



Mitarbeitervertretung
des Evangelischen Dekanats
Ingelheim-Oppenheim

Newsletter Juni 2022

1. Besinnliches
2. Die Mitarbeitervertretung
3. Wahl zur Schwerbehindertenvertretung
im Herbst 2022
4. Thema „Schwerbehinderung“
Wissenswertes für Mitarbeiter*innen
5. Informationen zum Thema „BEM“
6. Fragebogen

Liebe Kollegen*innen,

ihr haltet den aktuellen Newsletter der MAV Ingelheim-Oppenheim in Händen. Der Newsletter hat die Schwerpunkte: **Wahl einer Schwerbehindertenvertretung und Gesundheit am Arbeitsplatz**. Er ist randvoll mit Informationen zu diesem Thema.

Um einen Eindruck über eure konkrete Situation am Arbeitsplatz zu erhalten, benötigen wir eure Hilfe. Anbei erhaltet ihr einen Fragebogen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Mit diesen anonymen Daten können wir einen Überblick erhalten, der dann unser weiteres Handeln bestimmen wird.

Wir freuen uns sehr über einen Rücklauf bis zum 1. Oktober 2022. Der Fragebogen kann digital oder analog ausgefüllt werden. Für den digitalen Fragebogen ist auf der Dekanatshomepage unter MAV ein Link zu finden.

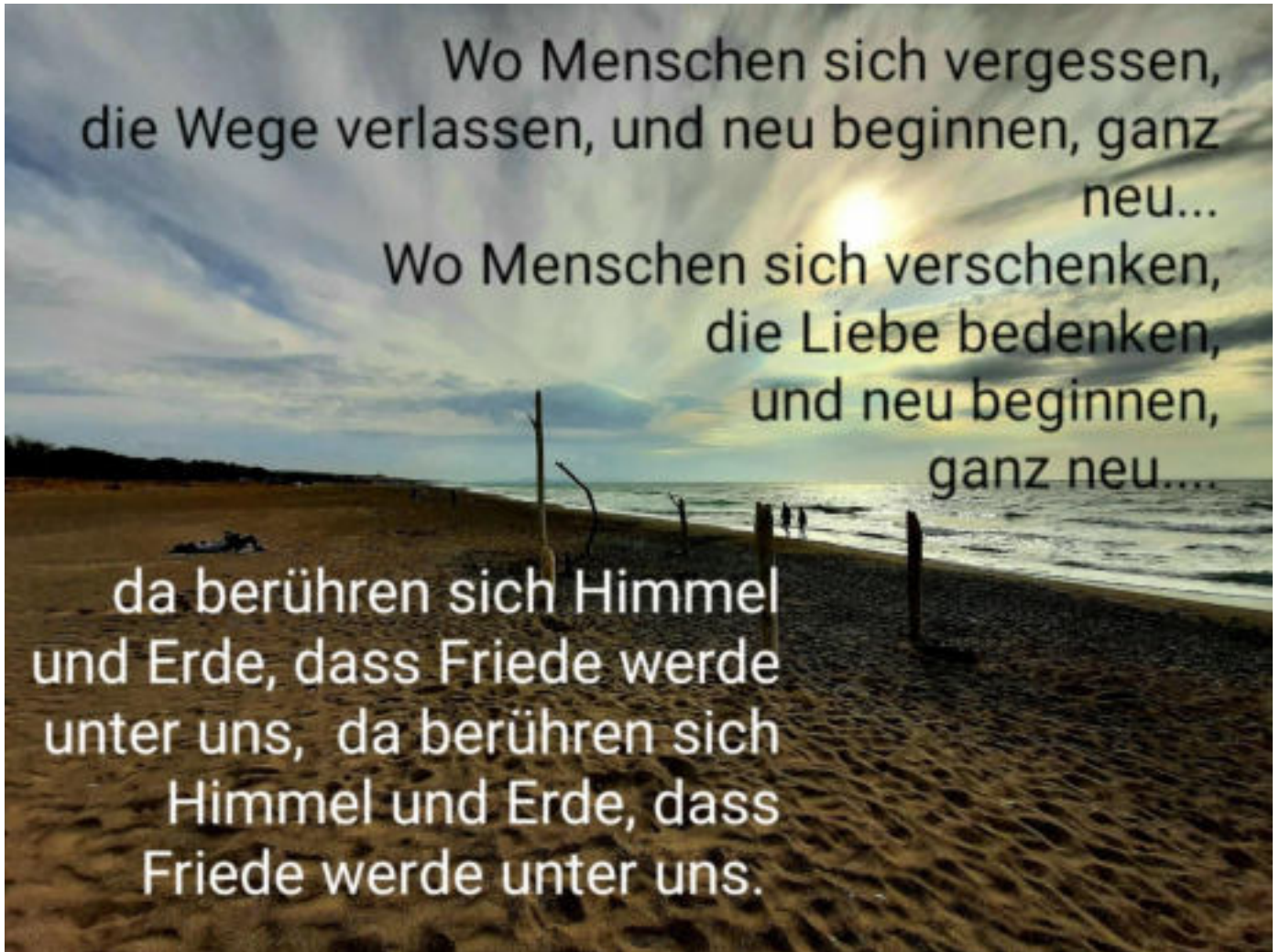
Falls Ihr Anregungen oder Ideen für die nächste Ausgabe haben solltet, meldet Euch bitte bei mir!

Jürgen Salewski

Vorsitzender der MAV des Evangelischen Dekanats Ingelheim-Oppenheim

1

Besinnliches



FRIEDENSTIFTER

Das Lied von Thomas Laubach und Christoph Lehmann beschreibt in schöner Weise Momente,
in denen sich immer wieder Himmel und Erde berühren.

IMMER, wenn wir uns selbst nicht so wichtig nehmen, wenn wir mehr geben anstatt nehmen,
wenn wir eine Verletzung nicht lange nachtragen, wenn wir vergeben können,
wenn wir einen Neubeginn wagen.....

Jeder hat seine eigenen Momente, wo sich Himmel und Erde berühren und dann Friede möglich ist.

Gott verspricht allen Friedenstiftern:

"SELIG SIND DIE FRIEDEN STIFTEN";

denn sie werden Gottes Kinder heißen."

2

Die Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung des evangelischen Dekanats Ingelheim-Oppenheim setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, die sich aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zusammengefunden haben. Sie ist auf vier Jahre von allen kirchlichen Mitarbeiter*innen aus den Kirchengemeinden und dem Dekanat gewählt worden. Zu den Mitarbeitenden zählen alle haupt- und nebenberuflich Angestellten sowie geringfügig Beschäftigte und Personen im Praktikum.

Unsere Aufgaben

Die MAV nimmt die Interessen aller kirchlichen Mitarbeiter*innen im Bereich des Dekanats wahr und vertritt deren Anliegen und Rechte gegenüber den Anstellungsträgern und Dienststellenleitungen. Wir stehen Euch bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite! Bei Fragen oder Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit Eurer beruflichen Tätigkeit entstehen, beraten wir Euch gerne.

Wir über uns

Die MAV trifft sich in der Regel jeden Montag von 9.00 bis 11.00 Uhr in der Dekanatsverwaltung in Nieder-Olm.

Unsere Rechte

Die MAV ist bei allen wichtigen Personalangelegenheiten zu hören, zu beteiligen und gegebenenfalls ist deren Genehmigung einzuholen. Sie hat das Recht zur Mitbestimmung und Mitwirkung und muss beim Anstellungsträger und den Dienststellenleitungen angehört werden. Zudem kann sie selbst aktiv werden und von ihrem Initiativ-, Kontroll- und Informationsrecht Gebrauch machen. Bei Fragen können alle Mitarbeitenden Rat und Auskunft telefonisch einholen, gerne vereinbaren wir auch zeitnah einen Gesprächstermin.

