

Beliebte Benefits in Unternehmen – so geht´s!

Gesundheitsförderung durch Zusatzleistungen als Betriebsrat verhandeln

Der Fachkräftemangel kurbelt die Nachfrage an: Benefits und Zusatzleistungen sind momentan im Trend. Im Kampf um die Talente sind der Fantasie oft keine Grenzen gesetzt. Aber Gesundheit ist für alle Arbeitnehmer wichtig – ob jung oder alt. Deshalb sind Sie als Betriebsrat gefragt, wie die Budgets der Gesundheitsförderung verteilt und welche Maßnahmen eingeführt werden. Gehen Sie dabei strategisch richtig vor!



Redaktion

Stand: 13.7.2023

Lesezeit: 03:15 min



© AdobeStock | Zarya Maxim

Gesundheit ist schon seit jeher essenziell in der Arbeitswelt und doch neben New Work einer der wichtigsten Trendbegriffe der Zukunft. Dabei geht es nicht um eine kleinteilige Betrachtung von Krankheiten, sondern um den ganzheitlichen Blick auf den Arbeitnehmer. Der „Zaubertrank“ dazu ist die Individualisierung der Maßnahmen. Aber speziell auf den Menschen zugeschnittene Gesundheitsprogramme machen Arbeit und verursachen Kosten sowie Zeitaufwand. Deswegen lagern viele Firmen das Management ihrer betrieblichen Gesundheitsförderung an digitale Plattformen aus. Aber auch KMUs und kleine Betriebe können mit der richtigen Strategie einiges in Sachen Gesundheit für ihre Mitarbeiter auf die Beine stellen. Man muss nur wissen wie!

Eine Analyse ist kein Hexenwerk!

Viele Firmen springen derzeit auf den Zug „Gesundheitsangebote und Zusatzleistungen (Benefits)“ auf, damit der potenzielle Job-Bewerber nicht an ihren Stellenangeboten vorbeifährt. Doch die Benefits müssen zur Branche, zur Altersstruktur, zur Unternehmenskultur und zu den einzelnen Arbeitnehmern passen. Gerade Sie als Betriebsrat sind nah dran an der Belegschaft und sollten vorschlagen, dass Ihr Unternehmen das Gesundheitsbudget strategisch nach Mitarbeiterbedarf einsetzt. Also am besten durch eine Umfrage starten!



Flexibilität und Individualität für mehr Zufriedenheit!

Da das Wohlbefinden der Menschen individuell von Lebensbedingungen, Arbeit und Alter abhängt, sollten alle Bereiche der Betrieblichen Gesundheitsförderung betrachtet werden. Während der junge Techniker am besten erst ab 9-10 Uhr arbeitet und in der Mittagspause gerne ins Fitnessstudio geht, braucht die um 7 Uhr gestartete Büroangestellte um 12 Uhr einen Fitnesssalat und um 14 Uhr eine Schultermassage. Zwei Menschen mit grundverschiedenen Bedürfnissen: Sie als Betriebsrat müssen aber an alle Mitarbeiter denken. Umso anpassungsfähiger, flexibler und individueller das Angebot also ist, umso besser für die Gesundheitsförderung für jeden Einzelnen.

Das sind die Vorteile von Prävention und Gesundheitsförderung für Mitarbeiter:

- Gesteigertes Engagement
- Verbesserte Produktivität
- Größere Zufriedenheit mit dem Job

- Weniger Fehltage
- Bessere Firmenkultur
- Größere Bindung an das Unternehmen
- Einfacheres Recruiting
- Niedrigere Gesundheitskosten

Mögliche Benefits in Sachen Gesundheitsförderung

Betrachten wir nur die physischen Gesundheitsangebote, dann finden wir von gesunden Essensangeboten über Teamsport im Büro bis zur Kostenübernahme von Fitnessstudios, Schwimmbädern oder Fitnesskursen viele Beispiele.

Auf jeden Fall können Unternehmen zwei steuerliche Förderungen und Zuschüsse der gesetzlichen Krankenkassen für arbeitgeberfinanzierte Gesundheitsmaßnahmen nutzen:

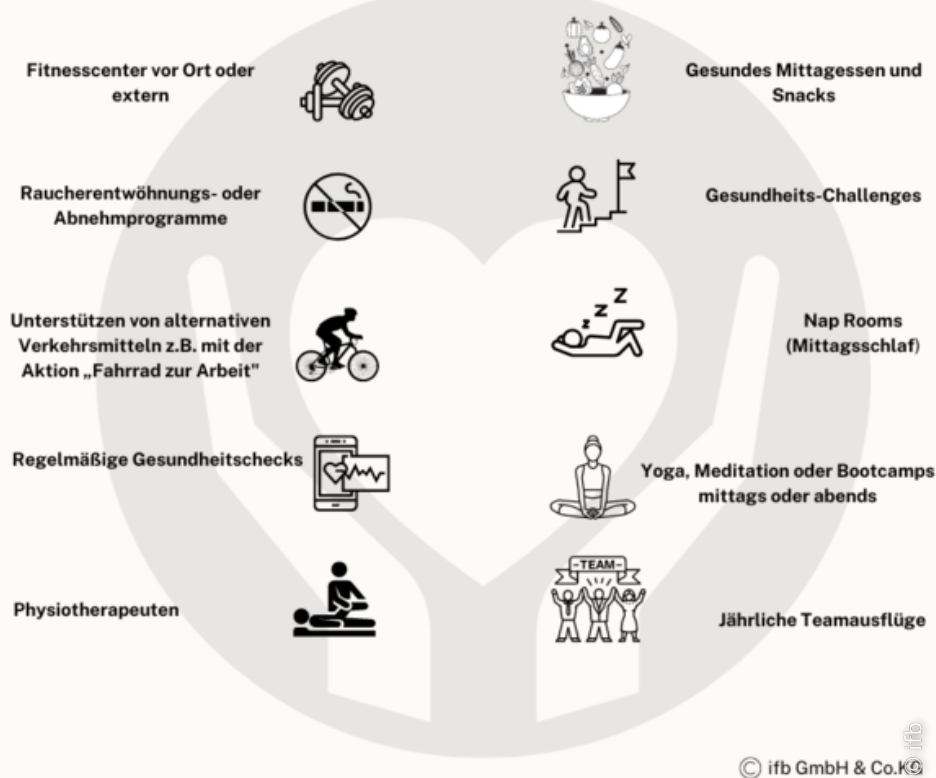
1. Abrechnung nach § 3 Nr. 34 EStG - Lohnsteuer- und sozialabgabenfreie Betriebliche Gesundheitsvorsorge bis maximal 600 Euro pro Jahr und Mitarbeiter
2. Abrechnung nach § 8 Abs. 2 EStG - Lohnsteuer- und sozialabgabenfreie Betriebliche Gesundheitsvorsorge bis maximal 50 Euro pro Monat und Mitarbeiter

Mit diesem Wissen können Sie als Betriebsrat ein Gesundheitsbudget pro Mitarbeiter beim Arbeitgeber aushandeln.

Beispiele für Firmenfitness-Angebote:

- **Die Zusammenarbeit mit Fitnessanbietern:** Unternehmen können Partnerschaften mit Fitnessstudios, Sportvereinen oder anderen Anbietern von Fitnessdienstleistungen eingehen, um ihren Mitarbeitern ermäßigte Mitgliedschaften oder Zugang zu Fitnesskursen anzubieten. Diese Vereinbarungen können auch Gruppenrabatte oder spezielle Pakete umfassen. Sie können aber auch über große Health-Plattformen wie „Urban Sports Club“ oder „machfit“ das Management der Gesundheitsförderung auslagern. Wichtig ist: Die Maßnahme oder der Partner muss zu ihrem Unternehmen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter passen!
- **Internes Fitnessangebot:** Unternehmen können auch interne Fitnessangebote schaffen, z. B. durch die Einrichtung eines Fitnessraums im Bürogebäude, eine Tischtennisplatte oder die Organisation von regelmäßigen Fitnesskursen vor Ort. Dies ermöglicht den Mitarbeitern, während der Arbeitszeit aktiv zu werden. Immer beliebter werden gemeinsame aktive Pausen – gerade bei Büroarbeitsplätzen mit Bildschirmarbeit – sowie Yoga oder Meditation für den Stressabbau.

Mögliche Gesundheitsangebote für Arbeitnehmer:



Weitere Zusatzleistungen im Unternehmen:

Bike-Leasing

Junge Menschen, die gerade in die Berufswelt einsteigen oder am Anfang ihrer Karriere stehen, betrachten den Firmenwagen nicht selten als Überbleibsel vergangener Zeiten. Aus diesem Grund zählen Firmenfahrräder zu den begehrtesten Vorteilen für das Jahr 2023 in Bezug auf Mobilität. Indem Arbeitgeber solche zusätzlichen Leistungen anbieten, können sie einerseits aktiv zur Förderung der Mobilitätswende beitragen und gleichzeitig die Generation Z für ihr Unternehmen gewinnen.

