

**Vorlage zu Nr. 9 der Tagesordnung  
der 133. Sitzung (XI. Session) des Kirchentages der Bremischen Evangelischen Kirche  
am 25./ 26. Mai 2011**

---

**Gesundheitsförderung: Bericht und Beschlussfassung**

Der Kirchenausschuss beantragt im Einvernehmen mit dem Personalausschuss, der Kirchentag möge folgenden Beschluss fassen:

1. **Der Kirchentag nimmt das Konzept zur Gesundheitsförderung in der Bremischen Evangelischen Kirche zustimmend zur Kenntnis.**
2. **Der Kirchentag bittet den Kirchenausschuss, die im Konzept vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen, insbesondere einen „Koordinationskreis Gesundheitsförderung“ zu berufen.**
3. **Der Kirchentag bittet den Kirchenausschuss, im Haushalt der Bremischen Evangelischen Kirche die zur Umsetzung des Konzeptes zur Gesundheitsförderung jeweils erforderlichen Mittel einzuplanen.**
4. **Der Kirchentag erbittet im November 2013 einen eingehenden Erfahrungsbericht über die nach diesem Konzept durchgeführte Gesundheitsförderung in der Bremischen Evangelischen Kirche**

**Begründung:**

Gemeinsam mit den vielen freiwillig und ehrenamtlich Engagierten bilden die Mitarbeitenden in der Bremischen Evangelischen Kirche die Basis, durch die der Auftrag der Kirche lebendig wird. Deshalb hat die BEK in den letzten Jahren einen deutlichen Schwerpunkt auf Maßnahmen zu Personalentwicklung gesetzt. Die BEK unterstützt haupt- und ehrenamtlich Leitungsverantwortliche in ihrer Aufgabe, Mitarbeitende in den vielfältigen, sich verändernden Anforderungen zu begleiten. Dazu kommt auch der Aspekt der Gesundheitsförderung. Die gesundheitliche Belastungssituation der Hauptamtlichen in der BEK ist in den letzten Jahren verstärkt in den Blickpunkt gerückt. Angesichts von Kürzungen und Umstrukturierungen, von Veränderungen in den Berufsbildern, aber auch veränderten Anforderungen in den Arbeitsfeldern befassen sich die Mitarbeitenden selbst, die Mitarbeitervertretungen, die Personalverantwortlichen und die für die Personalverwaltung und –entwicklung Zuständigen in der Kirche mit der Frage, was getan werden kann, damit Mitarbeitende gesund bleiben bzw. angesichts unterschiedlicher Belastungen oder gesundheitlicher Einschränkungen gut begleitet und unterstützt werden. Explizit wurde der betriebliche Gesundheitsschutz als Aufgabe der Kirche im Rahmen der Übernahme des Tarifabschlusses für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) verankert.

Zur weiteren Bearbeitung der Aufgabe Gesundheitsförderung hat der Kirchenausschuss 2009 eine Projektgruppe mit der Ausarbeitung des vorliegenden Konzeptes beauftragt. Beteiligt waren dabei der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen, die Personalabteilung, der Arbeitsschutzausschuss, der Landesverband für Ev. Kindertageseinrichtungen, das Personalentwicklungs-Team, die Theologenkommission, die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung, die Koordinationsstelle Personalentwicklung und der Beirat Suchtberatung. Die Projektgruppe hat im Oktober 2010 einen Bericht vorgelegt mit einem Vorschlag für die zukünftige Struktur einer Gesundheitsförderung in der BEK. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat den Bericht der Projektgruppe mit dem Konzept zur Gesundheitsförderung in ihrer Sitzung vom 17.11.2010 zustimmend zur Kenntnis genommen.

In den Jahren 2011 und 2012 ist insbesondere für ein Projekt zur Bedarfserhebung mit Kosten in Höhe von ca. 25.000 € bis 30.000 € zu rechnen.

## **Bericht: Gesundheitsförderung in der Bremischen Evangelischen Kirche**

### **Bedarfe und Perspektiven des Themas Gesundheitsförderung in der BEK**

Mitarbeitende in allen Bereichen der Bremischen Evangelischen Kirche artikulieren angesichts zunehmender Belastungen Bedarf an Unterstützung auch in der Gesundheitsförderung. Im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst ist Gesundheitsförderung folgendermaßen definiert: „Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert.“

Beim Thema Gesundheitsförderung geht es nicht allein um die Umsetzung von Schutzvorschriften zum Arbeits- und Unfallschutz, sondern auch um die Erkenntnis, dass angesichts veränderter Arbeitsbedingungen Mitarbeitende gut motiviert und unter guten Rahmenbedingungen arbeiten können müssen. Deutlich ist: Gesundheitliche Risiken verändern sich. Immer mehr Menschen arbeiten im Sitzen, was zum Risikofaktor Bewegungsmangel führt, die Suchterkrankungen werden vielfältiger, psychische Erkrankungen nehmen zu und die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz steigen an.