Kontakt:

Jürgen Salewski - MAV Vorsitzender
Am Hahnenbusch 14b
55268 Nieder-Olm

Telefon: 06136 92696-12

E-Mail: mav.dekanat.ingelheim-oppenheim@ekhn.de

oder

Jugendhaus Oppenheim

Telefon: 06133 4188

Die beiden neuen MAV-Mitglieder stellen sich vor:

Anke Hourticolon:

Mein Name ist Anke Hourticolon und ich bin 28 Jahre alt. Von Haus aus bin ich Sozialarbeiterin und arbeite seit 1,5 Jahren in der evangelischen Kindertagesstätte Regenbogen in Uelversheim. Für die Wahl in die MAV möchte ich mich nochmal bedanken und freue mich auf die neuen Aufgaben.

Heike Weber:

Hallo mein Name ist Heike Weber und ich bin von Euch auf der letzten Mitarbeitenden-Versammlung in die MAV gewählt worden. Dafür möchte ich mich nochmal ganz herzlich bedanken.

Ich bin bald 53 Jahre alt und arbeite bereits seit 27 Jahren im evangelischen Dekanat als Sozialarbeiterin im Jugendhaus Oppenheim. Ich bringe in die MAV insbesondere das Interesse an den Bereichen „Inklusion bzw. Gesundheit am Arbeitsplatz“ und „Nachhaltigkeit“ mit. Ich freue mich aber auch ganz allgemein darauf, mich für die Belange der Mitarbeitenden im Dekanat einsetzen zu können.

So können Sie die Mitglieder der MAV persönlich per Mail erreichen:

jutta.becker@ekhn.de

yvonne.beutel-zink@ekhn.de

volker.heuser@ekhn.de

anke.hourticolon@ekhn.de

daniel.mancas@ekhn.de

daniela.mueller@ekhn.de

juergen.salewski@ekhn.de

runkel.heidi.ingeborg@ekhn.de

heike.weber3@ekhn.de

3

Wahl zur Schwerbehinderten-Vertretung im Herbst 2022

Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen 2022

In diesem Jahr ist es wieder so weit: In den Betrieben und Dienststellen werden vom 1. Oktober bis zum 30. November 2022 die Schwerbehindertenvertretungen (SBVs) gewählt. Die SBV ist die betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen und Menschen, die von Behinderung bedroht sind. Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften eingehalten werden, beantragt Maßnahmen bei den zuständigen inner- und außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt beim Arbeitgeber auf deren Erledigung hin.

Im Dekanat Ingelheim–Oppenheim und in den Gemeinden und Einrichtungen werden wir in diesem Herbst zum ersten Mal eine Schwerbehindertenvertretung wählen können. Die Wahl ist auf den Träger einer Einrichtung bezogen und kann nicht durch das Dekanat für die Gemeinden wahrgenommen werden. Gerade sind wir in der Vorbereitung der Wahl und werden Euch alle wichtigen Informationen hierzu nach den Sommerferien zukommen lassen. Natürlich suchen wir auch noch Interessierte zur Kandidatur als Schwerbehindertenvertreter / Schwerbehindertenvertreterin.

Die Arbeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleg*innen ist eine sehr interessante und selbstverantwortete Aufgabe. Die Vertrauenspersonen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt. Es ist ein betriebliches Ehrenamt mit wichtigen und vielfältigen Inhalten. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels und der Zunahme von vor allem psychischen Erkrankungen hat man als SBV die Chance, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich mitzugestalten. Wo es keine SBV gibt, fehlt die Möglichkeit der Einflussnahme, wenn sich Arbeitsbedingungen für behinderte Beschäftigte verschlechtern.

Wichtige Fragen zur Wahl:

Wo wird gewählt?

In Betrieben und Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, werden eine Schwerbehindertenvertretung sowie ein oder mehrere Stellvertreter gewählt.

Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre statt: zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November.

Wer darf wählen und gewählt werden?

Wahlberechtigt sind alle im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Wählbar sind alle Beschäftigten, die auch in die MAV gewählt werden können. Vorausgesetzt,

- sie sind über 18 Jahre,
- nicht nur vorübergehend beschäftigt,
- seit sechs Monaten im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigt

Die Schwerbehindertenvertretung und stellvertretende Mitglieder müssen nicht selbst schwerbehindert sein.

