



wirksam stärken



Inhalt

Vorwort Generalvikar	2		
Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln	3		
Unterweisungen	4		
Begehungen	5		
Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere Covid-19)	7	Arbeitsmedizin	16
Vorsorgen und Untersuchungen	7	Fachkraft für Arbeitssicherheit	17
Impfungen	8	Sicherheitsbeauftragte/r	18
Mutterschutz	8	Ersthelfer/innen	19
Corona-Pandemie	9	Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	19
Psychische Belastungen	10	Dienstgeber/-vertreter/in	20
Kranken- und Gesundheitsstand, Fehlzeiten	10	Seminare	21
Betriebliches Eingliederungsmanagement	11	Arbeitsschutzausschuss	22
Unfallgeschehen	12	Projektstart	
Betriebliche Gesundheitsförderung	13	„Arbeitsschutz-Management-System“ (AMS)	23
Internet und Newsletter	15	Zentrale Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz	24
Arbeitsschutzhandbuch	16		

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich bedanke mich für Ihre engagierte Arbeit und das Durchhaltevermögen in den vielfältigen Einsatzorten in den Zeiten der Corona-Pandemie. Uns ist allen bewusst geworden wie hilfreich der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist, wie entscheidend ein umsichtiges Verhalten und Mitdenken von jeder einzelnen Person vor Unfällen und Krankheiten schützen kann.

Mit dem „Jahresbericht 2020 Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln“ erhalten Sie erstmalig einen Überblick über Menschen, Maßnahmen, Unterstützungsmöglichkeiten und Daten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mir persönlich ist es wichtig, dass alle – Dienstgeber und Mitarbeitende – die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirksam und dauerhaft stärken.

Ich bedanke mich für das Engagement im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Dienstgebern und Dienstgeberbeauftragten, den Ersthelfer/innen, den Brandschutz- und

Evakuierungshelfer/innen, den Sicherheitsbeauftragten, den Mitgliedern der Arbeitssicherheitsausschüsse und bei den Fachkräften der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH und der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit.

Im Jahr 2020 haben wir mit der Planung eines „Arbeitsschutz-Management-Systems“ (AMS) begonnen. Dieses System soll zukünftig kontinuierlich und zielorientiert den Arbeitsschutz verbessern.

Ich würde mich freuen, wenn erfahrene und neue Mitarbeitende eine aktive Tätigkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen.

Ihr

DR. MARKUS HOFMANN

Generalvikar

Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln

In Kooperation mit den Arbeitsschutzausschüssen und der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln (DiAG MAV) wurden die Leitlinien erarbeitet und im Oktober 2020 in der Projektlenkungsgruppe „Arbeitsschutz-Management-System“ verabschiedet. Die Leitlinien bilden für alle Beteiligten und Betroffenen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine gemeinsame Orientierung.

Gemeinsam wollen wir – **Dienstgeber und Mitarbeitende** – vorrangig 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 und 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 unsere eigene Gesundheit 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. Wir stärken damit 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 nicht sichere Situationen und Handlungen erkannt werden. Sie verbessern den Arbeitsschutz kontinuierlich und zielorientiert auf der Grundlage eines „Arbeitsschutz-Management-Systems im Erzbistum Köln“ und durch die Beauftragung von internen und externen Fachkräften 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.

(Stand Oktober 2020)

Unterweisungen

Einmal jährlich müssen alle Mitarbeiter/innen durch ihre/n Vorgesetzte/n oder den/die Sicherheitsbeauftragte/n im Rahmen von ca. 1 Stunde über wichtigen Themen des Arbeitsschutzes in ihrem Tätigkeitsbereich informiert werden, damit das Sicherheitsbewusstsein von allen Führungspersonen und Mitarbeitenden gestärkt wird. Neue Mitarbeitende müssen in den ersten Arbeitstagen eine Erstunterweisung erhalten. Die Teilnehmenden an einer Unterweisung müssen dokumentiert werden. Unterweisungsthemen sind etwa das Verhalten bei Feueralarm und Betriebsunfällen, Meldeverfahren bei Arbeits- und Wegeunfällen und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes. Zentrale Themen von Unterweisungen war in allen Bereichen die Hygieneplanung und die Vermittlung von wichtigen Inhalten der Arbeitsschutzverordnung in der Corona-Pandemie.

Als Sicherheitsbeauftragter ist es mir wichtig, dass der Arbeitsschutz eine besondere Aufmerksamkeit hat. Leider wird das Thema im Arbeitsalltag schnell vergessen, wenn nicht sogar verdrängt. Mir persönlich ist wichtig, dass es trotz der anhaltenden Pandemie ein stärkeres Bewusstsein (dazu gehören regelmäßige Unterweisungen, aber auch das persönliche Vorleben) gerade bei den leitenden Kolleginnen und Kollegen gibt. Wünschenswert sind Lösungen für stetig steigende Arbeitsbelastungen, ergonomisch eingerichtete Büros, „Goodies“ wie Sport/Bewegung oder gesunde Snacks und eine gute Zusammenarbeit mit allen Akteuren des Arbeitsschutzes.

Ich fühle mich während der anhaltenden Pandemie durch die Möglichkeit Teile meiner Arbeit „mobil“ zu erledigen gut geschützt. Die getroffenen Maßnahmen an unserem Standort sind m. E. gut und ausreichend. Weiter bietet der Arbeitsschutz durch klare „Spielregeln“ einen sicheren Rahmen in dem man sich bewegen kann.

Arbeitsschutz ist wie das Wetter – es geht immer besser.

DIRK KORTE

Sicherheitsbeauftragter, Regionalrendantur West

Begehungen

Durch Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen können die Arbeitsbedingungen beurteilt und konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln vereinbart werden. An Begehungen nehmen die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Arbeitsmediziner, Mitglieder der MAV, der/die Dienstgeberbeauftragte, die Leitung der Einrichtung und der Sicherheitsbeauftragte teil. Die Begehungen erfolgen in der Regel alle 2–3 Jahre und werden durch einen Bericht dokumentiert. Es fanden 248 Begehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ca. 50 Begehungen inkl. Arbeitsmedizin) und bedingt durch die Corona-Pandemie 49 telefonische Beratungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ca. 10 inkl. Arbeitsmedizin) statt. Zur Wiederöffnung von Einrichtungen wie etwa Kolumba, Historisches Archiv und Erzbischöfliche Diözesan- und Dombibliothek waren besondere Begehungen hilfreich.

Die Ergonomieberatung durch den Arbeitsschutzdienstleister B·A·D GmbH vor Ort war sehr gut. Die Kollegen/innen haben wertvolle Tipps für die tägliche Arbeit erhalten, die eine echte Verbesserung gebracht haben. Einige, so auch ich selber, haben eine telefonische Beratung zu ihrer persönlichen Situation in Corona Zeiten in Anspruch genommen. Das Gespräch war einfühlsam und informativ und die Hinweise für den Umgang mit der Situation hilfreich. Die Ortsbegehung ermöglicht es, die eigene Einrichtung „mit anderen Augen zu sehen“ und Handlungsbedarf zu erkennen.

Ich wünsche mir für den Arbeitsschutz eine Erreichbarkeit der zuständigen Personen bei Problemen und Fragen, Hilfestellung/Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen, Unterstützung durch klare Richtlinien/Zeitpläne für Arbeitssicherheitsmaßnahmen wie z.B. regelmäßige Kontrollen durch Fachfirmen und Unterweisungen.

Arbeitsschutz ist wie Fahrradfahren mit Helm.

HANNELORE INDERBIETHEN

Leitung, Katholische Kindertagesstätte St. Marien (Weiden)



Ein Nichthandeln im Bereich Arbeitsschutz ist leider in vielen Kirchengemeinden das gängige Verhaltensmuster. Deshalb ist es mir wichtig, das klar ist: Niemand ist allein – weder mit diesen Themen noch den Aufgaben oder gar der Verantwortung. Wenn wir alle mit kleinen Schritten in dieselbe Richtung gehen, können wir unendlich viel schaffen.

