



wirksam stärken.

Jahresbericht 2022

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Personalentwicklung und Gesundheit
Gesundheitsmanagement

Marzellenstr. 32 | 50668 Köln

Telefon 0221 1642-1888

arbeitsschutz@erzbistum-koeln.de

www.arbeitsschutz-ebk.de

Veröffentlichung: Mai 2023

Inhalt

Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln	3
Leistungsüberblick Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Gesundheitsmanagement	4
Unterweisungen und Betriebliche Begehungen	4
Arbeitsmedizinische Vorsorgen, Eignungsuntersuchungen, Impfungen und Vorsorgen Mutterschutz	5
Gefährdungsbeurteilungen	6
Gesundheitsmanagement	6
Suchtprävention	7
Kranken- und Gesundheitsstand und Unfallgeschehen	8
Betriebliches Eingliederungsmanagement	8
Betriebliche Gesundheitsförderung	10
Aktiv im Arbeitsschutz	11
Kommunikation und Information	12
Bildungsangebote des Fachbereichs Gesundheitsmanagement	13
Arbeitsschutz-Management-System	15
Einschätzungen und Empfehlungen des externen Dienstleisters (B·A·D GmbH)	16
Ansprechpartner/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln	18

Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln

Gemeinsam wollen wir – Dienstgeber und Mitarbeitende – die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirksam und dauerhaft stärken.

Unsere wechselseitige und gemeinsame Sorge um alle im Bereich der Kirche tätigen Menschen ist Ausdruck der Glaubwürdigkeit der Kirche und leistet einen wichtigen Beitrag für den Erhalt der persönlichen und kollegialen Arbeitsfähigkeit sowie einen Beitrag zur Wertschöpfung des kirchlichen Handelns.

Wir wollen Unfälle und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz verhüten und die Arbeit menschenwürdig gestalten.

Wir verpflichten uns, die gesetzlichen Vorschriften und die betrieblichen Vorgaben im Arbeitsschutz jederzeit einzuhalten und die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen zu schützen. Darüber hinaus werden wir präventiv aktiv, wenn wir Gefahren erkennen, die weder durch Regelwerke noch durch Vorschriften und Gesetze zum Handeln aufrufen.

Wir reduzieren damit unnötige Belastungen, Erkrankungen und Arbeitsunfälle. Auch stärken wir die Arbeitszufriedenheit, das Organisationsklima und die Arbeitsfähigkeit.

Dienstgeber und Leitungskräfte, die Mitglieder der Arbeitssicherheitsausschüsse, die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit sowie die Mitarbeitervertretungen benennen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen.

Sie intervenieren lösungsorientiert, schnell und ressourcenschonend in kritischen und krisenhaften Situationen.

Sie stellen sichere Arbeitsmittel, -orte und -gebäude zur Verfügung und achten auf umfangreiche Präventionsmaßnahmen für einen bestmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Sie nehmen ihre Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz wahr und wirken aktiv mit. Sie greifen unmittelbar ein, wenn gefährliche Situationen und Handlungen erkannt werden.

Sie verbessern den Arbeitsschutz kontinuierlich und zielorientiert auf der Grundlage eines „Arbeitsschutz-Management-Systems im Erzbistum Köln“. Ebenfalls beauftragen sie interne und externe Fachkräfte für die Bereiche Arbeits-, Brand-, Gesundheitsschutz und Arbeitsmedizin.

Mitarbeitende, Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung wirken aktiv im Arbeitsschutz mit.

Sie sind aufgefordert, Vorschläge zur Unfall- und Schadensverhütung und zur Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz einzubringen und diese dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit hat klare und passende Strukturen, Prozesse, Zuständigkeiten, Ziele, Aufgaben, Dokumente und Instrumente sowie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf der Grundlage eines „Arbeitsschutz-Management-System im Erzbistum Köln“.

Sie bietet effiziente und effektive Motivations-, Informations- und Qualifizierungsangebote. Sie entlastet Führungskräfte, ehrenamtliche Kirchenvorstände und Leitungen durch klare Vorgaben, Prozesse und Hilfen.

Sie kooperiert mit den Unfallversicherungsträgern, der behördlichen Aufsicht und dem Verband der Diözesen Deutschlands.

Leistungsüberblick Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Gesundheitsmanagement

Die B·A·D GmbH leistete in 2022 mit 6 Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern, 8 Fachkräften für Arbeitssicherheit und einer Gesundheitsmanagerin, einem Suchtberater und einer Koordinatorin für Betriebliches Eingliederungsmanagement aus insgesamt 6 Gesundheitszentren die Regelbetreuung für insgesamt 15.385 Mitarbeitende. Davon sind 12.403 Mitarbeitende in Seel-sorgebereichen, 1.370 Mitarbeitende in Pastoralen Diensten, 773 Mitarbeitende im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen, 500 Mitarbeitende in den Gemeindeverbänden, 299 Mitarbeitende in den Tagungshäusern und 40 Mitarbeitende in den Katholischen Hochschulgemeinden und Mentoraten tätig.

Leistungen	Stunden in 2022	Stunden in 2021
Grundbetreuung Arbeitssicherheit	4.206	4.616
Grundbetreuung Arbeitsmedizin	1.980	2.357
Gesundheitsmanagement	880	960
Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin	3.043	1.785
Suchtprävention	34	
Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement	56	
Insgesamt	10.199	9.718

Ergänzt wurde die Regelbetreuung im Bereich Sicherheitstechnik im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen durch zwei interne Fachkräfte für Arbeitssicherheit und einen Leitenden Sicherheitsbeauftragten in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Diese realisierten auch Schulungsangebote und die Gesamtkoordination aller Betreuungsleistungen.

Unterweisungen und Betriebliche Begehungen

Unterweisungen

Mindestens einmal jährlich müssen Mitarbeitende durch ihre Vorgesetzten unterstützt von den Sicherheitsbeauftragten über wichtige Themen des Arbeitsschutzes in ihrem Tätigkeitsbereich informiert werden. Neue Mitarbeitende müssen in den ersten Arbeitstagen eine Erstunterweisung erhalten. Unterweisungsthemen sind etwa das Verhalten bei Feueralarm und Betriebsunfällen, Meldeverfahren bei Arbeits- und Wegeunfällen, die sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Hygiene. Im Arbeitsschutzhandbuch des Erzbistums Köln sind zahlreiche Musterunterweisungen für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche hinterlegt. Zusätzlich verfügen einige Sicherheitsbeauftragte in den verschiedenen Organisationseinheiten über eigene Unterweisungspräsentationen. Stichprobenhafte Befragungen und Ergebnisse aus den Begehungsberichten zeigen, dass die Unterweisungen in 2022 nur von ca. 30% der Vorgesetzten geleistet wurden.

Betriebliche Begehungen

Durch Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen (alle 2–3 Jahre) werden die Arbeitsbedingungen beurteilt und konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln vereinbart. An Begehungen nehmen eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, ein/e Dienstgeberbeauftragte/r, die Leitung der Einrichtung/der Organisationseinheit, ein/e Sicherheitsbeauftragte/r und in besonderen Situationen ein/e Arbeitsmediziner/in teil.

Einrichtungen, die eine zeitnahe Beratung oder Begehung außerhalb der Jahresplanung wünschten, wurden zudem in 2022 zu akuten Themen oder der obligatorischen Regelbetreuung bedient. Zu den Begehungen und virtuellen Beratungen wurden jeweils Berichte erstellt, die den Einrichtungen mit Hinweisen zu Abweichungen und Empfehlungen zu Schutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt wurden. Es gab vermehrte Anfragen zur Gestaltung von Treppen- und Leiteranlagen in Kirchtürmen.

Beratung zu speziellen Themen in den Tagungshäusern waren etwa Gefahrstofflagerung, insbesondere Lagerung von flüssigen Gefahrstoffen sowie Lagerung von Druckgasen im Außenbereich. Dies sind oft Kohlendioxid und brennbare Gase (Propan).

Es wurden gemeinsam mit dem koordinierenden Betriebsarzt Unterweisungsvorlagen für die Themen Hauterkrankungen, Infektionsschutz und Mutterschutz entwickelt und durch die koordinierende Stelle des Generalvikariats veröffentlicht.

In Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst wurden für den Bereich der Kindertagesstätten geeignete Produkte zur Desinfektion, Hautschutz, Hautpflege und Hautreinigung empfohlen. Die Auswertung der Begehungsberichte für das Jahr 2022 zeigt nur eine sehr geringe Teilnahmequote von Dienstgeberbeauftragten oder Verwaltungsleitungen.

Begehungen und telefonische Beratungen	Anzahl 2022	Anzahl 2021	Anzahl 2020
Seelsorgebereiche (geplant)	338	312	326
Seelsorgebereiche (realisiert)	302	192	243
Generalvikariat und angeschlossene Einrichtungen	22	0	5

Maßnahmen Sicherheitstechnik	Anzahl 2022	Anzahl 2021
Arbeitsplatzberatungen	412	482
Aufbau Arbeitsschutz	179	269
Begehungsberichte	280	315

Arbeitsmedizinische Vorsorgen, Eignungsuntersuchungen, Impfungen und Vorsorgen Mutterschutz

Die arbeitsmedizinischen Pflicht- und Angebotsvorsorgen dienen der Früherkennung und Verhütung von Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen und gesundheitlichen Gefährdungen. Pflichtvorsorgen sind vor der Übernahme von bestimmten Tätigkeiten etwa als Erzieher/in vorgeschrieben. Der Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorgen wird durch gesetzliche Bestimmungen und die Gefährdungsbeurteilungen bestimmt. Die Eignungsuntersuchungen bewerten, ob die Person die gesundheitlichen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit erfüllen. Impfungen leisten eine Vorbeugung vor schweren Erkrankungen etwa Wundstarrkrampf oder Hepatitis B.

Maßnahme	Anzahl 2022	Anzahl 2021	Anzahl 2020
Pflichtvorsorge			
Biostoff vorschulische Kinderbetreuung	1.741	914	992
Angebotsvorsorgen			
Bildschirmgeräte	293	105	36
Biostoffe	105	45	-
Hauterkrankungen	84	23	-
Belastung Muskel-Skelett-System	34	32	-
Natürliche UV-Strahlung	34	32	-
Feuchtarbeit	15	27	-
Lärm	1	-	-
Eignungsuntersuchungen	67	57	-
Arbeitsmedizinische Stellungnahmen	66	34	76
Impfungen	653	421	247
Gripeschutzimpfungen	113	100	56
Vorsorgen Mutterschutz	174	158	172

Für das Generalvikariat, Offizialat und die angeschlossenen Einrichtungen wurden vom Betriebsarzt im Herbst 2022 insgesamt 78 (2021: 70) Gripeschutzimpfungen (Influenza) durchgeführt. An der Angebotsvorsorge Bildschirmarbeitsplatz haben 109 (2021: 44) Mitarbeitende teilgenommen. Diese Untersuchungen wurden an den vier neuen Präsenztagen des Arbeitsmediziners im Generalvikariat oder alternativ in den B·A·D Gesundheitszentren vorgenommen.

Gefährdungsbeurteilungen

Die Gefährdungsbeurteilungen sind die Basis für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Sie bilden die Handlungsgrundlage für den Dienstgeber, um seine Grundpflicht im Arbeitsschutz zu erfüllen. Im Arbeitsschutzhandbuch sind vielfältige Gefährdungsbeurteilungen für verschiedene Zielgruppen und Anlässe hinterlegt. Durch eine Stichprobenbefragung und die Auswertung von Begehungsberichten wurde für das Jahr 2022 deutlich, dass ca. 40% der Dienstgeber dieser Pflicht nachkommen. Im Bereich der Pastoralen Dienste wurden Gefährdungsbeurteilungen erarbeitet, aber noch nicht implementiert.

Gefährdungsbeurteilungen von schwangeren Frauen

Dieses haben die höchste Priorität. Im Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen wurden 13 Beurteilungen durch den Fachbereich Gesundheitsmanagement mit den jeweiligen Führungskräften durchgeführt. Alle schwangeren Frauen haben für den Fall des plötzlichen Unwohlseins vom Dienstgeber eine Liegemöglichkeit (Klappliege) leihweise zur Verfügung gestellt bekommen. Im Gespräch wurden die schwangeren Frauen auch auf die vielfältigen Möglichkeiten des familienbewussten Arbeitens (audit berufundfamilie) im Generalvikariat, Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen hingewiesen.

