



Gesundheit ist Leitungsaufgabe

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Evang. Kirche der Pfalz

Von: Thomas Jakobowski, erschienen im Deutschen Pfarrerblatt, Ausgabe 2/2020

Es war eine denkwürdige Sitzung des Arbeitsschutzausschusses im Jahr 2005: Der damalige Leiter der Suchtberatung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche der Pfalz hatte in einem Vortrag ausführlich über Sucht und Suchtgefahr in der Bevölkerung berichtet. Nach einer emotionalen Diskussion wollten die meisten Mitglieder des Ausschusses etwas gegen den Alkoholmissbrauch präventiv tun, gerade auch als Vorbild in Kirche und Diakonie und besonders für die eigenen Mitarbeitenden. So wurde der Arbeitskreis Gesundheitsförderung der Landeskirche ins Leben gerufen. Diese Gruppe hatte es sich selbstbestimmt zur Aufgabe gemacht, die allgemeine Suchtprävention in der kirchlichen Arbeit als wichtiges Thema nach innen und außen einzubringen.

Suchtphänomene und Belastungsstörungen

Alkoholmissbrauch, Umgang mit Tabaksucht und psychomentele Belastung in der Kindertagesstättenarbeit waren wesentliche Themen der Gruppe aus allen Bereichen der kirchlichen und diakonischen Arbeit. Verhalten bei kirchlichen Veranstaltungen und bei dem Umgang mit Wein beim Abendmahl wurden besprochen und dazu Empfehlungen ausgearbeitet.

Dieser Arbeitskreis Gesundheitsförderung war zwar von der Mitarbeitervertretung und der Pfarrvertretung getragen und wurde auch von der Verwaltung des Landeskirchenrates unterstützt, aber es gab keine offizielle Finanzierung und auch keine direkte Beauftragung der Gruppe durch die Kirchenleitung. Daher wurde die Arbeit erst einmal nach drei Jahren eingestellt, obwohl zu diesem Zeitpunkt die Gesundheitsförderung bereits gesetzlich gefordert war, insbesondere das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). In der Zwischenzeit hatte ich an zwei Veranstaltungen in der Akademie in Rummelsberg teilgenommen, bei denen als Grundsatz formuliert wurde, dass die Gesundheit Leitungsaufgabe ist.

Menschenwürdiger Umgang als Betriebskultur innerhalb der Kirchen

Eine neue Dynamik und prominente Unterstützung hat die Gesundheitsförderung in der pfälzischen Landeskirche durch den Verband der Pfarrvereine in Deutschland erhalten. Kollege Andreas Rohnke hat in einem Vortrag in der Fuldaer Runde des Verbandes Anfang 2013 deutlich gemacht, dass Gesundheit, Gesundheitsförderung und ein koordiniertes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dringend notwendig seien. Der Verband hat daraufhin alle Landeskirchen über die Pfarrvertretungen und die Pfarrvereine aufgefordert, BEM und BGM für alle kirchliche Beschäftigte zu etablieren. Der Verband hat dafür geworben, dass ein menschenwürdiger Umgang als Kultur in den evangelischen Kirchen etabliert wird.

Für diesen Impuls waren wir sehr dankbar, denn dadurch kam der mehrfach erbetene Auftrag durch die Kirchenleitung zur Etablierung eines BEM-Verfahrens endlich zustande. In wenigen Monaten wurde das gesetzlich normierte Verfahren konkretisiert und beworben. Für den Bereich der Pfarrerinnen und Pfarrer war das sehr einfach, denn es war lediglich eine Rechtsverordnung notwendig. Für die übrigen Beschäftigten der Landeskirche wurden mit den jeweilig zuständigen Mitarbeitervertretungen Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Dies hat rund ein Jahr gedauert. Mittlerweile haben sich darüber hinaus zahlreiche kleinere und größerer Verbände angeschlossen. Auch den Kirchengemeinden steht es frei, bei Bedarf das System des BEM zu benutzen.



Somit hat es der Verband der Pfarrvereine erreicht, dass das BEM in einer strukturierten Weise und in gleicher Form als Standard für alle kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche der Pfalz gültig wurde.

Das BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) wird angeboten in Kooperation mit der B·A·D-Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH mit Sitz in Kaiserslautern. Es ist möglich, sobald im Pfarrdienst eine Krankschreibung von 42 Tagen innerhalb von 365 Tagen vorliegt. Diese Zeit addiert sich und muss nicht am Stück vorliegen. Zu Einzelheiten kann ich gerne Auskunft geben. Entscheidend an der Beratung durch die B·A·D-Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH ist die Prävention und der Schutz vor weiterer Erkrankung und Verschlimmerung der gesundheitlichen Einschränkung.

Parallel zur Etablierung des BEM wurde eine Rechtsverordnung erlassen, die die Wiedereingliederung nach einer längeren Krankheit regelt. Diese Rechtsverordnung orientiert sich an dem sog. Hamburger Stufenmodell. Innerhalb von sechs Monaten soll nach längerer Erkrankung die volle Dienstfähigkeit wieder erreicht werden. Unter bestimmten Umständen kann dieser Zeitraum zweimal verlängert werden.

Die Ruhestandsgrenze gesund erreichen

In Rheinland-Pfalz galt unter dem langjährigen Ministerpräsident Kurt Beck der Grundsatz, dass die Altersgrenze von 65 Jahren nicht angerührt wird. Nach seiner Amtszeit wurde auch für den Beamtenbereich und damit auch für die Pfarrerinnen und Pfarrer diese Altersgrenze verschoben. Nach vielen Diskussionen und Beschwerden hat die Kirchenleitung diese neue Altersgrenze für alle Pfarrerinnen und Pfarrer übernommen, aber gleichzeitig Maßnahmen zur Unterstützung der Gesundheit beschlossen. In einer Arbeitsgruppe der Landessynode wurde nun ein Rahmenkonzept entwickelt, das dabei unterstützen soll, dass die neue Altersgrenze auch gesund erreicht werden kann.

Ein BGM wurde beschrieben. Unterschiedliche Handlungsfelder wie beispielsweise betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, werden damit unter einer gemeinsamen Strategie vereint und koordiniert. Im Jahr 2018 wurde das Rahmenkonzept von der Landessynode verabschiedet und Frau Carmen Bösen als Gesundheitsmanagerin konnte im Jahr 2019 ihre Arbeit aufnehmen. Das Besondere ist nun, dass BGM nicht nur für den Arbeitgeber freiwillig ist, sondern der ganzheitliche Ansatz für den kirchlichen Bereich eine Innovation darstellt. Die Zielgruppen des Gesundheitsmanagements sind erst einmal nur die Beschäftigten auf landeskirchlicher Ebene. Für nächstes Jahr ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung an diesen Zielgruppen in Form einer Mitarbeitendenbefragung geplant (s. www.evkirchepfalz.de/landeskirche/betriebliches-gesundheitsmanagement/).

Im BEM, im BGM, in der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit wurden jeweils auch die Möglichkeit der Mitwirkung der Mitarbeitervertretungen, der Pfarrvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrer explizit vorgesehen. Diese Möglichkeit ist nicht nur theoretisch beschrieben, sondern wird auch tatsächlich und relativ häufig wahrgenommen.

Somit zeigt sich nach rund 15 Jahren eine neue Kultur in der Evangelischen Kirche der Pfalz, in der der einzelne Mensch mit seinen Stärken, aber auch Schwächen ernst genommen wird. Für die Unterstützung durch den Verband der Pfarrerinnen und Pfarrer sind wir in der Pfalz sehr dankbar.



Thomas Jakubowski

Deutsches Pfarrerblatt, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel