

Rahmenkonzept „Gesundheit im Beruf“

A) Vorwort

Die Landessynode hat sich im November 2015 ausführlich mit der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nach dem Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz beschäftigt. Die vom Land Rheinland-Pfalz vollzogene schrittweise Anhebung, beginnend am 1. Januar 2017, gilt für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte aufgrund von Verweisungen im Pfarrdienstgesetz und im Kirchenbeamtengesetz.

Der Antrag, die Regelaltersgrenze für Pfarrerinnen und Pfarrer aufgrund der besonderen Belastungen des Pfarrberufs nicht anzuheben, wurde abgelehnt. Die Regelaltersgrenze für tariflich Beschäftigte wurde bereits vor einigen Jahren durch Tarifvertrag ebenfalls auf 67 Jahre angehoben. Somit wird zukünftig für alle Beschäftigten innerhalb der Landeskirche dieselbe Regelaltersgrenze gelten, unabhängig davon, ob sie privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich beschäftigt sind.

Im Laufe der synodalen Debatte sagte der Landeskirchenrat zu, ein Gesundheitsmanagementkonzept zu entwerfen und der Landessynode vorzulegen. Man war sich einig, dass ein tatsächliches Arbeiten bis zum 67. Lebensjahr für die Mehrzahl der Beschäftigten (möglichst alle) nur möglich sein wird, wenn begleitend ein Gesundheitsmanagement entwickelt und umgesetzt wird. Die Landessynode war sich bewusst, dass dies nur mit zusätzlichem Personal und zusätzlichen Mitteln realisiert werden kann. Ein kleiner Teil der mit der Anhebung der Regelaltersgrenze verbundenen Einsparungen sollte dafür verwendet werden.

B) Gesundheitsmanagementkonzept

Gesundheit ist ein hohes Gut und eine Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden. Die Arbeit beeinflusst die Gesundheit auf verschiedene Art und Weise: Im schlimmsten Fall macht sie krank, im günstigsten Fall fördert sie nicht nur die berufliche, sondern auch die persönliche Entwicklung. Letzteres ist nur möglich, wenn Dienstherr/-geber und die einzelne beschäftigte Person Hand in Hand arbeiten. Dienststellenleitungen und Führungskräfte aller Ebenen haben eine besondere Verantwortung und damit die Aufgabe (Fürsorgegedanken), Gegebenheiten, welche die Gesundheit beeinträchtigen, nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Gleichzeitig sollen die einzelnen Beschäftigten motiviert werden, ihre eigene Gesundheit (stärker) in den Focus ihres Handelns zu stellen (Eigenverantwortung).

Ein geeignetes Instrument für die Umsetzung dieser Ziele ist die Implementierung eines Gesundheitsmanagements. Damit können „betriebliche“ Prozesse und Maßnahmen bewusst gesteuert werden. Dabei richtet sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement nicht allein auf die Verbesserung der individuellen Gesundheitsressourcen, sondern hat „die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiter/innen unterstützt, im Fokus“ (Badura in Badura et al 2010: 33). Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist neben dem klassischen Arbeitsschutz insbesondere auf die Prävention von Folgen zu hoher Beanspruchung und auf die Maßnahmen zur Vorbeugung von Krankheiten und Gesundheitskomplikationen gerichtet. Langfristig wirken sich die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements durch Steigerung der Motivation, der Arbeitszufriedenheit und der Leistungsfähigkeit aus, so dass ein Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze auch möglich wird.

1. Arbeitsschutz

Als Arbeitsschutz werden die Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen verstanden.

Der Arbeitsschutz beschäftigt sich unter anderem mit der Vermeidung von Arbeitsunfällen, der Verringerung ihrer Folgen, dem Gesundheitsschutz (Gefahr durch Stoffe, Lärm, psychische Belastungen usw.) und dem personenbezogenen Schutz (Mutterschutz, Jugendschutz, Arbeitszeiten usw.) bei der Arbeit. Ziel ist es, das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten, sowie die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Der Arbeitsschutz liegt in der Verantwortung des Arbeit- bzw. Dienstgebers und ist Führungsaufgabe; die Beschäftigten haben Mitwirkungspflichten.