Wie wird gewählt?

Die Wahl ist geheim und unmittelbar. Ins Amt gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Es gibt zwei Wahlverfahren: Im förmlichen Wahlverfahren wird zwingend gewählt, wenn es 50 oder mehr Wahlberechtigte gibt. Es kommt auch dann zum Zuge, wenn weniger als 50 Wahlberechtigte in räumlich weit voneinander entfernten Betriebsteilen oder Dienststellen beschäftigt werden. Ansonsten wird im vereinfachten Verfahren gewählt. Die gesetzlichen Voraussetzungen für das anzuwendende Wahlverfahren sollten sorgfältig geprüft werden, weil ein fehlerhaftes Wahlverfahren die Wahl anfechtbar macht. Es besteht kein „Wahlrecht“ zwischen beiden Wahlverfahren!

Welcher Schutz besteht?

Gewählte Bewerber haben einen erweiterten Kündigungsschutz wie Betriebs- und Personalräte. Für nicht gewählte Bewerber und Mitglieder des Wahlvorstands gilt dieser Schutz befristet bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Im öffentlichen Dienst kommt noch ein besonderer Versetzungs- und Abordnungsschutz hinzu, der mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses endet.

Wer trägt die Kosten?

Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten der Wahl. Dazu gehören Ausgaben für Schreibmaterial, Briefmarken, Stimmzettel, Wahlurne sowie notwendige Schulungen und Fahrtkosten. Außerdem darf der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht um die versäumte Arbeitszeit kürzen, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber muss den Wahlvorstand und den Wahlleiter bei ihrer Aufgabe unterstützen. Beispielsweise indem er alle Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung stellt, die für die Erstellung der Wählerliste benötigt werden. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber Raum für die Wahlaushänge und ein geeignetes Wahllokal zur Verfügung stellen

Wie viele Stellvertreter werden gewählt?

Mit der Vertrauensperson wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, empfehlenswert sind jedoch mehrere. Im vereinfachten Wahlverfahren wird ihre Anzahl auf der Wahlversammlung beschlossen. Im förmlichen Wahlverfahren beschließt der Wahlvorstand nach Erörterung mit der der MAV und dem Arbeitgeber, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind.

Was ist beim Datenschutz zu beachten?

Die Liste der Wahlberechtigten wird an einer oder an mehreren geeigneten Stellen im Betrieb zur Einsicht ausgelegt. Auslegung bedeutet aber nicht Aushang! Welche Daten in die Liste eingetragen werden dürfen, ergibt sich aus der Wahlordnung, der Grad der Behinderung gehört keinesfalls dazu.

4

Thema „Schwerbehinderung“ Wissenswertes für MitarbeiterInnen

Welche Vorteile gibt es bei einem Grad der Behinderung von 50?

Ein Schwerbehindertenausweis mit GdB 50 bringt verschiedene Vorteile und Vergünstigungen. Mit einer anerkannten Schwerbehinderung stehen Ihnen verschiedene Nachteilsausgleiche zu. Der Umfang der Vergünstigungen hängt dabei mitunter auch von den bestehenden Merkzeichen (Art der Behinderung) ab. Doch welche Vorteile hat ein Schwerbehindertenausweis mit GdB 50 ohne Merkzeichen?

Bei einem GdB von 50 besteht gemäß § 33b Einkommensteuergesetz (EstG) ein Steuerfreibetrag von 1.140 Euro. Zudem gilt für Arbeitsverhältnisse ein besonderer Kündigungsschutz, denn vor einer Entlassung muss das Integrationsamt angehört werden. Bei einem Grad der Behinderung von 50 besteht auch die Möglichkeit, für die Ausstattung des Arbeitsplatzes finanzielle Unterstützung zu beantragen und ggf. erhalten Arbeitgeber auch Lohnkostenzuschüsse. Darüber hinaus erhalten Sie bei einer 5-Tage-Woche 5 Tage Zusatzurlaub.

Außerdem gibt es mit GdB 50 Vorteile bei der Rente. So können Betroffene, die mindestens 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben und mindestens 65 Jahre alt sind, 2 Jahre früher in Rente gehen. Wollen Sie Abschlüsse in Kauf nehmen, ist ein Renteneintritt auch bereits 5 Jahre früher möglich. Alternativ dazu kann auch geprüft werden, ob bei 50 Grad Schwerbehinderung eine Erwerbsminderungsrente in Betracht zu ziehen ist. Ob ein entsprechender Anspruch besteht, hängt dabei vom Restleistungsvermögen ab.

Thema Gleichstellung GdB 50 – Was beachtet werden muss!

Schwerbehinderte Menschen profitieren von gewissen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt. In gewissen Fällen können Personen mit Behinderung den gleichen Status erhalten, auch wenn sie über einen Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 verfügen.

Das Wichtigste zum Gleichstellungsantrag kurz und knapp zusammengefasst

Was bewirkt ein Gleichstellungsantrag?

Mit dem Gleichstellungsantrag erhalten Menschen mit Behinderung den gleichen Status wie schwerbehinderte Personen und profitieren von speziellen Vorteilen auf dem Arbeitsmarkt.

Welche Vorzüge entstehen bei einer Bewilligung?

Zu den Vorteilen gehören unter anderem ein besonderer Kündigungsschutz sowie Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber.

Wie und wo muss ich den Antrag stellen?

Sie können den Antrag formlos – mündlich, schriftlich oder telefonisch – bei der zuständigen Agentur für Arbeit stellen. Dort wird dann für den Gleichstellungsantrag ein bestimmtes Formular ausgefüllt, in welchem die entscheidenden Sachverhalte festgehalten werden.

Welche Vorteile bringt es, die Gleichstellung zu beantragen?

Laut § 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) gelten Menschen als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Schwerbehinderte genießen auf dem Arbeitsmarkt gewisse Vorteile. Von diesen können auch Menschen mit Behinderung, die nicht als schwerbehindert eingestuft werden, profitieren. Um dies zu erreichen, muss der sogenannte Gleichstellungsantrag gestellt werden.

Dieser erlaubt es, dass behinderte Menschen mit Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Sie haben dann folgende Vorteile:

- Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können einen Gleichstellungsantrag stellen.
- Besserer Kündigungsschutz.
- Arbeitgeber erhalten spezielle Anreize, beispielsweise Lohnkostenzuschüsse, wenn sie schwerbehinderte Menschen einstellen.
- Betreuung durch Fachdienste Hilfen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes, welcher an die besonderen Bedürfnisse angepasst werden

Interessante Links zum Thema Schwerbehinderung:

<https://www.familienratgeber.de/schwerbehinderung/nachteilsausgleiche/nachteilsausgleiche.php>

<https://www.arbeitslosenselbsthilfe.org/gleichstellungsantrag/>

5

Informationen zum Thema BEM

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wurde im Jahr 2004 eingeführt und seitdem auch rechtlich gestaltet. Ein BEM-Gespräch kann nach einer längeren Krankheit (Fehltage) eines Arbeitnehmers durchgeführt werden. Sinn und Zweck dieses Gesprächs ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Betroffenen so lange als möglich zu erhalten. Das BEM-Gespräch hat daher einen positiven Hintergrund, da es grundsätzlich der Erhaltung des gefährdeten Arbeitsplatzes dient.

Ist die Durchführung eines BEM-Gesprächs Pflicht?

Entstehen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Probleme, so hat der Arbeitgeber alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um diese Probleme auszuräumen. Dies ist vor allem auch dann der Fall, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. In solchen Fällen wird der Arbeitgeber nach § 167 SGB IX dazu verpflichtet, ein BEM-Gespräch anzuregen.

Ob ein solches Gespräch tatsächlich stattfindet, hängt jedoch von der Zustimmung des Arbeitnehmers ab. Diesem steht es frei, das Gesprächsangebot anzunehmen oder auszuschlagen.

