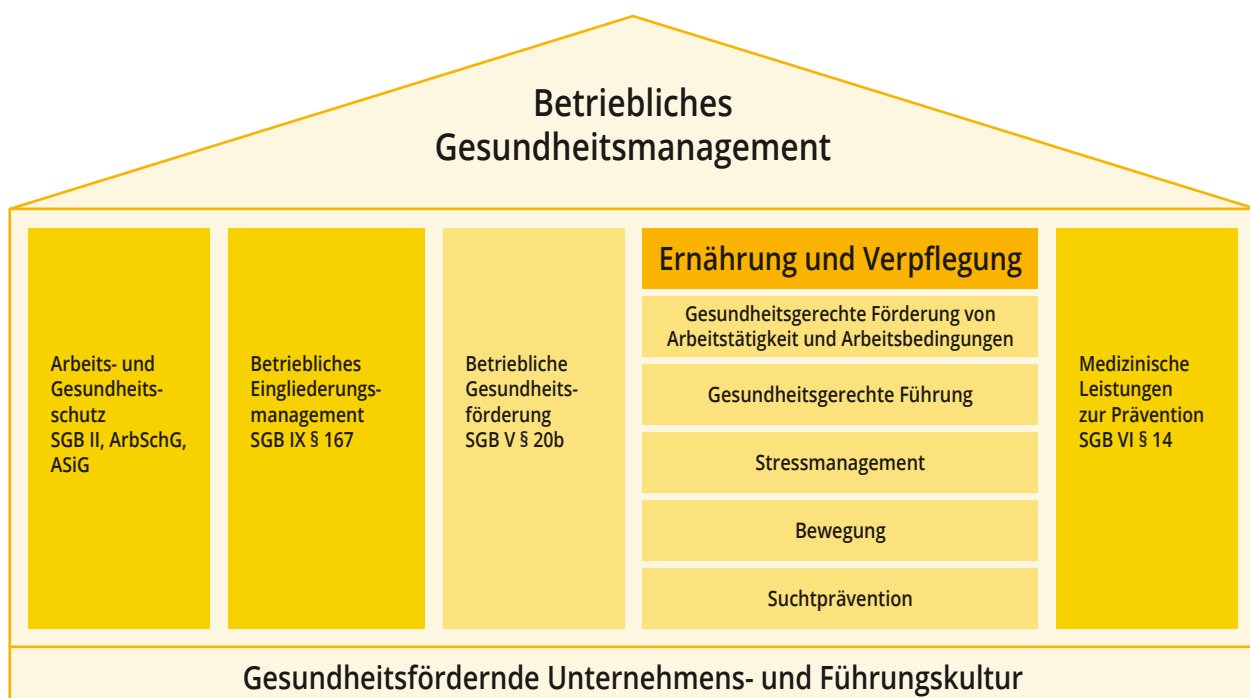


Abbildung 1: Gesundheit in der Arbeitswelt – Verknüpfung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (eigene Darstellung, nach GKV-Spitzenverband 2018)

Gesundheitsförderliche Ernährung und Verpflegung im Arbeitsalltag

Eine ausgewogene, bedarfsgerechte Ernährung trägt zur Erhaltung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten bei und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Prävention von ernährungsmitbedingten Krankheiten wie Diabetes mellitus Typ 2 oder kardiovaskulären Erkrankungen (*WHO 2018; Willett, Stampfer 2013*). Obwohl das Bewusstsein für die Wichtigkeit einer bedarfsgerechten Ernährungsweise bei der erwachsenen Bevölkerung in den letzten Jahren gestiegen ist (*Techniker Krankenkasse 2017*), verzehren die Menschen in Deutschland insgesamt zu viel Fleisch und Wurstwaren und zu wenig Gemüse und Obst (*DGE 2012*). Optimal ist eine fett-, zucker- und salzärmere sowie gleichzeitig mineralstoff-, vitamin- und ballaststoffreichere Ernährungsweise mit geringer Energie- und hoher Nährstoffdichte (*DGE 2017*).

