

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	19
Allgemeines zum Arbeitsschutz	7	Krankenkassen	19
Fürsorgepflicht des Dienstgebers	8	Deutsche Rentenversicherung	21
Gefährdungsbeurteilung	8	Integrationsämter	25
Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	9	Berufsgenossenschaften	26
Betriebliche Ersthelfer	9	 5 Hilfe bei Sucht	28
Sicherheitsbeauftragte	10	 6 Hilfe bei Mobbing	30
Brandschutzhelfer	11	 7 Fortbildungen in der Erzdiözese Freiburg	32
Arbeitsschutzausschuss	11	Bildungswerk	32
Gefährdungsbeurteilung für Schwangere	12	Institut für pastorale Bildung	33
Individuelles Beschäftigungsverbot	12	Diözesan-Caritasverband	34
Eingeschränkte Beschäftigungszeiten	13	DiAG-MAV Heinrich Pesch Haus	34
Betriebliches Eingliederungsmanagement (Ansprechpartner)	13	Veranstaltungen für Lehrkräfte	35
 2 Organisationsstruktur in der Erzdiözese Freiburg	15	 8 Beispiele aus der Praxis	37
 3 Arbeitsrechtliche Regelungen der KODA	16	Verrechnungsstelle Obrigheim	37
Mitarbeitergespräch	16	Dekanat Lahr	39
Fortbildung zum Thema		 9 Betriebliche Möglichkeiten vor Ort	41
Gesundheitsschutz Gesundheitsförderung	17	Was können Sie als Vorgesetzte tun?	41
(Befristete) Teilzeitbeschäftigung	17	Was können Sie als Mitarbeitervertretungen tun?	42
Zusatzurlaub	18	Was können Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst für Ihre Gesundheit tun?	43
Arbeitszeitermäßigung bei Vollendung des 60. Lebensjahres	18	 10 Die nächsten Schritte in Ihrer Einrichtung	44
		Wer hilft weiter?	46



Dr. Gertrud Rapp



Stephan Schwär

Informationen für Beschäftigte¹ und Dienstgeber in der Erzdiözese Freiburg

Nach „Beruf & Familie“ halten Sie die zweite Broschüre der Bistums-KODA in Händen. Es ist wichtig, in unseren Einrichtungen Menschen nicht nur als „Beschäftigte“ wahrzunehmen, sondern sie ganz in den Blick zu nehmen mit ihren sozialen Beziehungen, ihren persönlichen Möglichkeiten, aber auch mit ihren Grenzen und Einschränkungen.

Diese Broschüre soll dabei helfen, diesen Prozess anzustoßen, auf dem Weg zu bleiben und nach noch besseren Lösungen zu suchen.

Uns geht es um ein Miteinander. Jede und jeder ist für Gesundheit verantwortlich, die eigene, die der Kolleginnen und Kollegen und die der Beschäftigten. Wir können gemeinsam Bedingungen schaffen, die Gesundheit fördern und Schäden vermeiden helfen. Dabei sind alle wichtig. Vermeintliche Kleinigkeiten können viel Erleichterung bringen, vor allem langfristig.

Wir wünschen Ihnen durch diese Broschüre viele Anregungen und vor allem konkrete Verbesserungen in Ihrem Arbeitsalltag.

Dr. Gertrud Rapp | Vorsitzende der Bistums-KODA Freiburg

Stephan Schwär | Stellv. Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg

¹ Für Beamte können abweichende Regelungen gelten.



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.

Jede Einrichtung wird auf sicherheitstechnische und gesundheitliche Beeinträchtigungen untersucht.

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

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.

§ 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

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.

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

Sicherheitsbeauftragte:
Ansprechpartner und
Unterstützer in Sachen
Arbeitsschutz

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

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.

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.

Im Kirchengemeindebereich erfolgt die Organisation der Durchführung der Arbeitsschutzausschusssitzungen durch die Verrechnungsstellen bzw. die Gesamtkirchengemeinden, sofern die Kindergartengeschäftsführung durch die Verrechnungsstellen/Gesamtkirchengemeinden erfolgt.