„Der Mann, der den Berg abtrug, war derselbe, der anfang, kleine Steine wegzutragen.“

Konfuzius

Ich bin jedes Mal wieder beeindruckt, wie wenig es braucht, um etwas besser zu machen und welcher großen AHA-Effekt das nach sich zieht. Durch eine Gefährdungsbeurteilung kann bspw. mit wenig Aufwand schnell erkannt werden, wie ein Arbeitsplatz besser gestaltet werden kann. Flexibel einstellbare Schreibtischhöhe, öfter mal Wechseln zwischen Sitzen und Stehen, andere Sitzhaltung, besseres Licht und schon ist der Arbeitstag kein möglicher Vorbote mehr von Kopf- und Rückenschmerzen. Und wenn man noch einen Schritt weitergeht und die Prinzipien ganzheitlich auch auf sein Privatleben überträgt, hat man gleich sein ganzes Umfeld mit wenigen Handgriffen achtsam umgestaltet.

Als Verwaltungsleitung habe ich gute Erfahrungen mit den Beratungen am Telefon und den Begehungen vor Ort gemacht. Die Erreichbarkeit war gegeben, die Beratung war gut und konkret, egal ob es nun eine Frage zu bestimmten Aspekten des Betriebs oder speziell an den Betriebsarzt gerichtet war. In den Kindertagesstätten ist zudem die Rückenschule sehr gut gewesen. Vor allen konkreten Umsetzungen wünsche ich mir, dass man erkennt, dass Arbeitsschutz DAS zentrale Thema für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Und ich wünsche mir, dass beide Seiten ganzheitlich auf diesen Bereich schauen. Denn nur wenn man eine gute und sichere (Arbeits-) Umgebung hat, kommt man gerne zur Arbeit und kann auch gute Arbeit leisten. Und der Kreis schließt sich, wenn man in seinem täglichen Arbeiten auch auf seine Gesundheit achtet. Das geschieht durch regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, die dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz gut eingerichtet ist; durch die Zusammenarbeit von Sicherheits- und Dienstgeberbeauftragten, die sich vor Ort mit Herzblut kümmern und durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement, in dem die Verwaltungsleitungen seit langem individuell unterstützen, um die Arbeitssituation zu verbessern.

Arbeitsschutz ist wie vieles im Leben, der Anfang ist schwer, aber dann trägt es Früchte.

DR. TANJA HASSELBERG

Verwaltungsleitung KGV Erfstadt-Ville

Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere Covid-19)

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Sie bildet die Handlungsgrundlage für den Dienstgeber, um seine Grundpflicht gemäß § 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu erfüllen. Unter Berücksichtigung aller Umstände im Betrieb hat der Dienstgeber erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Er trägt die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und somit auch für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Weder das Arbeitsschutzgesetz noch die Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) regeln im Detail, wie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen sind. Daher stellt hierzu der Fachbereich Gesundheitsmanagement eine Vielzahl ganz konkreter bereichsspezifischer Handlungshilfen zur Verfügung. In 2020 wurde mit der Umsetzung einer Basisgefährdungsbeurteilung in allen Einrichtungen des Erzbistums Köln begonnen. Die Gefährdungsbeurteilung Corona ergänzt seit April 2020 die bereits vorliegenden Beurteilungen um spezielle Gefährdungen und spezifische Maßnahmen, die sich aus der Pandemiesituation ergeben. Insgesamt leistete die B·A·D GmbH 274 Stunden Unterstützung bei der Bearbeitung von Gefährdungsbeurteilung und bei der Beratung von Führungspersonen in den Kirchengemeinden. Zentrale Fragestellungen waren:

- Welche persönliche Schutzausrüstung wird benötigt?
- Wie werden Betriebsmittel und Gefahrstoffe beurteilt?
- Was ist mit den Erkenntnissen der Gefährdungsbeurteilungen zu tun?
- Wie wird die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung betrieben?
- Wie werden Unterweisungsthemen aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet?

Vorsorgen und Untersuchungen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Früherkennung und Verhütung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. Zudem gibt sie Aufschluss darüber, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht. Der tatsächliche Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird neben den gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge-Verordnung (ArbMedVV) auch durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelt. Die bekannteste arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung im Bereich der Verwaltung ist die für Bildschirmarbeitsplätze nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37. Diese Untersuchung muss der Dienstgeber seinen Beschäftigten anbieten; die Teilnahme ist jedoch freiwillig. In 2020 haben im Generalvikariat, dem Offizialat und den angeschlossenen Dienststellen insgesamt 30 Mitarbeitende an dieser Untersuchung teilgenommen (2019: 45 Personen). Die Vorsorgeuntersuchung nach Biostoffverordnung dient dem Schutz der Arbeitnehmer in den Kitas gegen die klassischen Kinderkrankheiten, aber auch gegen Hepatitis A und B. Die Teilnahme ist für die Beschäftigten der Kitas verpflichtend. In 2020 haben 930 Mitarbeitende an dieser Vorsorge teilgenommen.

Bei Eignungsuntersuchungen steht die arbeitsmedizinische Tauglichkeit der/des zu Untersuchenden im Vordergrund. Dabei wird überprüft, ob die physischen und psychischen Fähigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit ausreichend sind. Aufgrund des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der/des zu Untersuchenden sind diese nur in bestimmten Fällen zulässig. Das Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt hiervon unberührt. Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage. Sie ist zulässig, wenn sie in einer speziellen Rechtsvorschrift, z. B. Fahrerlaubnisverordnung vorgegeben ist. Einfache Unfallverhütungsvorschriften werden in der Regel als nicht ausreichende Grundlage angesehen.

Durch die B·A·D GmbH wurden insgesamt 76 arbeitsmedizinische Stellungnahmen, 992 Vorsorgeuntersuchungen nach Biostoff, 36 Vorsorgen Bildschirmarbeitsplatz durchgeführt sowie vereinzelt arbeitsmedizinische Stellungnahmen und Einstellungsuntersuchungen.

Impfungen

Gegen die Virusgrippe (Influenza) bietet eine Impfung zu Beginn der kalten Jahreszeit den besten Schutz. Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie sollten zur Vermeidung schwerer Krankheitsverläufe und zur Entlastung des Gesundheitssystems möglichst Doppelinfektionen mit dem Grippevirus und dem Coronavirus vermieden werden.

Die Beschäftigten des Generalvikariates und der angeschlossenen Einrichtungen wurden im September 2020 gebeten, diese Gripeschutzimpfung möglichst in ihrer Hausarztpraxis vornehmen zu lassen. Zusätzlich wurde erstmals Anfang November 2020 eine solche Impfung im Generalvikariat durchgeführt. Vom Arbeitsmediziner der B·A·D GmbH konnten hier 42 Mitarbeitende gegen die Virusgrippe geimpft werden. Da das Interesse der Beschäftigten höher war als die bereits im Sommer 2020 bestellten Impfdosen, wird für 2021 ein solches Angebot in höherer Stückzahl im Generalvikariat und einer Regionalrendantur vorbereitet.

Die B·A·D GmbH leistete insgesamt 247 Impfungen nach Vorsorge Biostoffe und 56 Grippeimpfungen.

Mutterschutz

Die Arbeitsbedingungen von schwangeren Mitarbeitenden sind nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG, gültig ab 01.01.2018) so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Daher ist der Dienstgeber verpflichtet, bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft zusammen mit der Mitarbeiterin eine Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz zu erstellen.

Der Fachbereich Gesundheitsmanagement hat in 2020 in 5 Fällen (2019: 9 Fälle) diese Beurteilung für die jeweiligen Führungskräfte vorbereitet. Besondere Gefährdungen für Mutter und Kind konnten dabei nicht festgestellt werden.

Nach dem Mutterschutzgesetz ist schwangeren Frauen z. B. für den Fall des Unwohlseins vom Dienstgeber zwingend eine Liegemöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Da diese bislang im Generalvikariat nicht vorhanden waren, wurden einige Klappliegen angeschafft, die den Mitarbeiterinnen ab sofort leihweise bis zum Beginn der Mutterschutzfrist überlassen werden. Im Gespräch wurden die schwangeren Frauen auch auf die vielfältigen Möglichkeiten des familienbewussten Arbeitens (audit berufundfamilie) im Generalvikariat hingewiesen.

Insgesamt fanden 186 Vorsorgen Mutterschutz insbesondere für die Erzieherinnen in den Kitas statt.

