

Betriebliche Gesundheitsförderung: Ein Thema in der Kirchenverwaltung und in kirchlichen Einrichtungen

Die Möglichkeiten, die 2008/2009 mit einer Novellierung des Einkommenssteuergesetzes auch steuerrechtlich zur betrieblichen Gesundheitsförderung geschaffen wurden, sind noch lange nicht überall bekannt oder ausgeschöpft. Dabei sind sie auch für kirchliche Verwaltungen von Interesse: Zum einen handelt es sich bei Verwaltungsaufgaben vornehmlich um typische Büroarbeitsplätze mit einem großen Anteil an sitzender Tätigkeit, meist in Form von Bildschirmarbeitsplätzen. Zum anderen erwächst auch aus dem christlichen Menschenbild und dem daraus abgeleiteten Verständnis von Mitarbeit im kirchlichen Dienst ein Auftrag, den anvertrauten Mitarbeitenden aufmerksam auch im Hinblick auf Gesunderhaltung von Körper und Geist zu begegnen.

Das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (=BGF) wird grundsätzlich definiert als eine mehrere Ebenen umfassende Handlungsstrategie im Zusammenspiel von

- Mensch
- Arbeit und
- Organisation.

Dabei wird darauf abgezielt, Gesundheitsressourcen im Betrieb aufzubauen und für die Mitarbeitenden auf diese Weise Verbesserungen der Arbeitssituation und des persönlichen Wohlbefindens herbeizuführen. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist auch im Themenkreis der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf und der sog. Work-Life-Balance anzusiedeln.

Insgesamt ist damit auch die Integration klassischer Präventionsthemen (Krankenstände, Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsmotivation, Fehlzeiten, Unfallverhütung, menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Organisation) in die betriebliche Organisation gemeint. Dies stellt erhöhte fachliche Anforderungen, über arbeitsmedizinische Spezialthemen hinaus, auch Leitungsgremien, Verwaltungsleitungen, Mitarbeiter im Personalwesen und Mitarbeitervertretungen. Letztlich stellt die Betriebliche Gesundheitsförderung auch eine Managementfunktion bzw. ein modernes betriebliches Führungsinstrument dar. Grundansatz ist hierbei immer die Einbeziehung der Mitarbeiter und die Erhöhung ihrer gesundheitsbezogenen Handlungsfähigkeit, und zuvor natürlich die Schärfung des dafür notwendigen Bewusstseins.

Aber es geht dabei nicht bloß um „weiche Faktoren“ oder „Wellness im Büro“: Auch rein betriebswirtschaftlich nüchtern betrachtet ist eine BGF interessant: Für Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird in einschlägigen internationalen Studien der Nutzen mit dem Verhältnis 1:3 zu den Kosten beziffert, was dieses Instrumentarium als ökonomisch ebenfalls sehr effektiv ausweist. Zusätzlich werden betrieblich vorteilhafte Effekte erzeugt (Ressourcen in Person, Organisation, Arbeit – wie z.B. verbessertes Gesundheitsverhalten in Beruf und Freizeit, bessere innerbetriebliche Kooperation, erhöhte Arbeitsfreude, professioneller Umgang mit Arbeitsbelastungen).

Verwandte Themenbereiche, die bei Betrieblicher Gesundheitsförderung eine Rolle spielen können, sind: Die Prävention von Burn-Out und psychomentaler Fehlbelastung, der Umgang mit häuslicher Gewalt, Aggression und die Suchtprophylaxe.

In den Zeiten immer höherer Anforderungen an die kirchlichen Verwaltungen (und das in wesentlich rascherer Taktung als in der Vergangenheit) besteht auch hier die Gefahr, einer größeren Anfälligkeit in Bezug auf Stressfaktoren, körperlich wie psychisch.

Wie kann Betriebliche Gesundheitsförderung konkret aussehen?

Gewährt die Dienststelle den Mitarbeitenden wirtschaftliche Vorteile, so ist das grundsätzlich als „geldwerter Vorteil“ zu versteuern gewesen. Der Gesetzgeber hat aber 2008 durch Einfügung des § 3 Nr. 34 in das Einkommenssteuergesetz die Möglichkeit geschaffen, steuerfrei „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen“ zu gewähren.