§ 11 ASiG

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

Ein wichtiges Gremium
in Sachen Arbeitsschutz:
der Arbeitsschutzaus-
schuss

Gesundheitsschutz ist gerade während der Schwangerschaft wichtig.

Gefährdungsbeurteilung für Schwangere

Bei einer Schwangerschaft hat der Dienstgeber den Arbeitsplatz der werdenden Mutter speziell zu überprüfen, damit eine Gefährdung ausgeschlossen ist. Hierzu ist vom Dienstgeber eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. 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 werdenden Mutter nicht bekannt ist, gilt er als nicht ausreichend; praktisch ergibt sich hieraus ein einstweiliges Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz nach § 4 Mutterschutzgesetz.

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

§ 2 MuSchG

Individuelles Beschäftigungsverbot

Auf ärztliches Attest ist ein individuelles Beschäftigungsverbot für werdende Mütter auszusprechen, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

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

§ 3 MuSchG

Eingeschränkte Beschäftigungszeiten

Werdende und stillende Mütter 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.

§ 8 MuSchG

Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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.

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

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.

§ 84 Absatz 2 SGB IX

Ansprechpartner beim BEM:

Die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation 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 regionalen Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation finden Sie unter: www.reha-servicestellen.de

Eine Übersicht über die Integrationsämter finden Sie unter: www.integrationsaemter.de

§§ 22, 23 sowie 101, 102 SGB IX

Die gemeinsame Servicestelle für Reha und die Integrationsämter können im BEM-Verfahren mit Rat und Tat zur Seite stehen.



Organisationsstruktur in der Erzdiözese Freiburg

2

Das Büro für Arbeitssicherheit Löffler ist unser Partner für den Arbeitsschutz und für die Arbeitssicherheit.

Sie erhalten dort praktische Materialien (z. B. Protokoll zur Gefährdungsbeurteilung), allgemeine Informationen zu einschlägigen Arbeitsschutzthemen sowie spezielle Hinweise, beispielsweise welche Betriebsärztin oder welcher Betriebsarzt bzw. welche Fachkraft für Arbeitssicherheit für Ihre Einrichtung zuständig ist.

All diese Informationen finden Sie auf der Homepage unter: www.loeffler-arbeitssicherheit.de oder telefonisch unter 0761 3 87 85 0





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 in Verbindung mit § 8 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!

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.

§ 125 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. 1 bzw. § 8a Abs. 1 AVO



Leistungsträger beim Thema Gesundheit

4

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

Krankenkassen

Präventive Gesundheitskurse

Dass die Krankenkassen Leistungen im Krankheitsfall erbringen, braucht an dieser Stelle nicht mehr erwähnt zu werden. Aber wussten Sie, dass die Krankenkassen vom Gesetzgeber angehalten sind, auch Leistungen zur Prävention vorzusehen?

Daher bieten die Krankenkassen entweder selbst verschiedene Präventionsprogramme an (z. B. in den Bereichen Bewegung, Stressprävention, Ernährung, ...) und/oder sie fördern entsprechende Kurse durch Zuschüsse.

Fragen Sie daher bei Ihrer Krankenkasse nach, inwiefern sie präventive Gesundheitsmaßnahmen unterstützt!

§ 20 SGB V

Durch Prävention können Sie Krankheiten vorbeugen!

Mutter-Kind-Kur/Vater-Kind-Kur

Die Mutter-Kind-Kur oder Vater-Kind-Kur ist eine Sonderform einer stationären Vorsorgemaßnahme für Mütter und Väter. Zielgruppe sind demnach alle, die in überwiegender Erziehungsverantwortung standen oder stehen, also ggf. auch Großeltern. Wenn eine Mutter-Kind-Kur/Vater-Kind-Kur beispielsweise notwendig ist, um Krankheiten zu verhindern oder deren Verschlimmerung zu vermeiden, kann ein Anspruch auf eine entsprechende Kur bestehen.

Für eine Beurteilung der medizinischen Notwendigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) werden typische gesundheitliche Beeinträchtigungen, die bei Eltern ein hohes Krankheitsrisiko bedingen, heran gezogen. Dies können beispielsweise ein Erschöpfungssyndrom, Unruhe- und Angstgefühle, Schlafstörungen und Mehrfachbelastungen durch Familie und Beruf sein.

Wichtiger Bestandteil einer Mutter-Kind-Kur oder Vater-Kind-Kur ist auch die Interaktion des Elternteils mit dem Kind oder den Kindern. Als therapeutische Ansätze sind Mutter- bzw. Vater-Kind-Interaktionsangebote, interaktive Sport- und Bewegungsangebote sowie Angebote zur Erziehungsberatung vorgesehen.

§ 24 SGB V

Gesundheitsuntersuchungen

Gesundheitsvorsorge für Schwangere

Früherkennung beginnt nicht erst im Säuglingsalter. Schon während der Schwangerschaft kann die werdende Mutter eine Vielzahl von Untersuchungen und Tests vornehmen lassen. Durch die Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft sollen mögliche Gefahren für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind abgewendet werden.

Check-up 35

Versicherte ab 35 Jahren können diesen Check-up alle zwei Jahre wahrnehmen. Ihr Arzt untersucht Sie auf Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie auf Störungen des Stoffwechsels, wie zum Beispiel Diabetes. Ein echter Pluspunkt für Ihre Gesundheit, denn je eher bei einer Erkrankung die Behandlung beginnt, desto besser sind die Behandlungsmöglichkeiten und Heilungschancen.

Vorsorgeuntersuchungen
können helfen, Krankheiten
frühzeitig zu erkennen.

Krebsvorsorge und Früherkennung

Krebs ist in Deutschland nach den Herz-Kreislaufkrankungen die zweithäufigste Todesursache. Das frühzeitige Erkennen vieler Tumore verbessert die Erfolgsaussichten, beziehungsweise die Möglichkeiten der Behandlung. Vorsorgeuntersuchungen sind für Frauen ab dem 20. Geburtstag und für Männer ab dem 45. Geburtstag vorgesehen.

Nähere Einzelheiten zu den genannten Gesundheitsuntersuchungen sind in Richtlinien geregelt; fragen Sie daher bei Ihrem Arzt oder Ihrer Krankenkasse nach!

§ 25 SGB V

Betriebliche Gesundheitsförderung

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.

Präventionsprogramme: „Betsi“ und „Balance Plus“

Steigende Anforderungen im Beruf, belastende Arbeitsumstände und Probleme im privaten Umfeld führen oftmals dazu, leichtere gesundheitliche Beschwerden zu verdrängen und erste Warnanzeichen des Körpers zu ignorieren. In der Folge kann dies zu ernsthaften Erkrankungen führen, die u. a. zum Rückgang des Leistungsvermögens und zu häufigen Arbeitsunfähigkeitszeiten am Arbeitsplatz führen können.

Zwei interessante Projekte der Deutschen Rentenversicherung:

Betsi = „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“

Balance Plus =
kombinierte Präventionsleistung bei psychosozialen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz

Die Deutsche Rentenversicherung hat deshalb verschiedene Präventionsprogramme entwickelt, die das Ziel haben, gesundheitsbewusste Lebens- und Arbeitsstrategien zu vermitteln und nachhaltig zu fördern.

Die Programme richten sich an Beschäftigte mit orthopädischen Leiden oder Gewichtsproblemen oder an Beschäftigte, die sich durch Stressbelastungen überfordert fühlen.

Alle Programme werden in Gruppen durchgeführt und sind längerfristige Maßnahmen, die sich aus verschiedenen stationären, ganztägigen und berufsbegleitenden Modulen zusammensetzen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von den kompetenten, erfahrenen Teams der Rehazentren der Deutschen Rentenversicherung oder entsprechend zertifizierten Rehaeinrichtungen betreut. Durch diese lange Betreuungszeit können die nötigen gesundheitsfördernden Verhaltensänderungen bestmöglich im Alltag und im Berufsleben umgesetzt werden und zu einem gesundheitsbewussten Lebensstil beitragen. Die Kosten der jeweiligen Programme trägt weitestgehend die Deutsche Rentenversicherung.