*Wichtig für den Arbeitsschutz ist es, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.
Geht es dem Menschen gut, kommt er gerne arbeiten.*

*Corona hat auch vor der Erzbischöflichen Diözesan- und Dombibliothek nicht Halt gemacht.
Herr Manfred Lang stand uns als Fachkraft für Arbeitssicherheit hilfreich, kompetent und sachorientiert zur Seite, ein gültiges Hygienekonzept zu entwickeln. Dadurch konnten wir kurz nach dem ersten Lockdown die Bibliothek zumindest teilweise für unsere Benutzer/innen wieder zu öffnen.*

BARBARA HAMMER

Sicherheitsbeauftragte, Erzbischöfliche Diözesan- und Dombibliothek Köln

Corona-Pandemie

Der Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 stellte Dienstgeber und Mitarbeitende vor bislang noch unbekannte, neue Herausforderungen. Unter Mitwirkung der Arbeitsmediziner konnten von der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit schnell entsprechende Informationen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu zwingend notwendigen Hygienemaßnahmen sowie zu Verhaltens- und Lüftungsregeln erarbeitet werden. Diese wurden laufend an die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen angepasst. Ein Corona-Krisenstab wurde eingerichtet, der den Generalvikar bei vielen Entscheidungen sachkundig beraten hat.

Schnell wurde klar, dass das Infektionsgeschehen nur durch massive Kontaktbeschränkungen, auch im beruflichen Kontext, beeinflusst werden kann. So wurden neue Möglichkeiten des „mobilen Arbeitens“ von Zuhause geschaffen und umgesetzt. Für Büros, in denen zwei oder mehr Personen tätig waren und ein mobiles Arbeiten nicht möglich ist, wurden Plexiglastrennwände beschafft, die eine Tröpfcheninfektion mit SARS-CoV-2 vermindern sollten. Von März bis Anfang Juni 2020 wurde in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit eine telefonische Corona-Hotline eingerichtet, die die unterschiedlichsten Anfragen insbesondere der Pastoralen Dienste aber auch vieler Gläubigen beantwortet hat. Die Sonder-E-Mail-Adresse **corona@erzbistum-koeln.de** steht weiterhin für Fragen zur Verfügung.

Insbesondere die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen des Erzbistums Köln war durch die immer neuen gesetzlichen Vorgaben der Landesregierungen stark von SARS-CoV-2 betroffen. Durch die regelmäßigen Newsletter der Abteilung Pastoral im Seelsorgebereich konnten die Verantwortlichen vor Ort immer schnell auf den neuesten Stand der aktuellen Bestimmungen gebracht werden. Durch die gute Zusammenarbeit unterschiedlichster Fachabteilungen des Generalvikariates und das umsichtige Verhalten der Führungskräfte und der Mitarbeitenden ist es gelungen, ein erhöhtes Infektionsgeschehen mit dem Corona-Virus in den vielen Einrichtungen des Erzbistums Köln so gering wie möglich zu halten. Für die Mitarbeit im Krisenstab, Erarbeitung von Expertisen, Untersuchungen und Publikationen leistete die B·A·D GmbH insgesamt ca. 380 Stunden.

Psychische Belastungen

Im Bereich des Gesundheitsmanagements lag der Schwerpunkt auf der Weiterführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Hintergrund hierfür ist, dass der Gesetzgeber in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung auch die Bedeutung psychischer Belastungen zunehmend in den Blick genommen hat, dass die Arbeit „so zu gestalten (ist), dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ In der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 wurde die Berücksichtigung psychischer Gefährdungen noch einmal deutlicher akzentuiert.

Auf Basis der erfolgreichen Pilotierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mittels des KFZA+ (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse+) in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit des Generalvikariats im Jahr 2019 wurde das Verfahren 2020 in der Hauptabteilung Verwaltung, den sechs Tagungshäusern, den Katholischen Hochschulgemeinden und Mentoraten sowie den Pastoralen Diensten begonnen.

In allen Bereichen wurden die psychischen Belastungen ebenfalls mittels einer schriftlichen Befragung anhand der 33 Standardfragen des KFZA+ erhoben. Hierbei wurden jeweils bereichsspezifische optionale Fragen ergänzt. Die Feinplanung der Gefährdungsbeurteilung erfolgte durch die Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) -Leitung und die B·A·D GmbH unter Beteiligung der direkten Vorgesetzten sowie der zuständigen Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung. Die Online-Befragung fand in einem Zeitraum von drei Wochen statt. Im Bereich der Katholischen Hochschulgemeinden und Mentorate erfolgte die Präsentation der Ergebnisse bereits Mitte 2020, in der Hauptabteilung Verwaltung, den Tagungshäusern sowie den Pastoralen Diensten werden die Ergebnisse im ersten Quartal 2021 vorgestellt mit anschließenden Feinanalysen.

Kranken- und Gesundheitsstand, Fehlzeiten

(Krankentage/AU/Krank/Reha/Kur/Wiedereingliederung)

	<i>EGV, Offiziell, angeschlossene Dienststellen</i>	<i>Regional- redanturen</i>	<i>Kitas</i>	<i>Pastorale Dienste</i>
Summe in Tagen	14.604	8.069	171.708	9.019
Durchschnitt in Tagen	18,37	18,81	19,85	7,68
Gesunde Tage	227,63	227,19	226,15	238,32
Krankenstand in %	7,47	7,65	8,07	3,12
Gesundheitsstand in %	92,53	92,35	91,93	96,88

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 sind Unternehmen nach dem Sozialgesetzbuch (§ 167 Abs. 2 SGB IX) zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet. Es stellt einen bedeutenden Teil im gesamten Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) dar, nicht zuletzt hinsichtlich der demografischen Entwicklung, steigender Zahlen von chronischen Erkrankungen, einer Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie einer besseren Wettbewerbsfähigkeit bei der Fachkräftegewinnung. Mit der Ausgestaltung des BEM in Form einer Integrationsvereinbarung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB IX) wird auch ein Beitrag zum immer wichtiger werdenden Thema Inklusion geleistet.

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit betreut im Jahr durchschnittlich 110 Mitarbeitende im BEM. Das Angebot erhalten Beschäftigte, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Die Entscheidung für die Annahme des BEM-Angebotes liegt allein beim Mitarbeitenden und ist freiwillig. Nach einer Zusage werden in gemeinsamen Gesprächen individuelle Maßnahmen zur Entlastung und zur Förderung der Gesundheit des Mitarbeitenden beschlossen und dann umgesetzt. Dabei ist häufig die stufenweise Wiedereingliederung, vielen auch als „Hamburger Modell“ bekannt, eine von vielen Maßnahmen im BEM. Die Ziele des BEM-Verfahrens sind die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Erhalt des Arbeitsplatzes mittels Vorbeugung neuer Erkrankungen durch gemeinsam abgestimmte Maßnahmen. Die persönlichen Daten, die Gesprächsinhalte sowie die Maßnahmen des Verfahrens unterliegen natürlich einem sehr strengen Datenschutz.

Entwicklung der BEM-Fallzahlen

(EGV, Offizialat und angeschlossene Dienststellen)

	2020	2019	2018	2017
Anzahl der Fälle, die auch noch aus den Vorjahren in laufender Bearbeitung sind	43	48	33	49
Anzahl der Fälle, die kein BEM erfordern	38	43	34	33
Anzahl der „abgeschlossenen“ Fälle	27	33	42	41
Anzahl der Fälle, die ein BEM abgelehnt haben	5	2	1	0
Summe aller bearbeiteten Fälle	113	126	110	123

Bedingt durch die Corona-Situation fanden 2020 die BEM-Gespräche für den Bereich des Generalvikariates, des Offizialates und der angeschlossenen Dienststellen überwiegend digital über MS-Teams oder telefonisch statt.

Immer häufiger wurden neben der Pandemie auch die aktuellen Themen im Erzbistum Köln wie etwa Missbrauchsstudien, Pastoraler Zukunftsweg, Umstrukturierungen und häufiger Leitungswechsel als psychisch belastend angesprochen.

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.



Als BEM-Fallmanagerin kann ich Mitarbeiter/innen dabei unterstützen, sich mit den Auswirkungen seiner/ihrer Krankheit auf den Beruf aber auch auf die gesamte Lebensqualität auseinanderzusetzen. Der Fallmanager nimmt einen Blick von außen und kann im Gespräch Vorschläge unterbreiten und Lösungen suchen, die der Betroffene selbst oft nicht erkennt. Dadurch kann manchmal eine festgefahrene Situation aus Schmerz, Verhaltensweise in der Krankheit und Zutrauen in die eigenen Möglichkeiten in eine Dynamik verwandelt werden, die den Heilungsprozess unterstützt.

