

Beruf & Gesundheit

Möglichkeiten für Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg



Kommission zur
Ordnung des Dienst- und
Arbeitsvertragsrechts
im Erzbistum Freiburg



 1 Gesetzliche Regelungen	7	 4 Leistungsträger beim Thema Gesundheit	20
Allgemeines zum Arbeitsschutz	7	Krankenkassen	20
Fürsorgepflicht des Dienstgebers	8	Deutsche Rentenversicherung	21
Gefährdungsbeurteilung	8	Integrationsämter	22
Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	9	Berufsgenossenschaften	23
Betriebliche Ersthelfer	10	 5 Hilfe bei Sucht	24
Sicherheitsbeauftragte	10	 6 Hilfe bei Mobbing	26
Brandschutzhelfer	11	 7 Fortbildungen in der Erzdiözese Freiburg	28
Arbeitsschutzausschuss	11	Bildungswerk	28
Gefährdungsbeurteilung für Schwangere	12	Institut für pastorale Bildung	29
Ärztliches Beschäftigungsverbot	13	Diözesan-Caritasverband	30
Eingeschränkte Beschäftigungszeiten	13	DiAG-MAV Heinrich Pesch Haus	30
Betriebliches Eingliederungsmanagement	13	Veranstaltungen für Lehrkräfte	31
 2 Organisationsstruktur in der Erzdiözese Freiburg	15	 8 Beispiele aus der Praxis	33
 3 Arbeitsrechtliche Regelungen der KODA	16	Verrechnungsstelle Obrigheim	33
Mitarbeitergespräch	16	Erster Gesundheitstag in der Erzdiözese	36
Fortbildung zum Thema		 9 Betriebliche Möglichkeiten vor Ort	37
Gesundheitsschutz Gesundheitsförderung	17	Was können Sie als Vorgesetzte tun?	37
(Befristete) Teilzeitbeschäftigung	17	Was können Sie als Mitarbeitervertretungen tun?	38
Zusatzurlaub	18	Was können Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst für Ihre Gesundheit tun?	39
Arbeitszeitermäßigung		 10 Die nächsten Schritte in Ihrer Einrichtung	40
bei Vollendung des 60. Lebensjahres	18	Wer hilft weiter?	42
Altersteilzeit	19		
Sabbatjahr	19		
Jobrad	19		





Franz Bossler



Stephan Schwär

Informationen für Beschäftigte¹ und Dienstgeber in der Erzdiözese Freiburg

Gesundheit ist für viele ein hohes Gut – besonders dann spürbar, wenn sie gefährdet oder beeinträchtigt ist. Beschäftigte sind in ihrer Tätigkeit gefordert, sie sollen Leistung erbringen und können das in der Regel auch. Die Belastungen am Arbeitsplatz sollen aber nicht die Gesundheit beeinträchtigen.

Dafür sind alle in einer Einrichtung gefordert: Jede und jeder ist für die eigene Gesundheit verantwortlich, wie auch für die der Anderen. Besonders ist die Aufmerksamkeit der Vorgesetzten und Dienstgeber gefragt. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden und möglicherweise der Mitarbeitervertretung können und sollen Bedingungen geschaffen werden, die Gesundheit fördern und Beeinträchtigungen vermeiden helfen. Dafür ist der Blick auf alltägliche Vorgänge und Gewohnheiten nötig.

Diese Broschüre soll einerseits Wissen vermitteln, andererseits anregen, konkrete Verbesserungen vor Ort anzugehen und den Arbeitsalltag gesundheitsfördernd zu gestalten.

Franz Bossler | Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg

Stephan Schwär | Stellv. Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg

¹ Für Beamte können abweichende Regelungen gelten.





Gesetzliche Regelungen

1

Allgemeines zum Arbeitsschutz

Hauptakteur des betrieblichen Arbeitsschutzes ist nach dem Arbeitsschutzgesetz der Dienstgeber.

Zur Sicherung der Gesundheit der Beschäftigten im betrieblichen Kontext helfen ihm Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und andere Sicherheitsingenieure. Die Beschäftigten haben die Aufgabe zur Mitwirkung und können auch direkt Einfluss nehmen z. B. als Sicherheitsbeauftragte.

Fürsorgepflicht des Dienstgebers

Der Dienstgeber hat eine Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten. Er muss Rücksicht auf deren Rechte und körperliche Unversehrtheit nehmen und Gefahren für Leben und Gesundheit bei der Arbeit soweit möglich eindämmen. Aus dieser allgemeinen Fürsorgepflicht entspringt eine Vielzahl spezieller Regelungen, die die Gesundheit am Arbeitsplatz fördern sollen.

§ 241 i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB

Jede Einrichtung wird auf sicherheitstechnische und gesundheitliche Beeinträchtigungen untersucht.

Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur in Einrichtungen, die mit gefährlichen Stoffen hantieren wichtig, sondern ist auch für alle anderen Bereiche (z. B. Kindergärten oder im Verwaltungsbereich) vorgeschrieben. Hierbei hat der Dienstgeber die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Überprüft werden z. B. die Beschaffenheit von Bildschirmarbeitsplätzen, die Lichtverhältnisse im Büro, der Infektionsschutz in Kindergärten, oder die Schalltechnik um psychischen Faktoren wie Lärm oder auch Stress vorzubeugen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. Die Gefährdungsbeurteilung muss vom Dienstgeber dokumentiert werden. Dabei ist die Dokumentation ein präventives Mittel, um örtlich auftretende Gefahren offenzulegen und abzustellen. Wie oft die Gefährdungsbeurteilung wiederholt werden muss, ist nicht vorgegeben. Sie ist jedoch fortwährend auf dem aktuellsten Stand zu halten, so dass sie bei jeder grundlegenden Veränderung des Arbeitsbereiches oder bei Neuanschaffungen (z. B. von Arbeitsgeräten) zu aktualisieren ist.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit des Dienstleisters „Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH“ (= Büro Löffler) unterstützen die für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlichen Leitungen / Personen der Einrichtung.

Dies geschieht im Nachgang zur turnusgemäßen Begehung der Einrichtung als auch unterjährig bei Auftragserteilung durch die Einrichtungsleitung. Aufgrund der Präventionsvereinbarungen des Erzbistums mit den Berufsgenossenschaften VBG und BGW sind die Kirchengemeinden (ohne Kindertageseinrichtungen) und die Innenbereiche der Kindertageseinrichtungen nur im dreijährlichen Turnus zu begehen.

§ 5, § 6 ArbSchG

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Zentrale Personen im Arbeitsschutz sind die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Sie werden vom Dienstgeber unter Beteiligung der MAV bestellt.

Die Aufgaben der Betriebsärzte sind die Unterstützung des Dienstgebers in Fragen des Gesundheitsschutzes sowie die Beratung der Beschäftigten und deren Vorsorge.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben beispielsweise die Aufgabe, die Einrichtung in regelmäßigen Abständen zu begehen und dem Dienstgeber festgestellte Mängel mitzuteilen und Vorschläge zu deren Beseitigung zu unterbreiten. Dazu arbeiten die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt zusammen.

§§ 1 – 10 ASiG

Nähere Informationen und Regelungen für die Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz enthalten die „Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

www.vbg.de

Außer Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es noch andere Akteure im Arbeitsschutz.

Sicherheitsbeauftragte:
Ansprechpartner und
Unterstützer in Sachen
Arbeitsschutz

Betriebliche Ersthelfer

Ersthelferinnen und Ersthelfer stellen sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Unfällen in der Einrichtung mit Erste-Hilfe-Maßnahmen versorgt werden. Hierzu bestellt der Dienstgeber in jeder Einrichtung (organisatorische Einheit) mit bis zu 20 anwesenden berufsgenossenschaftlich Versicherten mindestens eine Ersthelferin bzw. einen Ersthelfer. Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten müssen in Verwaltungsbetrieben mindestens 5 %, in sonstigen Einrichtungen 10 % und in Kindertageseinrichtungen pro Gruppe eine Ersthelferin bzw. ein Ersthelfer vor Ort sein.

Die Ausbildung zur Ersthelferin bzw. zum Ersthelfer besteht aus einem Erste-Hilfe-Lehrgang, der einen Tag umfasst. Zudem benötigen Ersthelferinnen bzw. der Ersthelfer alle zwei Jahre einen Auffrischungslehrgang. Die Kurskosten werden in der Regel von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern getragen.

§ 10 ArbSchG

Sicherheitsbeauftragte

In jeder Einrichtung (organisatorische Einheit) mit mehr als 20 Beschäftigten (inklusive Kindern in Kindertagesstätten und Schülern in Schulen) wird vom Dienstgeber eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Sicherheitsbeauftragte bzw. Sicherheitsbeauftragter bestellt. Im Kirchengemeindebereich bedeutet dies beispielsweise folgendes:

Im Regelfall ist in jedem Kindergarten eine Sicherheitsbeauftragte bzw. ein Sicherheitsbeauftragter vorhanden. Im Bereich der übrigen Beschäftigten im Kirchengemeindebereich (z. B. Pfarrsekretärinnen, Mesner, Kirchenmusiker) kann durch Zusammenfassung der Einrichtungen auf Ebene des Dienstgebers („Kirchengemeinde neu“) eine Sicherheitsbeauftragte oder ein Sicherheitsbeauftragter bestellt werden.

Die Sicherheitsbeauftragten sind in ihrem Arbeitsbereich ehrenamtlich tätig und unterstützen den Dienstgeber bei der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsschutzes. Hierbei machen sie beispielsweise auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam und überzeugen sich von der ordnungsgemäßen Benutzung einer vorgeschriebenen Schutzausrüstung (z. B. Handschuhe beim Wickeln von Kleinkindern in Kindertagesstätten). Auch sind sie Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei festgestellten Gefahren für Sicherheit und Gesundheitsmängel.

§ 22 SGB VII

Brandschutzhelfer

Brandschutzhelfer sind Beschäftigte, die der Dienstgeber für Aufgaben der Brandbekämpfung benannt hat. Zu solchen Aufgaben zählen z. B. der Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen oder das geordnete Verlassen der Einrichtung in einem Brandfall. In jeder Einrichtung (organisatorische Einheit) sollen mindestens 5 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Brandhelfern ernannt, fachkundig unterwiesen und durch praktische Übungen geschult werden.

§ 10 ArbSchG

Bei einem Brand helfen speziell unterwiesene Brandschutzhelfer bei der Anwendung der Brandschutzvorschriften.

Arbeitsschutzausschuss

Der Dienstgeber hat in Einrichtungen (organisatorische Einheit) mit mehr als 20 Beschäftigten (hier zählen Kinder bzw. Schüler nicht dazu) einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Aufgabe dieses Ausschusses ist, den Dienstgeber in Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Sofern in der organisatorischen Einheit weniger als 20 Beschäftigte vorhanden sind, besteht die Möglichkeit, einen Arbeitsschutzausschuss beispielsweise auch auf übergeordneter Ebene zu bilden.

Ein wichtiges Gremium in Sachen Arbeitsschutz: der Arbeitsschutzausschuss

Damit die Beratung möglichst umfassend erfolgen kann, gehören dem Arbeitsschutzausschuss neben dem Dienstgeber oder einer bzw. einem von ihm Beauftragten zwei MAV-Mitglieder, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragte oder der Sicherheitsbeauftragte an. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Das Erzbistum Freiburg hat sich mit den Berufsgenossenschaften VBG und BGW für die Kirchengemeinden samt Kindertageseinrichtungen darauf verständigt, dass die Kirchengemeinden / Kindertageseinrichtungen im Bereich einer Verrechnungsstelle / Gesamtkirchengemeinde im Rahmen eines rollierenden Systems innerhalb eines Zeitraums von bis zu 18 Monaten nur einmal an einer ASA-Sitzung teilnehmen müssen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Diese sind im Organisationserlass des Generalvikars vom 30.05.2018 aufgeführt und über das Intranet des Erzbistums Freiburg („Intrex“) einzusehen.

§§ 11, 16 ASiG

Gesundheitsschutz ist gerade während der Schwangerschaft wichtig.

Gefährdungsbeurteilung für Schwangere

Der Dienstgeber hat jeden Arbeitsplatz speziell auf Gefährdungen für Schwangere zu überprüfen. Hierzu ist vom Dienstgeber eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Diese Beurteilung kann dann in der Einrichtung genutzt werden, Beschäftigte über die jeweiligen Risiken im Falle einer Schwangerschaft zu informieren und geeignete Maßnahmen schon frühzeitig nach Bekanntgabe der Schwangerschaft einzuleiten. Falls die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass an dem bestehenden Arbeitsplatz eine Gefährdung besteht, muss der Arbeitsplatz entsprechend verändert, die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt oder von der Arbeit freigestellt werden.

Beispielsweise bedeutet dies für Bereiche, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird (z. B. Tageseinrichtungen für Kinder oder Schulen), dass der Immunitätsstatus der werdenden Mutter geprüft werden muss. Eine entsprechende Aufforderung erhält die werdende Mutter durch den Dienstgeber. Solange der Immunitätsstatus einer wer-

denden Mutter nicht bekannt ist, gilt er als nicht ausreichend; praktisch ergibt sich hieraus ein einstweiliges Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz.

Um eine rechtzeitige Gefährdungsbeurteilung vornehmen zu können, ist der Dienstgeber daher darauf angewiesen, dass die Schwangere ihre Schwangerschaft so früh wie möglich mitteilt.

§ 10 und §§ 11,12 MuSchG

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Hierüber gibt ein Arzt ein ärztliches Zeugnis ab.

Beispielsweise können das Vorliegen einer Risikoschwangerschaft oder die Neigung zu einer Fehlgeburt ein individuelles Beschäftigungsverbot begründen.

§ 16 MuSchG

Eingeschränkte Beschäftigungszeiten

Schwangere oder stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

In begründeten Einzelfällen kann der Dienstgeber bei der Aufsichtsbehörde eine Ausnahmegenehmigung beantragen.

§§ 4 - 6 MuSchG

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 ist der Dienstgeber verpflichtet, erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Das BEM ist ein Instrument der betrieblichen Prävention.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement:
Pflicht für den Dienstgeber, Chance für die Beschäftigten.

Beschäftigten, die nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit (länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt) an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wird die Möglichkeit geboten, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Anspruch zu nehmen. Das BEM verfolgt die folgenden Ziele:

- zu klären, ob die Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit der Tätigkeit am Arbeitsplatz oder dem Arbeitsumfeld steht,
- Hilfen und Leistungen zur Verfügung zu stellen, damit einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gefördert wird,
- Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern,
- Rehabilitationsbedarf frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten,

Schwerbehinderte Beschäftigte bei ihrer dauerhaften Integration zu fördern. Zu diesem Zweck bietet der Dienstgeber den betroffenen Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der MAV das Betriebliche Eingliederungsmanagement an. Die genaue Durchführung in der Einrichtung kann zwischen MAV und Dienstgeber vereinbart werden.

§ 167 Absatz 2 SGB IX

Ansprechpartner beim BEM:

Die Ansprechstellen für Prävention und Reha der Deutschen Rentenversicherung und die Integrationsämter sollen hinzugezogen werden, wenn es um Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben geht. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen und Hilfen schnellstmöglich erbracht werden.

Eine Übersicht über die Ansprechstellen finden Sie unter:

www.ansprechstellen.de

Eine Übersicht über die Integrationsämter finden Sie unter:

www.integrationsaemter.de



Organisationsstruktur in der Erzdiözese Freiburg

2

Der Dienstleister „Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH“ (= Büro Löffler) stellt dem Erzbistum und seinen Einrichtungen sowie den Kirchengemeinden Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Verfügung, und unterstützt diese dabei, ihre Verpflichtungen unter anderem aus dem Arbeitsschutzgesetz zu erfüllen.

Das Büro Löffler unterstützt die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Einrichtungsleitungen beispielsweise

- bei Begehungen,
- bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen / Betriebsanweisungen,
- bei der Durchführung von Unterweisungen,
- durch Aus- und Fortbildungen für Sicherheitsbeauftragte sowie Erst- und Brandschutzhelferinnen und -helfer,
- durch Vermittlung von Brandschutzbeauftragten und -sachverständigen, z. B. zur Erstellung von Brandschutzordnungen,
- bei der Organisation anderer Schulungen und
- durch das Zur-Verfügung-Stellen von Informationsmaterialien.



Kontakt: www.loeffler-asig.de oder
0761 / 3 87 85 0

Der Gesamteinsatz des Büros Löffler wird durch das Referat Arbeitsschutz der „Hauptabteilung 7 Personal-, Dienst- und Arbeitsrecht“ koordiniert.

Kontakt: www.ebfr.de/arbeitsschutz
www.loeffler-arbeitssicherheit.de



3 Arbeitsrechtliche Regelungen der KODA

Für die Vorgesetzten:

Sprechen Sie doch von sich aus auch das Thema Gesundheit im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch an oder machen Sie es in regelmäßigen Abständen in Dienstbesprechungen zum Thema.

Mitarbeitergespräch

Fühle ich mich wohl an meinem Arbeitsplatz?

Fühle ich mich überfordert oder unterfordert?

Ist mein Arbeitsplatz ergonomisch korrekt auf mich eingestellt?

Gibt es Veränderungsbedarf bezüglich der Arbeitsabläufe oder in der Arbeitsorganisation, die mir die Arbeit erheblich erleichtern würden?

Wenn Sie solche Fragen beschäftigen, sprechen Sie Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten an oder thematisieren Sie dies im jährlichen Gespräch.

Denn Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten, bei dem auch Maßnahmen zu den Themen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung erörtert werden.

Hierfür können Sie auch das jährlich stattfindende Zielvereinbarungsgespräch nutzen!

§ 7 Abs. 2 Satz 3 AVO

Fortbildung zum Thema Gesundheitsschutz | Gesundheitsförderung

Würde mir eine Fortbildung zur Stressbewältigung helfen, mit den alltäglichen beruflichen Herausforderungen besser umgehen zu können?

Sehe ich Bedarf, meine Arbeitsorganisation oder mein Zeitmanagement zu optimieren?

Zur Teilnahme an einer Fortbildung zu Themen des Gesundheitsschutzes/der Gesundheitsförderung gewährt der Dienstgeber – sofern er die Schulung als geeignet anerkennt und keine dienstlichen Interessen entgegen stehen – innerhalb eines Zeitraums von zwei Kalenderjahren zwei Tage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

Unabhängig davon hat der Dienstgeber die Möglichkeit, eine entsprechende Fortbildung anzuordnen, wenn er hierfür Bedarf sieht.

§ 34 Abs. 5a AVO

(Befristete) Teilzeitbeschäftigung

Sofern Sie nach einer längeren Krankheit oder bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht mehr einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen möchten oder können, besteht – sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen – die Möglichkeit, befristet oder auf Dauer Teilzeit zu arbeiten.

§ 14 Abs. 2 AVO; § 8 TzBfG; § 9a TzBfG

Fortbildungen zum Thema „Gesundheit“ gibt es viele – nutzen Sie doch mal eine davon!

Teilzeitbeschäftigung kann auch bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen den Verbleib im Beruf ermöglichen.

Teilen Sie Ihrem Dienstgeber mit, wenn Sie einen Grad der Behinderung von mindestens 30 anerkannt haben – es lohnt sich!

Bitte denken Sie hierbei auch an eine Kopie des Nachweises!

Ab dem 60. Lebensjahr dürfen Sie eine halbe Stunde weniger arbeiten – bei gleichbleibendem Gehalt.

Zusatzurlaub

Beschäftigte, deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 beträgt, erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen im Kalenderjahr. Sofern Sie Ihre Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage in der Woche verteilt haben, vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

§ 32a AVO in Verbindung mit § 23 AzUVO

Schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung von mindestens 50) haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr. Auch hier gilt: Sofern Sie Ihre Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage in der Woche verteilt haben, vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

§ 208 SGB IX

Für Lehrkräfte gelten andere Regelungen, die der besonderen Situation an Schulen geschuldet ist.

Arbeitszeitermäßigung bei Vollendung des 60. Lebensjahres

Bei Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde – ohne Minderung des Gehalts. Ein Antrag ist hierfür nicht erforderlich.

Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Für Lehrkräfte gelten andere Regelungen, die der besonderen Situation an Schulen geschuldet ist.

§ 8 Abs. 2 bzw. § 8a Abs. 2 AVO

Altersteilzeit

Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Der Dienstgeber stockt während der Altersteilzeit das Teilzeitentgelt um 20% auf und entrichtet zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung.

Altersteilzeit kann Familien stützen, indem z. B. Großeltern junge Familien entlasten.

Die Regelungen zur Altersteilzeit gelten bis zum 30. Juni 2021, wenn bis dorthin das Altersteilzeitarbeitsverhältnis begonnen wurde.

Anlage 7e zur AVO

Sabbatjahr

Bei einem Sabbatjahrmmodell wird für einen gewissen Zeitraum mit reduziertem Gehalt gearbeitet, um anschließend eine Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des reduzierten Entgelts zu erhalten.

Beispiel: Sie schließen eine Sabbatjahrvereinbarung über vier Jahre ab und erhalten während dieser Zeit 3/4 Ihres Entgelts. Drei Jahre arbeiten Sie in Vollzeit weiter, das vierte Jahr werden Sie komplett von der Arbeit freigestellt.

§ 8 Absatz 3a AVO

Sie wollen sich mal eine Auszeit gönnen? Dann kann eine Sabbatjahrvereinbarung eine interessante Variante sein.

Jobrad

Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg haben den Anspruch ein über den Dienstgeber geleastes Dienstfahrrad zur Nutzung (auch zur privaten Nutzung) überlassen zu bekommen. Hierzu ist eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber über eine Gehaltsumwandlung abzuschließen.

Anlage 3 c zur AVO



4

Leistungsträger beim Thema Gesundheit

Durch Prävention können
Sie Krankheiten vorbeugen!

Wichtige Leistungsträger beim Thema Gesundheit sind die Sozialversicherungsträger, allen voran die

Krankenkassen

Gesundheitsmaßnahmen

Krankenkassen bieten neben Leistungen im Krankheitsfall auch präventive Maßnahmen, Mutter-Kind-Kuren/Vater-Kind-Kuren oder Gesundheitsuntersuchungen an.

Fragen Sie für mögliche Angebote bei Ihrer Krankenkasse nach.

§ 20 SGB V

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Krankenkassen haben auch die Aufgabe, betriebliche Gesundheitsförderung zu betreiben.

Daher gibt es bei einigen Krankenkassen spezielle Ansprechpartner für den Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, die die Einrichtungen bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen.

§ 20a SGB V

Betriebliche Gesundheitsförderung – auch eine Aufgabe der Krankenkassen.

Deutsche Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bietet Präventions- und Rehabilitationsleistungen. „Prävention“ heißt so viel wie „Zuvorkommen“; „Rehabilitation“ bedeutet „wiederherstellen“. Die Leistungen der DRV sind daher zur Vorbeugung von gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz und zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit ausgelegt.

Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.

Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe

Die Weichen für den Erfolg einer Rehabilitation werden schon vor Beginn der eigentlichen Maßnahme gestellt. Weil Auskunft, Beratung und eine kompetente Einschätzung des Hilfebedarfs für die Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen von wesentlicher Bedeutung sind, hat der Gesetzgeber mit dem Bundesteilhabegesetz seit dem 01.01.2018 alle Rehabilitationsträger verpflichtet, Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe zu benennen. Ziel ist es, ein Informationsangebot für Leistungsberechtigte, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie andere Rehabilitationsträger zu schaffen. Dabei soll durch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Rehabilitationsträgern eine einheitliche und möglichst umfassende Auskunftserteilung durch einen Rehabilitationsträger sichergestellt werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) stellt ein bundesweites Online-Verzeichnis der Ansprechstellen zur Verfügung unter: **www.ansprechstellen.de**

§ 12 SGB IX

Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungsstellen

Ergänzend zur Beratung durch die Rehabilitationsträger wurden mit Einführung des Bundesteilhabegesetzes Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungsstellen (EUTB) eingerichtet. Dabei handelt es sich um ein niederschwelliges Beratungsangebot über alle Rehabilitations- und Teilhabeleistungen. Ziel ist die Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Menschen.

Die Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen arbeiten unabhängig von Trägern, die Leistungen erbringen und möchten den Klienten frühestmöglich Rat und Orientierung geben und dabei unterstützen, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen. Deshalb steht dieses Angebot bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung.

Kontaktadressen und Informationen zu allen Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen finden Sie unter: **www.teilhabeberatung.de**

§ 32 SGB IX

Für schwerbehinderte
und ihnen gleichgestellte
Menschen gibt es
zusätzlich spezielle
Ansprechpartner!

Auch der Dienstgeber
kann die Hilfe dieser Stellen
in Anspruch nehmen!
Bei finanziellen Leistungen
unbedingt vorher
mit dem Integrationsamt
Kontakt aufnehmen.

Integrationsämter

Die Integrationsämter erfüllen die Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht.

Folgende Hilfen werden durch die Integrationsämter angeboten:

- Beratung und Betreuung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen³ in allen Fragen des Arbeitslebens (z. B. bei Problemen am Arbeitsplatz oder bei persönlichen Schwierigkeiten, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken)
- Leistungen an Dienstgeber (z. B. finanzielle Leistungen zur Einrichtung behinderungsgerechter Arbeitsplätze; Beratung des Dienstgebers)
- Unterstützung des BEM-Teams sowie der Schwerbehindertenvertretung (z. B. durch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen; Beratung im Einzelfall; Hilfe bei der Lösung von Konflikten)

Das für Sie zuständige Integrationsamt finden Sie unter:
www.integrationsaemter.de

3 Schwerbehindert ist, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 anerkannt wurde. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden können Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Berufsgenossenschaften

Seminarangebote

Allgemein bekannt ist, dass nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit Leistungen zur medizinischen Rehabilitation von den Berufsgenossenschaften gewährt werden (im Bereich der Erzdiözese Freiburg sind das die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) sowie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)).

Aber wussten Sie auch, dass Berufsgenossenschaften für ihre Mitgliedsunternehmen zielgruppenspezifische Seminare zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anbieten?

Das Seminarangebot richtet sich dabei nicht nur an Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte oder Personen, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement organisieren, sondern beispielsweise auch an Führungskräfte oder Mitglieder von MAVen. Für die Teilnahme an den Seminaren entstehen keine zusätzlichen Kosten, weil diese bereits in den Mitgliedsbeiträgen zu den Berufsgenossenschaften enthalten sind. Auch werden die Reisekosten von den Berufsgenossenschaften erstattet.

Informationsmaterialien

Ferner bieten die Berufsgenossenschaften umfangreiche Informationsmaterialien (Broschüren, Flyer, Lernprogramme,...) zu einschlägigen Themen an.

Informieren Sie sich über **www.vbg.de** oder **www.bgw-online.de** über aktuelle Seminarangebote und Informationsmaterialien

Auch die Unfallversicherungsträger bieten bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz eine große Angebotspalette.



5

Hilfe bei Sucht

Eine Suchtberatung ist auch anonym über eine Online-Beratung möglich!

Sucht kommt nicht über Nacht. Eine Abhängigkeit entwickelt sich in der Regel über Jahre hinweg.

Dabei können die Suchtformen ganz unterschiedlich sein: Alkohol, illegale Drogen, Zigaretten, Internet-Angebote, Spielautomaten, um nur einige zu nennen.

Aber ab wann liegt eine Sucht vor? Was sind Anzeichen dafür?

Auf **www.caritas.de** unter dem Themenbereich „Hilfe und Beratung“ finden Sie viele hilfreiche Informationen zum Thema Sucht.

Ferner bietet die Caritas eine Online-Beratung an, bei der man anonym bleiben kann – gerade bei dieser sensiblen Thematik eine Erleichterung für mögliche Betroffene. Unter **www.caritas.de** können Sie zur Online-Beratung gelangen.

Der AGJ-Fachverband für Prävention und Rehabilitation in der Erzdiözese Freiburg verfügt ferner über ein flächendeckendes Netz an Beratungsstellen und Rehakliniken im gesamten Gebiet der Erzdiözese. Das Angebot reicht dabei von Information und Beratung zu allen Fragen zum Thema Konsum und Abhängigkeit über therapeutische Einzel- oder Gruppengespräche bis zur Vermittlung in stationäre und ambulante Reha sowie Durchführung der Nachsorge. Eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe finden Sie unter www.agj-freiburg.de unter dem Themenbereich „Suchthilfe/Suchtberatung“.

Die Sucht macht sich oft auch bei der Arbeit bemerkbar. Daher bietet die AGJ auch passgenaue Hilfen für Beschäftigte und Führungskräfte an; nur einige seien hiervon genannt:

- Grundsätzliche Informationen zum Thema Sucht und Arbeitswelt
- Beratung und Coaching von Führungskräften
- Qualifizierung im Blick auf Gesprächsführung der Führungskräfte und Mitarbeitervertretungen
- Seminare zur Suchtprävention
- Unterstützung bei der Erstellung und Umsetzung einer „Dienstvereinbarung Sucht“

Nähere Informationen erhalten Sie unter **www.agj-freiburg.de** unter dem Themenbereich „Suchthilfe/Sucht und Arbeitswelt“.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es eine Musterdienstvereinbarung Sucht gibt, welche zwischen der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber abgeschlossen werden kann. Diese finden Sie unter **www.ebfr.de/html/content/downloads3200.html**.



6

Hilfe bei Mobbing

Hilfe, ich werde gemobbt! An wen kann ich mich wenden?

Mobbing zerstört nicht nur die Motivation am Arbeitsplatz, sondern verursacht Stress und macht krank. Im schlimmsten Fall kann dies sogar zur Bedrohung des Arbeitsplatzes führen. Dabei ist es nicht erheblich, ob die Bedrohung real existiert oder nur gefühlt wird. Betroffene Menschen verlieren ihre Gesundheit, ihre Lebensfreude und das Selbstwertgefühl.

Als Anlaufstelle für alle Menschen, die an ihrem Arbeitsplatz von Konflikten oder Mobbing betroffen sind, gibt es daher das Mobbing-Netzwerk Baden-Württemberg mit verschiedenen, regionalen Anlaufstellen. Hier erhalten Sie eine Erstberatung, die folgende Schritte umfasst:

- Raum zur Darstellung des Problems,
- eine erste Einschätzung der vorgetragenen Konfliktsituation,
- Hinweise für das weitere Vorgehen sowie
- auf Wunsch Adressen von regionalen Beratern, Therapeuten und anderen Experten.

Rufen Sie an unter: **0180 266 224 64**

Die aktuellen Erreichbarkeitszeiten sowie regionale Ansprechpartner sind zu erfahren unter: **www.konflikthotline-bw.de**

Für Betroffene aus dem Raum Freiburg – Südbaden bietet sich die Möglichkeit, eine direkte Beratung beim Mobbing Beratungstelefon zu erhalten. Dieses Angebot wird unterstützt von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB), der Evangelischen Landeskirche Baden (KDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Unter der Nummer **0761 292 800 99** können Sie eine direkt auf das Thema Mobbing zugeschnittene Beratung in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

www.mobbing-beratungstelefon.de



7 Fortbildungen in der Erzdiözese Freiburg

Zahlreiche Fortbildungsträger in der Erzdiözese Freiburg bieten Fortbildungen zum Thema Gesundheit/Gesundheitsschutz an.

Informieren Sie sich unter:

www.bwerk.de

Bildungswerk

Das Bildungswerk mit seinen regionalen Bildungszentren, aber auch zahlreiche örtliche Bildungswerke in den Kirchengemeinden bieten regelmäßig präventive Kurse für Körper, Geist, Gesundheit an.

Zum Teil werden die Kursgebühren von den Krankenkassen bezuschusst oder ganz übernommen. In Bezug auf die Kostenübernahme informieren Sie sich bei Ihrer Krankenkasse.

Nähere Angaben erhalten Sie über **www.bwerk.de**; informieren Sie sich auch bei Ihrem örtlichen Bildungswerk an Ihrem Wohnort bzw. bei Ihrer Kirchengemeinde.

Institut für Pastorale Bildung

Das Institut für Pastorale Bildung bietet auch ein sehr großes Fortbildungsangebot – nicht nur für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Da jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter mit ihrem bzw. seinem eigenen Verhalten Einfluss auf die eigene gesundheitliche Verfassung ausübt, gehören zum Grundprogramm der Fortbildungsangebote Themen wie Selbstmanagement, Spiritualität und Gesundheit, Klärung der eigenen beruflichen Rolle (gerade auch in Spannungsfeldern) sowie persönliche und geistliche Vergewisserung. Die Aufmerksamkeit für das eigene Befinden, Achtsamkeit und die Achtung von eigenen und fremden Grenzen sind Gestaltungsmerkmale, die auch bei solchen Fortbildungen eine Rolle spielen, die auf den ersten Blick gar nichts mit dem Thema Gesundheit zu tun haben.

Auch bietet das Institut für Pastorale Bildung spezielle **Führungskräfteschulungen** an, da dieser Personengruppe in der Gesundheitsförderung eine Schlüsselrolle zukommt. Die Führungskräfte prägen durch ihr Verhalten und ihre persönliche Praxis die Kultur in ihrem Verantwortungsbereich. Zugleich haben sie die Chance, die Verhältnisse und damit die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten.

Auch der Bereich „Supervision“ wird durch das Institut für Pastorale Bildung abgedeckt. Beispielsweise kann eine Teamentwicklung und -beratung mit Hilfe von Supervision als ganz spezifische Bildungsmaßnahme gesunde Arbeitsbedingungen fördern.

Fortbildungsangebote
abrufbar unter:

www.ipb-freiburg.de

Das IPB bietet auch
Führungskräfteschulungen an.

Unterstützung auch durch
Supervision möglich!

Beschäftigte in Kitas
finden Infos unter:
www.dicvfreiburg.caritas.de

Schulungsangebot der
DiAG-MAV abrufbar unter:
www.diag-mav-freiburg.de
Schulungsangebot des Heinrich
Pesch Hauses in Ludwigshafen
abrufbar unter:
www.heinrich-pesch-haus.de

Diözesan-Caritasverband

Für **Beschäftigte in Kindertagesstätten** bietet der Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg, Referat Tageseinrichtungen für Kinder, spezielle Schulungen zum Thema Gesundheit an.

DiAG-MAV | Heinrich Pesch Haus

Auch für **MAV-Mitglieder** gibt es spezielle Schulungen zu dieser Thematik, die die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG) sowie das Heinrich Pesch Haus anbieten.

Veranstaltungen für Lehrkräfte

Für **Lehrkräfte** gibt es ein vielfältiges Fortbildungsangebot, zu dem an jeder Schule Informationen zugänglich sind.

Religionslehrkräfte erhalten diese auch von den zuständigen Schulkolleginnen und Schulkollegen (bei einem Einsatz an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen oder Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren) oder Kirchlich Beauftragten für Allgemeinbildende Gymnasien oder berufliche Schulen. Zudem wird gerne auf die folgenden Internetseiten verwiesen:

www.ebfr.de/bildung

www.irp-freiburg.de

Für **Beschäftigte der Schulstiftung** der Erzdiözese Freiburg besteht neben der staatlichen Lehrerfortbildung ein eigenes Fortbildungsangebot, so auch zur Arbeitssicherheit oder Gesundheitsprävention.

Grundsätzlich gilt:

Wer sich beruflich fortbildet (nicht nur zum Thema Gesundheit), qualifiziert sich und erschließt sich somit neue Handlungsmöglichkeiten – ein Baustein, um die eigene Selbstwirksamkeit (und damit eine wichtige Voraussetzung für die eigene Gesundheit) zu verbessern.

Beschäftigte der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg finden Fortbildungsangebote unter:

www.schulstiftung-freiburg.de





Beispiele aus der Praxis

8

Verrechnungsstelle Obrigheim:

Gesundheitsmanagement in Kitas

Personalausfall, Fachkräftemangel, steigende Anforderungen, schwierigere Kinder. „Keine optimalen Rahmenbedingungen für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Für uns als Geschäftsführung der Einrichtungen aber zugleich Herausforderung“, so der Leiter der Verrechnungsstelle Obrigheim, Klaus Muth. „Wie kann in diesem Spannungsfeld die einzelne Mitarbeiterin und der einzelne Mitarbeiter gut begleitet und geschützt werden? Wie gelingt es, nicht nur Krankheit zu vermeiden, sondern Gesundheit zu fördern?“

Ein gutes, motivierendes und nachhaltiges Gesundheitsmanagement muss neben Informationen zum Thema Gesundheit vor allem die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen schaffen. Dazu gehört neben sicheren und gesunden Arbeitsplätzen auch die gute Gestaltung der Rahmenbedingungen in den Einrichtungen. Dass wir in allen Einrichtungen Brandschutzhelfer*innen,

Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer*innen haben und diese regelmäßig fortbilden und ihre Arbeit durch den Ausschuss für Arbeitssicherheit begleiten ist für uns keine gesetzliche Aufgabe sondern eine Selbstverständlichkeit.

Gesunde Stühle für alle, Vertretungspools in allen Kirchengemeinden zum Ausgleich von kurzfristigen Personalausfällen sind weitere Maßnahmen, die nicht nur Zufriedenheit schaffen sondern auch die Mitarbeitenden entlasten. Dazu gehören auch Schulungen, die die Zusammenarbeit in den Einrichtungen fördern. So wird 2020 in jeder Einrichtung ein zusätzlicher Fortbildungstag zum Thema *Kommunikation und Zusammenarbeit* angeboten.

„Gute Führung ist für uns ebenfalls ein Element des Gesundheitsschutzes“, so Muth. „Daher sind gute Führungsstrukturen und qualifizierte und gut in ihrer Aufgabe begleitete Leitungen für uns ein ganz wichtiges Thema.“

Im Mittelpunkt stehen jedoch trotz dieser flankierenden Maßnahmen selbstverständlich alle Mitarbeitenden. „Die Mitarbeitenden mit in die Verantwortung nehmen ist uns deshalb wichtig“, so Sarah John, Kindergartengeschäftsführerin in der Verrechnungsstelle Obrigheim. „Deshalb sensibilisieren wir die Mitarbeitenden für das Thema und stärken deren Eigenverantwortung. Und wir beteiligen sie an allen unseren Maßnahmen.“ So können die Einrichtungen ihr Gesundheitsbudget selbst verwalten und in Gesundheitszirkeln der Kirchengemeinde Maßnahmen auch selbst planen. Und sie arbeiten auf der Ebene der Verrechnungsstelle in der Resonanzgruppe mit, in der wesentliche Kindergartenthemen - und dazu gehört selbstverständlich auch der Gesundheitsschutz – besprochen werden.

Ein weiteres zentrales Element des Gesundheitsschutzes und ein großer Arbeitsschwerpunkt in der Verrechnungsstelle sind die Oasentage als ganz persönliche Auszeit und Gesundheitstag. An den mittlerweile sechs Oasentagen nehmen jedes Jahr über 250 Mitarbeitende teil. Und die Nachfrage steigt. „Wir machen diese Arbeit gern“, so John, „weil wir hier die Basis für gesunde und zufriedene Mitarbeitende schaffen. Und uns auf diese Weise auch ein wenig für ihren Einsatz bedanken. Denn echte Wertschätzung ist ja auch ein Element von Gesundheitsschutz.“

Und selbstverständlich werden die Maßnahmen und Angebote regelmäßig evaluiert. „Dies ist die Basis, dass wir unsere Arbeit und unsere Angebote permanent weiter entwickeln können“, so Klaus Muth, der das ganze Engagement der Mitarbeitenden in der Verrechnungsstelle für den Gesundheitsschutz in den Einrichtungen so zusammenfasst: „Wir sind in Sachen Gesundheitsschutz auf dem richtigen Weg. Für uns als Dienstgebervertreter ist es wichtig, gute, auch finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu stärken. Auch wenn viel Arbeit in dem Thema steckt, hat sich der Einsatz gelohnt. In Sachen Gesundheitsmanagement wird es bei uns weitergehen. Wir sind sehr froh, dass auch die Kirchengemeinden, für die wir ja schließlich tätig sind, unsere Arbeit mittragen und die finanziellen Ressourcen bereitstellen.“



Erster Gesundheitstag in der Erzdiözese

Im Frühjahr 2019 fand der 1. Gesundheitstag für Mitarbeitenden der Erzbischöflichen Kurie und der Freiburger Dienststellen statt.

Unter dem Motto „Gesundheit geht uns alle an“ erwartete die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ansprechendes und abwechslungsreiches Programm mit Vorträgen, Workshops, Gesundheitschecks und vielen weiteren Möglichkeiten, etwas für sich und seine Gesundheit zu tun. Es bestand die Möglichkeit sich individuell über wichtige und interessante Dinge zu informieren und an Kursangeboten teilzunehmen.

Besonders gut besucht waren die aktive Minipause (durchgeführt von einem Hausmitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats), der Infostand der Firma Jobrad sowie die persönlichen Minichecks, die von der Betriebsärztin und einer Krankenkasse angeboten wurden. Das absolute Highlight war das „Smoothie Bike“, welches ebenfalls von der Krankenkasse bereitgestellt und von den Auszubildenden mit entsprechenden Zutaten versorgt wurde.

Die Resonanzen waren durchweg positiv. Die Mitveranstalter berichteten alle über eine ausgezeichnete Organisation und ein sehr hohes Interesse der Mitarbeitenden. Nach Einschätzung nahmen über den Tag verteilt fast 200 Kolleginnen und Kollegen das Angebot wahr.



Betriebliche Möglichkeiten vor Ort

9

Wie bereits im Vorwort der Vorsitzenden der KODA erwähnt, hat jeder seinen Teil zur Gesundheitsförderung beizutragen.

Für Vorgesetzte könnte das konkret bedeuten:

- Bringen Sie in Ihrem Verhalten Wertschätzung gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausdruck.
- Geben Sie klare (Arbeits-)Aufträge u. sorgen Sie für klare Absprachen.
- Geben Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückmeldung über ihre Arbeitsergebnisse.
- Sorgen Sie für einen guten Informationsfluss innerhalb Ihres Verantwortungsbereichs – informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter als nicht-informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen; diese sind oft die fachlichen Experten.

Nutzen Sie die vielfältigen Angebote für Führungskräfte!

- Legen Sie Entscheidungen und ihre Gründe offen – selbst „negative“ Entscheidungen können besser akzeptiert werden, wenn die Gründe hierfür transparent gemacht wurden.
- Delegieren Sie – soweit möglich – Verantwortung und räumen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendige Freiheit und Eigenständigkeit ein.
- Machen Sie die Wichtigkeit der Arbeit jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters für die gesamte Organisation deutlich.
- Gibt es schwelende Konflikte in Ihrem Verantwortungsbereich? Gehen Sie diese konstruktiv an.
- Sorgen Sie bei längerem Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters für eine angemessene Verteilung der zu vertretenden Arbeit.

Sofern eine Krankheit bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eingetreten ist, sorgen Sie für eine gute Wiedereingliederung.

- Führen Sie ein Begrüßungs-/Rückkehrgespräch.
- Erfragen Sie, ob und wenn ja wie Sie die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter unterstützen können (z. B. durch Veränderung in der Arbeitsorganisation, in der Arbeitsergonomie, ...).
- Suchen Sie gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.
- Bieten Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, das Betriebliche Eingliederungsmanagement an.

Nutzen Sie das Thema
für eine Mitarbeiter-
versammlung!

Für Mitarbeitervertretungen könnte Gesundheitsförderung konkret bedeuten:

- Weisen Sie im Arbeitsschutzausschuss in Zusammenarbeit mit der oder dem Sicherheitsbeauftragten auf Gefahrenquellen in der Einrichtung hin und machen Sie Vorschläge für Verbesserungen.
- Geben Sie dem Dienstgeber gemäß § 26 Abs. 3 MAVO Anregungen für Verbesserungen.

- Setzen Sie sich nach § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung ein. Diese Aufgabe können Sie im Arbeitsschutzausschuss wahrnehmen.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, dem Dienstgeber im Rahmen Ihres Antragsrechts gem. § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Vorschläge zur Umsetzung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterbreiten, denn Sie sind in der Praxis vor Ort. Auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung ist zulässig (§ 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO).
- Unterbreiten Sie dem Dienstgeber Vorschläge zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen und überlegen Sie gemeinsam, ob und inwiefern eine solche Maßnahme umgesetzt werden könnte. Auch hierfür können Sie den Arbeitsschutzausschuss als Gremium nutzen.
- Helfen Sie mit, Langzeiterkrankten eine gute Wiedereingliederung zu ermöglichen.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte Gesundheitsförderung konkret bedeuten:

- Legen Sie während der Arbeit systematische Kurzpausen ein.
- Thematisieren Sie Ihre Gesundheit im Zielvereinbarungsgespräch.
- Sofern Sie bei der Arbeit Ihre Gesundheit gefährdet sehen oder Sie etwas stört, thematisieren Sie dies bei Ihrer Vorgesetzten bzw. Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer MAV und überlegen Sie gemeinsam Lösungsmöglichkeiten.
- Sorgen Sie für ausreichend Erholung u. Entspannung in Ihrer Freizeit.
- Bewegen Sie sich – so bleiben Sie körperlich und geistig fit.
- Ernähren Sie sich gesund und vielseitig – Getreide, Gemüse und Obst kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.
- Jeder trägt seinen Teil zur Gesundheitsförderung bei, in unterschiedlichen Rollen wird so eine gemeinsame Verantwortung wahrgenommen.

Die Broschüre stellt Angebote vor.
Nutzen Sie sie!



10

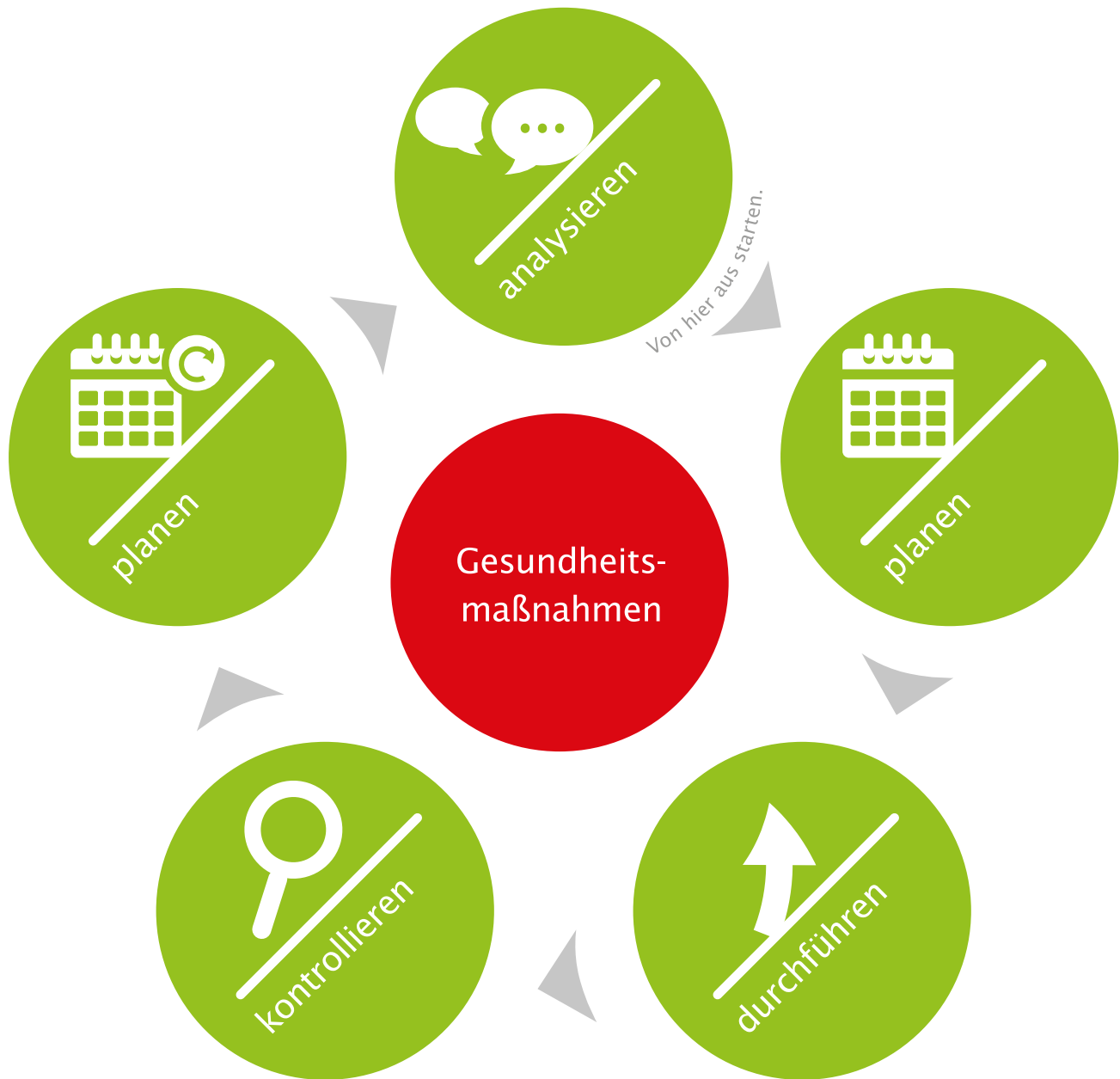
Die nächsten Schritte in Ihrer Einrichtung

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist dann effektiv, wenn es den Erfordernissen und Bedürfnissen vor Ort entspricht.

Bei Beachtung der nebenstehenden Schritte kann ein fortlaufender Gesundheitsprozess in den Einrichtungen gewährleistet werden!

Wo der Bedarf am größten ist oder wo Probleme liegen, wissen die Akteure vor Ort am besten:

1. Sprechen Sie in Ihrer Einrichtung ab, wie Sie das Thema Gesundheit konkret angehen können.
2. Verankern Sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrer Einrichtung: Bilden Sie einen kleinen Steuerkreis Gesundheit, der sich des Themas annimmt, der die Maßnahmen plant und nach der Durchführung auch evaluiert.
3. Und: Vernetzen Sie sich mit anderen Einrichtungen! Auch die Bildung von einem Steuerkreis für mehrere Einrichtungen zusammen kann eine gute Möglichkeit sein.
4. Machen Sie sich über die Ausgangssituation Gedanken – wo drückt der Schuh beim Thema Gesundheit am meisten?
5. Planen Sie die Maßnahmen.
6. Führen Sie die Maßnahmen durch.
7. Kontrollieren Sie gemeinsam die Wirksamkeit der Maßnahmen und ziehen Sie daraus Schlüsse für weitere Maßnahmen.



Bitte beachten Sie, dass die Leistungen und damit verbundenen Bedingungen hier gekürzt dargestellt werden. Ausführlicher können Sie sich bezüglich der arbeitsrechtlichen Regelungen unter www.ebfr.de und unter www.diag-mav-freiburg.de sowie bezüglich der anderen Regelungen bei den jeweiligen Leistungsträgern informieren.

Herausgeber

Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg (Bistums-KODA Freiburg)

Redaktion

Urs Hagedorn, Rechtsberater der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Mirjam Hanselmann, Geschäftsführerin der Bistums-KODA | Stephan Schwär, Sprecher der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Andrea Voigt, Vertreterin der Dienstgeberseite der Bistums-KODA

Gestaltung

Referat Kommunikation,
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Druck

schwarz auf weiss, Freiburg

© 05/2020 Freiburg

Wer hilft weiter?

Für Fragen zu den gesetzlichen Regelungen wenden Sie sich an Ihre personalverwaltende Dienststelle (z. B. Ihre zuständige Verrechnungsstelle) oder das Büro für Arbeitssicherheit Löffler.

Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH

Herrenstraße 8
79098 Freiburg
0761 3 87 85 0
www.loeffler-asig.de

Für Fragen zu den arbeitsrechtlichen Regelungen steht Ihnen auch gerne Ihre personalverwaltende Dienststelle zur Verfügung!

Haben Sie als Mitglied der MAV Fragen, können Sie sich an die Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen (DiAG/MAV/KODA) wenden.

Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen

Carl-Kistner-Str. 51
79115 Freiburg
0761 457 542 20
geschaeftsstelle@diag-mav-freiburg.de