Die wesentlichen Vorschriften finden sich im Arbeitsschutzgesetz, im Mutterschutzgesetz, im Jugendschutzgesetz und im Arbeitszeitgesetz, welche auch für die Landeskirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts Anwendung finden.

a.) Umsetzung in der Landeskirche

Im Rahmen des Arbeitsschutzes finden sicherheitstechnische Begehungen und Beratungen durch die B•A•D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (betreffend die Kirchen, Gemeindehäuser, Pfarrämter, Kindertagesstätten, Verwaltungen, Beratungsstellen, Tagungshäuser, Jugendzentralen usw.) und das Ingenieurbüro Krieger (Prüfung der Elektroinstallationen und der Blitzschutzanlagen in den Kirchen, Gemeindehäusern, Pfarrämtern und Kindertagesstätten) statt. Inhaltliche Schwerpunkte waren in den letzten Jahren

- Erstellung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen (Beurteilung der Arbeitsbedingungen), insbesondere in den Kindertagesstätten,
- Organisation der Arbeitssicherheit und der Ersten Hilfe,
- Prüfungen der Arbeitsmittel, insbesondere der Leitern, der elektrischen Anlagen sowie der Arbeits- und Betriebsmittel,
- Brandschutz, einschließlich Flucht- und Rettungswegen,
- Beachtung der Hygieneregeln, insbesondere in den Kindertagesstätten,
- behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes bei Bedarf,
- Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere in der Verwaltung.

Neben der sicherheitstechnischen Beratung erfolgt auch die arbeitsmedizinische Betreuung durch die B•A•D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (insbesondere für Beschäftigte in Kindertagesstätten, Verwaltungen und Beratungsstellen). In diesem Zusammenhang werden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, einschließlich Beratungen zum Infektionsschutz und zum Mutterschutz, sowie entsprechende Schutzimpfungen und Untersuchungen zur Dienstfähigkeit durchgeführt. Außerdem wird für die Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen die arbeitsmedizinische Vorsorge (Augenuntersuchungen) angeboten.

Seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommend hat der Arbeit-/Dienstgeber weitgehend Beschäftigte benannt, aus- und fortgebildet, welche die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandschutz und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Außerdem sind im Landeskirchenrat Beschäftigte im Umgang mit Defibrillatoren geschult, die in jedem Dienstgebäude zur Verfügung stehen.

Verpflichtend aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes ist außerdem die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Ein solcher wurde im Jahr 2000 als gemeinsamer Ausschuss für die Kirchengemeinden, die Kirchenbezirke und die Landeskirche gegründet. In ihm werden alle Fragen von Gesundheitsschutz und Sicherheit beraten sowie Präventionsschwerpunkte identifiziert und bearbeitet. Außerdem werden Planungen, Maßnahmen und Schritte im Einzelnen koordiniert. Der Arbeitsschutzausschuss der pfälzischen Landeskirche setzt sich aus Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite, der

Pfarrerschaft, der Sicherheitsfachkräfte, der Sicherheitsbeauftragten und der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte zusammen. Er tagt zwei- bis dreimal jährlich.

b.) Impulse

Der gemeinsame Arbeitsschutzausschuss für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und Landeskirche erscheint sinnvoll. Hier können Informationen zentral gesammelt und weitergegeben werden (gemeinsamer Standard). Hier kann zentral vorgedacht und Checklisten können erstellt werden, welche die Umsetzung des Arbeitsschutzes in den dezentralen Strukturen der Landeskirche erheblich erleichtern. Über eine zusätzliche Beauftragung einzelner Personen für eine Region (mehrere Kirchenbezirke) und/oder für eine bestimmte Berufsgruppe sollte nachgedacht werden, da die Informationsweitergabe ein großes Problem darstellt.

Auf jeden Fall brauchen die einzelnen Mitglieder des ASA höhere Arbeitskapazitäten für die Mitarbeit. Insbesondere müsste der Dienstumfang des Geschäftsführenden (zurzeit 50 %) für den Bereich Arbeitsschutz deutlich erhöht werden, wenn Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit einen besseren Stellenwert bekommen sollen (Priorisierung) und nicht nur nebenher laufen sollen.

2. Führungsverantwortung

Führungskräfte tragen aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienst- bzw. Arbeitgebers eine besondere Verantwortung. Deshalb haben sie Gegebenheiten, welche die Gesundheit beeinträchtigen, nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Diese können in den Strukturen, bei den Kolleginnen und Kollegen, der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, bei der betroffenen Person selbst usw. liegen.