Für den Bereich BEM im Arbeitsschutz wünsche ich mir, dass noch mehr Mitarbeiter/innen den Wert dieser Maßnahme schätzen lernen. Dazu muss im Miteinander zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertrauen gebildet werden. Der Arbeitgeber in Person des BEM-Fallmanagers sollte als kompetenter Berater wahrgenommen werden, der ein echtes Interesse an der Lebens- und Krankheitssituation des Mitarbeiters zeigt. Von einer erfolgreichen Wiedereingliederung unter Verbesserung der gesamten Lebenssituation kann ein/e Mitarbeiter/in erheblich profitieren. Daher wünsche ich mir, dass die BEM-Angebote in den nächsten Jahren von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr und mehr als eine wirkliche Chance wahrgenommen wird.

Arbeitsschutz ist wie ein Setzling – es braucht Pflege und Zeit, um daraus einen starken und schützenden Baum wachsen zu lassen.

MARION FREUNDLIEB

BEM-Fallmanagerin, Verwaltungsleitung Kaarst/Büttgen

Unfallgeschehen

Im Generalvikariat und seinen angeschlossenen Dienststellen ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle im Schnitt der letzten drei Jahre relativ konstant: In 2020 waren es 36 Arbeitsunfälle (davon 13 Wegeunfälle). 18 Mal erfolgte eine Meldung an die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG). Von den 13 Unfällen, die sich auf dem Weg zur/von der Arbeitsstätte oder auf Dienstfahrten/-gängen ereigneten, erfolgten fünf mit dem Fahrrad und je einer mit dem Auto, einem E-Scooter oder dem Motorrad. Zur Vermeidung von Fahrradunfällen wurde auf die Veröffentlichung „Sicher Fahrrad fahren“ und das Tragen eines entsprechenden Kopfschutzes (Fahrradhelm) verwiesen. 7 Unfälle ereigneten sich auf Treppenanlagen, die teils zu Zerrungen, Prellungen aber auch zu Frakturen führten. Durch eine konsequente Nutzung der Handläufe können solche Unfälle vermieden werden. Die häufigsten Verletzungsarten bei allen Unfällen waren Prellungen/Zerrungen (15) sowie Schnittverletzungen (12).

Unfallstatistik der Verwaltungsberufsgenossenschaft für das gesamte Erzbistum Köln

	2019	2018	2017	2016
Hauptamtlich Beschäftigte	124	100	*	130
Ehrenamtler/innen	80	62	*	53
Gesamt	204	162	*	183

* für 2017 liegen leider keine Zahlen vor.

Alle Unfallanzeigen an die Berufsgenossenschaften sind bitte per Mail auch an die B·A·D GmbH zur Auswertung des Unfallgeschehens zu übersenden.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wichtiges Ziel im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es, die Mitarbeitenden darin zu unterstützen, sich fit zu halten und für einen guten Ausgleich zum Arbeitsalltag zu sorgen. Im Jahr 2020 kamen zu den üblichen Belastungsfaktoren die großen und vielfältigen Herausforderungen der Corona-Pandemie hinzu. Folgende Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung standen in 2020 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Generalvikariates und der angeschlossenen Dienststellen zur Verfügung:

Bewegungskurse in Kooperation mit der DJK vital:

Gegen einen geringen Beitrag können Mitarbeitende mehrmals in der Woche an verschiedenen Kursen (RückenFit, Pilates, Yogaethics, Stressless, Basiskurs Fitness) teilnehmen. Diese werden durch qualifizierte und zertifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital geleitet. Nach einem kurzzeitigen Aussetzen der Kurse konnten diese zunächst mit einem entsprechenden Hygiene-Konzept weiterhin in Präsenz stattfinden. Schließlich erfolgte eine Umstellung auf ein digitales Format als MS-Teams- oder Zoom-Videokonferenz. Die 53 Teilnehmenden gaben im Zuge einer Befragung sehr positives Feedback zu den Online-Kursen. Neben dem Lob zur Durchführung der einzelnen Angebote wurde auch häufig erwähnt, dass das digitale Angebot individuell eine regelmäßigeren Teilnahme und bessere organisatorische Einbindung in den Alltag ermöglichten.

Weitere Impulse im Hinblick auf Gesundheitsförderung wurden durch den Ernährungsworkshop (sechs zweistündige Veranstaltungen mit je 7–10 Teilnehmenden), die Multiplikatorenschulung Pausenexpress (10 Teilnehmenden) und ein Tagespilgern (17 Teilnehmende) gesetzt.

Einige Seelsorgebereiche und Gemeindeverbände im Erzbistum Köln haben bereits ähnliche Kooperationen mit der DJK vital geschlossen und bieten ihren Beschäftigten regelmäßige Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Ansprechpartnerin ist die **DJK vital gGmbH** (Frau Saskia Heuser, Am Kielshof 2, 51105 Köln, Tel. 0221/ 998084-12, s.heuser@djkvital.de).

Die B·A·D GmbH hat Rahmen der Gesundheitsförderung im Bereich der Kitas das Programm „Rückengerecht arbeiten – spielend leicht durch den Arbeitsalltag“ pilotiert. Hintergrund hierfür sind die herausfordernden ergonomischen Arbeitsbedingungen durch nichtergonomische Körperhaltungen wie Knien, Tragen und zu tiefes Sitzen. Diese führen häufig zu muskulären Verspannungen im Nacken- und Schulterbereich, übermäßiger Belastung der Wirbelsäule und Gelenken sowie Überanstrengung der Rückenmuskulatur.

Mit diesem Beratungskonzept wurden den Erziehern/innen von 16 Kitas Tipps an die Hand gegeben, mit denen sie ihre Belastungen reduzieren, bestehende Beschwerden lindern und somit ihre (Rücken-)Gesundheit optimal unterstützen können. Inhaltlich teilt sich diese Beratung in einen Kurzvortrag zur Vermittlung theoretischer Grundlagen und einer Beratung einzelner Erzieher/innen zum individuellen Bewegungsverhalten während des laufenden Tagesgeschäfts.



Besonders wichtig sind uns Werte im Sport und in der Gesundheitsförderung: Fairness, Freude, Respekt – um nur drei zu nennen. Die christlichen Werte im und durch den Sport (er-)lebbar zu machen, das macht für uns Gesundheitsförderung aus.

Bewegung und Entspannung machen nicht nur Spaß, sondern auch sehr zufrieden. Und wir fangen bei uns selbst an. Das, was wir vermitteln, leben wir täglich auch in unserer Arbeit. Gesundheitsaktionen in neuen (Natur-)Räumen, besondere Kursangebote, Vorträge und Jahresthemen inspirierend, individuell und kreativ gestalten und das für alle Beteiligten – das ist unsere Stärke. Und das ist hilfreich für unsere Partner, die Mitarbeitenden und beispielsweise für Kinder und ihre Familien in Kitas.

Unser Ziel ist es, dass die Gesundheitsförderung einen höheren Stellenwert im Arbeitsleben einnimmt und von allen Stellen im Unternehmen und von den Mitarbeitenden mitgetragen wird. Unser Wunsch ist es, dass eine ganzheitliche Gesundheitsförderung und die Achtsamkeit für das Miteinander sowie den eigenen Körper und Geist selbstverständlich sind.

Gesundheitsförderung ist wie mehr Lebens- und Arbeitsqualität bzw. das Notwendige zum Genuss zu machen!

SASKIA HEUSER UND RUTH BÜSCHER

Referentinnen für Betriebliche Gesundheitsförderung, DJK Vital gGmbH

Gesundheitsförderung in den Kitas vom Erzbistum Köln

Im Jahre 2020 konnten viele Projekte im Raum Köln/Düsseldorf und Umgebung umgesetzt werden:

- Gesunde KiTa – Starke Kinder
Gesundheitsförderung für Kinder und Multiplikatoren-schulung für Erzieher/innen.
- Gesundheitscoaching für Erzieher/innen
Das Gesundheitscoaching dient in erster Linie der Sensibilisierung der Mitarbeitenden für sich selbst. Stress soll vermieden, Bewegung gefördert und Ernährung und Ergonomie in den Blick genommen werden.
- Gesundheitstage – Gesundheit.einfach.gemacht
Gesund leben und arbeiten – das heißt ausreichend Bewegung, genügend Balance und nachhaltiges Basiswissen zu haben. Mit einem Gesundheitstag – zum Beispiel als Fachtag oder als Konzeptionstag werden neue Impulse für mehr Aktivität am Arbeitsplatz gesetzt.

Arbeitsschutz ist sehr wichtig um Gefährdungen möglichst zu vermeiden bzw. gering zu halten. Die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen in der Einrichtung ist für ein gutes wertschätzendes Arbeitsklima wesentlich. Dieses muss kontinuierlich reflektiert werden und ist ständig im Verbesserungsprozess.

Die Arbeit in der Kindertagesstätte ist vielseitig, spezifisch und hat viele Herausforderungen. Um diese gut auszufüllen, müssen die einzelnen Arbeitsschritte genau beurteilt und ermittelt werden. Der Arbeitsschutz wurde in den letzten 30 Jahren meiner Berufstätigkeit oft zu wenig oder gar nicht (ersten 20 Jahre gar nicht) in den Fokus genommen. In den letzten Jahren hat sich dies wesentlich geändert. Dies ist zeitaufwendig, aber für die professionelle Arbeit ganz wesentlich. Die systemische Herangehensweise ist dabei ganz wichtig. Auch das direkte Befragen der betroffenen Mitarbeiter/innen ist wesentlich.

Durch die Gefährdungsbeurteilung und die Gespräche mit den Kollegen und Kolleginnen werden die einzelnen Arbeitsschritte verbessert, die Mitarbeiter/innen fühlen sich wertgeschätzt und die Arbeit gewinnt an Qualität. In der Beratung Rückenschule wurde das Team sehr professionell begleitet und kann im Alltag auf einige Dinge achten, um den Rücken zu schonen. Diese Rückenschule musste aber während des Alltags stattfinden. Dadurch war die Zeit teilweise zu wenig und wurde dadurch schnell und angespannt durchgeführt. Dies entsteht durch die wenigen Tage, die die Einrichtungen schließen können (20/27 Tage) und Mitarbeiter weitergebildet werden können. Dadurch ist für den Arbeitsschutz oft zu wenig Zeit, um die Kollegen im sinnvollen Maß zu schulen. Die Ausstattung eines Schreibtisches, der rückengerecht ausgestattet ist, hilft bei der Arbeit am PC.

Durch die Fortbildungen der BGW sind einige Arbeitsschutzmaßnahmen bekannt. Im Rahmen der täglichen Abläufe kommt es hier allerdings zur Doppelbelastung, weil Mitarbeitende zwei oder drei Tätigkeiten gleichzeitig oder in einem sehr schnellen Tempo durchführen müssen.

BARBARA LAUÉ

Leitung Montessori Kinderhaus Köln



Internet und Newsletter

Seit Frühjahr 2020 ist der Internetauftritt des Arbeitsschutzes im Erzbistum Köln unter der Domain www.arbeitsschutz-ebk.de zu erreichen und wird seitdem Stück für Stück komplettiert. Die neue Homepage informiert die Verantwortlichen über Aktuelles im Arbeitsschutz, greift zum Beispiel Themen wie die gesetzliche Unfallversicherung auf und beantwortet häufig gestellte Fragen zum Arbeitsschutz. Dokumente und Werkzeuge aus dem Arbeitsschutzhandbuch stehen hier immer auf dem aktuellen Stand zum Download zur Verfügung. Auch können hier Anmeldungen zu angebotenen Seminaren vorgenommen werden.

Die erste Ausgabe des Arbeitsschutz-Newsletters erschien im August 2020 und informiert seitdem alle zwei Monate die Verantwortlichen und die Akteure im Arbeitsschutz des Erzbistums Köln über neu eingestellte und aktualisierte Dokumente im Arbeitsschutzhandbuch und über weitere aktuelle Themen. Auch diese Weise wird für alle Beteiligten ein schneller Überblick über wichtige Änderungen im Arbeitsschutz gewährleistet.

Arbeitsschutzhandbuch

Die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzhandbuches gibt allen Beteiligten im Arbeitsschutz in 16 Kapiteln das notwendige Rüstzeug, um den Arbeitsschutz in den Einrichtungen gut zu organisieren und in die Betriebsabläufe zu integrieren. Inhalte und Arbeitshilfen sind auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt. Dennoch steht eine möglichst einheitliche Vorgehensweise bei Prozesse und Dokumenten im Vordergrund. Die Organisation des Arbeitsschutzes mit Hilfe dieses Handbuchs ist ein weiterer Schritt für einen „vorbildlichen Arbeitsschutz“.

Arbeitsmedizin

Die Aufgabe des Betriebsarztes ist die Beratung des Arbeitgebers in Bezug auf den Arbeitsschutz. Ferner führt der Betriebsarzt die gesetzlich geforderten Vorsorgeuntersuchungen, Begehungen und Schulungen durch.

Das beinhaltet die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und die Ableitung angemessener, wirksamer Präventionsmaßnahmen. Dazu gehören zum Beispiel die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes, Beratung zu persönlicher Schutzausrüstung, Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen sowie gezielte betriebliche Gesundheitsförderung.

Schwerpunkte der Arbeitsmedizin waren:

- Ausführliche Beratung von Führungskräften und Mitarbeitenden hinsichtlich der vielfältigen Herausforderungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie, wie die Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, die individuelle Risikogruppenbetrachtung, der Einsatz persönlicher Schutzausrüstung, der Mithilfe bei der Erstellung von Konkretionen aus kirchenmusikalischer Sicht sowie Erstellung und Mitwirkung bei ausführlichen Hygienekonzepten.
- Individuelle arbeitsmedizinische Beratungen im Rahmen der Begehungen verschiedenster Einrichtungen in der Fläche in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Beginn der flächendeckenden Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgen. Ziel für die nahe Zukunft ist es eine Vereinheitlichung der zentralen arbeitsmedizinischen Themen in der gesamten Fläche zu erreichen.

Trotz der COVID-19-Pandemie konnten zahlreiche arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgen durchgeführt werden, jedoch konnten noch nicht alle Bereiche von einer Vorsorge profitieren. Hier ist in enger Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten eine flächendeckende Ausweitung der arbeitsmedizinischen Vorsorgen geplant.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sie unterstützt und berät den Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit insbesondere bei der Ermittlung und Beurteilung der gesundheitlichen Gefährdungen sowie bei der ergonomischen und menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe. Zu ihren Aufgaben gehören regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten, um Mängel festzustellen und dem Arbeitgeber Vorschläge für deren Beseitigung zu unterbreiten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten auch mit der Mitarbeitervertretung zusammen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist nicht weisungsbefugt und nicht verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit der B·A·D GmbH kommt zu folgenden Einschätzungen:

- Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung wurde gesteigert. Trotz virtueller Distanz infolge der Pandemie werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Fläche und in den Einrichtungen deutlicher wahrgenommen.
- Rückfragen erfolgen nach den Beratungsterminen zu speziellen Themen. Die zeigt, dass die Führungskräfte sich mit den Themen zum Arbeitsschutz beschäftigen.
- Informationsplattform www.arbeitsschutz-ebk.de ist weitestgehend bekannt und wird genutzt.
- Steigerung der Durchführung und Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen, Einrichtungen „trauen“ sich die Mustervorlagen des EGV einzusetzen, viel Verunsicherung konnte im Rahmen der Beratungen abgebaut werden. Leitungen werden dazu aufgefordert ein Arbeitsverzeichnis zur „Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen“ zu führen, in dem sie Erkenntnisse der regelmäßigen Begehungen nutzen. Arbeitsschutz wird dadurch in den betrieblichen Alltag eingeflochten (Steigerung der Rechtssicherheit und des Benefits von Arbeits- und Gesundheitsschutz).
- Das Instrument der Unterweisung wird besser verstanden als aktive Führung der Leitung anstatt Pflicht des Gesetzgebers (Unterweisung = Anweisung des Dienstgebers).

Folgende Problemlagen werden benannt:

- Viele Leitungen meinen noch konträr zur rechtlichen Situation, dass der Dienstleister den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verantworten hat. Dies ist oft wahrzunehmen, da Pflichtenübertragungen an viele Leitungen formal nicht durchgeführt wurden.
- „Mission Statement“ bzw. der Auftrag ist vielen Leitungen nicht klar. Die Rechtslage wird vielen Leitungen infolge der Beratungen und Kommunikation zwischen den Einheiten griffiger.
- Institution und Instrument zur Kontrolle von Umsetzung und Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen ist nicht eingerichtet. Lob und Sanktion können nicht systematisch ausgesprochen werden.
- Unterschiedliche Führungsstrukturen in den Gemeinden („Wer macht was? Wer hat welche Pflicht?“)
- Qualifizierungsniveau im Arbeitsschutz ist bei den Leitungen sehr unterschiedlich. Sicherheitsbeauftragte sind deutlich qualifizierter.