### **Dringlichkeitsanzeigen für die Gesundheitssituation in der BEK**

Auch für die BEK ist „Alt werden in der Arbeit“ eine wichtige Fragestellung! Hier ist die Gemeinde in der Vahr mit ihrem Antrag an den Kirchentag zum Thema Entlastung im Reinigungsbereich vorangegangen.

Ferner wird die Frage der psychischen Belastungen dringlich. Durch die Tatsache, dass kirchliche Mitarbeitende in allen Berufsgruppen nahe an den Menschen arbeiten, werden hohe Anforderungen an Kommunikation, professionelle Beziehungsgestaltung und Selbstreflexion gestellt. Die Folgen der Kürzungsprozesse, Ängste um den Arbeitsplatz, Ängste vor Veränderungen und auch unklare Leitungsstrukturen beeinflussen Gesundheit von Mitarbeitenden negativ. Teilzeitarbeitsverhältnisse bzw. geteilte Stellen erfordern ein hohes Maß an Organisation, Abgrenzungsvermögen und Belastbarkeit der Mitarbeitenden. Für viele Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigungen sichert die eine Tätigkeit nicht den Lebensunterhalt, sodass existentielle Verunsicherung oder die Erfordernis einer weiteren Beschäftigung hinzukommt. Darüber hinaus ist auch im kirchlichen Bereich eine zu Überforderung und Selbstausbeutung neigende Arbeitshaltung zu beobachten, die aus vielen sozialen bzw. helfenden Berufen bekannt ist.

Für die Bremischen Evangelische Kirche ist deshalb besonders zu fragen, wie es im Rahmen einer Gesundheitsförderung eine „Prävention“ mit handhabbaren Vorschlägen zum Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz geben kann.

### **Ansatz der „Salutogenese“**

Gesundheitsförderung der Bremischen Evangelischen Kirche soll sich an den Erkenntnissen aus dem Ansatz der „Salutogenese“ nach Aaron Antonovsky orientieren. Angesichts der Überlegungen zur Bedeutung der Mitarbeitenden für den kirchlichen Auftrag sind die im Konzept der Salutogenese wesentlichen drei Faktoren „Verstehbarkeit – Handhabbarkeit – und Bedeutsamkeit einer Herausforderung“ von hoher Wichtigkeit. Sie verweisen darauf, dass die Verantwortung für „gesunde Verhältnisse“ sowohl bei den Mitarbeitenden selbst, als auch bei den Arbeitgebern bzw. Vorgesetzten liegt. Gesundheitsförderung ist eine Leitungsaufgabe. Gleichwohl bleiben die Mitarbeitenden für die eigene Gesundheit weiterhin verantwortlich, deshalb ist die Beteiligung der Mitarbeitenden ein wesentlicher Erfolgsfaktor für alle Maßnahmen. Sie ermöglicht es Mitarbeitenden, gesehen zu werden und Eigenverantwortung zu übernehmen.

## Querschnittsaufgabe Gesundheitsförderung

Eine ganzheitlich verstandene Gesundheitsförderung stellt sich für die Bremische Evangelische Kirche als Querschnittsaufgabe dar. Eine solche Querschnittsaufgabe Gesundheitsförderung braucht Akteure, die das umfassende Themenfeld im Blick haben und zu den verschiedenen Zielgruppen mitnehmen.

Gesundheitsförderung braucht also gute personelle und finanzielle Ressourcen, um wirksam werden zu können, ohne dass eine besondere Fachstelle einzurichten wäre.

**Handlungsfelder, in denen insbesondere Gesundheitsförderung ansetzen muss, sind insbesondere:** Unterstützungsprozesse (z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen...), Gesundheitsverhalten und –kompetenz, Personalentwicklung, Unternehmenskultur und Werte (z. B. Führungsgrundsätze), Führung, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung /Arbeitsaufgaben.

Betriebliche Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Mitarbeitende gesund sind und bleiben, lassen sich aus den genannten und weiteren Handlungsfeldern ableiten. Die Handlungsfelder sind als gleichwertig zu betrachten. Dabei ist wichtig, dass Verantwortliche und Beschäftigte eine positive Haltung zum Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung entwickeln und die Mitarbeitenden in angemessener Weise einbezogen werden. Es geht darum die subjektiven Bedingungen am Arbeitsplatz wahrzunehmen. Ferner sollen die im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst vorgegebenen Vereinbarungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz so aufgenommen werden, dass die dort intendierten Ziele für alle Mitarbeitenden in der BEK gelten können. Es sollen Ziele und Qualitätskriterien zur Gesundheitsförderung entwickelt, veröffentlicht und umgesetzt werden.

Gesundheitsförderung ist zu verstehen als Querschnittsaufgabe und Teil der Personalentwicklung.

## Bestehende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in der BEK - Übersicht

Eine erste Bestandsaufnahme hat ergeben, dass es bereits an vielen Stellen in der BEK Ansätze für Maßnahmen und Programme zur Gesundheitsförderung gibt. Deutlich wird dabei, dass es nicht allein auf das Was, sondern auch auf das Wie einzelner Maßnahmen oder Regelungen ankommt: zu prüfen ist also, ob die bestehenden Maßnahmen für die jeweiligen Zielgruppen gut verstehbar und anwendbar sind, ob sie genügend bekannt sind und ob die jeweils verantwortlichen Stellen selbst ausreichend beraten und informiert sind. Angesichts einer Grundstruktur mit einem hohen Anteil ehrenamtlicher Leitungsverantwortung soll hier gerade auch für ehrenamtliche Leitung der Service verbessert werden.

## Maßnahmen und Service bestehen bereits in folgenden Bereichen:

### Regelungen bei/nach Krankheit

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Möglichkeit zu Wiedereingliederung
- Regelungen zur Krankheitsvertretung in vielen Bereichen und Berufsgruppen
- Integration (Schwer)Behinderter
- Suchtberatung (Umsetzung der Suchtrichtlinien, Information, Prävention, Fort-Weiterbildung, Vernetzung, Beratung) – Beauftragung von Herrn Hinze

### Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit:

- Arbeitsschutzausschuss (Geschäftsführung Herr Wesner)
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Koordination: Herr Schwarting)
- Arbeitsmedizinische Betreuung (durch den BAD)
- Beratung und Begleitung durch die EFAS

- Pool für Haustechnik (Koordinationsstelle besetzt durch Herrn Zastrow))

#### **Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend den rechtlichen Bestimmungen:**

- u. a. betreffend Bildschirmarbeitsplätze, Richtlinie zur Finanzierung von Bildschirmarbeitsbrillen

#### **Personalentwicklung in der Bremischen Evangelischen Kirche**

- Stellenbeschreibungen für alle Berufsgruppen
- Musterdienstanweisungen für den Küster- und Hausmeisterdienst
- Entwicklung von Teildienst- bzw. Dienstordnungen für Pastorinnen und Pastoren
- Ausbau der Unterstützung berufsbezogener Qualifizierung

#### **Integration von Gesundheitsförderung in PE**

- Z.B. durch Zusammenarbeit mit Physiotherapeutinnen/en beim Einführungstag
- Arbeitsplatzbegehungen
- Angebote bei Berufsgruppentreffen
- Fortbildungsangebote zum Thema Gesundheit/Stressbewältigung
- Sabbaticals (Möglichkeiten sollten ausgebaut werden)
- Kontaktstudium für Pastores

#### **Angebote zur Entwicklung, Beratung und Begleitung**

- Qualitätsentwicklung und Konfliktbearbeitung durch Coaching und Supervision sowie Gemeindeberatung
- Kollegiale Beratung
- Geistliche Begleitung (im ersten Jahr wird geistliche Begleitung für Hauptamtliche durch einen Zuschuss finanziell unterstützt)
- Spirituelle Angebote: Exerzitien, Einkehrtage (Maßnahmen zu geistlichen Themen sind in die Richtlinien zur berufsbezogenen Qualifizierung aufgenommen worden)
- Leitlinien zur Partnerschaftlichen Zusammenarbeit (überarbeitete Version von 2010)
- Richtlinien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (– Beratungsangebote der Bremer Kids stehen Mitarbeitenden der BEK offen)

Gesundheitsförderung in der BEK orientiert sich in der Umsetzung an dem Leitgedanken, dass es sich bei der Gesundheitsförderung um einen Prozess handelt. Anders als bei den konkreten Arbeitsschutzvorschriften ist hier ein hohes Maß an Subjektivität und Selbstwirksamkeit zu berücksichtigen.