Bitte wenden Sie sich zu den Umsetzungsmöglichkeiten und bei allen weiteren Fragen an den verantwortlichen Firmenberater der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg. Ihren regionalen Ansprechpartner erfahren Sie über die kostenlose Service-Hotline **0800 1000 453** oder unter **www.deutsche-rentenversicherung-bw.de**

Dieses Angebot sollte von Dienstgebern beantragt werden.

§ 3 SGB IX i.V.m. § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI

Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation:

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 Menschen² von wesentlicher Bedeutung sind, wurden in allen Landkreisen und kreisfreien Städten Gemeinsame Servicestellen eingerichtet, die jedem Rat- und Hilfesuchenden in allen Fragen der Rehabilitation und Teilhabe als Anlaufstelle zur Verfügung stehen.

Mit den Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation wurde das bereits seit Jahren bestehende umfangreiche Beratungsangebot der Rehabilitationsträger um ein trägerübergreifendes Angebot ergänzt. Die Reha-Servicestellen sind zwar organisatorisch immer bei einem bestimmten Rehabilitationsträger (z. B. gesetzliche Krankenkassen oder gesetzliche Rentenversicherungsträger) angesiedelt. Durch Bildung regionaler Beratungsteams stehen jedoch jeder Gemeinsamen Servicestelle jederzeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Rehabilitationsträger für Rückfragen zur Verfügung. Grundsatz ist, dass keine Betroffene und kein Betroffener an eine andere Stelle verwiesen wird, sondern in der Reha-Servicestelle umfassend, qualifiziert und zeitnah beraten wird.

In der Gemeinsamen Servicestelle erhalten die Ratsuchenden Auskünfte über die Zielsetzung, Zweckmäßigkeit und Erfolgsaussicht möglicher Leistungen zur Teilhabe.

Diese können beispielsweise sein:

- medizinische Rehabilitation, z. B. Kur
- berufliche Rehabilitation, z. B. Umschulung
- unterhaltssichernde Leistungen, z. B. Übergangsgeld, Haushaltshilfe oder Nachsorgeprogramme
- Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, z. B. betreutes Wohnen

Es wird der individuelle Hilfebedarf ermittelt und geklärt, welcher Rehabilitationsträger für die Leistungen zuständig ist. Sind Leistungen verschiedener Rehabilitationsträger angezeigt, koordiniert die Reha-Servicestelle die Zusammenarbeit dieser Träger. Außerdem helfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinsamen Servicestelle bei der Antragstellung und Weiterleitung von Anträgen an den zuständigen Rehabilitationsträger und stehen den Betroffenen bis zur Leistungserbringung unterstützend zur Seite.

Ihr Lotse im Reha-Recht:
die Gemeinsame Servicestelle

Klassische Leistungen der Deutschen Rentenversicherung:
Kur, Umschulung und Haushaltshilfe

² Behindert sind Menschen, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Selbstverständlich können behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen und ihre jeweiligen Vertrauenspersonen auch weiterhin das bestehende Beratungsangebot der einzelnen Rehabilitationsträger nutzen.

Sofern den Betroffenen bereits bekannt ist, welcher Rehabilitationsträger für sie zuständig ist, sollten Sie sich – wie bisher auch – direkt an diese Stelle wenden.

Auch Dienstgeber, MAVen, Schwerbehindertenvertreter oder Betriebsärzte können sich an die Gemeinsame Servicestelle wenden, um Informationen über Leistungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten zu können.

Eine Übersicht über die regionalen Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation finden Sie unter: www.reha-servicestellen.de

§§ 22, 23 SGB IX

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.

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.

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

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.

An dieser Stelle nur ein kleiner Auszug aus dem Seminarangebot der beiden Berufsgenossenschaften:

Die **BGW** bietet derzeit beispielsweise folgende Seminare an:

- „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen“
- „Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine gewinnbringende Führungsaufgabe“
- „Betriebliches Konfliktmanagement und Prävention von Mobbing“

Die **VBG** hat derzeit beispielsweise folgende Seminare im Angebot:

- „Psychische Belastungen im Betrieb erkennen, erfassen und präventiv handeln“
- „Sicherer Einsatz von Ehrenamtlichen in Kirchen“
- „Einführung in den Arbeitsschutz für Vorstände und Verwaltungen in Kirchen“

Auch Lernprogramme sind über das Internet verfügbar, so z. B. das Lernprogramm der VBG „Wege weisen! Sicheres Arbeiten in der Kirche“.

Informationsmaterialien

Ferner bieten die Berufsgenossenschaften umfangreiches Informationsmaterial (Broschüren, Flyer, ...) zu einschlägigen Gesundheitsthemen an.

Auch diesbezüglich sollen nur ein paar Beispiele herausgegriffen werden:

- „BGW kompakt – Kinderbetreuung“ (Angebote, Informationen, Leistungen für Unternehmer in Kindertagesstätten)
- „Ratgeber Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGW)
- „Diagnose Stress“ (BGW)
- „Aktiv Ressourcen nutzen – Vom richtigen Umgang mit Stress“ (VBG).

Nähere Informationen erhalten Sie unter www.bgw-online.de oder www.vbg.de



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“.



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** (Di, Do 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr) 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, von denen wir an dieser Stelle leider nur beispielhaft einige nennen können:

Bildungswerk

Das Bildungswerk mit seinen regionalen Bildungszentren, aber auch zahlreiche örtliche Bildungswerke in den Kirchengemeinden bieten regelmäßig präventive Kurse für Körper, Geist, Gesundheit an. Dabei handelt es sich beispielsweise um folgende Kurse:

- Beweglich und locker mit Feldenkrais
- (Medizinisches) Qi Gong
- Yoga, Atem und Entspannung
- Pilates

- Achtsames Wirbelsäulen-Training
- Autogenes Training oder
- Stressbewältigung und Entspannung im Alltag.

Zum Teil werden die Kursgebühren von den Krankenkassen bezuschusst oder ganz übernommen (siehe Abschnitt Krankenkasse – präventive Gesundheitskurse).

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.

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

Als Kurse speziell für Führungskräfte seien an dieser Stelle exemplarisch genannt: Seminare zu Zielvereinbarungsgesprächen oder zu Themen wie „Schwierige Personalgespräche führen“, „Entscheidungen treffen“, die Sorge für geklärte Arbeitsziele und -bedingungen sowie wertschätzende Führung.

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.

Diözesan-Caritasverband

Für **Beschäftigte in Kindertagesstätten** bietet der Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg, Referat Tageseinrichtungen für Kinder, spezielle Schulungen zum Thema Gesundheit an; an dieser Stelle seien auch nur einige genannt:

- „Froh zu sein bedarf es wenig ...“ oder: das Geheimnis, ein glücklicher Mensch zu sein.
- Stressbewältigung durch gesundes Selbst-Management
- 50 plus – Chancen und Strategien im täglichen Arbeitsleben

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:

- **Angebote der DiAG (beispielhaft):**
 - Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilung
 - BEM und Integrationsvereinbarung
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Angebote des HPH (beispielhaft):**

- Mobbing – (k)ein Thema
- BEM
- Stress und Burnout: Hilfe bei uns brennt es!

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 Schuldekaninnen und Schuldekanen (bei einem Einsatz an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen oder Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren) oder Kirchlich Beauftragten für die allgemein bildenden Gymnasien oder Beruflichen Schulen. Zudem wird gerne auf die folgenden Internet-Seiten verwiesen:

www.ebfr.de/bildung

www.irp-freiburg.de

www.irp-freiburg.de/newsletter

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.

Schulungsangebot des Heinrich
Pesch Hauses in Ludwigshafen
abrufbar unter:

www.heinrich-pesch-haus.de

Beschäftigte der Schulstiftung
der Erzdiözese Freiburg finden
Fortbildungsangebote unter:

www.schulstiftung-freiburg.de



Erste Beispiele in 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 auch einen allgemein geltenden Handlungsrahmen für einen gelingenden Gesundheitsschutz in den Einrichtungen schaffen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Initiative für geeignete Maßnahmen mit übernehmen, so Muth.

Aus dieser Vision entstand 2011 ein zunächst auf vier Jahre angelegtes Gesundheitsmanagement für 50 Kindertageseinrichtungen, das die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen verbessern soll.