Auch nach einer Einwilligung steht es dem Arbeitnehmer frei, selbst ein bereits begonnenes Gespräch zu verlassen. Er kann solche Maßnahmen also jederzeit aus freien Stücken ablehnen

oder abbrechen. Gründe hierfür müssen nicht angegeben werden.

Zudem darf der Arbeitnehmer bei einer Ablehnung nicht sanktioniert werden.

Wer ist an einem BEM-Gespräch beteiligt?

An einem BEM-Gespräch ist neben dem Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer auch die Teilnahme der Arbeitnehmervertretung (MAV) und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung gesetzlich vorgeschrieben.

Soweit es im konkreten Fall sinnvoll ist, können zudem Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden, um von deren Fachwissen zu profitieren und dadurch eine praktikable Möglichkeit zu erarbeiten. Sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden auch die Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt an dem Gespräch beteiligt.

Des Weiteren kann der betroffene Beschäftigte zusätzlich eine Vertrauensperson seiner Wahl zu dem Gespräch hinzuziehen.

Was erwartet mich im BEM-Gespräch?

Im BEM-Gespräch werden zwei wesentliche Fragen gestellt, die entscheidend für das weitere Vorgehen sind:

1. Steht die Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsplatz im Zusammenhang?

2. Gibt es Möglichkeiten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und weitere Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen?

- Die erste Frage sollte wahrheitsgemäß bejaht werden, da andernfalls der Arbeitgeber nichts tun kann, um den Arbeitsplatz zu erhalten.
- Mögliche Maßnahmen zur Frage zwei sind etwa die Durchführung einer Wiedereingliederung, die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder die Ausstattung mit gesundheitsschonenden Arbeitsmaterialien.
- Fragen zur konkreten Krankengeschichte, zur konkreten Krankheitsursache oder sonstige gesundheitsbezogene Fragen durch den Arbeitgeber oder ggf. auch durch den Betriebsarzt sollten Arbeitnehmer hingegen nicht beantworten.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber im BEM-Gespräch?

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmer über den Sinn und Zweck des Gesprächs aufklären und ihm die hierüber erfassten Daten, welche in einer BEM-Akte angelegt werden, transparent darlegen. Alle am BEM Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. In die Personalakte wird das Angebot zum BEM-Verfahren, Ihr Einverständnis bzw. Ihre Ablehnung und ggf. der Maßnahmenplan aufgenommen. Verabredungen zum BEM sind vertraulich und werden daher in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte verwahrt.

Zudem muss der Arbeitgeber die Vorschläge, welche vom betroffenen Arbeitnehmer oder dem Betriebsrat unterbreitet werden, unvoreingenommen überprüfen. Lehnt er diese Vorschläge ab, muss er seine Entscheidung sachlich begründen.

Letztlich müssen Maßnahmen, auf die sich die Beteiligten im BEM-Gespräch geeinigt haben, auch tatsächlich umgesetzt werden.

Kommt es nach dem BEM Gespräch erneut zu einer langfristigen Erkrankung, die zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit als sechs Wochen führt, ist das BEM-Gespräch erneut durchzuführen.

Ist die Durchführung eines BEM-Gesprächs eine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung?

Nein, es ist keine Voraussetzung für eine Kündigung. Führt der Arbeitgeber das BEM-Gespräch nicht durch, erhält er dafür keine Sanktionen. Jedoch muss er im Kündigungsschutzverfahren darlegen und beweisen, dass die Kündigung auch bei der Durchführung eines BEM-Verfahrens unvermeidlich gewesen wäre. Hierfür gelten dann wesentlich höhere Hürden, als dies bei ordnungsgemäßer Durchführung des BEM-Gesprächs der Fall ist.

Die Vorteile des BEM-Gesprächs kurz zusammengefasst:

- Der Beschäftigte kann seine eigenen Vorstellungen für die Rahmenbedingungen zum Erhalt des Arbeitsplatzes einbringen.
- Der Arbeitgeber muss das Vorbringen des Beschäftigten und des Betriebsrates sachlich prüfen und falls er vorgeschlagene Maßnahmen ablehnt, dies sachlich begründen.
- Im Rahmen des BEM-Gesprächs können alle Beteiligten an einem Strang ziehen, die eigenen Positionen einbringen und gegenseitig erklären, um letztlich den Arbeitsplatz zu erhalten.
- Die Beschäftigten müssen sich nicht ausfragen lassen und können Antworten auch verweigern.

6

Mitarbeitenden Befragung 2022

Teil I Zur Person

Personendaten:

Ich bin Mann Frau Divers

Alter bis 20 Jahre
 21 bis 30 Jahre
 31 bis 40 Jahre
 41 bis 50 Jahre
 über 50 Jahre

Arbeitsfeld Verwaltung
 Hausmeister – Küster – Hauswirtschaft – Reinigung
 Erziehung – Kita – gemeindepädagogischer Dienst
 Kirchenmusik

(zutreffendes bitte ankreuzen)

Teil II Arbeitssituation:

Aussage	Immer	Oft	Häufig	Selten	Nie
Ich fühle mich in meinem Team wohl und wertgeschätzt					
Ich arbeite vertrauensvoll mit meinen Kollegen*innen zusammen					
Es herrschte ein gutes Betriebsklima					
Mein Vorgesetzter*in hat ein offenes Ohr für mich und ist für Fragen und Ideen offen					
Mein Vorgesetzter*in unterstützt mich					
Die Anforderungen und Aufgaben von meinem Vorgesetzten*in sind innerhalb meiner Dienstanweisung / Stellenbeschreibung					
Die übertragenen Aufgaben sind innerhalb meiner Arbeitszeit leistbar					
Meine Arbeitszeit reicht nie aus für meine Aufgaben, Überstunden sind häufig notwendig					

Teil III Arbeitsschutz:

gesetzliche Richtlinien für den Arbeitsschutz im Arbeitsschutzgesetz § 4 Allgemeine Grundsätze

Aussage	Immer	Oft	Häufig	Selten	Nie
Auf meiner Arbeitsstelle wird bereits viel getan für Lärmschutz Filz pads für Stühle, Schallschutz in den Räumen, Ruhezeiten, Lärmampel					
Rückenschonung, körperliche Entlastung Es gibt in meiner Einrichtung entsprechende Stühle, ergonomisches Mobiliar, usw.					
Infektionsschutz die gesetzlichen Bestimmungen sind bekannt, es gibt einen Hygieneplan, alle Räume haben eine gute Belüftung					
Stressbewältigung und Team es gibt teambildende Maßnahmen, Betriebsausflüge, Teamsitzungen ...					

Teil IV Gesundheit am Arbeitsplatz:

Aussage	Immer	Oft	Häufig	Selten	Nie
Meine Arbeit ist körperlich anstrengend					
Meine Arbeit ist belastend durch Lärm					
Meine Arbeit überfordert mich fachlich					
Meine Arbeit überfordert mich psychisch					
Meine Arbeit überfordert mich körperlich					
Arbeitsschutz und Infektionsschutz werden nach den gesetzlichen Vorgaben eingehalten					
Meine Arbeit fördert mich positiv					
Ich habe auf der Arbeit genügend Pausen, Ruhezeiten und Erholung					

- Gesundheitliche Situation:
- **Ich habe eine Behinderung nach Schwerbehindertengesetz**

Prozent:

- Die Behinderung ist meinem Arbeitgeber bekannt ja nein
nicht bekannt weil:
- Die Behinderung ist meinem Team bekannt ja nein
nicht bekannt weil:
- Die Behinderung schränkt mich auf meinem Arbeitsplatz ein ja nein
ja – in welcher Weise?
- Welche Veränderungen am Arbeitsplatz würden mir helfen?
- Habe ich alle Hilfsmittel, um mit meiner Behinderung gut zu arbeiten? ja nein

Zur Verbesserung meiner Arbeitssituation wünsche ich mir:

Vielen Dank für Eure Unterstützung!!!

Die Auswertung werden wir im nächsten Newsletter der MAV veröffentlichen und selbstverständlich mit der Leitung des Dekanats diskutieren!