Wie die Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1) des Robert Koch-Instituts zeigen, sind etwa zwei Drittel der Männer und über die Hälfte der Frauen übergewichtig oder adipös (*Mensink et al. 2013*). Der Anteil adipöser Personen ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Adipöse haben ein erhöhtes Risiko für zahlreiche Erkrankungen, insbesondere Stoffwechsel- und Herz-Kreislaufkrankungen und sind häufig in ihrer (physischen) Leistungsfähigkeit eingeschränkt (*DAG et al. 2014*).

Verschiedene Studien zeigen, dass sich Menschen mit geringer Bildung, geringem Einkommen und geringem Berufssta-

tus weniger bedarfsgerecht ernähren und häufiger von Übergewicht und Adipositas betroffen sind als Personen mit mittlerem oder hohem sozio-ökonomischem Status (*RKI 2015; Kuntz, Lampert 2010; MRI*).

Erwerbstätige Menschen lassen sich prinzipiell mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung motivieren und unterstützen, eine bedarfsgerechte Ernährungsweise im Arbeitsalltag umzusetzen, Fehlernährung zu vermeiden und/oder Übergewicht zu reduzieren. Auch Beschäftigte mit niedrigem sozio-ökonomischem Status, die einerseits meist über geringere Gesundheitskompetenzen verfügen und andererseits von einem höheren Gesundheitsrisiko betroffen sind, lassen sich über verhaltens- und verhältnispräventive Interventionen im Setting Betrieb gut erreichen (*MDS/GKV-SV 2019*).

Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Betrieb

Viele Betriebe bieten heute schon Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wie Yoga-Kurse oder kostenfreies Obst an. Diese häufig nur temporär vorhandenen Einzelmaßnahmen bleiben meist wirkungslos. Um im Hinblick auf gesundheitliche und ökonomische Aspekte erfolgreich zu sein, bedarf es einer strategischen Herangehensweise. Betriebliches Gesundheitsmanagement folgt dabei wie andere betriebliche Managementsysteme einer prozessorientierten Vorgehensweise. Dazu werden idealerweise nachhaltige Strukturen aufgebaut und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess implementiert.

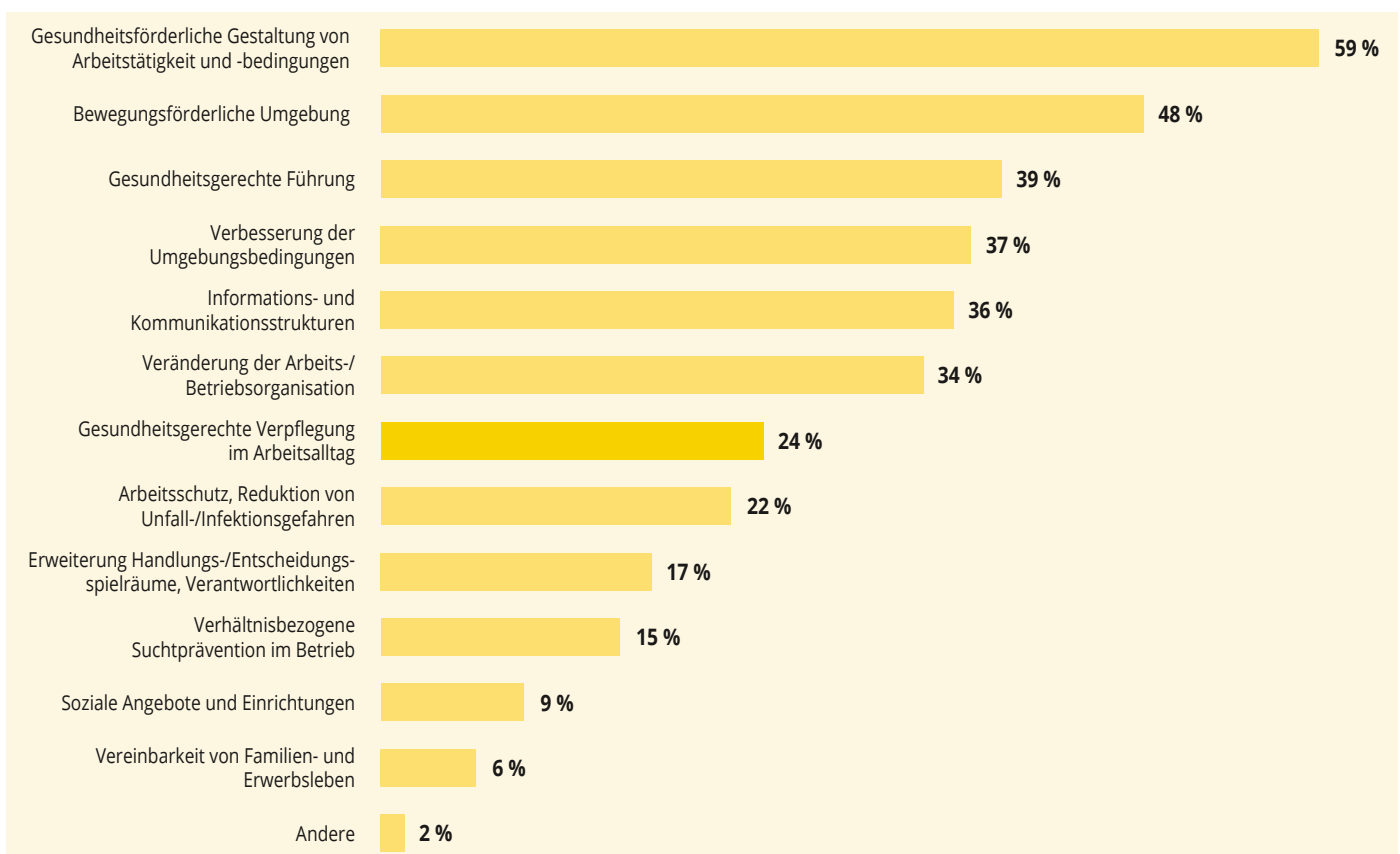


Abbildung 2: Inhaltliche Ausrichtung verhältnisbezogener Interventionen (Mehrfachnennungen möglich) (Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen, MDS, GKV Spitzenverband 2019)

Der betriebliche Gesundheitsförderungsprozess mit dem Schwerpunkt „Gesundheitsgerechte Ernährung und Verpflegung im Arbeitsalltag“ umfasst die Schritte (*GKV-Spitzenverband 2018*)

- Aufbau von Strukturen,
- Analyse,
- Planung,
- Durchführung,
- Evaluation (Abb. 3).

Aufbau von Strukturen

Zu Beginn des Gesundheitsförderungsprozesses ist es sinnvoll, alle mit der Gesundheit der Beschäftigten befassten Akteure (z. B. Geschäftsführung, Betriebs-/Personalrat, Personalabteilung, Betriebsärzte, Vertreter von Krankenkassen) in einem Steuerungsgremium „AK Gesundheit“ zu vernetzen. Dieses sollte mit bestehenden Strukturen, etwa dem gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss, verzahnt sein. Der AK Gesundheit entwickelt ein einheitliches Grundverständnis von Gesundheit und den Zielen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieses Grundverständnis lässt sich als „BGF-Leitfaden“ oder in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung umsetzen (*Giesert, Geißler 2003*). Der AK Gesundheit steuert den Gesamtprozess, legt die Ziele fest, entscheidet über Maßnahmen, kontrolliert das Finanz- und Zeitbudget und verantwortet die Öffentlichkeitsarbeit. Er kann auch einzelne Facharbeitsgruppen einrichten, etwa einen „Kantinenzirkel“ zur Analyse und Verbesserung des Verpflegungsangebots. In der Regel gibt es einen „BGM-Koordinator“, der für Ökotrophologen, die den Betrieb im Bereich Verpflegung und Ernährung beraten möchten, ein wichtiger Ansprechpartner ist.