Gesundheitsmanagement und Suchtprävention

Das Gesundheitsmanagement bietet eine Unterstützung um die physischen und psychischen gesundheitlichen Herausforderungen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und ihnen mithilfe von zielgerichteten Maßnahmen entgegenzusteuern. Zentrale Aufgaben des Gesundheitsmanagements sind etwa Kompetenzentwicklung und Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Belastungen erfolgte mit Unterstützung der B·A·D GmbH in weiteren Organisationseinheiten der Gemeindeverbände mit Rendanturen und im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und angeschlossenen Einrichtungen. Zur Analyse wurde der „Kurzfragebogen zur Arbeitsplatzanalyse“ eingesetzt. Er ist ein Screening-Instrument, mit dem positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur erfasst werden können. Die Analyseergebnisse dieses Instrumentes liefern Hinweise, ob Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitssituation im Sinne des Gesundheitsschutzes erforderlich sind.

Im Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen wurde im 2. Quartal 2022 mit Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung in einer kleineren Arbeitsgruppe die Planung und die Realisierung der Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erarbeitet. Nach einer umfassenden Informationsphase wurde im 3. Quartal eine Online-Befragung durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet. Im letzten Quartal gab es für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden eine Ergebnispräsentation und einen Ausblick für die weitere Bearbeitung in 2023 und 2024.

Ziel der Befragung war:

Wir sehen, mildern und vermeiden psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

Dadurch...

- stärken wir die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.
- reduzieren wir unnötige Belastungen, Erkrankungen und Arbeitsunfälle.
- stärken wir das Organisationsklima und die Arbeitsfähigkeit.
- stärken wir die Produktivität des Generalvikariates.
- erfüllen wir gesetzliche Arbeitsschutzpflichten und Vorgaben der Berufsgenossenschaften.

An der Befragung beteiligten sich 313 Personen. Damit beträgt die Rücklaufquote 45,1%.

Von insgesamt 42 Merkmalsbereichen, signalisierten 23 (etwa Corona-Standards, Rollenklarheit, Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Zusammenhalt im Team) einen geringen, 17 (etwa emotionale Beanspruchung, Wertschätzung durch Vorgesetzte und Abwechslungsreichtum der Tätigkeit) einen mittleren und 2 (Entwicklungsmöglichkeiten und Mitsprache) einen hohen Handlungsbedarf. Bei 10 Items (etwa Konfliktlösung Vorgesetzte, Umweltbedingungen, Arbeit) gab es einen zusätzlichen Handlungsbedarf, da eine IST-SOLL-Abweichung größer gleich 1 vorlag. In den verschiedenen Organisationseinheiten wurde mit der Bearbeitung mindestens eines Merkmalsbereiches mit hohem oder mittleren Handlungsbedarf begonnen.

Im ersten Quartal 2022 wurden im Gemeindeverband der katholischen Kirchengemeinden Köln und der Regionalrendantur Mitte-Ost mit der Analyse der psychischen Belastungen und der Erarbeitung von Maßnahmen begonnen. Hier wurde wie in den Tagungshäusern die Bearbeitung der Ergebnisse mit moderierten Feinanalysen durchgeführt und Beschlussvorlagen für konkrete Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet.

Im Katholisch-Sozialen-Institut wurde mit einem moderierten Verfahren gearbeitet. In diesem Verfahren identifizieren Beschäftigte im Rahmen eines Tagesworkshops gemeinsam mit Kollegen/innen des gleichen Arbeitsplatztyps psychische Belastungen und schlagen selbst die Maßnahmen vor, die diese Belastungen reduzieren sollen.

Suchtprävention

Die B·A·D GmbH leistete Suchtprävention und Beratungen im Umgang mit konkreten Suchtfällen bzw. -auffälligkeiten für den Bereich des Generalvikariats, Officialats und der angeschlossenen Einrichtungen, für die Gemeindeverbände und Regionalrendanturen und die Katholischen Hochschulgemeinden und Mentorate. Die Beschäftigten erhalten im Bedarfsfall etwa Einzelfallhilfe für Betroffene, Gefährdete und deren Führungskräfte sowie sonstige dienstlich Beteiligte (z. B. Personalabteilung, Mitarbeitervertretung). Die Beteiligten können sich hierzu unmittelbar und vertraulich an die Suchtberatung wenden.

Im Berichtsjahr 2022 lag der Schwerpunkt weiterhin in der Implementierung, dem Aufbau sowie der Bekanntmachung und Etablierung der suchtpräventiven Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten in vorliegenden Fällen einer Suchterkrankung oder Suchtgefährdung.

Zu diesem Zwecke wurden insbesondere folgende Angebote realisiert:

Vorstellung des Leistungsangebotes und des Beraters; Beratung von Führungskräften und Funktionsträgern in Führungsfragen; Beratung einer Führungskraft und eines betroffenen Beschäftigten in einem vorliegenden Fall der Suchtmittel-Abhängigkeit bzw. -Gefährdung; Durchführung eines Workshops für Führungskräfte zum Umgang mit Suchtphänomenen und -auffälligkeiten.

Kranken- und Gesundheitsstand und Unfallgeschehen

Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und angeschlossenen Einrichtungen

	2022	2021	2020	2019
Summe in Tagen	17.345	13.016	14.604	12.397
Durchschnitt in Tagen	22,10	16,43	18,37	16,27
Gesunde Tage	227,77	232,57	227,63	228,73
Krankenstand in %	8,84	6,59	7,47	6,64
Gesundheitsstand in %	91,16	93,41	92,53	93,36

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehlitage (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) im Vergleich zu den letzten beiden Jahren gestiegen ist. Dies liegt vermutlich auch an Corona. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGV im Jahr 2022 an 17.345 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 22,1 Tage abwesend. Viele davon waren langzeiterkrankt.

Unfallgeschehen

Im Generalvikariat, Offizialat und den angeschlossenen Dienststellen ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr (Corona) wieder gestiegen. In 2022 waren es 36 (2021: 29) Arbeitsunfälle (davon 11 Wegeunfälle). 14 Mal erfolgte eine Meldung an die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG). Von den 11 Unfällen, die sich auf dem Weg zur/von der Arbeitsstätte oder auf Dienstfahrten/-gängen ereigneten, erfolgten 2 mit dem Fahrrad. 6 Unfälle ereigneten sich auf Treppenanlagen und führten teils zu Zerrungen und Prellungen, aber auch zu Frakturen. Durch eine konsequente Nutzung der Handläufe können solche Unfälle vermieden werden. Die häufigsten Verletzungsarten bei allen Unfällen waren Prellungen/Zerrungen (14), Schnittverletzungen (7) sowie Frakturen (2).

