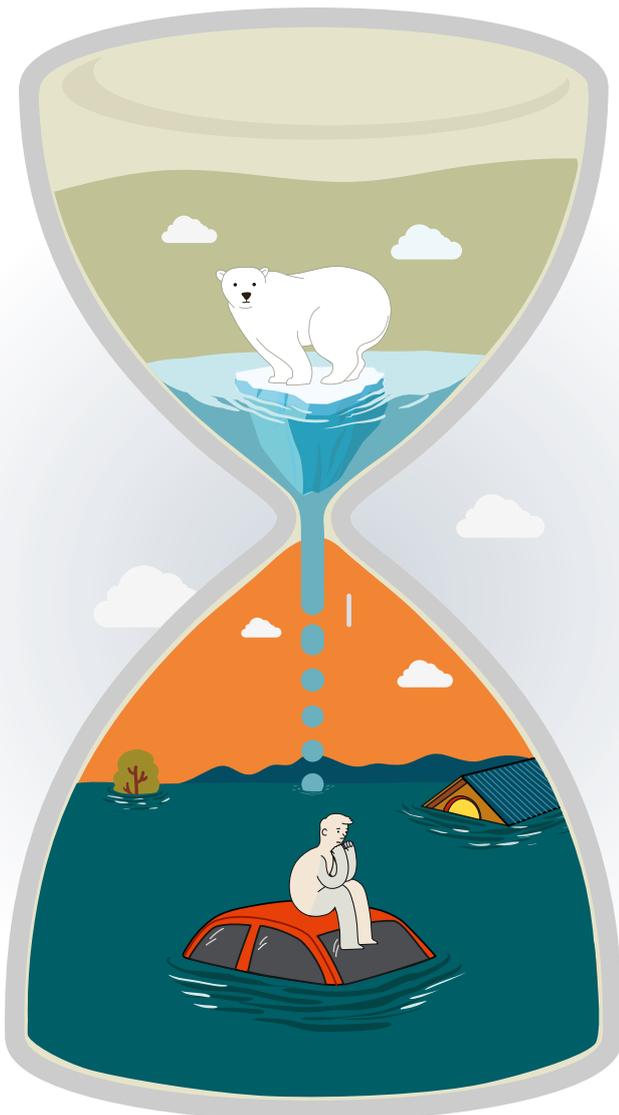


Steffen Landgraf

Klimagerechtigkeit und Psychotherapie in Anstellung

Die Klimakrise ist, trotz oder vielleicht gerade wegen Corona, in aller Munde. Die Klimakrise findet regional und global, gleichzeitig und nacheinander statt. Klimapsychologie in unserem täglichen Handeln mitzudenken, erscheint immer noch ungewohnt. Dennoch gibt es viele Möglichkeiten und Wege für den Klimaschutz. Auch durch uns. Auch in Anstellung. Dieser Artikel hier soll einen Überblick über Klimagerechtigkeit in der psychotherapeutischen Arbeit in Institutionen liefern – als Inspiration, zum Drüber-Nachdenken, aber auch tatsächlich als Aufruf zum Handeln!



Schon wieder eine Krise. Oder immer noch? Corona-geplagt wissen wir fast gar nicht mehr, dass es noch andere Krisen gibt. Aber es gibt sie. Und zwar imminently, dringlich und wissenschaftlich belegt. Sie ist menschengemacht und ja, wir haben noch Zeit zum Handeln. Zumindest ist das die derzeitige mehrheitsfähige Meinung. Es gibt auch andere Meinungen, aber die kommen in diesem Beitrag hier eventuell zu kurz.

Apropos zu kurz kommen – es handelt sich um die Klimakrise. Eine Krise, die wir global erleben müssen, weil sie sich nicht an (künstliche) Staatsgrenzen hält. Weil sie auch vor Ideologien oder politischen oder Glaubenssystemen nicht Halt macht. Sie betrifft uns alle. Jeden Tag. Und das schon eine ganze Weile.

Nun tauchen Psychotherapeut*innen (PP/KJP) und Psycholog*innen nicht häufig im Zusammenhang mit globalen Krisen auf. Am wenigsten diejenigen, die in Institutionen arbeiten. Und doch sind genau diese nah dran an Veränderungen, die Institutionen betreffen.

Am 27. Februar 2021 verabschiedete die Delegiertenversammlung der DPtV eine Resolution zum Klima- und Umweltschutz. Daraus ergeben sich auch Möglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen in der psychotherapeutischen Anstellung. Die Entwicklung von Konzepten zum Umweltschutz für Institutionen mit psychotherapeutischer Arbeit ist ein Vorhaben, welches aufzeigt, inwieweit in unserem Gesundheitssystem insgesamt Umweltschutz möglich ist. Darüber hinaus ist es aber auch wichtig, wie man als PP/KJP in Anstellung überhaupt auf Umweltaspekte achten kann.

Wie und mit wem funktioniert eigentlich Umweltschutz in Institutionen?

Das Gesundheitssystem ist der größte Arbeitssektor in der Bundesrepublik mit sechs bis sieben Millionen Beschäftigten. Immerhin gehen 5 % aller CO₂-Emissionen auf den Gesundheitssektor zurück. Laut dem Health Care Climate Footprint Report (HCWH, 2019) tragen die drei folgenden Bereiche wesentlich zum CO₂-Fußabdruck des Gesundheitswesens bei: Energie, Essen und Transport. In allen wichtigen Bereichen müssen wir zeitnah Klimaneutralität erreichen, und so eben auch im Gesundheitssektor.

Medizinische Institutionen weisen einen hohen Energiebedarf im Alltagsbetrieb auf. Bis zu 71 % des CO₂ sind auf die Produktion von Verbrauchsgütern zurückzuführen. Aus den Einrichtungen selbst sind es 17 %, indirekte Emissionen über Kauf von Strom, Heizung, Dampf und Kühlung machen immerhin 12 % des CO₂-Fußabdrucks aus. Um den ökologischen Fußabdruck zu senken, muss diese Energie erneuerbar sein. Für die Produktion von Konsumgütern gilt zusätzlich, dass für die Wertschöpfungsketten Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden. Denn dadurch würde der ökologische Fußabdruck dramatisch verbessert werden.

In medizinischen Einrichtungen müssen, gesetzlich vorgeschrieben, die Mitarbeiter*innen und Patient*innen mit Essen versorgt werden. Täglich bis zu fünf Mal. Daher ist es wichtig, was es für Essen gibt und auch, wie dieses Essen produziert wird. Hier sind kreative Ideen gefragt. Ein Vorschlag wäre, eine CO₂-Kennung für Essensgerichte zu schaffen, bei denen Fleischgerichte mit besonders hohem CO₂-Wert zu kennzeichnen wären. Eine weitere Möglichkeit wäre es, ein vegetarisches Essen konsequent als „Menü 1“ zu präsentieren und somit zum Standardgericht zu machen. Interessanterweise hat Nachhaltigkeit in Bezug auf Essen nicht nur Einfluss auf den CO₂-Haushalt der Klinik, sondern auch durch die Ernährung direkt auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen.

Transport, als der dritte Faktor, ist ein wesentlicher Bestandteil medizinischer Einrichtungen. Entweder in Bezug auf die Konsumgüter, die Patient*innen, deren Angehörige oder das Personal, also auch die angestellten PP/KJP. Hier ist es wichtig, dass eine Infrastruktur geschaffen wird, die es ermöglicht, möglichst klimaneutral und dennoch zügig und zeitlich unabhängig vor Ort sein zu können. Gerade im institutionellen Bereich steht der persönliche Kontakt zwischen Behandelnden und Behandelten im Mittelpunkt. Mit Blick auf die Psychotherapie und andere medizinische Leistungen

wird „der Goldstandard ... immer der persönliche Kontakt zum Patienten bleiben.“ (KBV, 2021). Daher wird auch die Transportfrage immer mit Berücksichtigung finden müssen beim ökologischen Fußabdruck.

Seit Neuestem gibt es in vielen Institutionen ein Klimamanagement. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Und es gäbe auch viele Förderprogramme und Initiativen im Bund und in den Ländern. Den Möglichkeiten, so heißt es, die in Institutionen für den Klimaschutz zur Verfügung stehen, sind dabei kaum Grenzen gesetzt. Exemplarisch sei hier „KLIK green“ genannt, eine vom Bundesumweltministerium geförderte Initiative, bei der bundesweit 250 Krankenhäuser und Reha-Kliniken den CO₂-Ausstoß verringern wollen. In Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Jena, dem Bund Umwelt Naturschutz Deutschland und der Nationalen Klimaschutzinitiative wird es Einrichtungen ermöglicht, mithilfe von geschulten Klimaschutzmanager*innen den CO₂-Ausstoß nicht nur zu verringern, sondern dabei auch Kosten zu sparen. Dabei werden viele verschiedene Themen mit aufgegriffen, wie etwa Gebäude- und Heizungsbau, Elektrotechnik, Abfall, Abwasser, oder die Sanierung älterer Bauten. Das Projekt läuft bis Ende 2022 und soll, wie das Vorgängerprojekt, daran gemessen werden, wie viel CO₂-Ausstoß bis dahin vermieden werden konnte.

Gerade beim Klimaschutz auf institutioneller Ebene scheint es dabei wichtig zu sein, dass man sich nicht in Kleinigkeiten verliert. Es gibt viele Details. Keine Frage. Wichtiger wäre aber vielmehr das große Ganze im Blick zu haben und immer wieder die „richtigen Fragen“ laut zu äußern: Wie wird die Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens gewährleistet? Bis wann soll Klimaneutralität vorliegen? Wie sollen diese Ziele erreicht werden? Welche Referenzjahre werden für die Errechnung der CO₂-Reduktion herangezogen? Finanzieren die Geldgeber und Banken keine fossilen sondern saubere Energielieferanten? Wie soll gewirtschaftet werden? Soll überhaupt gewirtschaftet werden? Beziehen wir wirklich alle Sektoren mit ein? Und gewährleisten wir sozialen und generationsübergreifend gerechten Klimaschutz? Viele Fragen, die alle dazu beitragen, Klimaschutz in Institutionen gerecht und weitsichtig zu gestalten. Eine echte Herausforderung für uns alle. Denn der Gedanke, diese vielen Baustellen auf eine einzige klimaauftragte Person pro Institution zu übertragen, ist aufgrund der Größe der nötigen Veränderungen nicht mehr plausibel. Aus psychologischer Sicht sogar überfordernd für diese Person.

Drei Bereiche tragen wesentlich zum CO₂-Fußabdruck des Gesundheitswesens bei: Energie, Essen und Transport. In allen wichtigen Bereichen müssen wir zeitnah Klimaneutralität erreichen.

Was wären realistische Klimaschutzmöglichkeiten für PP/KJP in Institutionen?

Was wir wissenschaftlich einigermaßen verlässlich wissen, ist, dass die Klimakrise eben nicht nur durch individuelles Verhalten gelöst werden kann. Dass nicht der einzelne Mensch die Krise durch Veränderung der eigenen Verhaltensweisen lösen kann. Sondern es wird immer mehr klar, dass ein Großteil der CO₂-Emissionen aufgrund systematischer Faktoren zustande kommt. Also müsste die Frage eher lauten „Kann ich denn überhaupt etwas tun? Habe ich als Individuum denn überhaupt einen Einfluss?“ Man könnte das so schreiben, ja. Aber als PP/KJP wissen wir, erstens, dass diese Einstellung nicht sehr gesundheitsförderlich, weil destruktiv, ist. Und, zweitens, dass sich dadurch an der aktuellen Situation natürlich nicht viel ändern würde. Sand in den Kopf stecken, geht also nicht, schon allein wegen des eigenen Wohlbefindens. Trotzdem, als Angestellte*r Einfluss auf die Klimakrise durch die Institution, in der man arbeitet, zu nehmen, ist schwierig. Aber eben nicht unmöglich. Zumindest nicht in unserer Welt. Denn in der Tat haben die Psychologists/Psychotherapists for Future (Psy4F) inzwischen viele Beispiele sammeln können, in denen Vorgesetzte sehr offen auf die Anliegen von mehr Klimaschutz in Institutionen reagiert haben. Es gibt auch viele offene Türen, durch die wir direkt durchgehen können. Und bei den geschlossenen Türen kann es sich zumindest lohnen, schon einmal nach dem Schlüssel zu fragen.

Von den etwa 50.000 PP/KJP in Deutschland arbeitet etwa ein Drittel bis die Hälfte aktuell in institutioneller Anstellung. Schätzungsweise liegt die Zahl der PP/KJP-Kolleg*innen, die jemals in ihrem Leben

in Anstellung gearbeitet haben, deutlich darüber. Nichtsdestotrotz, im Vergleich zu den sechs bis sieben Millionen Angestellten im Gesundheitswesen, stellen die PP/KJP eine kleine und hochspezialisierte Berufsgruppe dar. Dies bedeutet zum einen, dass Maßnahmen, die im institutionellen Rahmen klimaschützend von unserer Berufsgruppe ergriffen werden, sehr wahrscheinlich auch für andere Berufsgruppen relevant sind. Zum anderen sind die Maßnahmen anderer Berufsgruppe nicht unerheblich für unsere eigene Arbeit. Es gilt, sich Handlungsspielräume zu schaffen. Psychotherapeutische Expertise und das Wissen um Veränderungsprozesse können hierbei herausragend hilfreich sein.