Diese Verbesserungsvorschläge werden gemacht:

- Klare Strukturen durch Pflichtenübertragung schaffen.
- „Mission Statement“ entwickeln und kommunizieren. Leitungen zur Unterstützung des „Mission Statements“ auffordern.
- Institution und Instrument zur Kontrolle von Umsetzung und Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen einrichten.
- Modulares Qualifizierungskonzept für Leitungen planen und realisieren.

Sicherheitsbeauftragte/r

Sicherheitsbeauftragte (SIB) sind vom Dienstgeber bestellte Personen, die die Führungskräfte bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren unterstützen. Da sie ehrenamtlich tätig sind und keine Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitenden besitzen, tragen auch sie keine juristische Verantwortung für den Arbeitsschutz. Sie können also im Falle eines Unfalls weder zivil- noch strafrechtlich haftbar gemacht werden.

Ihre Aufgabe besteht darin, in ihrem Zuständigkeitsbereich Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Sicherheitsbeauftragte arbeiten durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion sowie durch ihr kollegiales Einwirken beim sicherheitsgerechten Verhalten aller Beteiligten aktiv mit. Sie sind mit wachen Augen und Ohren ein wichtiges Bindeglied zwischen Führungskräften und den Beschäftigten.

Die Zahl der Sicherheitsbeauftragten im Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen liegt seit Jahren konstant bei ca. 38 Personen. Eine bessere Vernetzung und Information der Beteiligten konnte leider pandemiebedingt in 2020 nicht erreicht werden. Sobald es die Verhältnisse wieder zu lassen, soll hieran verstärkt gearbeitet werden.

Die Sicherheitsbeauftragten in den Regionalrendanturen haben sich für einen regelmäßigen kollegialen Austausch vernetzt.

Schulungen der Verwaltungsberufsgenossenschaft und seit 2020 auch (digitale) Ausbildungseminare des Fachbereichs Gesundheitsmanagement sorgen für das notwendige Fachwissen der Beteiligten. Da insbesondere in der Fläche des Erzbistums Köln Sicherheitsbeauftragte fehlen, werden auch die dortigen Mitarbeitenden durch diese internen Schulungen für ihre Aufgaben qualifiziert.



Mir ist es wichtig für meine Kollegen und Kolleginnen eine sichere und angenehme Arbeitsumgebung zu schaffen. So verringern gute Bildschirme und eine gute Ausleuchtung des Arbeitsplatzes die Ermüdungserscheinungen.

In der Corona-Pandemie war es hilfreich, trotz Einschränkungen immer noch ins Büro gehen zu können, da es etwa Plexiglaswände zur Trennung der Arbeitsplätze gab. Ich wünsche mir mehr Informationen in der Fläche (digitaler Arbeitsschutzordner und Newsletter für Interessierte und Verantwortliche)

Arbeitsschutz ist wie Sauerstoff – jeder braucht ihn, keiner nimmt ihn bewusst wahr, aber ohne ihn ergibt sich eine Katastrophe!

ANKE KRÜGER

Sicherheitsbeauftragte, Kath. Gemeindeverband Düsseldorf, Regionalrendantur Nord

Ersthelfer/innen

Weitere wichtige Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Ersthelfer/innen. Denn trotz aller Vorsorge kann auch im Arbeitsalltag immer etwas Unvorhergesehenes passieren, so dass bei kleineren oder größeren Verletzungen (ggf. bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes) schnelle Hilfe notwendig ist.

Sachgemäß durchgeführte Erste Hilfe kann unter Umständen lebensrettend für die Betroffenen sein und wird in vielen Fällen die nachteiligen Folgen einer Verletzung vermindern. Wichtiges Element der Ersten Hilfe sind genügend ausgebildete Ersthelfer/innen. So müssen in Verwaltungsbetrieben 5% der Beschäftigten und in Kindertageseinrichtungen mindestens ein/e Ersthelfer/in je Kindergruppe zur Verfügung stehen. Viele Kolleginnen und Kollegen (im Generalvikariat waren dies 2020 insgesamt 84 Mitarbeitende) engagieren sich im wahrsten Sinne des Wortes im „Dienst am Nächsten“ und stehen 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 wie z. B. Malteser Hilfsdienst, Johanniter Unfallhilfe, Deutsches Rotes Kreuz u. a. Der Kurs ist in der Regel in Zeitabständen von zwei Jahren zu wiederholen, um die Lizenz zur Ersten Hilfe zu erhalten. Die Kosten für diese Ausbildungen tragen die Berufsgenossenschaften. Für das Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen werden diese Kurse von der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit organisiert. Leider mussten in 2020 infolge der Corona-Pandemie fast alle Ausbildungsseminare abgesagt werden. Für die Verantwortlichen in den Seelsorgbereichen 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.

Die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz werden gebeten, die Bedarfe in ihren Fachbereichen regelmäßig zu prüfen und möglichst viele ihrer Mitarbeitenden für diese Aufgabe zu gewinnen, damit auch bei Urlaubs- oder Krankheitsabwesenheit dauerhaft genügend Ersthelfer/innen zur Verfügung stehen.

Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen

Der Arbeitgeber hat eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten durch fachkundige Unterweisung und praktische Übungen im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen vertraut zu machen und als Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen zu benennen. Die Beauftragung von 5% der Beschäftigten ist bei normaler Brandgefährdung nach Arbeitsstättenregel (ASR, A2.2) ausreichend.

Zu den Aufgaben gehören die Mitwirkung beim vorbeugenden Brandschutz im Unternehmen, die Bekämpfung von Entstehungsbränden (nur sofern keine Eigengefährdung besteht) sowie die tatkräftige Unterstützung bei der Gebäudeevakuierung. Bei einem Alarm kontrollieren sie z. B., ob alle Mitarbeitenden oder Gäste die Räume auch wirklich verlassen, unterstützen in der Bewegung eingeschränkte Menschen oder geben klare Verhaltensanweisungen.

Für das Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen werden solche Ausbildungskurse vom Brandschutzbeauftragten, Herrn Thomas Muders, durchgeführt. Leider mussten in 2020 infolge der Corona-Pandemie alle Ausbildungsseminare abgesagt werden. Die Brandschutzhelferausbildung ist seit 2020 auch fester Bestandteil im neuen Ausbildungskonzept für Sicherheitsbeauftragte (s.o.), welches insbesondere für Mitarbeitende in der Fläche des Erzbistums Köln konzipiert wurde. Auch bieten teilweise die örtlichen Feuerwehren solche Ausbildungsseminare an. Im Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen waren 2020 insgesamt 50 Mitarbeitende als Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen im Einsatz.

Die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz werden gebeten, die Bedarfe in ihren Fachbereichen regelmäßig zu prüfen und eine ausreichende Anzahl ihrer Mitarbeitenden für diese Aufgabe zu gewinnen, damit auch bei Urlaubs- oder Krankheitsabwesenheit immer genügend Helfer/innen für den Brand- und Evakuierungsfall zur Verfügung stehen.

Dienstgeber/-vertreter/in

Im Arbeitsschutzgesetz wird als der Verantwortliche für den Arbeitsschutz der Arbeitgeber genannt. Im kirchlichen Dienst sprechen wir vom Dienstgeber.

Die Funktion des Dienstgebers erfüllt der Kirchenvorstand oder die Verbandsvertretung grundsätzlich gemeinschaftlich als Gremium. Die Verantwortung für bezahlte und unbezahlte Mitarbeitende (Personalverantwortung) wird im Zusammenwirken mit den für die Gremien handelnden Personen getragen. Dies ist für Arbeitsschutzmaßnahmen aus der laufenden Verwaltung heraus der Leitende Pfarrer, wenn nichts Anderes durch den Kirchenvorstandbeschluss geregelt ist. Ihm obliegt es, kleinere Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen des laufenden Haushaltes selbst zu entscheiden und den Kirchenvorstand ständig zu informieren sowie größere Arbeitsschutzmaßnahmen dort in der Sache und hinsichtlich der Kosten entscheiden zu lassen.

Zu seiner Arbeitsentlastung wird seit vielen Jahren empfohlen, eine/n Beauftragte/n der Kirchengemeinde im Arbeitsschutz (Dienstgeberbeauftragten für bezahlte und unbezahlte Mitarbeitende) aus dem Kreis der Mitglieder des Kirchenvorstandes/der Verbandsvertretung als Ansprechpartner/in zu bestellen.

Der Dienstgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass Arbeitsschutzmaßnahmen in die Führungsstrukturen eingebunden, bei allen Tätigkeiten beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen.

