**Vereinbarung über eine Gesundheitsförderung (Muster)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)
7. Achtung: Die steuerlichen Gegebenheiten unterliegen einem ständigen Wandel. Es sollte daher vor der Nutzung unseres Musters stets der Rat eines Steuerberaters eingeholt werden. Nur dann kann sichergestellt werden, dass die durch die Vereinbarung (auch) gewünschten steuerlichen Ziele erreicht werden können.
8. Ob der sog. Freiwilligkeitsvorbehalt in einer Vereinbarung wie dieser rechtlich wirksam vereinbart werden kann, ist unsicher. Bitte informieren Sie sich hierzu bei einem Rechtsanwalt.
9. Soweit das Arbeitsverhältnis einem Mindestlohn unterfällt, bedarf es immer einer gesonderten Prüfung, ob den Anforderungen an den Mindestlohn ausreichend Rechnung getragen wurde.
10. Die Vereinbarung unterstellt, dass kein Tarifvertrag und auch keine Betriebsvereinbarung einschlägig ist. Sollte dies der Fall sein, so bedarf es auch insoweit einer Überprüfung, ob die Vereinbarung den Anforderungen des Tarifvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung genügt.

**Vereinbarung über eine Gesundheitsförderung als Anlage Nr. \_ zum Arbeitsvertrag**

Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis. Grundlage ist der Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_\_\_ [Datum], zuletzt geändert am \_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum]. Nunmehr wird mit Wirkung ab dem \_\_\_\_\_\_\_ Datum] gemäß der bereits mündlich getroffenen Vereinbarung einvernehmlich weiterhin Folgendes vereinbart:

**Bitte die gewünschte Variante auswählen!**

**Variante A** (Zuschuss / Erstattung von Gesundheitsprävention)

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer

monatlich \_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (max. 41,66 EUR bei 12 Teilmonaten)

jährlich \_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (max. 500,00 EUR )

einmalig im Monat \_\_\_\_\_ 201\_ [Datum] \_\_\_\_\_\_\_ EUR (max. 500,00 EUR)

oder

erstattet die Aufwendungen des Arbeitnehmers (max. 500,00 Euro pro Jahr)

für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands beim Arbeitnehmer durch so genannte Präventionskurse. Nach § 3 EStG Nr. 34 kann derzeit ein Betrag bzw. Wert in Höhe von max. 500,00 EUR pro Jahr für Gesundheitsförderung steuer- und beitragsfrei gewährt werden. Diese Bezüge werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt.

Der Arbeitnehmer versichert, dass ihm Kosten in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR pro Jahr / für den Zeitraum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ für Präventionskurse tatsächlich entstehen. Der Arbeitnehmer überlässt dem Arbeitgeber als Nachweis für jede Bezuschussung oder Erstattung die jeweilige Rechnung des Präventionsanbieters unter Angabe der Präventionsart.

Die Bezuschussung oder Erstattung gilt nur für Maßnahmen nach § 20a SGB V:

- gesundheitsgerechte, Betriebsverpflegung am Arbeitsplatz

- Maßnahmen zur Haltungsverbesserung (z. B. Rückenschule)

- Maßnahmen zur Stressbewältigung (z. B. Yoga-Kurse)

- Suchtprävention

Ausgeschlossen von der Gesundheitsförderung und somit nicht bezuschusst oder erstattet werden Mitgliedschaften bei Freizeit- und Sportvereinen oder Fitnessstudios.

**Variante B** (Teilnahme am Vertrag des Arbeitgebers bei Sportverein / Fitnessstudio)

Es besteht eine direkte Vereinbarung bzw. ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und

dem Sportverein \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

dem Fitnessstudio / der Fitnesskette \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

über die Nutzung des sportlichen Angebots für Arbeitnehmer des Arbeitgebers.

Die vom Arbeitgeber pro teilnehmenden Arbeitnehmer zu entrichtende Gebühr beträgt brutto \_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (max. 44,00 EUR pro Monat).

Übersteigen die Kosten pro Arbeitnehmer die Sachbezugsgrenze von derzeit 44,00 EUR pro Monat oder werden weitere, beim gleichen Arbeitnehmer vorliegende Sachbezüge gewährt, sodass ein Gesamtbetrag von 44,00 EUR überstiegen wird, entsteht volle Steuer- und Beitragspflicht. Diese Leistung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt.

Der Arbeitnehmer tritt in eine Vereinbarung mit dem Anbieter bzw. dem Arbeitgeber ein, deren Inhalt separat zu dieser Vereinbarung genommen wird. Vertragspartner und Rechnungsempfänger ist der Arbeitgeber.

Sämtliche Leistungen, die der Arbeitgeber nach dieser Vereinbarung erbringt, erfolgen freiwillig. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Leistungen jederzeit für die Zukunft einzustellen; zur Rückzahlung bereits auf Grundlage dieser Vereinbarung erhaltener Zahlungen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Die Einstellung der Leistungen durch den Arbeitgeber wird dieser dem Arbeitnehmer rechtzeitig bekannt geben.

Im Übrigen bleiben die Regelungen des ursprünglichen Vertrags unberührt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber