



## Eine Apfelpause ist noch kein Konzept zur Gesundheitsförderung

Caritas: Teufelskreis aus Arbeitsverdichtung und Erkrankung vorbeugen/Entlastung auch durch CaritasFlexKonto

**Münster (cpm).** Apfelpause, Rückenschule, Lauftreff - Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt es mittlerweile viele. Sie sind für sich aber noch kein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement, wie Wolfgang Peschke von der AOK Nordwest den Personalleitern der katholischen Krankenhäuser aus den Bistümern Köln und Münster darstellte. Auf der Tagung „Arbeitsrecht und Personalentwicklung im Krankenhaus“ des Diözesancaritasverbandes Münster stellte der Koordinator für betriebliche Gesundheitsförderung Notwendigkeit, Vorteile und Umsetzungsmöglichkeiten eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Krankenhäusern vor.

„Gerade die Zunahme der Arbeitsverdichtung und das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten erfordern Maßnahmen, um Krankheiten zu vermeiden und vorzubeugen“, erklärte Peschke. Hier sei ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement, angepasst an die Gegebenheiten vor Ort, sinnvoll. So könne der Teufelskreis aus Arbeitsverdichtung, Erkrankung und Mehrbelastung für die verbleibenden Mitarbeiter und deren Erkrankung durchbrochen werden“ so Marcus Proff, Referatsleiter Krankenhäuser und Pflegeausbildung im Diözesancaritasverband Münster. Rechtsanwalt Achim Richter vom Institut für Personalwirtschaft erläuterte den wirtschaftlichen Nutzen und gab Tipps zur Umsetzung.

Entlastung für die Mitarbeiter könnte auch das "Caritas FlexKonto" ermöglichen. Gemeinsam mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle hat der Diözesancaritasverband es entwickelt. Mitarbeiter können Zeitwerte ansparen, um vorübergehend oder früher aus dem Arbeitsleben aussteigen zu können. „Sie erhalten damit Souveränität über ihre Lebensarbeitszeit“, so Proff.

Die Personalleiter der katholischen Krankenhäuser setzten sich in einem zweiten Teil mit der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auseinander. „In jüngster Zeit sind wesentliche höchstrichterliche Urteile zum Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen ergangen“ wie Manfred Kestermann, zuständiger Referent beim Diözesancaritasverband erläuterte. Als Beispiele nannte er das Urteil zum Ausschluss

des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen oder zur Zulässigkeit der Kündigung  
durch den Arbeitgeber wegen Kirchenaustritt.

047-2013      23. Mai 2013