„Gesundheit kostet Geld, Krankheit ein Vermögen.“

Analyse

Ziel dieser Phase ist die Analyse der gesundheitlichen Situation im Betrieb. Kennzahlen können gesundheitliche Belastungen und Ressourcen der Beschäftigten spiegeln und in einem betrieblichen Gesundheitsbericht zusammengestellt werden. „Harte“ Kennzahlen zu Fehlzeiten (z. B. zu Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle, Diagnosen, Alter und Geschlecht der Erkrankten, Ausgaben für die Entgeltfortzahlung oder Krankengeldbezug) und zur Fluktuation liegen der Personalabteilung beziehungsweise den Krankenkassen vor. „Weiche“ Kennzahlen (z. B. zur subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustandes, von gesundheitlichen Beschwerden oder zur Arbeitszufriedenheit) lassen sich im Rahmen von standardisierten, schriftlichen (Online-) Mitarbeiterbefragungen, vertraulichen Einzelinterviews oder moderierten Analyseworkshops ermitteln.

Zur Analyse von verpflegungs- und ernährungsbezogenen Daten bieten sich folgende Instrumente an:

- Analyse der bestehenden Verpflegungsangebote hinsichtlich Speisen und Getränke in Betrieben mit und ohne Gemeinschaftsgastronomie (Betriebsrestaurants, Cafeterien, Vending-Automaten, Food-Trucks, Lieferdienste, Wasserspender, gastronomische Angebote in der Nachbarschaft, etc.)

- Analyse der bestehenden Verpflegungsinfrastruktur im Hinblick auf Teeküchen, Pausenräume, Pausenzeiten, räumliche und zeitliche Erreichbarkeit von Verpflegungsangeboten, insbesondere bei Schicht- und Wochenendarbeit
- (Online-)Mitarbeiterbefragungen zum Verzehrverhalten und zur Zufriedenheit mit den Verpflegungsangeboten
- Screenings oder Check-ups zur Erhebung des individuellen Gesundheitsstatus in Kooperation mit dem Betriebsarzt (z. B. BMI, Körperfett, Blutdruck, Harnzucker, Blutzucker). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen können auf Wunsch mit dem einzelnen Beschäftigten unter Berücksichtigung des Datenschutzes besprochen und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden
- Ernährungsprotokolle und anonymisierte, individuelle Auswertungen

Gesundheitsbezogene Daten sind privat und dürfen nur unter strengster Berücksichtigung des Datenschutzes und unter Einbeziehung des Betriebs-/Personalrats anonymisiert erhoben und ausgewertet werden.

Planung

Auf Basis der erhobenen Daten leitet der AK Gesundheit Ziele und Zielgruppen ab, erstellt einen Zeit- und Maßnahmenplan unter Berücksichtigung der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen und legt Verantwortlichkeiten fest. Die Planung von Maßnahmen beinhaltet idealerweise sowohl das Wissen und die Erfahrung von Experten (z. B. Ökotrophologen, Sportwissenschaftler, Mediziner) als auch die Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten (partizipativer Ansatz). Ergebnisse wissenschaftlicher Studien zur Evidenz von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind ebenfalls zu berücksichtigen (*Barthelmes et al. 2019*).

Durchführung

Wie Studienergebnisse zur Evidenz zeigen, sind Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung besonders erfolgreich, wenn verhaltens- und verhältnispräventive Angebote miteinander verknüpft werden (*Pieper, Schröder 2015*). Dabei sind zu berücksichtigen:

- die betrieblichen Rahmenbedingungen, etwa im Hinblick auf Betriebsgröße, Art der Tätigkeit (physische oder psychische Herausforderungen), Schichtarbeit, Pausen- und Essenszeiten, bestehende gastronomische Angebote
- die Bedarfe und Bedürfnisse der Beschäftigten (z. B. vegetarische oder Halal-Kost)

Ein gesundheitsförderndes Ess- und Trinkverhalten im Berufsalltag ist von strukturellen Voraussetzungen wie Verfügbarkeit und Akzeptanz eines qualitativ hochwertigen und ansprechend präsentierten Verzehrsangebots abhängig. Im Rahmen der Verhältnisprävention beraten Ökotrophologen Führungskräfte und/oder die Leitung des Betriebsrestaurants hinsichtlich einer ausgewogenen und bedarfsgerechten Kantinen-, Pausen und Meetingverpflegung auf der Basis der D-A-CH-Referenzwerte (*DGE 2019*) und der Empfehlungen des DGE-Qualitätsstandards für die Betriebsverpflegung (*DGE 2018*). Darüber hinaus stellen sie ihre Expertise dem AK Ge-