Führungskräfte sollen dafür durch ihr eigenes Handeln Vorbild geben.

Sie befinden sich außerdem damit in einer Doppelrolle. Als Führungskräfte tragen sie Verantwortung für die ihnen unterstellten Mitarbeitenden. Aber sie sind auch selbst Beschäftigte und haben denselben Anspruch gegenüber ihrem Dienst- bzw. Arbeitgeber.

a) Umsetzung in der Landeskirche

Ein wichtiger Ort, um das Thema Gesundheit als Führungskraft anzusprechen, ist das Mitarbeitendenjahresgespräch. Dieses Instrument wird in der Landeskirche flächendeckend durchgeführt. Allerdings ist es zurzeit dem Weitblick und der Sensibilität der einzelnen Führungskräfte überlassen, ob und wie sie das Thema ansprechen.

Bei oder nach einer längeren Erkrankung ist das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für die landeskirchlich Beschäftigten seit Beginn des Jahres 2017 zwingend vorgesehen. Es soll hierzu Dienstvereinbarungen in den einzelnen Dienststellen für die tariflich Beschäftigten geben. Außerdem wurde eine Verwaltungsvorschrift (ABl. 2016, S. 115) mit gleichlautendem Inhalt für Pfarrerinnen und Pfarrer erlassen. Für den Spezialfall der Wiedereingliederung innerhalb eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements von Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis existiert ein Erlass des Landeskirchenrates (ABl. 2016, S. 40), der das Verfahren regelt und damit Handlungssicherheit für die Personalsachbearbeitenden und die betroffenen Personen bringt.

b) Impulse

Im Leitfaden zu den Jahresgesprächen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll das Thema Gesundheit explizit eingearbeitet werden.

Zur Unterstützung und zur Sensibilisierung könnten Checklisten für Belastungssituationen für die unterschiedlichen Berufsfelder der Landeskirche erarbeitet werden. Die Führungskräfte sollten hinsichtlich des Themas Gesundheit verbindlich geschult werden.

3. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist ein wesentliches Element zur Erhaltung und Stärkung der Leistungsfähigkeit einer modernen kirchlichen Einrichtung. Sie umfasst nicht nur die zielgerichtete Weiterqualifizierung von fachlichen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen, sondern auch Fragen des Alltagsmanagements.

Fortbildungen, wie beispielsweise „Arbeits- und Zeitmanagement“ oder "Work-Life-Balance", sollen die Beschäftigten davor bewahren, bei der Bewältigung ihres Arbeitspensums nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben an ihre physischen und psychischen Grenzen zu stoßen.

a) Umsetzung in der Landeskirche

Das Institut für kirchliche Fortbildung und der Landeskirchenrat (hausintern) bieten entsprechende Kurse in den Bereichen Zeitmanagement, Stressbewältigung und Konfliktmanagement an. Das Institut vermittelt außerdem Auszeiten im „Haus Respiratio“ sowie Supervision. In der Reihe „Butenschoen-Campus“ erschien 2012 eine Broschüre mit dem Titel „geht doch! – gut leben + gut arbeiten in Balance“, welche viele Anregungen zum Thema enthält.

b) Impulse

Soweit Führungstrainings stattfinden, muss das Thema Gesundheitsförderung aufgenommen werden.

Pflichtschulungen für angehende Führungskräfte (Dienststellenleitungen, Dekaninnen und Dekane usw.) sollen unbedingt angedacht werden. Auch ein Mentorat für neue Führungskräfte und ein Senior-Junior-Modell im Kirchenbezirk wären überlegenswerte Modelle.

In den Kursen "Fortbildung in den ersten Amtsjahren" und "Fortbildung in den ersten Berufsjahren" muss das Thema Gesundheitsförderung für sich selbst (Eigenvorsorge) und in der Vorgesetztenrolle für die Beschäftigten (z. B. in einer Kita) aufgenommen werden. Außerdem muss das Thema Rollenklärung im Spannungsfeld Vorgesetztenfunktion – Seelsorge thematisiert werden, da Unklarheit hier in der Regel zu einer erheblichen Belastung führt.

Ein jährlicher Gesundheitstag könnte ähnlich wie der Betriebsausflug implementiert werden.

Ein Fahrsicherheitstraining sollte für alle angeboten werden, die viele Kilometer fahren (Dienstreisen). Außerdem müssen die vielen Dienstreisen bei der Gefährdungsanalyse mancher Berufsgruppen, insbesondere bei den Jugendreferentinnen und -referenten und Gemeinmediakoninnen und -diakonen, mit in den Blick genommen werden.

Die vielfältigen Angebote der bayrischen Landeskirche¹ im Bereich „Auszeit“ sollten auf ihre Umsetzbarkeit in der pfälzischen Landeskirche hin geprüft werden.

4. Arbeitsorganisation und -umfeld

Arbeitsorganisation und -umfeld sind so zu gestalten, dass gesundheitliche Risiken möglichst gering gehalten werden und eine ausgewogene Balance zwischen Leben und Beruf erreicht werden kann. So führt z. B. die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu einem hohen Grad von Vereinbarkeit zwischen dienstlichen Pflichten und privaten Interessen und damit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit. Diese wiederum trägt zum allgemeinen Wohlbefinden und damit einhergehend zur Gesunderhaltung bei. In diesen Bereich gehören auch alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stressfaktoren, die aufgrund der Bewältigung der dienstlichen und familiären Pflichten (Kinder und Pflege) entstehen, können so reduziert oder gar vermieden werden.

¹ [https:// handlungsfelder.bayern-evangelisch.de](https://handlungsfelder.bayern-evangelisch.de)

Eine ausgewogene Altersstruktur wird in der Landeskirche angestrebt, da sie eine altersgerechte Verteilung der Belastungen erleichtert. Respekt und Wertschätzung sowohl dem Neuen als auch dem Erfahrungswissen gegenüber sollen Kreativität freisetzen.

Jeder Mensch hat entsprechend seinen Möglichkeiten, seinem Alter und abhängig von aktuellen oder überstandenen Erkrankungen ganz unterschiedliche Leistungsmöglichkeiten. Sobald die maximale Leistungsmöglichkeit ständig und immer wieder überschritten wird und keine Zeit der Rekreation oder Regeneration bzw. Erholung gegeben ist, kann dies zu einer Schädigung der Gesundheit führen, körperlich und vor allem psychisch. Grundsätzlich ist daher jeder Mensch erst einmal und jeweils für sich zu betrachten: „Eine Gleichbehandlung bedeutet eine Diskriminierung“ (Prof. Heinrich Geissler). Insbesondere durch unterschiedliche Resilienzfaktoren werden Krankheit verhindert und durch eine hohe Rate an Verwundungen nach dem Vulnerabilitäts-Stress-Modell Erkrankungen wahrscheinlich.

a) Umsetzungen in der Landeskirche

Die vielen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, die im Rahmen des Dienst- und Arbeitsrechts möglich sind, werden innerhalb der Landeskirche in der Regel auf Wunsch umgesetzt (Teilzeit, Beurlaubungen, FALTER-Modell², Sabbatzeit, Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus usw.).

In den meisten Dienststellen der Landeskirche existieren Dienstvereinbarungen zum Thema Flexible Arbeitszeit. Im Landeskirchenrat gibt es zusätzlich die Möglichkeit, bis maximal der Hälfte der Arbeitszeit die Arbeitsleistung in Telearbeit zu erbringen. Außerdem sind der Landeskirchenrat und das Landesjugendpfarramt von der Hertie-Stiftung im Rahmen des Audits berufundfamilie als familienfreundliche Organisation auditiert.

Der Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Speyer der Gleichstellungsstelle aus dem Jahr 2007 gibt Tipps und Hinweise für den Fall, dass eine angehörige Person in Speyer der Pflege bedarf.

Der Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Gemeindediakoninnen und –diakone ist überwiegend durch selbstorganisiertes Arbeiten geprägt. Pfarrerinnen und Pfarrer haben grundsätzlich eine 7-Tage-Woche, sind jedoch berechtigt, für einen frei wählbaren Zeitraum von 36 Stunden keinen Dienst zu leisten. Durch die Einrichtung von Kooperationszonen soll unter anderem auch eine Möglichkeit zur besseren kollegialen Arbeitsorganisation geschaffen werden.

Probleme und Veränderungsprozesse im Bereich der Arbeitsorganisation werden auf Wunsch der Betroffenen begleitet. Angebote der Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung und der Supervision sind abrufbar.

Die Work-Life-Balance-Studien unter den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie unter dem pädagogischen Personal haben wichtige Erkenntnisse gebracht, die in den Veränderungsprozessen innerhalb der Landeskirche und in den Berufsbildprozessen (Pfarramt und Dekansamt im Wandel, Berufsbild der Gemeindepädagogischen Dienste) eingebracht wurden.

b) Impulse

Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Audit berufundfamilie, welches in den Dienststellen Landeskirchenrat und Landesjugendpfarramt durchgeführt wird, aufgrund seiner hohen Kosten und des hohen Zeitaufwandes nicht geeignet, auf weitere Dienststellen ausgeweitet zu werden. Es wird jedoch gerade von der Diakonie ein Gütesiegel Familienfreundliche Kirche entwickelt. Es ist zu prüfen, ob dieses in der Landeskirche flächendeckend zur Anwendung kommen kann.

² Siehe Informationsblatt des MdI für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst des Landes Rheinland-Pfalz vom 31. Mai 2016

Bei den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie bei den Gemeindediakoninnen und –diakonen ist das Thema Vertretungen immer virulent. Für Gemeindediakoninnen und –diakone gibt es oftmals gar keine Vertretungsregelungen. Dies ist sehr problematisch, da so der Druck entsteht, auch krank zur Arbeit zu erscheinen, insbesondere wenn Freizeiten oder langfristig vorbereitete Veranstaltungen stattfinden. Bei den Pfarrerinnen und Pfarrern wird die gegenseitige Vertretungspflicht insbesondere bei vielen Langzeitausfällen (Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit) innerhalb eines Kirchenbezirks zum Problem. Die Belastungen für die anderen Kolleginnen und Kollegen sind dann kaum mehr tragbar. Hier sollte über einen landeskirchlichen Vertretungspool (Springerstellen) oder Alternativen dazu nachgedacht werden, um eine gerechtere Verteilung der Dienstleistungsstellen zu erreichen.

In allen Berufsgruppen wird aufgrund der Abnahme von Ressourcen zukünftig über den Wegfall von Aufgaben diskutiert werden müssen.

Es sollte überlegt werden, ob entsprechend zu den Fortbildungen in den ersten Amtsjahren/Berufsjahren auch eine Fortbildung in den letzten bzw. fortgeschrittenen Amtsjahren/Berufsjahren konzipiert werden kann. Darin könnte die Achtsamkeit für die eigene Person im Hinblick auf die individuelle Leistungsfähigkeit geschult, die Akzeptanz des Älterwerdens gestärkt und das Einstellen auf den Ruhestand vorbereitet werden.

5. Suchtprävention, Verhalten bei Suchtproblemen

Suchtprävention und Hilfen für suchtkranke Beschäftigte sind wichtige Anliegen aufgrund der Fürsorgepflicht, des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsschutzes. Dies gilt für alle Formen von Suchterkrankungen, umfasst also sowohl stoffgebundene Suchterkrankungen (z. B: Alkohol, Medikamente, Essstörungen, illegale Drogen) als auch stoffungebundene Suchterkrankungen (z. B: Glücksspiel, Internet-Sucht, Arbeitssucht).

a) Umsetzungen in der Landeskirche

In allen kirchlichen Dienstgebäuden gilt seit 2008 ein Rauchverbot.

Seit 2009 existiert eine „Handreichung für den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)³“, in der Gesprächsregeln und ein Stufenplan veröffentlicht sind, die Vorgesetzten und Dienstaufsichtführenden ein konsequentes und einheitliches Vorgehen - und damit Handlungssicherheit - ermöglichen sollen. Denn eine Suchtkrankheit ist keine Krankheit wie jede andere. Es gehört zum Krankheitsbild, die eigene Krankheit nicht zu erkennen bzw. sie nicht wahrhaben zu wollen. Häufig verlieren Suchtkranke die Fähigkeit, notwendige Hilfe Dritter anzunehmen. Unrealistische Versprechungen, Enttäuschungen und Rückfälle gehören zur Krankheit und zu ihrer Rehabilitation. Widersprüchliches und irrationales Verhalten ist dabei nicht immer vorwerfbar.

b) Impulse

Es sollte überlegt werden, wie eine höhere Sensibilisierung von Vorgesetzten, Dienstaufsichtführenden und Kolleginnen und Kollegen für das Thema Sucht erreicht werden kann (eventuell durch Schulungen und/oder Informationsveranstaltungen). Sogenanntes „Co-Verhalten“ (Wegsehen, Bagatellisieren, Auffangen), durch das eine Gefährdung oder gar Erkrankung aus Unkenntnis, aus Mitleid oder aus gut gemeinter aber falsch eingesetzter Kollegialität oder Kameradschaft zu lange verschwiegen oder gedeckt wird, könnte so vermieden werden.

³ Handreichung für den Umgang mit suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) zu beziehen über Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche), Landeskirchenrat, Referat 4 a, Domplatz 5, 67346 Speyer

6. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

In der heutigen Arbeitswelt gewinnen psychische Belastungen immer mehr an Bedeutung. Sie können bei den Beschäftigten, wenn diese dafür keine angemessenen Bewältigungsstrategien entwickelt haben, zum Beispiel negative Stressreaktionen auslösen. Psychisch belastend sind sowohl Unter- wie Überforderungssituationen. Beide können zu einer Minderung von Wohlbefinden und Lebensqualität sowie mittel- bis langfristig zu einer Beeinträchtigung der seelischen und körperlichen Gesundheit führen. Entscheidend ist stets, wie psychische Belastungen von der einzelnen Person erlebt und bewertet werden. Eine psychische Belastung am Arbeitsplatz ist schwierig zu messen. Negative Konsequenzen können sich in der Leistungsfähigkeit, in den Krankheitstagen wie auch im sozialen Bereich bemerkbar machen. Die folgenden Merkmale können in diesem Zusammenhang einen Hinweis auf eine möglicherweise zu hohe Belastung der einzelnen Person geben und sollten daher bei häufigem Auftreten seitens der Führungskraft beachtet werden:

- Leistungsschwankungen
- Zunahme der Fehlerhäufigkeit
- Nichteinhalten von Terminen
- Überdurchschnittlicher Krankenstand und auffällige Fehlzeiten
- Unzufriedenheit, Resignation, Burn-out
- Wunsch nach Arbeitsplatzwechsel oder Frühverrentung
- Reizbarkeit, Nervosität
- Verstärktes Rückzugsverhalten
- Erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Wiederholte psychosomatische Erkrankungen
- Häufige Konflikte, aggressives Verhalten, disziplinarische Probleme.

a) Umsetzungen in der Landeskirche

Ein gutes Arbeitsklima ist eine wichtige Grundlage für alle Beschäftigten, um mit Stress und Belastungen besser umgehen zu können. Zu diesem gehört u. a. ein wertschätzender und rücksichtsvoller Umgang miteinander, eine konstruktive Feedbackkultur, eine Kultur der Fehlertoleranz usw. Betriebsausflüge und gemeinsame Feste (Hof-und-Garten-Fest im LKR) fördern das Gemeinschaftsgefühl und stärken damit das Arbeitsklima.

Die vorhandenen Leitbilder in den einzelnen Dienststellen formulieren einen Anspruch, den zu realisieren die Aufgabe aller Beschäftigten ist.

Für Konfliktfälle stehen die Mitarbeitervertretungen, die Pfarrvertretung, die Schwerbehindertenvertretungen und das Beratungsangebot der Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft bei Mobbing, psychischen Belastungen und Konflikten am Arbeitsplatz mit Rat und Tat zur Verfügung.

b) Impulse

Checklisten für krankmachende (psychische) Belastungen der einzelnen Berufsgruppen sollten erarbeitet werden, um die Sensibilität der Vorgesetzten bzw. Dienstaufsichtsführenden zu erhöhen.

Die beiden vorhandenen Ansätze zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress und psychischer Belastung sollten miteinander verknüpft werden. Neben den personenbezogenen Maßnahmen (Verhaltensprävention) wie Stressbewältigungstrainings, die sich an die oder den Einzelnen richten, sollten primäre Maßnahmen zur Verhütung und Reduzierung von Stress (Verhältnisprävention) wie die (Um-)Gestaltung von Organisation und Technik treten.

7. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Unter Gesundheitsförderung versteht man verhaltensbezogene Maßnahmen zur Steigerung und Stärkung des Gesundheitspotentials des einzelnen Menschen. Dabei geht es bei der betrieblichen Gesundheitsförderung im Wesentlichen um die Stärkung von Wissen und Motivation jeder und jedes Einzelnen, die persönliche Gesundheit zu erhalten, zu pflegen, zu verbessern und die Resilienz zu stärken.

a) Umsetzungen in der Landeskirche

In Speyer existiert ein Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“, bei dem der Landeskirchenrat als Behörde Mitglied ist. Dieses Netzwerk bietet Mitarbeitenden der angeschlossenen Behörden und Betrieben ein weites Spektrum von Fitness- und Gesundheitsangeboten an. Im Landeskirchenrat existiert darüber hinaus eine Betriebssportgruppe. Außerdem werden Aktionen wie „Walking to heaven“ (Walken in der Mittagspause mit geistlichen Impulsen) durchgeführt. Regelmäßig nehmen Beschäftigte des Landeskirchenrates an Veranstaltungen wie „Weg mit dem Speck“ oder an City-Läufen teil.

Ein landeskirchlicher Arbeitskreis erarbeitet zurzeit Angebote zur Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten, die in einem landeskirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Die Übernahme der Angebote für die Beschäftigten in den Kirchenbezirken und (Gesamt-)Kirchengemeinden soll - soweit erforderlich - durch Rahmenverträge ermöglicht werden. Die Vielzahl von (kleinen) Einrichtungen stellt hierbei eine besondere Herausforderung dar.

b) Impulse

Ein jährlicher Gesundheitstag in großen Dienststellen oder in Verbänden (Dekanat, Region o.ä.) kann das gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten stärken. Als Themen wären hier beispielhaft zu nennen: Gesunde Ernährung, Gesundes Sitzen im Büro, Männergesundheit, Frauengesundheit, Seelische Gesundheit (Achtsamkeitsübungen, Entspannungstechniken usw.).

Über die Möglichkeit von Präventionskursen und Präventionsreisen, welche von den Krankenkassen und der Beihilfe bezuschusst werden, sollte besser informiert werden. Dies gilt auch für die Zuschussmöglichkeiten über den Verein Pfälzischer Pfarrerinnen und Pfarrer.

Es sollen Richtlinien zur Ausstattung von Büros und (technischen) Hilfsmitteln formuliert werden.⁴

⁴ Beispiele: Ergonomische Arbeitsplatzausstattung: z.B. angepasste Bürostühle, Stehpult, Schreibtisch mit variabler Höhe, Bildschirmarbeitsplatzbrille, Gruppenstehtisch für Arbeitsgruppenarbeit/Konfi/Erwachsenenbildung, Hilfsmittel bei Schädigungen: Diktiersoftware, Brailletastatur, großer Bildschirm, Großdruck von Schriften, barrierefreies Internet/Intranet.

C) Empfehlungen

Ein Gesundheitsmanagement ist ein wichtiges Instrument moderner Personalführung. Es fördert die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten und erhält damit ihre Leistungsfähigkeit. Für die Gewinnung von qualifiziertem Personal wird es zukünftig wichtiger werden, dass die Landeskirche sich als attraktive Arbeitgeberin/Dienstgeberin positioniert. Ein Gesundheitsmanagement wird neben der Familienfreundlichkeit dabei von Bedeutung sein.

Ein Gesundheitsmanagement kann jedoch nicht nebenbei implementiert werden. Es bedarf zeitlicher Ressourcen und einer besonderen Fachlichkeit.

Eine Projektstelle auf zunächst fünf Jahre erscheint uns hier angemessen.

Eine Fachkraft für Gesundheitsmanagement soll insbesondere

- gesundheitsrelevante Daten erheben und analysieren,
- Befragungen durchführen und auswerten,
- die Impulse dieses Konzeptes auf ihre Machbarkeit und Nachhaltigkeit überprüfen und implementieren,
- weitergehende Instrumente/Maßnahmen erarbeiten,
- finanzielle Fördermittel von Dritten (z. B: Aktion Mensch) einwerben.