Deshalb musste eine Struktur gefunden werden, die dieser Subjektivität angemessen Raum bietet und ermöglicht, Ziele und Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und anzupassen.

#### **Struktur, in der das Konzept zur Gesundheitsförderung umgesetzt werden soll:**

##### **1. Koordinationskreis Gesundheitsförderung**

**Für die weitere Koordination der Querschnittsaufgabe Gesundheitsförderung in der Bremischen Evangelischen Kirche wird ein Koordinationskreis Gesundheitsförderung berufen.**

Der Koordinationskreis stimmt die anstehenden Schritte des Prozesses ab und tauscht Informationen zum Stand der Gesundheitsförderung aus. Er setzt sich zusammen aus Vertretern und Vertreterinnen der Personalabteilung, der Personalentwicklung, der Theologenkommission, des Landesverbandes evangelischer Kindertageseinrichtungen, des Arbeitsschutzausschusses, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen, der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung sowie der Suchtberatung. Die Geschäftsführung wird der Koordinationsstelle Personalentwicklung übertragen.

Der Koordinationskreis entwickelt die Umsetzung der folgenden Vorhaben und Projekte:

## **2. Gesundheitszirkel**

Für einzelne Arbeitsbereiche bzw. Fragestellungen können befristet auf Antrag der Mitarbeitervertretungen oder der Dienststellenleitungen **Gesundheitszirkel** eingerichtet werden, die partizipatorisch an der Lösung konkreter, den Arbeitsbereich/die Dienststelle betreffende Probleme arbeiten. Hiermit wird ein Anliegen aus den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Übernahme des Tarifabschlusses für den Sozial- und Erziehungsdienst (Einrichtung „betrieblicher Kommissionen“) aufgenommen und allen Arbeitsbereichen in der BEK erschlossen.

## **3. Bedarfsabfrage zum Thema Gesundheitsförderung in der BEK**

Zu Beginn des Prozesses soll eine beteiligungsorientierte Mitarbeitendenbefragung stehen, durch die die Datenbasis über subjektive und objektive Parameter zum Thema Gesundheitsförderung erweitert wird und zugleich Mitarbeitende und Leitungsverantwortliche angeregt werden, das Thema der Gesundheitsförderung verstärkt in den Blick zu nehmen. Hierfür sind Projektmittel in ausreichendem Maße bereitzustellen.

**4. Gefährdungsbeurteilungen durchführen:** Der Kirchengausschuss beauftragt den Koordinationskreis Gesundheitsförderung, exemplarisch in allen Bereichen der BEK in Kooperation mit den jeweils verantwortlichen Stellen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Ziel ist es, zunächst gerade in neu entstehenden Arbeitsfeldern wie U3 angemessene Schutzmaßnahmen zu definieren und zu implementieren.

**5. Statistik erweitern:** Es ist zu prüfen, wie die Datenlage in Bezug auf die relevanten Daten zur gesundheitlichen Situation der Mitarbeitenden in der Bremischen Evangelischen Kirche verbessert werden kann. Dabei sind die Datenschutzvorschriften zu beachten. Derzeit gibt es keine Möglichkeit, ohne einen hohen Aufwand einen Überblick über die Krankheitsstatistik oder die Alterstruktur der Mitarbeiterschaft zu gewinnen, um daraus z.B. Problembereiche zu identifizieren oder auch Prioritäten für Maßnahmen zu setzen. Diese Fragen müssen in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung bearbeitet werden.

Im Anschluss an die Durchführung der Befragung, erster Gefährdungsanalysen und der statistischen Auswertung sollten die Ziele und Kriterien der Gesundheitsförderung überprüft werden, mit dem Ziel, die gewonnenen Erkenntnisse in entsprechende Maßnahmen einfließen zu lassen:

## **6. Evaluation/Erfolgskontrolle/Berichterstattung**

- Konzept für eine begleitende Evaluation entwickeln und implementieren

## **7. Der Koordinationskreis erstattet dem Kirchengausschuss jährlich einen Bericht.**

### **Umsetzungszeitpunkt:**

**Strukturelle Maßnahmen könnten ab dem 01.06.2011 beginnen.**