Es ist nicht viel Zeit. Die Klimagerechtigkeitskrise ist eine akute Herausforderung, die nicht erst in 5, 10 oder 20 Jahren behandelt werden will. Es müssen jetzt Aktionen und Gegenmaßnahmen erfolgen.

Eine effektive Methode wäre die Mitarbeit auf Planungsebene. Das hieße, direkt im Management mitzuarbeiten beziehungsweise in einer einflussreichen Hierarchieebene der Institution. In der Tätigkeit der Mitgestaltung klimaschützender Maßnahmen sind viele neue Arbeitsplatzbeschreibungen und auch Hierarchieebenen denkbar. Und die Zahl von Führungskräftepositionen für PP/KJP könnte trotz derzeit eher schlechter Ausgangslage steigen.

Bei größeren Betrieben ist die Mitarbeit im Personal- oder Betriebsrat eine alternative Möglichkeit. Es gibt mehrere Gewerkschaften, denen man sich anschließen kann, unter anderem ver.di, aber auch kleinere, beispielsweise die Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern. Durch einen Sitz im Personalrat kann psychologische Expertise zur Lösung klimarelevanter Herausforderungen mit eingebracht werden. Allerdings gibt es noch ein viel größeres Problem als die strukturellen

Gegebenheiten: Es ist nicht viel Zeit. Denn die Klimagerechtigkeitskrise ist eine akute Herausforderung, die nicht erst in 5, 10 oder 20 Jahren

Gegebenheiten: Es ist nicht viel Zeit. Denn die Klimagerechtigkeitskrise ist eine akute Herausforderung, die nicht erst in 5, 10 oder 20 Jahren



behandelt werden will. Es müssen jetzt Aktionen und Gegenmaßnahmen erfolgen, damit die drastischsten Folgen unumkehrbarer Klimaveränderungen vielleicht doch noch verhindert werden können.

Obwohl die Klimakrise, wie erwähnt, eine globale Herausforderung ist, muss – gerade auch aus psychologischer Sicht – auch ein Blick auf den individuellen Einflussrahmen gelegt werden. Damit soll weder die Verantwortung auf Individuen noch auf Berufsgruppen abgewälzt werden. Im Gegenteil, die hier vorgeschlagenen Handlungsmöglichkeiten sollen einerseits dazu dienen, sich überhaupt beim Klimaschutz einzubringen. Andererseits sind sie aber auch ein probates Mittel für die Selbstfürsorge und zur Schaffung einer gesunden Arbeitsatmosphäre am eigenen Arbeitsplatz.

Der sogenannte direkte Einflussbereich der PP/KJP ist das, was man selbst tun kann, im Rahmen der Berufs- und der institutionellen Hausordnungen. Dazu zählen Kommunikation, Energiebedarf, Nutzung von Arbeitsmaterialien, Rückmeldungen geben und Gestaltung der Therapie selbst. Wenn Sie mit Ihren Kolleg*innen über Klimaschutz reden, erreichen Sie Menschen. Nicht alle. Denn einige werden Ihnen nicht zuhören, aber Sie erreichen einige. Und das ist gut. Genauso gut ist es, wenn Sie selbst Vorbild sind, etwa bei der Minimierung des eigenen Energiebedarfs. Es gibt bisher keine Regelungen, was die Einhaltung von Energiesparsamkeit in einer Institution betrifft. Es gibt nur übergeordnete Hinweise, dass sparsam mit Energie umgegangen werden soll bis zu einem Punkt, an dem der „Dienst nach Vorschrift“ nicht gefährdet ist. Man kann hier auch für die Räumlichkeiten Zeitschaltuhren für Heizung und Licht beantragen oder nach besonders umweltfreundlichen Regelungen lüften. Das Gleiche gilt für Arbeitsmaterialien. Natürlich sind diese wichtig. Ein sparsamer Einsatz hat Vorbildwirkung. Auf Nachhaltigkeit bei Schreibmaterialien oder der Anschaffung neuer Ausrüstung kann man achten. Beim Essen in der Kantine kann man in Rückmeldekästen mitteilen, dass Umweltschutz in die Versorgungsentscheidungen mit aufgenommen werden soll.

Es sind die kleinen Dinge, die weiterhelfen. Und wenn sie nicht der Umwelt dienen, dann zumindest doch dem Ansatz, dass Sie etwas (für sich) tun. Dass Sie die Möglichkeit haben aktiv zu werden. Dass Sie nach außen mit Ihren Handlungen sagen: Ich nehme das Thema ernst und ich kümmere mich.



Das Literaturverzeichnis finden Sie online unter www.psychotherapie-aktuell.de.

Fazit

Wir leben in einer Welt, in der wir Klimagerechtigkeit neu denken und danach handeln müssen. Die hier aufgelisteten Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr soll erreicht werden, dass man vom Wissen ins Handeln kommt. Insbesondere in der Anstellung ist es möglich, durch kleine Veränderungen viel zu bewirken. Für das eigene Wohlbefinden, aber auch nach außen für die Vorbildwirkung und tatsächlich auch für Emissionseinsparungen mit Blick auf Klimagerechtigkeit. Denn eines sollten wir uns aus unserer therapeutischen Sicht gewahr werden lassen: Wenn wir einmal anfangen (kleine) Dinge zu verändern, dann kommen wir Schritt für Schritt dahin, das zu tun, was wir tun möchten. Jeder Schritt zählt. Zusammen wirken die hier aufgeführten Maßnahmen in Institution, auch durch unsere Berufsgruppe. Wenn wir erst einmal das Leben, was wir wollen, leben, dann werden wir zum Rollenbild, zum authentischen Klimaschutz, der nötig ist, damit auch andere mitgerissen werden können.

Wenn Sie weitere Tipps und Tricks haben, wie wir gemeinsam in den Institutionen einen Beitrag zum Umweltschutz leisten können, dann schreiben Sie uns an mail@psychologistsforfuture.org oder an Angestellte@dptv.de. Wir sind offen für Ihre Ideen.



Dr. habil. Steffen Landgraf

Psychologischer Psychotherapeut (VT) für Erwachsene. Seit 2012 angestellt in einer Forensischen Klinik am Bezirksklinikum Regensburg. Engagiert sich bei den Psychologists/ Psychotherapists for Future seit deren Gründung 2019. Sprecher des Angestelltenausschusses der DPTV. Gewähltes Mitglied im Ausschuss Psychotherapie in Institutionen der BPTK.

**Kostenlose
Video-Seminare 2021**
mit RAin Düsing + RA Achelpöhlner

**STUDIENPLATZ-
KLAGE**

**Mi 08. Sept. | Mi 22. Sept.
Mi 06. Okt. | Mi 20. Okt.
Mi 17. Nov.**

Beginn: jeweils 18 Uhr
Nach rechtzeitiger Anmeldung per Mail erhalten Sie die Zugangsdaten.

MEISTERERNST
DÜSING
MANSTETTEN

Partnerschaft von
Rechtsanwältinnen und
Rechtsanwälten mbB

Oststr. 2 · 48145 Münster
Tel. 0251/5 20 91-19
duesing@meisterernst.de
www.numerus-clausus.info



Literaturverzeichnis

zu

Steffen Landgraf

Klimagerechtigkeit und Psychotherapie in Anstellung

Psychotherapie **Aktuell**
Ausgabe 3.2021

ISSN 1869-033

- DPTV (2021), Resolution Klima- und Umweltschutz. abgerufen am 20.05.2021 unter <https://www.deutschepsychotherapeutenvereinigung.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=11929&token=bdf64b3e0d17b0642b9ccb68a9802670a65b70ee>
- KVB (2021). Praxisnachrichten: Immer mehr Praxen greifen zur Kamera - Zahl der Videosprechstunden auf über eine Million gestiegen. abgerufen am 20.05.2021 unter https://www.kvb.de/html/1150_50419.php
- Klick green (2021). Gefördert durch die Nationale Klimaschutzinitiative des Bundesumweltministeriums. Projektbeschreibung. <https://www.klik-krankenhaus.de/das-projekt/projektbeschreibung> abgerufen am 11.5.2021
- Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2021). https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg_olap_tables.prc_set_hierlevel?p_uid=gast&p_aid=86907094&p_sprache=D&p_help=2&p_indnr=697&p_ansnr=64628805&p_version=3&p_dim=D.382&p_dw=43741&p_direction=drill, abgerufen am 11.6.2021
- Landgraf & Rabe (2021). Psychotherapie in Anstellung. Psychotherapie Aktuell, 1/2021, 25-29.
- Landgraf (2019). Angestellt in der Forensik. Psychotherapie Aktuell, 1/2019, 41-43.