

Arbeitsschutz im Erzbistum ganz konkret

„Es muss sich erst ein Bewusstsein für Arbeitsschutz bilden“

Der Arbeitsschutz für die Mitarbeitenden im Erzbistum Köln wird ausgeweitet. Neu ist dabei die Begleitung der diözesanen Fläche mit Pfarrgemeinden und Einrichtungen durch Fachkräfte der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Strukturell möglich wurde dies erst durch die Zusammenarbeit mit der [B·A·D GmbH](#).

Wie Arbeitsschutz für eine solch große Fläche und für so viele Mitarbeitende funktioniert, erläutern die zwei Hauptakteure der B·A·D – Dr. Claus Goth und Philip-Oliver Brzoska – sowie Manfred Lang, Fachkraft für Arbeitssicherheit im Erzbischöflichen Generalvikariat:

Das Erzbistum Köln ist mit 12.800 Mitarbeitenden und ca. 75.000 Ehrenamtlichen recht groß: Wie kann da eine Arbeitsschutzbetreuung für alle funktionieren?

Dr. Claus Goth: Wir beginnen immer mit den Begehungen der verschiedenen Arbeitsplätze vor Ort, so auch in den Pfarrgemeindeeinheiten. Die B·A·D kann dies mit den Mitarbeitenden an seinen fünf Standorten im Erzbistum Köln sehr gut leisten (*Anmerkung:* B·A·D-Standorte im Erzbistum gibt es in Köln, Bonn, Düsseldorf, Wuppertal, Mönchengladbach und Olpe).

Im Erzbistum gibt es eine Vielfalt von interessanten Tätigkeiten – nichts Außergewöhnliches, aber Spezifika, die auch für uns neu waren, wie z.B. die Gefährdung durch Vogel-Kot in Kirchtürmen für Küster. Dieses Beispiel belegt, wie wichtig die Prüfung möglicher Gefahren in jedem Arbeitsbereich ist. Eine solche Beurteilung der Gefahren – wir sprechen ja immer von Gefährdungsbeurteilungen – ist die Grundlage für alle weiteren Maßnahmen. Aufkommende regional übergreifende Fragen zu Prozessen und Abläufen betreuen wir zentral in Köln. Wir schauen uns dann diese Themen an und stellen uns die Fragen: Was gibt es bereits? Was fehlt? Was ist dringend? Womit machen wir sinnvollerweise weiter? Gemeinsam mit Herrn Lang entwickeln wir dann ein Konzept zur weiteren Vorgehensweise.

Tauben beschädigen mit ihrem Kot nicht nur >> (historische) Bausubstanzen, sondern stellen in Kirchtürmen für Küster auch eine gesundheitliche Gefährdung dar. (Foto: Pixabay)



Gibt es Bereiche, in denen dringender Handlungsbedarf besteht?

Goth: Wir konnten bei Ortsbegehungen auch „blinde Flecken“ feststellen, wie z.B. bei der Vorsorge für werdende Mütter, die in einer Kita arbeiten. Bei diesem Beispiel kommt auch noch ein „Außendruck“ hinzu: KiTas müssen viel mehr Vorgaben von kommunalen Aufsichtsbehörden erfüllen als eine Verwaltung in der Pfarrgemeinde.

Manfred Lang: Diese blinden Flecken wurden auch durch eine Befragung in 2019 ermittelt. Damals

haben die Verwaltungsleitungen in den Pfarrgemeinden eine Selbsteinschätzung abgegeben. Etwa 20% der Befragten fühlten sich sicher, aber ca. 80% äußerten auch Nachholbedarf. Aus den Rückmeldungen und den Gefährdungsbeurteilungen haben wir dann eine Prioritätenliste erstellt.

Gibt es beim Arbeitsschutz einen Unterschied zwischen Pfarrgemeinden und Generalvikariat?

Lang: Das Generalvikariat als Verwaltungskopf und Abbild einer dezentral strukturierten Fläche mit Gemeinden, Einrichtungen, Tagungshäusern mit der B·A·D GmbH und seinen dezentralen Standorten und Akteuren zusammenzubringen – das war anfangs gar nicht so leicht. Es galt eine einheitliche Basis zu schaffen, von der aus der Arbeitsschutz umgesetzt werden kann. Das klappt inzwischen sehr gut. Jetzt, im zweiten Jahr, sind Prozedere, Strukturen und Verantwortliche im jeweils anderen Unternehmen bei allen Beteiligten bekannt.

Im Generalvikariat kommt, anders als in der Fläche, die Delegation von Verantwortlichkeiten hinzu. Dazu muss sich erst ein Bewusstsein für Arbeitsschutz ausbilden und festigen, vor allem bei den verantwortlichen Führungskräften. Das ist der Unterschied. Ansonsten spielen hier, ähnlich wie z.B. in den Pfarrgemeinden, die Gefährdungsbeurteilungen der verschiedenen Tätigkeitsfelder die Hauptrolle für alle weiteren Schritte; sie sind das A und O.

Die Beratung vor Ort in der Fläche läuft individuell über den B·A·D. Uns in der Verwaltungszentrale ist der Transfer von zentralen Arbeitsschutzinformationen und Angeboten in die Fläche wichtig. Wir wollen die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz in den Gemeinden und Einrichtungen nicht alleine lassen. Niemand soll sich Unterlagen, Unterweisungen o.ä. selber erarbeiten müssen. Diese kommen von uns und sind individuell adaptierbar. Bei diesem Wissenstransfer und Service spielt jetzt unsere barrierefreie Webseite (www.arbeitsschutz-ebk.de) die größte Rolle.



<< Unzureichende Teamleitung, ungleich verteilte Arbeitsaufkommen oder immer wieder aufflammende Konflikte in einer Bürogemeinschaft können sehr belasten und gefährden auf Dauer die psychische Gesundheit. (Foto: Stefan Bayer/Pixelio)

In der Hauptabteilung Verwaltung gab es eine Umfrage zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Wie wollen Sie dieses Thema angehen und was sind typische Faktoren für psychische Erkrankungen?

Lang: Die erwähnte Pilotumfrage beabsichtigte Auslöser und zusammenhängende Faktoren im Unternehmen festzustellen, die für psychische Belastungen am Arbeitsplatz verantwortlich sind. Es ging dabei nicht um Einzelpersonen oder individuelle Befindlichkeiten. Es gibt keine „typischen Faktoren“ – was für die eine passt, kann für den anderen völlig ungeeignet sein.

Philip-Oliver Brzoska: Das stimmt. Arbeit spielt eine große Rolle und die Menschen reagieren sehr

individuell. Die Fachgebiete Psychologie, Psychiatrie und Psychosomatik sind enorm große und komplexe Bereiche und genauso vielfältig sind die Ursachen für psychische Belastungen. Faktoren der Belastung können sein: Unterforderungen oder Überforderungen, Softwareprogramme, mit denen man nicht gut zurechtkommt, ein erhöhtes Arbeitsaufkommen durch Sonderaufgaben oder Personalausfälle, unklare Verantwortlichkeiten oder Arbeitsabläufe, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten und vieles andere mehr.

Eine Folge der psychischen Belastung kann die Sucht am Arbeitsplatz sein. Das ist ein enorm wichtiges Thema, zu dem wir aktuell einen Leitfaden für das Erzbistum Köln – gemeinsam mit den weiteren Beteiligten und Experten – erstellen. Ab 2021 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der B·A·D als Suchtberater im EGV zur Verfügung stehen.

Auf dem Weg zum Büro oder nach Hause >> ist der Arbeitgeber nicht mehr für den Schutz seiner Mitarbeitenden zuständig. (Foto: Pixabay)



Wie wird Arbeitsschutz denn seit Corona umgesetzt?

Goth: Seit der Corona-Pandemie machen wir nicht mehr so viele Ortsbegehungen in den Gemeinden. Wir klären manches telefonisch, z.B. mit den KiTas oder Verwaltungsleitungen. Das klappt bisher sehr gut. Für das Generalvikariat überlegen wir stets, wie man in dieser großen Verwaltung arbeiten kann, ohne die Mitarbeitenden zu gefährden. Neben den aktuellen Fallzahlen beobachten wir täglich neue Entwicklungen oder Informationen und Hinweise des RKI, sichten neue Forschungsergebnisse, wälzen Fachliteratur, recherchieren und beraten uns mit Experten, wie Virologen und Epidemiologen und diskutieren miteinander die verschiedenen Fachmeinungen zur Pandemie.

In der beratenden Tätigkeit beantworten wir eingehende Fragen ([s. Fragen in Corona-Zeiten, Video](#)), ziehen externe Berater hinzu und geben Empfehlungen an die Unternehmen – so auch an das Generalvikariat. Welche Maßnahmen letztendlich umgesetzt werden, entscheidet dann jedoch das Unternehmen. Oftmals muss man sich auf einen Mittelweg einigen. Bei Corona reagieren die Mitarbeitenden sehr unterschiedlich. Manche haben Ängste, andere wiederum verneinen die Situation. Das kann zu besonderen Fragen oder Problemen führen. Als Betriebsärzte stehen wir auch bei solchen Situationen oder im Einzelfall mit Rat und Tat oder Auskünften und Stellungnahmen zur Verfügung.

Brzoska: Hinzu kommt, dass wir nicht selten nach einigen Tagen beschlossene Maßnahmen erneut anpassen müssen, weil die aktuellen Entwicklungen es erforderlich machen. Nehmen wir das Beispiel Gesang und Chor in der Kirchenmusik: entsprechend den neuesten Studien zur Wirkung von Aerosolen haben wir gemeinsam mit Professor Richard Mailänder und seiner umfangreichen kirchenmusikalischen Erfahrung die Vorgaben der Coronaschutzverordnung fortlaufend in den Konkretionen für den Gesang angepasst. Damit wurden Praxis und theoretische Vorgaben zusammengebracht.



<< Ergonomie gehört zu den Basisthemen im Arbeitsschutz: Falsche Sitzhaltungen am Schreibtisch begünstigen orthopädische Erkrankungen. Dieses Risiko ist beim mobilen Arbeiten erhöht. (Foto: Pixabay)

Aber Corona ist nicht nur Corona: anlässlich der Pandemie werden automatisch noch weitere Aspekte des Arbeitsschutzes beleuchtet, wie z.B. die Arbeitsstättenrichtlinie mit Vorgaben für die Büroräume oder richtiges Lüften. Wir verlieren also durch Corona nicht die kontinuierlichen Arbeitsschutzthemen aus dem Blick.

Wie steht es denn um den Arbeitsschutz beim Thema „Homeoffice“?

Lang: Entscheidend sind die arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen, die besagen, dass der Arbeitgeber für die Anfahrt zu und von der Betriebsstätte keine Gewährleistungspflicht hat. Er ist ausschließlich für den Arbeitsplatz und dessen unmittelbare Umgebung zuständig. So wurden ja bisher in Doppelbüros Trennwände eingerichtet oder Empfehlungen zum Tragen von Masken, zum Verhalten im Gebäude oder zur Belüftung des Arbeitsplatzes ausgegeben. Außerhalb der Arbeitsstätte liegt die Verantwortung beim Mitarbeitenden – das gilt neben der Fahrt zum Büro auch für das Homeoffice bzw. mobile Arbeiten zu Hause.

Homeoffice ist aus der Sicht des Arbeitsschutzes mit Vorsicht zu genießen und auch die Verwaltungsberufsgenossenschaft sieht den Trend zum Homeoffice sehr kritisch. Ein großes Problem ist dabei die Selbstausbeutung, weil oft keine klare Trennung mehr zwischen Beruf und Privatleben gemacht wird. Insbesondere Frauen neigen dazu, z. B. nach der Kinderbetreuung abends noch „mal eben“ den PC am Küchentisch einzuschalten und abzuarbeiten, was am Tag möglicherweise nicht erledigt werden konnte. Da ist eine Grauzone, weil mobiles Arbeiten keine vertraglich geregelte und arbeitsstättenkonforme (alternierende) Telearbeit ist.

Foto links: Mehrfachbelastung zum Homeoffice macht >> auf lange Sicht krank. (Foto: Stefan Bayer/Pixelio)

Brzoska: Dazu kommen noch die Risiken durch falsches Licht, schlechte Sitzposition oder Belüftung oder die psychische Belastung durch die zeitgleiche Kinderbetreuung oder andere häusliche Belastungen. Das ist nicht zu unterschätzen. Das muss längerfristig genau geregelt werden, sonst kommt der Dienstgeber in rechtliche Schwierigkeiten.

Neben der Mehrfachbelastung zu Hause sind auch die psychosozialen Faktoren nicht zu vernachlässigen. Homeoffice finden einige wunderbar, andere



leiden dafür unter ihrer sozialen Isolation, denn sie vermissen den Kontakt mit den Menschen draußen, den persönlichen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen.

Goth: Corona nimmt viel Raum ein. Dennoch arbeiten wir weiterhin an den Gefährdungsbeurteilungen und setzen fortlaufend rechtliche Rahmenbedingungen für den Arbeitsschutz im EGV um. Es gibt noch etliche kleinere, aber ebenfalls aktuelle Themen, wie z.B. die Gripeschutzimpfung, die Anfang November stattfand. Ebenfalls planen wir für die Mitarbeitenden im Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen einen Gesundheitstag 2021 – mit Bewegung, Beratungen zur Prophylaxe oder Ergonomie, Rücken- und Blutdruck-Check, arbeitsmedizinischer Sprechstunde und noch weiteren informativen Angeboten. Arbeitsschutz besteht zwar zu einem großen Teil aus Formalitäten und Regularien, aber natürlich ist es auch wichtig, dass die Mitarbeitenden von Angeboten des Arbeitsschutzes direkt profitieren und konkrete Maßnahmen wahrnehmen können.

(Interview: G. Bliersbach/HAMK EBK)

Info:



Dr. Claus Goth (Foto links) ist Leiter der B·A·D-Niederlassungen Köln und Bonn. Er ist seit über 20 Jahren als Arzt für Arbeitsmedizin tätig und kümmert sich seit 2007 mit den insgesamt 130 Mitarbeitenden der beiden Standorte um Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie um die Gesundheitsförderung in Unternehmen – vom kleinen Imbissrestaurant bis hin zu Großkonzernen oder Behörden. Er berät das Erzbistum als leitender Betriebsarzt.

Philip-Oliver Brzoska (Foto rechts) hat 2018 nach Jahren den Klinikalltag als Radiologe und Arzt für Innere Medizin verlassen und arbeitet seither als koordinierender Betriebsarzt beim B·A·D. Er befindet sich derzeit in der Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin.



Beide Ärzte stehen in engem Kontakt zu Manfred Lang (Foto links), der seit 1. November 2019 als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Projektleiter im „Fachbereich Gesundheitsmanagement“ der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit im EGV tätig ist. Er bildet die Schnittstelle zwischen allen am Arbeitsschutz Beteiligten im Erzbistum Köln.