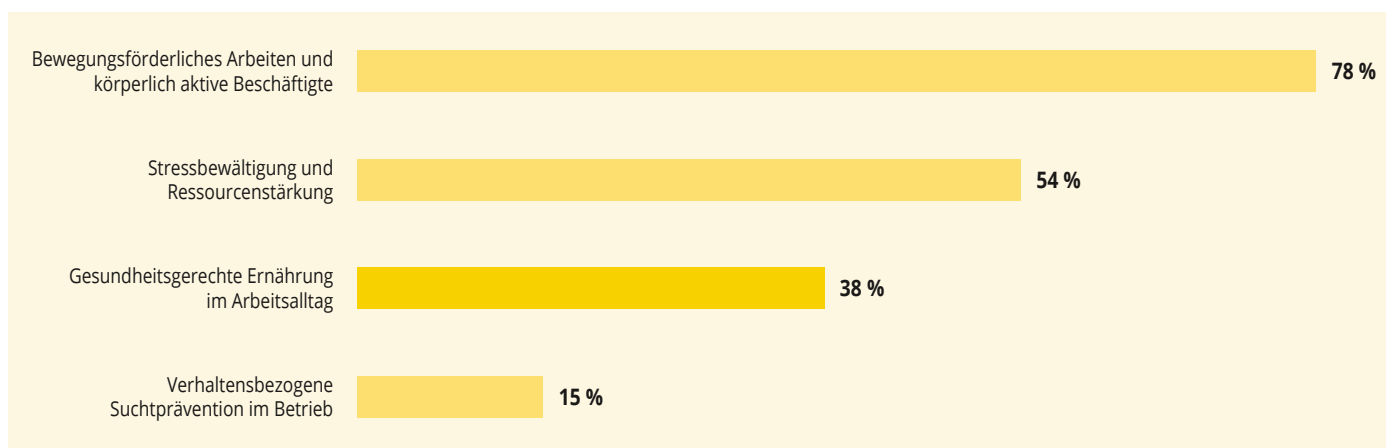


Abbildung 3: Inhaltliche Ausrichtung verhaltensbezogener Interventionen (Mehrfachnennungen möglich) (Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen, MDS, GKV Spitzenverband 2019)

sundheit zur Verfügung, schulen das Personal des Betriebsrestaurants, moderieren einen „Kantinenzirkel“ oder beraten zu Verpflegungsangeboten außerhalb des Betriebs, sollte kein Betriebsrestaurant zur Verfügung stehen. Das Portal „JOB & FIT – Mit Genuss zum Erfolg“ unterstützt mit Rezeptdatenbanken und Speiseplänen die Gestaltung der Verpflegung im Betriebsrestaurant und am Arbeitsplatz (inform 2019). Neue Impulse gehen von dem Konzept des „Nudging“ aus (Eichhorn, Ott 2019). Betriebliche Verpflegungsangebote sind nach diesem Ansatz so zu gestalten, dass die „gesündere“ Wahl die wahrscheinlichere ist. Zahlreiche Anregungen zur Umsetzung von Nudging-Maßnahmen im Betrieb bietet das Projekt „Smarter Lunchrooms“ (KErn o. J.).

Ziel der Verhaltensprävention ist die Stärkung der Handlungskompetenz der Beschäftigten, sich bedarfsgerecht und ausgewogen am Arbeitsplatz zu ernähren. Dabei spielt das Vermeiden von Fehl- und Mangelernährung sowie von Übergewicht eine besondere Rolle (GKV-Spitzenverband 2018). Mögliche verhaltenspräventive Interventionen wären:

- Aktionswochen oder Gesundheitstage (UBGM 2018)
- Vorträge, Seminare und Workshops (Kraaibeek 2020)
- Online-Kurse (esg – Institut für Ernährung 2020)
- Ernährungsberatung und/oder Ernährungscoaching (VDOE 2020)

Wichtig ist, bei diesen Angeboten nicht nur zu berücksichtigen, *was* die Beschäftigten essen, sondern auch *wie* sie essen. Psychosoziale Rahmenbedingungen des Essens und Trinkens am Arbeitsplatz (Essen mit Kollegen oder allein, „Achtsames Essen“, Essen am Arbeitsplatz oder im Pausenraum, etc.) sind mit einzubeziehen.