Bahn und vom Arbeitgeber finanzierte ÖPNV-Tickets

Ein vom Arbeitgeber finanziertes Bahn- oder ÖPNV-Ticket ist eine äußerst attraktive Alternative zum Firmenrad und zieht viele Bewerber an, insbesondere in Großstädten und deren Umgebung. Dort pendeln Arbeitnehmer häufig mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit, um so Kosten und häufig auch Zeit zu sparen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Mitarbeitern ein ÖPNV-Ticket als Benefit anzubieten:

- **Variante 1:** Das Unternehmen erwirbt Monats-, Einzel- oder Abonnementfahrkarten für Busse und Bahnen im Regional- und Stadtverkehr und stellt sie den Mitarbeitern kostenlos oder zu vergünstigten Konditionen zur Verfügung.
- **Variante 2:** Die Mitarbeiter kaufen ihre Tickets für den öffentlichen Nahverkehr nach Bedarf selbst und reichen sie am Ende des Monats ein. Die Kosten werden dann bis zu einem vereinbarten Höchstbetrag erstattet.

Mobilitätsbudget

Das Mobilitätsbudget bietet Flexibilität und Freiheit, da Arbeitnehmer unabhängig von einem bestimmten Verkehrsmittel entscheiden können, wie sie ihren Arbeitsweg gestalten möchten. Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern ein vorab festgelegtes Budget zur Verfügung, das für verschiedene Transportmittel wie Busse, Bahnen, Carsharing, E-Bikes oder Taxis genutzt werden kann. Die steuerliche Behandlung variiert je nach Ausgestaltung des Mobilitätsbudgets, und eine digitale Lösung mit Abrechnung per App ermöglicht eine einfache Verbindung mit der Buchhaltung.

Sabbatical – eine Auszeit als Benefit

Ein Sabbatical bezeichnet einen längeren Zeitraum, in dem ein Mitarbeiter eine Auszeit von der Arbeit nimmt, im Gegensatz zum regulären Urlaub. Die Dauer kann von einem Monat bis zu einem ganzen Jahr betragen. Die Gehaltszahlungen während des Sabbaticals können unterschiedlich geregelt sein, entweder als volles Gehalt oder als Teilzahlung gemäß den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Aber auch das Thema Workation – Arbeiten und Urlaub verbinden – findet inzwischen immer mehr Anklang!

Nächster Schritt: Kommunikation und Bewusstsein schaffen

Es ist wichtig, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter über die verfügbaren Firmenfitness-Optionen und andere Zusatzleistungen informieren, um das Bewusstsein für die Bedeutung einer gesunden Lebensweise und regelmäßiger Bewegung schärfen. Dies kann durch interne Kommunikationskanäle wie Intranet, E-Mail oder Plakate erfolgen. Aber auch durch kleine Informationsveranstaltungen und Coachings wie Ernährungsberatung, Gesundheitscheck oder psychologische Beratung. Helfen Sie als Betriebsrat dabei mit und klären Sie auf!

Sorgen Sie als Betriebsrat für Flexibilität und schaffen Sie Anreize

Unternehmen sollten flexibel sein und den Mitarbeitern ermöglichen, Fitnessaktivitäten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeiten, um Sport am Morgen, mittags oder am Abend zu ermöglichen, sowie Anreize wie Belohnungen oder Wettbewerbe, um die Teilnahme der Mitarbeiter zu fördern. Auch hier sind Sie als Betriebsrat gefragt. Denn: Was nützt ein Gesundheitsbudget pro Mitarbeiter, wenn der es wegen seiner starren Arbeitszeiten nicht nutzen kann? Setzen Sie als Betriebsrat durch, dass Angebote, die trotz Information nicht angenommen werden, auch wieder abgesetzt werden. Das Geld kann das Unternehmen dann sinnvoller verwenden.

Fazit: Stressfrei zur Arbeit, Erholung von der Arbeit und Gesundheitsprävention in der Arbeit sind das neue Rundumpaket an beliebten Benefits. Hier gibt es viele Möglichkeiten für effektive Maßnahmen. Wichtig ist: Einfach mal anfangen! (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de