Grundpflichten des Dienstgebers (gem. Arbeitsschutzgesetz § 3 – § 14) sind:

- Sicherstellung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation
- Sichere Einrichtung von kirchlichen Arbeitsstätten
- Beschaffung sicherer erforderlicher Arbeitsmittel
- Erteilung von geeigneten Anweisungen für einen sicheren Betriebsablauf
- Jährliche Unterweisung der Mitarbeitenden über die Sicherheitsbestimmungen
- Sicherstellung einer wirksamen Ersten-Hilfe
- Bestellung von Ersthelfern/innen
- Organisation der Brandbekämpfung und Evakuierung
- Bestellung von Brandschutz- und Evakuierungshelfern/innen
- Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz (Unfallschutz und Gesundheitsschutz) einschließlich psychischer Belastungen sowie daraus abzuleitender Schutzmaßnahmen
- Bestellung von Sicherheitsbeauftragten
- Regelmäßige Überprüfung der Schutzanweisungen und ihrer Wirksamkeit sowie ggf. Anpassungen an neue Gegebenheiten
- Information der Beschäftigten über Arbeitsschutzmaßnahmen
- Anzeige von Unfällen (ggf. mit Zusatz „Ehrenamt“)
- Bereitstellung der finanziellen Mittel für Arbeitsschutzmaßnahmen
- Bereitstellung erforderlicher Körperschutzmittel
- Information über den Standort der aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze
- Maßnahmen zur Erfüllung der allgemeinen Verkehrssicherungspflichten, Arbeitsschutzordner für Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände
- Dokumentation (Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und Ergebnis der Überprüfung sowie Erfassung von Unfällen) mit Hilfe des Arbeitsschutzordners

Seminare

Leider mussten pandemiebedingt in 2020 viele der geplanten Schulungen in Präsenz abgesagt werden.

Drei Ausbildungskurse (je 2-tägig) für Sicherheitsbeauftragte mit insgesamt 47 Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnten in Präsenz angeboten werden.

In diesen Schulungen wurde das notwendige Fachwissen für Sicherheitsbeauftragte vermittelt und über die aktuelle Gesetzeslage aufgeklärt. So konnten die Teilnehmenden bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und bei der Planung spezifischer Arbeitsschutzmaßnahmen unterstützt werden. Ab dem 01.01.2021 wird diese Ausbildung mit neuem Konzept virtuell durchgeführt.

Folgende Online-Schulungen wurden durchgeführt:

- 5 Kurzschulungen zum **Arbeitsschutzstandard und Arbeitsschutzregel SARS-CoV-2 für Verwaltungsleitungen und Führungskräfte** mit insgesamt 15 Teilnehmenden.
Thema: Rahmenbedingungen der Pandemie für Dienstgeber und Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung.
- 11 Kurzschulungen für **Führungskräfte im Rahmen der Pflichtenübertragung** mit 19 Teilnehmenden.
Thema: Grundlagen der Arbeitsschutzorganisation und Rechtsgrundlagen, Einführung in die Gefährdungsbeurteilung.

Die B·A·D GmbH führte mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt 5 Schulungen durch:

- Schulung von Verwaltungsleitungen im Frühjahr und Herbst 2020 zur **Arbeitsschutzorganisation im Erzbistum Köln**
Aufbau der Gefährdungsbeurteilung und arbeitsmedizinische Vorsorge.
- Kurzschulung einer **Leitung (Geschäftsführung) zu allgemeinen Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.**



Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus folgenden Personen zusammen (gem. Arbeitssicherheitsgesetz § 11): Arbeitgeber oder einem/r von ihm Beauftragten, 2 MAV-Mitgliedern, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte/r. Es können zusätzliche Gäste eingeladen werden etwa Personen der Berufsgenossenschaften.

Der Arbeitsausschuss trifft sich mindestens einmal vierteljährlich. Zentrale Aufgabe ist es, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Für diese Bereiche gibt es einen Arbeitsschutzausschuss: Generalvikariat und angeschlossene Einrichtungen, Tagungshäuser, Gemeindeverbände, Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände, Pastorale Dienste sowie Katholische Hochschulgemeinden und Mentorate.

Mir ist wichtig, dass die Regelungen des Arbeitsschutzes für die Arbeitnehmer/innen gut erklärt werden und leicht umsetzbar sind. Wo dies geschieht, wird der Arbeitsschutz zu einer wirklichen Hilfe. Er wird dann nicht mehr als etwas empfunden, was den Arbeitsalltag unnötig verkompliziert. Seine Bestimmungen werden eher beachtet und eingehalten. Zusätzlich ist mir wichtig, dass geklärt werden muss, wer den Arbeitsschutz für Pastoral- und Gemeindeferent/innen verantwortet. Ist dafür der Vorgesetzte vor Ort oder die zuständige Stelle im Generalvikariat verantwortlich? Diese Frage bezieht sich vor allem auf die Situation in Gemeinden. Mir ist wichtig, dass die Kolleginnen/Kollegen da mehr Klarheit bekommen.

Für mich ist der praktische Nutzen des Arbeitsschutzes der, dass die Arbeitenden vor Gefahren am Arbeitsplatz oder mit der Arbeit verbundenen Risiken geschützt werden und lernen, sich präventiv zu verhalten. Ich bin der Meinung, dass bisher vonseiten des Dienstgebers nicht genug auf den Arbeitsschutz für Gemeinde- und Pastoralreferent/innen hingewiesen worden ist. Deshalb hat für Viele der Arbeitsschutz wenig praktischen Nutzen. Ich persönlich bin in der Vergangenheit zu wenig darüber beraten worden, was Arbeitsschutz bedeutet und wie ich ihn an meinem Arbeitsplatz verwirklichen kann. Durch mein Amt als Schwerbehindertenvertreterin und die damit verbundene Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss habe ich die Bedeutung des Arbeitsschutzes viel besser erfassen können.

Ich wünsche mir im Arbeitsschutz mehr Aufklärung für die Beschäftigten, z. B. eine Einbindung in die Ausbildung von Pastoral- und Gemeindeferenten/innen.

Arbeitsschutz ist wie ein Geländer, das einem Trittsicherheit und Stütze in schwierigen Situationen gibt.

BEATE SCHULTES

ASA-Mitglied Pastorale Dienste, Gemeindeferentin

AMS »

MANFRED LANG

Projektleiter



Projektstart „Arbeitsschutz-Management-System“ (AMS)

Arbeitsschutzmanagement umfasst das Managen der innerbetrieblichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur Gesundheitsförderung. Arbeitsschutz managen ist vor allem ein Führungsprozess.

Oftmals sind eine falsche Verhaltensweise der Beschäftigten oder Mängel in der Organisation die Quellen für mögliche Gefährdungen und Belastungen. Dienstgeber können die entstehenden Risiken durch die Einführung eines AMS minimieren um mittelfristig eine Reduzierung der Ausfallzeiten zu erreichen. Mit dem AMS konnten trotz der Pandemiesituation erste wichtige Meilensteine wie z. B. die Pflichtenübertragung in Teilbereichen bis September 2020 umgesetzt werden. Die Übertragung der Unternehmerpflichten auf Führungskräfte im EGV und den angeschlossenen Dienststellen trägt, zusammen mit den Schulungen der Führungskräfte, erheblich dazu bei, dass Vorgesetzte aller Hierarchieebenen Arbeitsschutz als ihre Führungsaufgabe betrachten. Das kann die Entwicklung eines hohen Arbeitsschutzniveaus unterstützen. Weitere wichtige Meilensteine sind auch die Erstellung des Arbeitsschutzmanagementhandbuchs und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen in allen Einrichtungen des Erzbistums Köln bis Ende 2021. Bis zum August 2021 wird der Prozessschritt „Planen und Beschaffung“ und im September 2021 die neuen Unterweisungen und die Kommunikationswege für die Information der Beschäftigten erstellt und abgeschlossen sein.

Im Fokus der Arbeit des Fachbereichs Gesundheitsmanagement stand und steht der Aufbau des neuen Arbeitsschutzhandbuchs und der Internetseite www.arbeitsschutz-ebk.de. Die Auditierung des Erzbischöflichen Generalvikariats und den angeschlossenen Einrichtungen durch die VBG erfolgt pandemiebedingt im Sommer 2022. Geleitet und gesteuert wird das Projekt durch das Projektteam in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Auftraggeber des Projektes ist der Generalvikar. Dieser wird im Rahmen der Projektlenkungsgruppe und den Projektzwischenberichten durch den Projektleiter, Manfred Lang, regelmäßig über die weitere Entwicklung des Projektes unterrichtet.