In den Tagungshäusern gab es in 2022 insgesamt 5 Unfälle, davon 3 Arbeits- und 2 Wegeunfälle.

Unfallstatistik der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) für das gesamte Erzbistum Köln

	2022	2021	2020	2019	2018
Hauptamtlich Beschäftigte	-	101	82	124	100
Ehrenamtler/innen	-	20	32	80	62
Gesamt	-	121	114	204	162

* für 2022 liegen noch keine Zahlen vor.

Alle Unfallanzeigen an die Berufsgenossenschaften sind bitte auch per E-Mail an die B·A·D GmbH (erzbistum-koeln@bad-gmbh.de) zur Auswertung des Unfallgeschehens zu übersenden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wichtiger Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Inklusion. Ein Angebot vom Dienstgeber zum BEM erhalten Mitarbeitende, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Die Entscheidung für die Annahme des BEM liegt allein beim Mitarbeitenden und ist freiwillig. Ziele des BEM-Verfahrens sind die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Der Bedarf an dem Angebot steigt bedingt durch die demografische Entwicklung und die Zunahme von chronischen Erkrankungen. Nach einer Zusage der/des Mitarbeitenden werden in gemeinsamen Gesprächen individuelle Maßnahmen zur Entlastung und zur Förderung der Gesundheit des Mitarbeitenden beschlossen und dann umgesetzt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen

Im Jahr 2022 betreute der Fachbereich Gesundheitsmanagement 120 Mitarbeitende des Generalvikariates, Offizialates und der angeschlossenen Einrichtungen im BEM.

Entwicklung der Fallzahlen

	2022	2021	2020	2019
Anzahl der Fälle, die auch noch aus den Vorjahren in laufender Bearbeitung sind	59	47	43	48
Anzahl der Fälle, die kein BEM erfordern	36	35	38	43
Anzahl der „abgeschlossenen“ Fälle	24	22	27	33
Anzahl der Fälle, die ein BEM abgelehnt haben	1	0	5	2
Summe aller bearbeiteten Fälle	120	104	113	126

In 2022 waren 76 Personen (63%) weiblich und 44 Personen (37%) männlich.

Die BEM-Gespräche fanden überwiegend digital über MS-Teams oder telefonisch statt.

Häufig wurden in den Gesprächen auch Themen im Erzbistum Köln wie etwa Missbrauchsstudien, Pastoraler Zukunftsweg, Umstrukturierungen, Arbeitsverdichtung, Führungskrise und häufiger Leitungswechsel als psychisch belastend angesprochen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement für die Bereiche des Generalvikariates, Offizialates und der angeschlossenen Einrichtungen wurde im November 2022 zum dritten Mal erfolgreich nach internationalem Standards auditiert. Dies erfolgte unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung. Das international gültige Qualitätszertifikat wurde nach externer Prüfung der BEM-Prozesse von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und vom International Disability Management Standards Council (IDMSC, Kanada) verliehen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement in den Seelsorgebereichen

Für die Mitarbeitenden in den Seelsorgebereichen wird das BEM-Fallmanagement durch 143 Verwaltungsleitungen ausgeübt. Um eine Interessenskollision (Dienstgebervertreter/in und Fallmanager/in) zu vermeiden, übernehmen die Verwaltungsleitungen nie das BEM-Fallmanagement für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern für einen benachbarten Seelsorgebereich.

Betriebliches Eingliederungsmanagement in weiteren Organisationseinheiten

Durch die B·A·D GmbH wurden die BEM-Implementierung und das BEM-Fallmanagement in einer Kirchengemeinde, im Gesamtverband der katholischen Kirchengemeinden der Stadt Köln und in den Regionalrendanturen Mitte-Ost, Nord und Süd geleistet. Es wurden betriebliche Maßnahmen – etwa die Anpassung von Arbeitsaufgaben und -abläufen und die Festlegung individueller Homeoffice-Regelungen, technische Maßnahmen – etwa die Beschaffung von ergonomischen Hilfsmitteln und personen-/gesundheitsbezogenen Maßnahmen – etwa die stufenweise Wiedereingliederung und die Unterstützung bei der Beantragung von Rehabilitationsleistungen sowie ergonomische Einzelberatung geleistet.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wichtiges Ziel in der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Mitarbeitenden zu unterstützen, sich fit zu halten und für einen guten Ausgleich zum Arbeitsalltag zu sorgen.

Betriebliche Gesundheitsförderung für das Erzbischöfliche Generalvikariat, Erzbischöfliche Offizialat und die angeschlossenen Einrichtungen

In Kooperation mit der DJK vital wurden in 2022 insgesamt fünf regelmäßige Bewegungskurse angeboten, die die Beschäftigten nach Dienstschluss besuchen konnten: RückenFit, Pilates & Relax, Yogaletics, Tanz Dich fit sowie der Basiskurs Fitness.

Geleitet wurden diese Kurse wieder durch qualifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital. Alle Bewegungskurse fanden im digitalen Format als MS-Teams- oder Zoom-Videokonferenz statt. Da es die Möglichkeit gibt als Teilnehmer/in mehrere Kurse zu belegen, gab es insgesamt 104 Kursteilnahmen.

	2021	2020	2019
Summe Kursteilnehmer/innen	27	53	53
Davon Frauen	23	47	
Davon Männer	4	9	

Erstmals nach der Corona-Pause fand das ökumenische Sportereignis „kirche.läuft“ wieder statt. 18 Läufer/innen aus dem Generalvikariat und der Regionalrendantur Nord starteten zu verschiedenen Läufen rund um das RheinEnergieStadion. Die überwiegende Anzahl der Teilnehmenden entschied sich für den 5 km-Lauf, entweder einzeln oder im Team.

Auch der Nachwuchs war mit Erfolg vertreten. Den Bambinilauf gewann ein Kind aus dem EGV-Team. Eine Übersicht über weitere gesundheitsfördernde Angebote sind im Abschnitt 13 „Bildungsangebote des Fachbereichs Gesundheitsmanagement“ zu finden.

Im Dezember 2022 wurde nach einer erneuten externen Prüfung vom Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH das Zertifikat mit Prädikat als besondere Anerkennung für langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bestätigt. Das Zertifikat zum audit berufundfamilie gilt als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte Vereinbarkeitspolitik.

Ergonomieberatung in den Kindertagesstätten

Mit dem Programm „Rückengerecht arbeiten – spielend leicht durch den Arbeitsalltag“ der B·A·D GmbH wurden 88 Erzieherinnen und Erziehern in 14 (2021 in 12) Kindertagesstätten Tipps an die Hand gegeben, um ihre Belastungen zu reduzieren, bestehende Beschwerden zu lindern und somit ihre Rücken-Gesundheit zu verbessern. In einem Kurzvortrag wurden theoretische Grundlagen vermittelt. Alle Beteiligten bekamen zudem eine individuelle Beratung zum Bewegungsverhalten im laufenden Tagesgeschäft. Zusätzlich wurden Handouts als Arbeitshilfe für Teambesprechungen ausgegeben. Weitere fünf Kitas bekundeten Interesse an der Maßnahme, konnten jedoch aufgrund der anhaltenden Krankenkurve in der zweiten Jahreshälfte keine Termine vor Ort in den Einrichtungen durchführen.

Aktiv im Arbeitsschutz

Sicherheitsbeauftragte

Die Sicherheitsbeauftragten werden durch den Dienstgeber ausgebildet und benannt. Sie werden im Rahmen ihrer Arbeitszeit in ihrer Organisationseinheit tätig. Der durchschnittliche jährliche Erfahrungswert für die Tätigkeit beträgt ca. 30 Stunden. Die Sicherheitsbeauftragten sensibilisieren den Kollegenkreis für den Arbeitsschutz und unterstützen ihre Leitenden Mitarbeitenden bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten etwa durch Teilnahme an betrieblichen Begehungen, Mitwirkung bei Unterweisungen und bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Sie kontrollieren das Vorhandensein von persönlichen Schutzausrüstungen, Schutzeinrichtungen und deren technische Funktionsfähigkeit und achten auf die ordnungsgemäße Nutzung der Schutzeinrichtungen. Sie zeigen den Vorgesetzten Mängel, Unfall- und Gesundheitsgefahren an. Die Zahl der Sicherheitsbeauftragten im Generalvikariat, dem Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen lag bei 39 Personen (2021: 37 Personen). Die Sicherheitsbeauftragten in den Regionalrendanturen sind in einem regelmäßigen, selbstorganisierten Austausch vernetzt.

Ersthelfer/innen

Die Ersthelfer/innen werden ebenfalls durch den Dienstgeber ausgebildet und benannt. Sie werden im Rahmen ihrer Arbeitszeit in ihrer Organisationseinheit tätig. Der durchschnittliche jährliche Erfahrungswert für die Tätigkeit beträgt 8 Stunden. Die Ersthelfer/innen ergreifen bei Notfällen die notwendigen Sofortmaßnahmen am Unfallort und betreuen Verletzte solange bis diese durch den Rettungsdienst übernommen werden. Sie versorgen Verletzte mit leichten Verletzungen und begleiten diese bei Bedarf zur Durchgangsarztin/zum Durchgangsarzt. Sie kontrollieren die Verbandskästen auf Vollständigkeit und leiten notwendige Aufzeichnungen aus dem Verbandsblock an den für sie zuständigen Leitenden Mitarbeitenden und den Fachbereich Gesundheitsmanagement weiter.

91 (2021: 86 Personen) Kolleginnen und Kollegen im Generalvikariat engagieren sich im wahrsten Sinne des Wortes im „Dienst am Nächsten“ und standen als betriebliche Ersthelfer/innen zur Verfügung. Zwingende Voraussetzung für diesen Dienst ist die Teilnahme an einem eintägigen Seminar bei einer für die Ausbildung zur Ersten Hilfe zugelassenen Stelle. Der Kurs ist in der Regel in Zeitabständen von zwei Jahren zu wiederholen, um die Lizenz zur Ersten Hilfe beizubehalten. Die Kosten für diese Ausbildungen tragen die Berufsgenossenschaften.

Für das Generalvikariat, Offizialat und die angeschlossenen Einrichtungen werden diese Kurse von der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit organisiert. Den Verantwortlichen in den Seelsorgebereichen wird empfohlen, sich direkt mit einem der Hilfsdienste in Verbindung zu setzen. Das Formular zur Abrechnung mit der Berufsgenossenschaft steht unter www.arbeitsschutz-ebk.de zur Verfügung.

Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen

Auch die Brandschutzshelfer/innen werden durch den Dienstgeber ausgebildet und benannt. Sie werden im Rahmen ihrer Arbeitszeit in ihrer Organisationseinheit tätig. Der durchschnittliche jährliche Erfahrungswert für die Tätigkeit beträgt 8 Stunden. Brandschutzshelfer/innen wirken bei der Organisation des vorbeugenden Brandschutzes mit. Sie helfen bei der organisierten Räumung der Gebäude im Brand- und Evakuierungsfall und weisen Rettungskräfte ein. Die Brandschutzshelfer/innen löschen und bekämpfen Entstehungsbrände entsprechend ihrer Ausbildung.

Für das Generalvikariat, Offizialat und die angeschlossenen Einrichtungen wurden die Ausbildungskurse vom Brandschutzbeauftragten, Herrn Thomas Muders, durchgeführt. Die Brandschutzshelfer-ausbildung ist seit 2020 auch fester Bestandteil im neuen Ausbildungskonzept für Sicherheitsbeauftragte, welches insbesondere für Mitarbeitende in der Fläche des Erzbistums Köln konzipiert wurde.

Im Generalvikariat, Offizialat und den angeschlossenen Einrichtungen waren 55 Personen (2021: 50 Personen) als Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen im Einsatz.

Kommunikation und Information

Beratungen durch den zentralen Arbeitsschutzausschuss und den Arbeitsschutzausschuss der Tagungshäuser

Der zentrale Arbeitsschutzausschuss für die Bereiche Generalvikariat, Offizialat und angeschlossene Einrichtungen, Hochschulgemeinden/Mentorate, Seelsorgebereiche, Gemeindeverbände und Rendanturen sowie Pastorale Dienste tagte in 2022 viermal, der Arbeitsschutzausschuss der Tagungshäuser ebenfalls viermal. Zentrale Klärungsanliegen waren Vorsorgen, betriebliche Begehungen, Qualifizierungsangebote und verschiedene Gefährdungsbeurteilungen. Ein dauerhaftes Thema war die Implementierung des Arbeitsschutz-Management-Systems.

Jour Fixe mit B·A·D GmbH

Im Rahmen von 6 Arbeitssitzungen wurden die Jahresplanung und die Realisierung von allen Angeboten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch die Betriebsärztinnen/-ärzte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Gesundheitsmanagerin der B·A·D GmbH und die Mitarbeitenden des Fachbereichs Gesundheitsmanagement gesteuert.

Strategiegespräche Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem Generalvikar

In 2 Strategiegesprächen mit dem Generalvikar, dem Hauptabteilungsleiter Verwaltung und dem Fachbereich Gesundheitsmanagement wurden Jahresziele für den Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinbart und die Zielerreichung kontrolliert.

Newsletter Arbeitsschutz im Erzbistum Köln

Mit 6 Newslettern wurden alle Verantwortlichen und Akteure im Arbeitsschutz über neu eingestellte oder aktualisierte Dokumente im Arbeitsschutzhandbuch (www.arbeitsschutz-ebk.de) informiert. Sie erhielten auf diese Weise einen schnellen Überblick über wichtige Änderungen im Arbeitsschutz.

Arbeitsschutzhandbuch

Das Arbeitsschutzhandbuch wurde weiterentwickelt. Es ist ein wichtiges Instrument für die Organisation des Arbeitsschutzes in allen Zuständigkeitsbereichen. Es dient der Erfüllung Ihrer gesetzlichen Dokumentationspflicht und beinhaltet unter anderem Bestellsurkunden ebenso wie Unterweisungsnachweise, erstellte Gefährdungsbeurteilungen, Checklisten und Begehungsberichte.

Koordination

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit koordinierte die grundlegende Information und Kommunikation aller Akteure. Leitende Mitarbeitende und Mitarbeitende konnten sich etwa mit Klärungsanliegen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Störungen und Unfällen, bei Mängeln von Arbeitsmitteln und Problemen sowie in belastenden Situationen direkt an Mitarbeitende im Fachbereich Gesundheitsmanagement wenden oder auch in einer anonymisierten Mail Verbesserungen und Beschwerden benennen.

Der Arbeitsschutzkoordinator und die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit nahmen an den jährlichen nationalen Arbeitstreffen und Qualifizierung der Berufsgenossenschaften und des VDD und am Arbeitskreistreffen der NRW-Bistümer teil.

Der Fachbereich Gesundheitsmanagement führte anlassbezogene Informationsgespräche mit der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln, der Mitarbeitervertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung im EGV und den angeschlossenen Einrichtungen.

Bildungsangebote des Fachbereichs Gesundheitsmanagement

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 58 Angebote mit insgesamt 1.125 Teilnehmenden in den Themenfeldern Arbeits- und Gesundheitsschutz geplant und realisiert.

Angebote Arbeitsschutz

	Digital	Anzahl	Dauer	Zielgruppe	Anzahl Personen
Grundlagen Gefährdungsbeurteilung	X	3	2 Std.	Leitende Mitarbeitende EGV und angeschlossene Einrichtungen	12
Grundlagen Arbeits- und Gesundheitsschutz	X	1	2 Std.	Leitende Mitarbeitende EGV und angeschlossene Einrichtungen	6
Ausbildung Sicherheitsbeauftragte	X	3	2 Tage	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Pastoralbüro, Kita, Tagungshäuser, Küster/innen	72
Ausbildung Sicherheitsbeauftragte		3	2 Tage	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Pastoralbüro, Kita, Tagungshäuser, Küster/innen	48
Ausbildung Sicherheitsbeauftragte bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (Teil 1)		1	3 Tage	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	12
Ausbildung Sicherheitsbeauftragte bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (Teil 2)		1	3 Tage	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	14
Ausbildung Brandschutzhelfer/innen		12	2 Std.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Pastoralbüro, Kita, Tagungshäuser, Küster/innen	240
Ausbildung Ersthelfer/innen		3	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	43
Escape-Chair-Schulung		4	1,5 Std.	EGV und angeschlossene Einrichtungen	9
So gelingt der Arbeitsschutz!	X	3	2 Std.	Kita-Leitungen	205
Hautschutz in der Kita	X	2	1,5 Std.	Kita-Leitungen und Mitarbeitende	72

Angebote Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

	Digital	Anzahl	Dauer	Zielgruppe	Anzahl Personen
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Stress	X	1	75 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	15
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Gesund führen	X	1	75 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	7
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Lebensbalance	X	1	75 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	14
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Achtsamkeit	X	1	75 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	12
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Resilienz	X	1	75 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	8
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Gehirnfitness	X	2	45 Min	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	71
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Visualtraining	X	2	45 Min	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	76
Digitaler Gesundheitstag / Modul: Blitzenzspannung	X	2	45 Min.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	75
Stressmanagement für Sekretariat und Assistenz	X	2	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände, Pfarramtssekretäre/innen	20
Müde, gereizt, gestresst?	X	1	1,5 Std.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände, Pfarramtssekretäre/innen	11
Innere Stärke entwickeln – Resilienz fördern	X	1	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände, Pfarramtssekretäre/innen	7
Gehirngerecht leben und arbeiten	X	1	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände, Pfarramtssekretäre/innen	8
kirche.läuft		1	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	18
Tagespilgern – Bittwege zum Petersberg		1		EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	9
Stärkere Auszeit mit und in der Natur		2	3,5 Std.	Verwaltungsleitungen	15
Burnout-Prävention und Intervention am Arbeitsplatz	X	1	1 Tag	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen, Gemeindeverbände	7
Suchtphänomene am Arbeitsplatz		1	1 Tag	Leitende Mitarbeitende	3
Ernährungsworkshop: Diäten – Sinn oder Unsinn?		1	3 Std.	EGV und angeschlossene Einrichtungen, Rendanturen	10
BEM-Gespräche souverän führen		1	1 Tag	EGV, Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung	6

Arbeitsschutz-Management-System

Das implementierte Arbeitsschutz-Management-System gewährleistet einen kontinuierlichen Steuerungs- und Verbesserungsprozess von notwendigen betrieblichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und Dritter vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, zur Gesundheitsförderung sowie zur Anlagensicherheit. Durch ein damit verbundenes systematisches Arbeitsschutzhandeln werden die Prävention von Verletzung und von Erkrankung der Mitarbeitenden und die Bereitstellung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsplätze garantiert. Das Arbeitsschutz-Management wird wesentlich durch die Leitenden Mitarbeitenden mit Unterstützung von Fachkräften/Akteuren des Arbeitsschutzes geleistet. Die Leitenden Mitarbeitenden setzen die öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen, sonstige Vorgaben und interne Bestimmungen bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit um. Sie orientieren ihr Handeln auch an den Leitlinien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Erzbistum Köln. Das Arbeitsschutz-Management umfasst kontinuierliche Verbesserung u.a. die Festlegung und Wirksamkeitsprüfung von Zielen und Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, die Organisation von Verantwortlichkeiten und Ressourcen, die Beurteilung von Arbeitsbedingungen, die Beteiligung der Mitarbeitenden, die Organisation von Präventions- und Hilfsmaßnahmen sowie die Vorsorge für Notfälle.