Folgende Ziele wurden in dieser Zeit verfolgt:

- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Gesundheit und Stärkung der Eigenverantwortung
- Information der Dienstgeber
- Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Einrichtungen
- Förderung der Eigeninitiative in den Einrichtungen

Diese Ziele sollten zum einen durch eine Intensivierung der gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtungen des Dienstgebers erreicht werden. Hierzu wurden folgende Maßnahmen initiiert:

- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in Zusammenarbeit mit dem Büro für Arbeitssicherheit Löffler
- Bildung eines gemeinsamen Arbeitsschutzausschusses für die Kirchengemeinden
- Benennung und Schulung von Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfern und Brandschutzhelfern

Zum anderen wurden Maßnahmen ergriffen, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen und sozusagen die „Kür“ beim Thema Gesundheit ausmachen:

- Führungskräftefortbildungen und Coaching für Kindergartenleitungen
- Teamentwicklungsseminare
- verschiedenste Aktionen wie „Gesunde Stühle für alle“ oder „Oasentage für Erzieherinnen und Erzieher“
- Organisation von Gesundheitstagen und einer Gesundheitsmesse
- Platzierung des Themas Gesundheit bei den Haushaltsberatungen der Kirchengemeinden sowie Bereitstellung eines hierfür bestimmten Budgets

- Vernetzung der Einrichtungen, Angebot von Workshops, Bildung von Gesundheitszirkeln
- regelmäßiges Ansprechen des Themas Gesundheit in den Dienstbesprechungen sowie in den Zielvereinbarungsgesprächen
- Einstellung von Vertretungskräften und Springern, um bei Krankheitsfällen flexibel reagieren zu können
- Zur Evaluation der Maßnahmen wurden als ein Baustein regelmäßig Zufriedenheitsumfragen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt.

Das Fazit von Klaus Muth:

„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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Es war ein großes Projekt. Der Einsatz hat sich allerdings gelohnt. In Sachen Gesundheitsmanagement wird es bei uns weitergehen.“

Dekanat Lahr:

Gesundheitsmanagement gemeinsam mit der Caritas

„Das Gesundheitsmanagement soll für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dekanat Lahr zur Verfügung stehen und zwar unabhängig von der rechtlichen Anstellungsträgerschaft.“, erklärt Dekan Markus Erhart die Idee des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. D. h. es gibt nicht je ein eigenes Gesundheitsmanagement für die Kindergärten, für die Pastoral, für die Sozialstationen, für die Caritas oder für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung, sondern ein gemeinsames für alle.

Dies ermöglicht zum einen die ausreichende „Masse“ (finanziell und logistisch), um auch vielfältige Angebote ermöglichen zu können, zum anderen – quasi als Nebeneffekt – auch eine menschliche Vernetzung und Gemeinschaftserfahrung der gesamten kirchlichen Mitarbeiterschaft.

Grund für die Einrichtung des Gesundheitsmanagements war primär der Präventionsgedanke für die Beschäftigten. Durch Gesundheitsprävention kann gesundheitlichen Beschwerden und in vielen Fällen damit einhergehend auch Fehltagen bis hin zu Frühverrentungen vorgebeugt werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Einführung des Gesundheitsmanagements war die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität; denn schon jetzt bereitet den Arbeitgebern der Fachkräftemangel bei der Besetzung von offenen Stellen im Bereich der Kindertagesstätten und Altenhilfe Sorgen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann hierbei ein Anreiz sein, sich für diesen Arbeitsplatz zu entscheiden.

Die Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind ganzheitlich und betreffen sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit. Derzeit wird daher z. B. die Mitgliedschaft in einem Fitnesszentrum bezuschusst, es werden aber auch „Inhouse-Kurse“ angeboten, um insbesondere in den Häusern der Altenhilfe schichtnahe Kurse anbieten zu können. Auch gibt es das Angebot der physiologischen Einzelberatung. Wichtig ist auch eine enge Verknüpfung mit spirituellen und psychologischen Angeboten, da bekanntlich „innere Verspannungen“ auch ursächlich für äußere Verspannungen sein können. So bietet die Psychologische Beratungsstelle für Ehe-, Familie- und Lebensfragen Ortenau stetige Beratungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der katholischen Kirche an wie beispielsweise:

