

Inhalt

I	Bedeutung des Begriffs „Betriebliches Gesundheitsmanagement“	8
II	Prävention – vorbeugen ist besser als heilen	10
1.	Finden Sie Schwachstellen	11
	Early Pain Reporting	11
	Gesundheitsbefragung und Tätigkeitsanalyse	13
2.	Präventive gesundheitsfördernde Aktionen	18
3.	Stärken Sie den Betriebssport	21
4.	Vermindern Sie die psychische Belastung	23
	So erkennen Sie Handlungsbedarf	24
	Ermitteln Sie den Handlungsbedarf – in acht Schritten	27
	Wie Sie Stressfaktoren erkennen und bekämpfen	33
	Psychische Belastung oder psychische Erkrankung?	42
	So vermeiden Sie Suchtprobleme am Arbeitsplatz	48
5.	Nicht erst seit Corona: Die Impfberatung	51
	Setzen Sie sich für das Impfen ein	51
	Impfen im Betrieb/in der Dienststelle	52
III	Demografischer Wandel und Digitalisierung: Was heißt das für das Gesundheitsmanagement?	56
1.	Demografischer Wandel: Setzen Sie sich für Ihre älteren Kollegen ein	56
	Unterstützen Sie Ihre Älteren beim Gesundbleiben	57
	Setzen Sie auf Gleichbehandlung	58
2.	Digitalisierung: Nehmen Sie die Herausforderung an!	61
	Sind Sie fit für die Arbeit 4.0?	61
	Arbeit 4.0: Ihre Rechte und Pflichten als Beschäftigtenvertreter	63
	Verhindern Sie die ständige Erreichbarkeit	65
	Gesundheitsschutz im Zeitalter der Digitalisierung	67
IV	Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin	70
1.	Arbeitsschutz	71
	Bringen Sie sich effektiv ein	71
	So setzen Sie den Arbeitsschutz praktisch um	73
	Wie Sie Maßnahmen des Arbeitsschutzes effektiv überwachen	74
	Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG	77
	Checkliste: Hat Ihr Arbeitgeber/Dienstherr Ihre Rechte berücksichtigt?	83

2.	Arbeitsmedizin	84
	Die Aufgaben von Betriebs- und Amtsärzten	84
	Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen	86
	So gelingt die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Betriebsrat und dem Betriebsarzt	87
	Diese Untersuchungen führt der Betriebsarzt durch	87
V	Die Rolle der Wiedereingliederung	89
1.	Fehlzeitenanalysen	89
	Die Analyse ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers	90
	Wie Sie aussagekräftige Informationen erhalten	90
2.	Rückkehrgespräche	92
	Wie Sie Einfluss nehmen können und müssen	93
	Sorgen Sie für die richtigen Konsequenzen	95
	Einführung ja oder nein: So gehen Sie vor	95
	Worauf Sie während des Gesprächs achten müssen	97
	Von A-Z: Das sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter rund um Rückkehrgespräche	98
	Nutzen Sie die Informationen aus den Gesprächen	101
3.	Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell	103
4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	107
	Betriebliches Eingliederungsmanagement muss auf das Unternehmen zugeschnitten werden	107
	Ein Jahr und sechs Wochen: Wie Sie Fristen richtig ermitteln	108
	Das Betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Teamaufgabe	111
	Setzen Sie Ihr Recht auf Information durch	113
	So erhöhen Sie die Akzeptanz der Beschäftigten	113
	Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber	114
	Ihre erste große Hürde und Chance: Das Erstgespräch	115
	So läuft das Erstgespräch ab	116
	Der Verlauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements – hier können Sie steuern	118
	Erfolg oder Misserfolg? Der Abschluss des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	122
	Wie Sie den Datenschutz beim Betriebliches Eingliederungsmanagement sicherstellen	124

VI Die Work-Life-Balance – Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	127
1. Das ist Ihre Rolle bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten	127
2. Das ArbZG bietet zahlreiche Möglichkeiten	129
3. Ihre Aufgabe: das Recht auf Teilzeit durchsetzen	132
Der reguläre Teilzeitanspruch	132
Vollzeit, Teilzeit, Vollzeit: Der Anspruch auf Brückenteilzeit	134
Bleiben Sie aktuell im Hinblick auf Angebot und Nachfrage	136
Versuchen Sie, eine Betriebsvereinbarung zu erreichen	136
4. Altersteilzeit	137
Das sind die Voraussetzungen der Altersteilzeit	138
So wird die Altersteilzeit noch gefördert	139
VII Wirtschaftliche Aspekte des Betrieblichen Gesundheitmanagements	141
1. Ihr Ziel: Betriebliches Gesundheitsmanagement ins Controlling einbinden	141
2. Von der Kennzahl zum Kennzahlensystem	144
VIII Steuerliche Förderung des Gesundheitsmanagements	148
1. Wie Ihr Unternehmen Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit erreicht	149
Mit zertifizierten Leistungen sind Sie auf der sicheren Seite	149
Abgabenfrei – auch ohne Zertifikat	151
Diese Leistungen sind ausdrücklich begünstigt	153
Vorsicht: Diese Leistungen nicht	155
Achtung, Falle: Die 600-Euro-Grenze	157
Leistungen gibt es nur zusätzlich zum Entgelt	157
2. Die 44/50-Euro-Grenze	159
3. Diese Leistungen erhält Ihr Arbeitgeber von den Krankenkassen	160
IX Muster: Betriebs- und Dienstvereinbarungen	161
Muster-Betriebs-/ Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung	161
Muster-Betriebs-/ Dienstvereinbarung über die Gesundheitsförderung im Betrieb/in der Dienststelle	165
Muster-Betriebs-/ Dienstvereinbarung zum „Konfliktmanagement“	170
Muster Betriebs-/ Dienstvereinbarung zur „Bekämpfung von Suchtgefahren“	174