Zentrale Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

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



DR. CLAUD GOTH
Arbeitsmediziner

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
Koordinierender Betriebsarzt

hat 2019 nach Jahren den Klinikalltag als Radiologe und Arzt für Innere Medizin verlassen und arbeitet seither als koordinierender Betriebsarzt bei der B·A·D GmbH. Er befindet sich derzeit in der Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin.



DIPL.-ING. JOCHEN KOTHEN
Leitender Sicherheitsingenieur

Seit 01.10.2019 bin ich als fachliche Leitung für den Bereich Sicherheitstechnik für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Betreuung des Erzbistums Köln tätig. Dabei berate ich die Einrichtungen und Kirchengemeinden selbst aktiv als Fachkraft für Arbeitssicherheit und bin die fachliche Schnittstelle zu den steuernden Organisationseinheiten des Erzbistums Köln. Meinem Team von Fachkräften für Arbeitssicherheit ist es ein Anliegen systematisch zu beraten, dass Arbeitssicherheit sowohl für Mitarbeitende als auch Leitungen erlebbar, besser verständlich und somit praktisch umsetzbar wird.

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



LUKAS BRÜGGEMANN
Account Manager

Seit 01.03.2019 bin ich als „Administrativer Kundenkoordinator“ für das Erzbistum Köln tätig. In meiner Funktion erstelle ich jährlich eine Jahresplanung für die ganzheitliche Betreuung des Erzbistums Köln und bin zentraler Ansprechpartner für alle vertraglichen Belange. Zudem bin ich für die Planung und das Controlling der Begehungen aller Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände zuständig. Ich bin zentraler Ansprechpartner/ Schnittstelle für aufkommenden Anliegen über das Funktionspostfach erzbistum-koeln@bad-gmbh.de und berate die zentralen Mitarbeitenden des Erzbistums Köln hinsichtlich der gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

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



NICOLE GILSBACH
Beraterin Gesundheitsmanagement
(M. A. Prävention und Gesundheitsmanagement)

Seit 01.05.2019 bin ich seitens der B·A·D GmbH, die Koordinatorin für alle Themenbereiche des Gesundheitsmanagements. Hierbei unterstütze und berate ich die einzelnen Teilbereiche des Erzbistums Köln bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Darüber hinaus bilde ich die Schnittstelle zu den Themenbereichen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention, Ergonomieberatung, Gesundheitstage sowie die Umsetzung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen.

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

Leiter Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Klaus Fischbach leitet die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit und den Arbeitssicherheitsausschuss EGV-Gemeindeverbände-Kirchengemeinden. Er ist seit 2017 Arbeitsschutzkoordinator. In dieser Funktion übernimmt er die Beauftragung und Koordination der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung, die Planung und Implementierung eines Arbeitsschutz-Management-Systems und die Kooperation mit Arbeitssicherheitsausschüssen, den Berufsgenossenschaften, dem Verband Deutscher Diözesen und der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln.

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



WOLFGANG SCHNICHELS

Fachbereichsleiter Gesundheitsmanagement und leitender Sicherheitsbeauftragter

Wolfgang Schnichels ist Leiter des Fachbereichs Gesundheitsmanagement innerhalb der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Darüber hinaus ist er seit 2017 als leitender Sicherheitsbeauftragter für das Generalvikariat bestellt. Zu seinen Aufgaben gehört die Koordination des Arbeitsschutzes für den Bereich des Generalvikariates und der angeschlossenen Dienststellen. Dazu gehören z. B. Organisation der regelmäßigen Betriebsbegehungen, Auswertung der Unfallanzeigen, Ansprechpartner für alle ehrenamtlichen Akteure im Arbeitsschutz (Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer/innen, Brandschutzhelfer/innen) und für alle Mitarbeitenden. Dabei arbeitet er eng mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Mitarbeitervertretung zusammen.

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



MANFRED LANG

Fachkraft für Arbeitssicherheit und Projektleiter Arbeitsschutz-Management-System

Manfred Lang ist seit November 2019 im Fachbereich Gesundheitsmanagement tätig. Parallel zu seiner Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit leitet er das Projektteam zur Implementierung eines Arbeitsschutz-Management-System. Eine weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung des neuen Arbeitsschutzhandbuchs für das gesamte Erzbistum. Inhalte und Arbeitshilfen sind auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt, dennoch steht eine möglichst einheitliche Vorgehensweise bei Prozesse und Dokumenten im Vordergrund.

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



RITA FRINGS

Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Rita Frings leistet für das Generalvikariat und die angeschlossenen Einrichtungen das Fallmanagement und die Qualitätsentwicklung im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Sie leitet das BEM-Integrationsteam. Sie plant und realisiert Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung und unterstützt die Inklusionsbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

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

Zentrale Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ansprechpartner/innen im Erzbischöflichen Generalvikariat Köln:



SARAH KESSEL

*Assistenz Abteilungsleitung
und Projektkoordination
Arbeitsschutz-Management-System*

Sarah Kessel ist seit 2016 die Assistenz der Abteilungsleitung Personalentwicklung und Gesundheit im Erzbischöflichen Generalvikariat. Neben ihren Tätigkeitsfeldern im Fachbereich Personalentwicklung, hat sie im Februar 2021 die Projektkoordination für den Aufbau eines Arbeitsschutz-Management-Systems im Erzbistum Köln übernommen.

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



THOMAS MUDERS

*Fachkraft für Arbeitssicherheit
und Brandschutzbeauftragter EGV
und angeschlossene Einrichtungen*

Thomas Muders ist in seiner Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter in einem geringen Stellenanteil insbesondere bei Begehungen, ASA-Sitzungen und im Rahmen von Qualifizierungen von Sicherheitsbeauftragten und Brandschutz/Evakuierungshelfern/innen tätig.

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



MICHÈLE RUSCHKE

*Sachbearbeitung Arbeitsschutz
und befähigte Person zur Prüfung
von Leitern und Tritten*

Michèle Ruschke ist seit 2019 mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent als Sachbearbeitung für den Arbeitsschutz in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit tätig und seit 2020 als befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten bestellt. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört das Content-Management des Internetauftritts und des Newsletters, die Veranstaltungsorganisation von Schulungen im Rahmen des Arbeitsschutzes und die Prüfung von Leitern und Tritten im Erzbischöflichen Generalvikariat und seinen angeschlossenen Einrichtungen.

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

Zentrale Unterstützung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ansprechpartner/innen bei den Berufsgenossenschaften:



Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

ALEXANDER KORTEN

Präventionsdienst Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach

Aufsichtsperson, u. a. Zuständig für Erzbischöfliches Generalvikariat Köln

Für den Bereich Kirchen existieren vielfältige Fachinformationen, die als Printmedien und digital zur Verfügung stehen. Hierzu gehören Informationen für Kirchenvorstände und Verantwortungsträger in Kirchengemeinden aber auch hilfreiche Unterstützung für die ehrenamtlich Tätigen. Ein Lernprogramm mit u. a. Fallbeispielen, einzuschätzenden Gegebenheiten und Lösungen wird im Internet auf den Branchenseiten Kirche der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VGB) angeboten. Zum umfangreichen Qualifizierungsangebot an den Akademiestandorten der VBG gehören z. B. Schulungen für Küster oder Kirchenvorstände. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im Rahmen von Weiterbildungen vor Ort zu unterstützen und mitzuwirken. Gerne stehen wir auch für eine persönliche Beratung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Kirchengemeinden zur Verfügung.

Aktuelles: Es ist wichtig, die bereits erfolgreich begonnenen Schritte zur Einführung eines systematischen Ansatzes im Bereich des Arbeitsschutzes („Arbeitsschutz mit System“) weiterzuführen. Ziel ist es durch die Beschreibung von Kommunikationswegen die Zusammenarbeit zu fördern und die Effektivität der gesamten Einrichtung zu stärken. So wird es auch zukünftig leichter fallen auf herausfordernde Situationen, wie derzeit die Pandemiesituation, erfolgreich bewältigen zu können. Derzeit liegt hier innerhalb der VBG der Schwerpunkt der beratenden Tätigkeiten.

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.Gebrekios@bgw-online.de

www.bgw-online.de

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Hauptabteilung Verwaltung

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Fachbereich Gesundheitsmanagement

Marzellenstr. 32 | 50668 Köln

Telefon 0221 1642-1888

arbeitsschutz@erzbistum-koeln.de

www.arbeitsschutz-ebk.de

Veröffentlichung: April 2021