- Orientierungsgespräche, um die berufliche oder private Situation in Ruhe betrachten zu können und durch neue Sichtweisen zu Lösungsmöglichkeiten zu gelangen
- Begleitung in Krisenzeiten
- Führungskräfteunterstützung

„Gesundheit ist mehr als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder körperlichen Beschwerden“, stellt Dekan Erhart den spezifisch kirchlichen Ansatz für das Lahrer Gesundheitsmanagement heraus. „Es gilt, somatische, geistige und spirituelle Aspekte zusammen zu sehen. Die moderne Aufteilung in Körper, Geist und Seele zählt zu den Ursachen, die die Menschen heute krank werden lassen. Dem wollen wir mit unserem Ansatz ein Stück weit entgegenwirken.“



Betriebliche Möglichkeiten vor Ort

9

Was können Sie als Vorgesetzte tun?

Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist insbesondere auch Ihre Aufgabe als Führungskraft.

Durch Ihr Führungsverhalten haben Sie großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Bringen Sie daher 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.

- 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.

Was können Sie als Mitarbeitervertretungen tun?

- 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).
- Weisen Sie im Arbeitsschutzausschuss in Zusammenarbeit mit der oder dem Sicherheitsbeauftragten auf Gefahrenquellen in der Einrichtung hin und machen Sie Vorschläge für Verbesserungen.
- 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.

Was können Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst für Ihre Gesundheit tun?

- Legen Sie während der Arbeit systematische Kurzpausen ein.
- 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.

Nehmen Sie ausreichend Flüssigkeit zu sich – 1,5 Liter am Tag sind das Minimum.



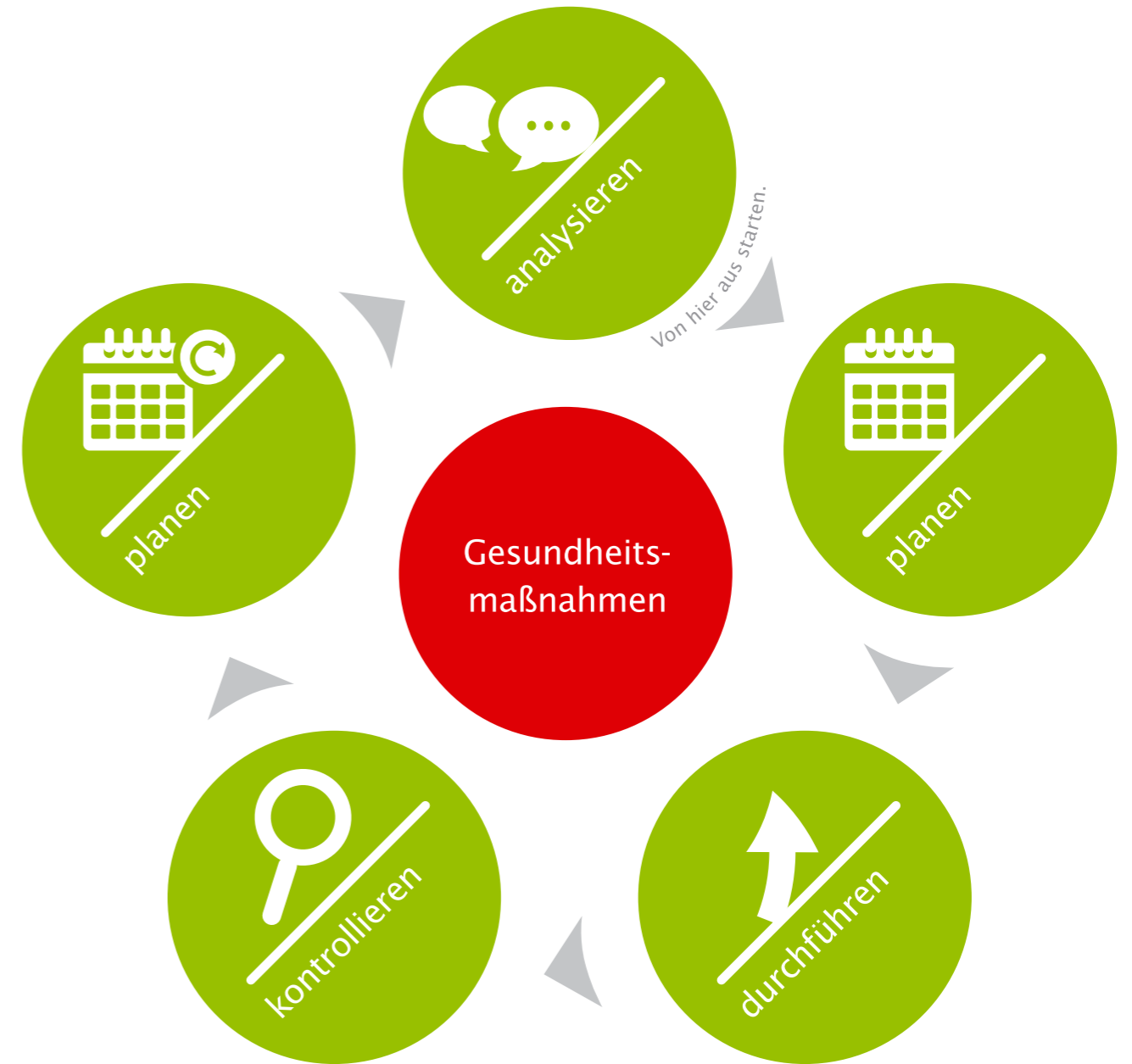
10 Die nächsten Schritte in Ihrer Einrichtung

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 dem Thema 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 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

Christa Bub, Vertreterin der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Urs Hagedorn, Rechtsberater der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Mirjam Hanselmann, Geschäftsführerin der Bistums-KODA

Gestaltung

Astrid Horvath, Stabsstelle Kommunikation, Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Druck

schwarz auf weiss, Freiburg

© 03/2016 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.

Büro für Arbeitssicherheit Löffler

Herrenstraße 8

79098 Freiburg

0761 3 87 85 0

www.loeffler-arbeitssicherheit.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

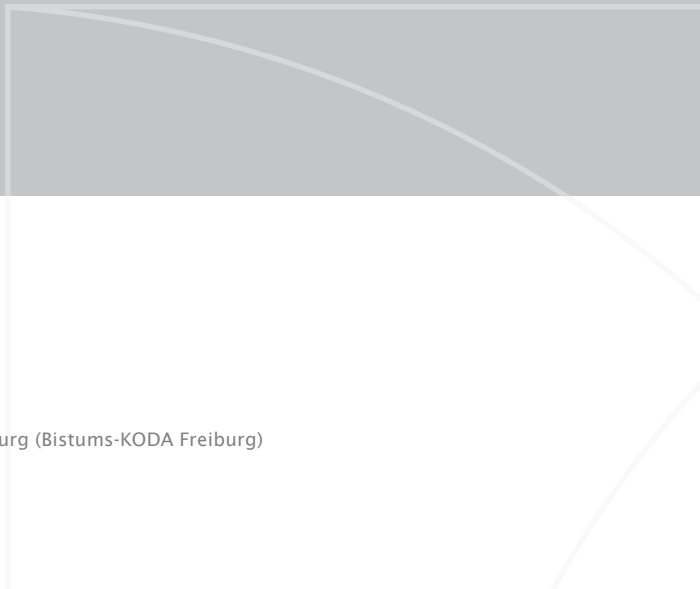
Carl-Kistner-Str. 51

79115 Freiburg

0761 457 542 20

geschaeftsstelle@diag-mav-freiburg.de

Derzeit steht ein Konzept für ein diözesanweites Betriebliches Gesundheitsmanagement noch aus. Sofern Sie in Ihren Einrichtungen zum jetzigen Zeitpunkt aber schon ein über die gesetzlichen Verpflichtungen und arbeitsrechtlichen Regelungen hinausgehendes Gesundheitsmanagement initiieren möchten, setzen Sie sich in Ihren Einrichtungen zusammen, bilden Sie einen Steuerkreis und vernetzen Sie sich untereinander!



Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg (Bistums-KODA Freiburg)
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg | Tel. 0761 2188 361 | koda@ordinariat-freiburg.de