Die Implementierung des Systems wurde 2022 u. a. durch die In-Kraft-Setzung eines „Leitfadens Arbeitsschutz-Management für das Erzbischöfliche Generalvikariat mit seinen angeschlossenen Einrichtungen und das Offizialat“ gestärkt. Der Leitfaden kann als grundlegendes Steuerungssystem genutzt werden und damit wichtige Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz effizient und realitätsnah im Arbeitsalltag umsetzen. Er zeigt auf, wie breit das Thema gefächert ist, von der Ersten Hilfe, über die Prüfungen elektrischer Geräte bis hin zum Fahrradsicherheitstraining oder Übungen mit dem Feuerlöscher. Er listet nicht nur zusätzliche Pflichten für alle auf, sondern kann auch eine sinnvolle Zusammenarbeit zum Wohle aller Mitarbeitenden unterstützen. Der Leitfaden wird jährlich aktualisiert.

Stand der Zielerreichung im Arbeits- und Gesundheitsschutz 2022 und Ziele 2023 im Generalvikariat mit den angeschlossenen Einrichtungen und dem Offizialat

Die Implementierung des Arbeitsschutz-Management-Systems, ein internes Audit und Qualifizierungsangebote sind gelungen. Der Arbeitsschutz wurde als Themenbereich im Mitarbeiterjahresgespräch integriert. Vermutlich erfüllen ca. 40 % der Leitenden Mitarbeitenden ihre Aufgaben (etwa Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen und Teilnahme an Grundlagen-Qualifizierungen). Die Brandschutzordnungen sind nicht aktualisiert, wenig bekannt und nicht erprobt.

Konsequenzen für das Jahr 2023 sind etwa:

Für Leitende Mitarbeitende Pflichtschulungen (Grundlagen Arbeitsschutz und Grundlagen Gefährdungsbeurteilung). Leitende Mitarbeitende erhalten eine Aufgabencheckliste für 2023. Die Umsetzung wird halbjährlich kontrolliert. Der Brandschutz wird durch externe Fachkräfte auditiert.

Weitere Ziele für 2023 sind u. a.:

- eine erfolgreiche Auditierung des Arbeitsschutz-Management-Systems durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft,
- alle Organisationseinheiten erfüllen ihre Pflichtaufgaben im Arbeitsschutz,
- eine neue Inklusionsvereinbarung ist in Kraft gesetzt,
- es gibt Maßnahmen und Instrumente für ein lebensphasenorientiertes Übergangmanagement

Stand der Zielerreichung im Arbeits- und Gesundheitsschutz 2022 und Ziele 2023 in Kirchengemeinden, Gemeindeverbänden mit Regionalrendanturen und Pastoralen Diensten

Die Verantwortlichkeiten/Unternehmerpflichten bleiben weiterhin unklar. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der Pastoralen Dienste ist nicht ausreichend, da etwa Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen nur rudimentär realisiert werden. Erste freiwillige Elemente eines Arbeitsschutz-Management-Systems (etwa IST-Analyse und Ziele) gelingen nicht.

Konsequenzen für das Jahr 2023 sind etwa:

Das Arbeitsschutz-Management-System (insbesondere Verantwortlichkeiten und Übertragung von Unternehmerpflichten sowie fachliche Ressourcen) wird bei der Planung und Realisierung der neuen Pastoralen Einheiten geklärt. Neue Gefährdungsbeurteilungen für Pastorale Dienste werden in Kraft gesetzt und implementiert. Im Rahmen von Begehungen ist die IST-Analyse in Regionalrendanturen und Gemeindeverbänden ein verpflichtendes Element. Es gibt grundlegende Digitale Informations- und Schulungsangebote für Akteure im Arbeitsschutz. Ein weiteres Ziel in 2023 ist die Zunahme der Nutzung von Angeboten der Gesundheitsförderung, der Suchtberatung und des BEM-Fallmanagements.

Einschätzungen und Empfehlungen des externen Dienstleisters (B·A·D GmbH)

Die Betriebsärzte/innen geben markante Einschätzungen und Empfehlungen für die aufgeführten Organisationseinheiten.

Generalvikariat und angeschlossene Einrichtungen

Es gibt eine gute Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgetage und der Gripeschutzimpftage mit maximaler Auslastung. Die Begehungen der internen Sicherheitstechnik mit der Arbeitsmedizin werden wieder in allen Organisationseinheiten in einem dreijährigen Rhythmus durchgeführt.

Tagungshäuser

Es gibt sichtbare Verbesserungen im Hinblick auf den Prozess der Gefährdungsbeurteilungen und der Arbeitsschutzorganisation. Der Austausch des Expertenwissens zwischen den einzelnen Häusern kann noch ausgeweitet werden, insbesondere im Hinblick auf die Unterstützung der kleineren Häuser. Das Konzept zur Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorgen ist gut strukturiert. Die Ermittlung der individuellen Gefährdungen für den muskuloskelettalen Apparat nach den Leitmerkmalmethoden wird empfohlen.

Pastorale Dienste

Es gibt gute Arbeitsergebnisse im Hinblick auf den Prozess der Gefährdungsbeurteilungen unter Einbindung der Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik. Diese sollten implementiert werden. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgen sollten durch Vorgesetzte und mit Hilfe des Informationsschreibens verstärkt angeboten, bzw. veranlasst werden.

Katholische Hochschulgemeinden und Mentorate

Erste arbeitsmedizinischen Vorsorgeangeboten werden angenommen.

Gemeindeverbände und Regionalrendanturen

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgen werden gut angenommen. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sollte weiter konkretisiert werden.

Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände

Es gibt eine positive Entwicklung aufgrund der deutlichen Zunahme der Veranlassung der arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorgen. Steigerungsmöglichkeiten sind noch vorhanden. Es zeigt sich eine stetige Verbesserung der Prozesse im Arbeitsschutz und des Verständnisses über Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der meisten Verwaltungsleitungen. Es gibt ein hohes Interesse der Beschäftigten an Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere im Bereich Infektionsgefährdungen und Hautschutz.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit kommen zu den folgenden Einschätzungen.

Generalvikariat und angeschlossene Einrichtungen

Die sicherheitstechnische Betreuung ist durch eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit organisiert. Es gibt einen sehr guten kommunikativen Austausch zwischen internen und externen Akteuren mit ausgeprägtem Veränderungswillen. Die Kommunikationsplattform zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hat noch weiteres Potential, um den gestiegenen Bedarf der Einrichtungen aus anderen Bereich zu standardisierten Dokumenten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu versorgen. Das bereits gute Schulungsangebot hat noch weiteres Potential. Aus den Einrichtungen der Fläche findet das zentrale Schulungsangebot regen Zuspruch und erreicht ein sehr gutes Feedback zur Qualität.

Tagungshäuser

Es gibt eine gute Handlungskompetenz, eine gute Verbesserung bei Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen. Eine Routine hat sich ausgeprägt. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in den Arbeitssystemen vor Ort präsent und praktiziertes Thema. Die Kommunikation und der Austausch mit Experten wurden weiter verbessert. Bei Beratungsbedarf werden Experten der B·A·D GmbH eingebunden.

Es gibt ein uneinheitliches Maßnahmenmanagement (differierende Meldewege und Dokumentenlenkung in den Häusern). Anpassungen zur Optimierung der Maßnahmenkontrolle wurden in 2022 vorgenommen.

Pastorale Dienste

Es zeigt sich ein gutes Bewusstsein bei den involvierten Akteuren zu den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Handlungskompetenz im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist weiter ausbaufähig. Es gab keine Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen für die verschiedenen Tätigkeitsgruppen und Mitarbeitende. Es wurden weiterhin keine Unterweisungen durchgeführt.

Katholische Hochschulgemeinden und Mentorate

Erste Begehungen und individuelle Beratungen der Einrichtungen sind 2023 geplant.

Gemeindeverbände und Regionalrendanturen

Begehungen und individuelle Beratungen aller Einrichtungen sind für 2023 geplant.

Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände

In vielen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden sind Gefährdungsbeurteilungen noch in der Entstehungsphase. Unterweisungen haben noch erhebliches Potential in Bezug auf Quantität und Vollständigkeit. Bereits unterwiesene Themen weisen in der Regel eine gute bis sehr gute Qualität auf. Die Quantität und Qualität der Arbeitsschutzdokumentation in den Einrichtungen hat sich verbessert. Dennoch besteht in vielen Einrichtungen noch erheblicher Bedarf, um eine rechtsverbindliche Dokumentation zu unterhalten. Die Einbindung Ehrenamtler in den Kirchengemeinden ist weiterhin verbesserungsbedürftig. Auf diesen riesigen Bedarf wird bereits zentral eingegangen. In 2023 sind Veranstaltungen des EGV zur Vermittlung der Kernthemen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorgesehen.

Ansprechpartner/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln

Ansprechpartner/innen bei der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH:



DR. CLAUS GOTH
Arbeitsmediziner

Telefon 0221 162508-0
claus.goth@bad-gmbh.de



PHILIP-OLIVER BRZOSKA
Koordinierender Betriebsarzt

Telefon 0221 1305613-0
philip-oliver.brzoska@bad-gmbh.de



DIPL.-ING. JOCHEN KOTHÉN
Leitender Sicherheitsingenieur

Telefon +49 221 1305613-0
Mobile +49 160 62370-82
jochen.kothen@bad-gmbh.de



Verwaltungs-
Berufsgenossen-
schaft
(VBG)

ALEXANDER KORTEN

Präventionsdienst Bezirksverwaltung
Bergisch Gladbach
Aufsichtsperson, u. a. Zuständig
für Erzbischöfliches Generalvikariat Köln

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung
Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach
Kölner Str. 20
51429 Bergisch Gladbach
Telefon 02204 407-160
Telefax 02204 407-203
alexander.korten@vbg.de
www.vbg.de

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und
Wohlfahrtspflege
(BGW)

RAHWA GEBREKIROS

Aufsichtsperson, BGW Präventionsdienst
Bezirksstelle Köln

BGW Präventionsdienst
Bonner Str. 337
50968 Köln
Telefon Sekretariat 0221 3772-5356
Rahwa.Gebrekiros@bgw-online.de
www.bgw-online.de



LUKAS BRÜGGEMANN
Account Manager

Telefon +49 228 975 70-0
erzbistum-koeln@bad-gmbh.de



NICOLE GILSBACH
Beraterin Gesundheitsmanagement

Mobile +49 151 401 24 41 3
nicole.gilsbach@bad-gmbh.de

Zentrale Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ansprechpartner/innen im Erzbischöflichen Generalvikariat Köln:



KLAUS FISCHBACH

Abteilungsleiter und Arbeits-schutzkoordinator im Erzbistum Köln

Telefon 0221 1642 1720
klaus.fischbach@erzbistum-koeln.de



WOLFGANG SCHNICHEL

Fachbereichsleiter Gesundheitsmanagement und leitender Sicherheitsbeauftragter im EGV

Telefon 0221 1642 1529
wolfgang.schnichels@erzbistum-koeln.de



MANFRED LANG

Fachkraft für Arbeitssicherheit und Projektleiter Arbeitsschutz-Management-System

Telefon 0221 1642 1716
manfred.lang@erzbistum-koeln.de



RITA FRINGS

Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Telefon 0221 1642 1612
rita.frings@erzbistum-koeln.de



SARAH KESSEL

Assistenz Abteilungsleitung und Projektkoordination Arbeitsschutz-Management-System

Telefon 0221 1642 1343
sarah.kessel@erzbistum-koeln.de



MICHÈLE RUSCHKE

Sachbearbeitung Arbeitsschutz und befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten

Telefon 0221 1642 1713
michele.ruschke@erzbistum-koeln.de



THOMAS MUDERS

Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter EGV und angeschlossene Einrichtungen

Telefon 0221 1642 1516
thomas.muders@erzbistum-koeln.de