Der Rückbezug auf das SGB V (Bedingungen der gesetzlichen Krankenversicherung) soll sicherstellen, dass es sich um anerkannte Verfahren zur Gesundheitsförderung handelt, und nicht beliebige „Wellnessangebote“ förderungswürdig werden.

Dazu gehören konkret z.B.:

Maßnahmen/Kursangebote zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes zu

- körperlichen Bewegungsabläufen (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch Bewegungsprogramme),
- Ernährung (Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung oder Reduzierung von Übergewicht),
- Entspannung und Stressbewältigung
- Umgang mit Rauschmitteln mit Suchtpotenzial (Nichtrauchertrainings, Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums, rauschmittelfrei am Arbeitsplatz).
- Schulung von Kantinenpersonal
- Reduzierung psychosozialer Belastung und Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung)

Von der Finanzverwaltung als überwiegend betrieblich veranlasste Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden z.B. anerkannt:

- Rückentrainingsprogramme
- Massagen der Mitarbeiter.
- Nichtraucherkurse (auf analoger Basis der Anerkennung durch die Krankenkassen)

Die Kostenübernahme des Arbeitgebers stellt hier keine Entlohnung für die Beschäftigung dar, sondern erfolgt aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse, denn die Trainingsmaßnahme dient dazu, Fehlzeiten infolge von Rückenleiden zu verringern und dadurch die Kosten und Arbeitsabläufe zu verbessern.

Doch auch Dienststellen, die nicht „in die Tasche greifen“ können oder wollen, haben ein breites Spektrum zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. So betreiben z.B. Evangelische Krankenhäuser ein „Institut zur Gesundheitsförderung“, bei dem auch andere evangelische Einrichtungen durch Kooperationsverträge vergünstigt Kurse buchen können. Mitarbeitende können in mit der Dienststellenleitung abgesprochenen Zeitfenstern ggf. auch während der Kernzeit diese Maßnahmen nutzen (durch eine gesonderte Zeiterfassung geht der Dienststelle dadurch keine Arbeitszeit verloren).

Teilweise betreiben Evangelische Krankenhäuser oder Reha-Einrichtungen Therapiezentren, die auch mit professioneller Anleitung wie ein „evangelisches Fitness-Studio“ zum Training oder Muskelaufbau genutzt werden können. Wo keine solchen Einrichtungen örtlich verfügbar sind, können Kooperations- oder Rabattverträge mit gewerblichen Fitness-Studios abgeschlossen werden. Wird ein regelmäßiger Besuch nachgewiesen, kann zusätzlich ein Geldbetrag (z.B. 15 Euro im Monat) dazu beigesteuert werden. Oder: Im

Verwaltungsgebäude wird regelmäßig mobile Massage angeboten, zu der sich die Mitarbeitenden ebenfalls „ausstempeln“. Die Dienststelle stellt aber den Raum und die Möglichkeit zur Teilnahme bereit, was praktisch nichts kostet, aber die Arbeitssituation trotzdem verbessert.

Darüber hinaus bestehen natürlich die traditionellen Möglichkeiten des Betriebssports (Volleyballgruppe, Lauftreff – ggf. mit betrieblichen Mannschaften bei lokalen Wettkämpfen, Skihalle etc.) unabhängig davon auch weiterhin. Die vielfältigen Möglichkeiten scheinen angesichts steigenden Arbeitsdrucks auch in der kirchlichen Verwaltung überlegenswert.

Weitere Informationen z.B. beim Deutschen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung unter :

www.dnbgf.de

Das Thema wird in einer Annäherung übrigens auch bei dem Kongress des RVM am 15.06.2011 in Bonn behandelt (siehe gesonderte Hinweise). Dafür gilt die Empfehlung: Lieber selbst hingehen, als hinterher davon hören.

Peter Rindermann,
Evangelisches Verwaltungsamt im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann
Mitglied im Vorstand des RVM