Evaluation

Im Rahmen der Evaluation werden die gesundheitsfördernden Strukturen, Prozesse und Ergebnisse bewertet. Dazu gehören beispielsweise Daten zur Teilnahmefrequenz, Befragungen zur Zufriedenheit mit den Angeboten und/oder zu gesundheitsbezogenen Parametern

(z. B. BMI), Kennzahlen zum Krankenstand und zur Veränderung des gesundheitsbezogenen (Ess- und Trink-) Verhaltens. Dazu können die im Handbuch „Evaluation von Betrieblicher Gesundheitsförderung“ beschriebenen Instrumente dienen (GKV-Spitzenverband 2017).

Wirksamkeit und Nutzen ernährungsbezogener Maßnahmen

Bislang liegen nur wenige systematische Übersichtsarbeiten ausreichender Qualität zur Evidenz von ernährungsbezogenen Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung vor (Barthelmes et al. 2019). Untersucht wurden Effekte verhältnispräventiver Maßnahmen (z. B. Menükennzeichnung mittels einer Lebensmittelampel, bessere Verfügbarkeit von Obst und Gemüse, reduzierte Kosten für gesunde Essensalternativen). Einer der Reviews weist für 13 der insgesamt 22 vorgefundenen Studien signifikante Effekte hinsichtlich ernährungsbezogener Outcomes wie Obst- und Gemüsekonsum aus (Allan et al. 2017). Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine Kombination von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen wirksamer ist als die alleinige Durchführung verhältnispräventiver Programme (Geaney et al. 2013).

In einem Review, das das Gesundheitsverhalten bei Beschäftigten in Schichtarbeit untersucht, konnten drei Studien eine signifikante Verbesserung des Essverhaltens nachweisen (Lassen et al. 2017).

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse zum ökonomischen Nutzen von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Barthelmes et al. 2019). Dieser wird mit der Kennzahl ROI (Return on Investment, Kapitalrendite) beschrieben. Der ROI gibt das prozentuale Verhältnis des investierten Kapitals zum Gewinn an. Diese Gewinne kommen meist aufgrund von Einsparungen für Ausgaben im Krankheitsfall (z. B. Ausgaben für medizinische Leistungen oder für Lohnfortzahlungen) oder durch Steigerung der Produktivität zustande. Wie die Übersicht der (vor allem US-amerikanischen) Studien zeigt, ist

der ROI meist positiv, das heißt die getätigten Investitionen rentieren sich auch finanziell für die Betriebe (Barthelmes et al. 2019). Studien zum ökonomischen Nutzen, die ausschließlich Maßnahmen zum Essverhalten untersuchen, liegen derzeit nicht vor. Bei aller Vorsicht bei der Übertragung der Ergebnisse der amerikanischen Studien auf deutsche Verhältnisse ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich Investitionen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch hier finanziell für die Unternehmen lohnen.

Finanzierung betrieblicher Maßnahmen

Außer über den Betrieb selbst gibt es weitere Möglichkeiten der Finanzierung über die Gesetzlichen Krankenkassen, Steuervorteile oder Fördergelder.

Gesetzliche Krankenkassen

Die gesetzlichen Krankenversicherungsträger haben nach den Paragraphen 20, 20b und 20c SGB V den Auftrag, sich in der (betrieblichen) Prävention und Gesundheitsförderung finanziell zu engagieren. Auf der Basis des Präventionsgesetzes sind die Krankenkassen verpflichtet, rund zwei Euro je Versicherten und Jahr für die betriebliche Gesundheitsförderung aufzuwenden. Nach Angaben des jährlich erscheinenden Präventionsberichts haben die Krankenkassen im Jahr 2018 172.165.808 Euro ausgegeben; das entspricht 2,37 Euro je Versichertem (MDS/GKV-SV 2019). Hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung ist der „GKV-Leitfaden Prävention (2018)“ bindend.

Darüber hinaus können die Krankenkassen betriebsärztliche Leistungen wie Gesundheitsuntersuchungen („Check up“), Präventionsleistungen, die im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge empfohlen werden, und Schutzimpfungen unter bestimmten Rahmenbedingungen finanzieren. Arbeitgeber können diese Leistungen in Anspruch nehmen, müssen es aber nicht.

Steuerbegünstigte Arbeitgeberleistung

Arbeitgeber können gemäß Paragraf drei Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes (EStG) ab dem Jahr 2020 jährlich bis zu 600 Euro pro Beschäftigtem für qualitätsgesicherte Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufwenden, ohne dass die Beschäftigten diese Zuwendungen als geldwerten Vorteil versteuern müssen.

Aufwendungen von Arbeitgebern für Leistungen „... zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen ...“ (§ 3 Nr. 34 EStG), sind einkommensteuerfrei.

Die steuerliche Förderung durch Paragraf drei Nummer 34 Einkommensteuergesetz ist demnach möglich für:

- von der Zentralen Prüfstelle Prävention zertifizierte Präventionskurse,
- verhaltensbezogene Maßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, der den Vorgaben des Leitfadens Prävention genügt (GKV-Spitzenverband 2018).

Auch sogenannte arbeitstäglige Essen werden staatlich bezuschusst (vgl. § 8 Abs. 2 EStG und § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG sowie § 1 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 2 Abs. 1 SVEV 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR). Das gilt sowohl für „arbeitstäglige“ Essen in Betriebsrestaurants als auch für das Essen außerhalb des Betriebs, für das der Arbeitgeber (digitale) Essensmarken zur Verfügung stellt (z. B. *hrmony o. J.*).

Europäischer Sozialfonds unternehmensWert: Mensch

Das Programm „unternehmensWert: Mensch“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) fördert Beratungsangebote in vier Handlungsfeldern – darunter Gesundheit – für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Der Fonds übernimmt rund 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020).

Betriebliche Gesundheitsförderung für eine betriebliche Esskultur

Essen und Trinken zählen zu den häufigsten sozialen Aktivitäten von Menschen. Was und wie sie im Betrieb essen und trinken, ist nicht nur eine individuell getroffene Entscheidung, sondern immer in einen soziokulturellen Kontext eingebunden. Die ernährungsbezogene Gesundheitsförderung sollte daher nicht nur Verpflegungsangebote und das individuelle Essverhalten reflektieren, sondern auch die jeweilige betriebliche Esskultur (Hirschfelder, Pollmer 2018). Die Aufgabe von Ökotrophologen besteht daher nicht nur darin, Informationen zur ausgewogenen und bedarfsgerechten Ernährung zu vermitteln, sondern gemeinsam mit den Beschäftigten und den für Ernährung und Verpflegung im Betrieb Verantwortlichen verschiedene Aspekte der Lebensmittelauswahl, der Mahlzeitengestaltung (z. B. Genuss, Gesundheit, Selbstwirksamkeit, Kompetenzerleben) und der sozialen, zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen zu reflektieren und entsprechende Entscheidungsprozesse kompetent zu begleiten.

>> Die Literaturliste finden Sie im Internet unter „Literaturverzeichnisse“ als kostenfreie pdf-Datei. <<



FÜR DAS AUTORINNENTEAM

Anne Flothow ist Professorin für Gesundheitspsychologie am Department Ökotrophologie der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Ihre Schwerpunkte liegen in der Ernährungsberatung und -bildung sowie in der Entwicklung und Evaluation von Gesundheitsförderungsprogrammen für unterschiedliche Settings.

Prof. Dr. Anne Flothow
Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg (HAW)
Fakultät Life Sciences /
Department Ökotrophologie
Ulmenliet 20, 21033 Hamburg
annegret.flothow@haw-hamburg.de