

Die Fähre gGmbH – Unser betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheit ist ein Teil unseres Selbstverständnisses: Wir verstehen Gesundheit nicht als Zusatzangebot, sondern als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres Personalmanagements.

Unter Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliche Suchtberatung fassen wir ein Bündel von Maßnahmen zusammen, das weit über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgeht. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit langfristig erhalten und gestärkt werden.

Die Gesellschafterversammlung und die Geschäftsführung der Die Fähre gGmbH setzen sich dafür ein, diese Angebote kontinuierlich weiterzuentwickeln und an neue Anforderungen anzupassen – für ein Arbeitsumfeld, in dem alle Kolleg*innen gerne und gut arbeiten können.

Hamburg, Juni 2026

Maik Niestreu, Gundula Hildebrandt
(Geschäftsführung)

Unsere Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Ziel: Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken

- Gefährdungsbeurteilungen (fortlaufend aktualisiert)
- Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung am Arbeitsplatz mittels Befragung mit Fokus auf die Arbeitsbedingungen (alle 5 Jahre)
- Regelmäßige Arbeitssicherheitsbegehungen
- Jährliche Unterweisungen Arbeitssicherheit sowie Unterweisung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Dienstleister Arbeitssicherheit ist die Firma ADT, sie stellt auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Externe Betriebsärztin – kann bei Fragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere im Rahmen der Angebotsvorsorge für Bildschirmarbeitsplätze in Anspruch genommen werden. Eine vorherige Kostenübernahmeerklärung durch die Geschäftsführung muss vorhanden sein.
- Bildschirmarbeitsplatzbrillen werden mit bis zu 150 Euro bezuschusst. Eine volle Kostenübernahme bei einer Bildschirmarbeitsplatzbrille (die teurer als 150 Euro ist) wird gewährt, wenn vom Augenarzt oder Betriebsarzt ein Attest mit der Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille eingereicht wird.
- Für Outdoortätigkeiten stehen am Standort Heimfeld kostenlose Sonnencremespender.

Unser Betriebliches Eingliederungsmanagement:

Ziel: gesteuerte Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Erkrankung

Das gesetzlich geregelte Verfahren dient dazu, Beschäftigten nach längerer Krankheit die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz dauerhaft zu erhalten. Die Durchführung dieses Verfahrens haben wir an den Dienstleister Psygesa e.V. ausgelagert. Mitarbeiter*innen, die länger als 6 Wochen innerhalb eines 12 Monatszeitraumes krank sind, bekommen Gespräche bei Psygesa e.V. angeboten.

Unsere Betriebliche Gesundheitsförderung:

Ziel: Gesundheit im Unternehmen fördern und erhalten

- Jährlich stattfindender Gesundheitstag, Standorte wechselnd
- Kostenlose Gripeschutzimpfung
- Ab 2026: 4-mal jährlich Online-Workshop mit Experten zu einem Thema aus Ernährung oder Bewegung oder Entspannung
- Regelmäßige Supervision, bei Bedarf auch einzeln/Coaching
- Elektrische Sitz-/Steh-Schreibtische in vielen Büros

- Betriebliche Krankenversicherung mit 1.200 Euro Jahresbudget für die Mitarbeiter*innen
- Zuschuss zu Krankengeld bei länger als 6 Wochen andauernder Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 12 Monaten
- Motivierende Unterstützung für Programm RV Fit
- Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Ab 2027: JobRad mit Zuschuss durch Arbeitgeber.

Unsere Betriebliche Suchtberatung:

Ziel: Hilfe bei Suchterkrankungen und Wiedereingliederung

Die betriebliche Suchtberatung ist ein präventives und unterstützendes Angebot von Arbeitgebern, um Mitarbeitenden bei stoffgebundenen (z.B. Alkohol, Medikamente) und stoffungebundenen Abhängigkeiten (z.B. Glücksspiel) zu helfen. Sie schützt die Gesundheit der Beschäftigten, wahrt die Arbeitssicherheit und ist Teil der gesetzlichen Fürsorgepflicht.

Die Beratung ist an den externen Dienstleister Jugend hilft Jugend ausgelagert und kann von Betroffenen oder für angehörige Betroffene genutzt werden. Der Arbeitgeber nutzt die Kooperation zur Umsetzung eines Stufenplanes bei Erkenntnis einer Suchterkrankung, der Hilfe statt Strafe zum Leitgedanken hat.