



# wirksam stärken

**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: Mai 2022

**Inhalt**

Vorwort des Generalvikars	3		
Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln	4		
Überblick über die Regelbetreuung	5		
Persönlicher Beitrag für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz	5		
Unterweisungen	7	Betriebliche Gesundheitsförderung	13
Begehungen	7	Beratung durch die Arbeitsschutzausschüsse	14
Vorsorgen und Untersuchungen	7	Sicherheitsbeauftragte/r	14
Impfungen	8	Ersthelfer/in	15
Mutterschutz	8	Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	16
Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere Covid-19)	9	Seminare	17
Psychische Belastungen und psychische Gesundheit	10	Arbeitsschutz-Management-System (AMS)	17
Suchtprävention	10	Ziele 2022 im Arbeits- und Gesundheitsschutz	18
Kranken- und Gesundheitsstand und Unfallgeschehen	11	Corona-Pandemie	18
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	12	Exemplarische Stärken und Schwächen im Arbeitsschutz 2021	19
		Ansprechpartner/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln	21

### Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Der Jahresbericht bietet Ihnen einen Einblick in die Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Jahr 2021 – im Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen, in den Seelsorgebereichen, den Gemeindeverbänden, den Tagungshäusern, den Pastoralen Diensten und den Katholischen Hochschulgemeinden und den Mentoraten. Das letzte Jahr war in allen Bereichen durch Schutzmaßnahmen vor Corona-Infektionen am Arbeitsplatz geprägt. So wurden soziale Begegnungen eingeschränkt, medizinische Masken getragen und 2G+- und 3G-Kontrollen durchgeführt. Zudem wurden Impfaktionen angeboten und Selbsttests standen auf der Tagesordnung. Persönliches und kollegiales Engagement waren deshalb besonders gefordert.

Die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden im Homeoffice und im Büro, aber auch die Arbeit unter Coronabedingungen in Kindertagesstätten und Tagungshäusern sowie in den Feldern der Seelsorge waren und bleiben eine Herausforderung.

Im letzten Jahr wurden erste Grundlagen für den Aufbau eines „Arbeitsschutz-Management-Systems“ geschaffen. So habe ich Ziele im Arbeitsschutz vereinbart und eine kontinuierliche Prüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen veranlasst. Mir ist die Einbindung der Führungskräfte und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung sehr wichtig, ebenso die Absicherung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen.

Ich wurde durch die Hauptabteilungsleiterkonferenz und den Arbeitsschutzkoordinator beraten. Unterstützung habe ich durch den Fachbereich Gesundheitsmanagement sowie weitere Akteure im Arbeitsschutz, zum Beispiel interne und externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte erhalten.

All diese organisatorischen und technischen Hilfen wurden aber nur wirksam, weil Sie durch das umsichtige Arbeiten und Verhalten jedes/r Einzelnen unterstützt wurden. Für dieses persönliche Engagement möchte ich mich ausdrücklich bedanken.

Ich wünsche uns, dass wir auch in diesem Jahr die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz stärken können.

Ihr

**DR. MARKUS HOFMANN**

*Generalvikar*



### 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 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.

## Überblick über die Regelbetreuung

Die B·A·D GmbH leistete in 2021 mit 6 Arbeitsmedizinerinnen, 8 Fachkräften für Arbeitssicherheit und einer Gesundheitsmanagerin aus insgesamt 6 Gesundheitszentren die Regelbetreuung. Für insgesamt 15.385 Mitarbeitende (12.403 Mitarbeitende in Seelsorgebereichen, 1.370 Pastorale Dienste, 773 Mitarbeitende im Erzbischöflichen Generalvikariat (EGV) mit angeschlossenen Einrichtungen und Offizialat, 500 Mitarbeitende in den Gemeindeverbänden, 299 Mitarbeitende in den Tagungshäusern und 40 Mitarbeitende in den Katholischen Hochschulgemeinden und Mentoraten) wurde eine Grundbetreuung im Umfang von 2.357 Stunden Arbeitsmedizin, 920 Stunden Gesundheitsmanagement, 4.616 Stunden Sicherheitstechnik sowie eine betriebsspezifische Betreuung von 370 Stunden Arbeitsmedizin und 1.415 Stunden Arbeitsmedizin in den Seelsorgebereichen geleistet.

Ergänzt wird die Regelbetreuung im Bereich Sicherheitstechnik im EGV mit angeschlossenen Einrichtungen durch 2 interne Fachkräfte für Arbeitssicherheit und einen Leitenden Sicherheitsbeauftragten in der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit im EGV. Diese leisten auch Schulungen und die Gesamtkoordination aller externen Betreuungsleistungen.

Schwerpunktaufgaben der Arbeitsmediziner/innen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind Beratungen, Untersuchungen, Begehungen von Arbeitsplätzen, Mitwirkung bei Gefährdungsbeurteilungen und Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen. Zentrale Aufgabenfelder der betrieblichen Gesundheitsmanagerin sind Mitwirkung bei den Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Belastungen, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Gesundheitsförderung.

## Persönlicher Beitrag für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Einen maßgeblichen Beitrag für die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kann jede/r eigenverantwortlich leisten. Denn auch die Mitarbeitenden tragen einen Teil zur Sicherheit bei der Arbeit bei und sind dazu verpflichtet, der Führungskraft Gefahren am Arbeitsplatz unverzüglich zu melden und sowohl auf die eigene als auch auf die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen zu achten. Stets mit offenen Augen und Ohren durch die Arbeitsstätte zu gehen, kann schon so manche Gefahr beseitigen.

In den Mitarbeiterjahresgesprächen, die im Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen einmal im Jahr geführt werden, zählt Arbeits- und Gesundheitsschutz zu den fünf grundlegenden Themen. Dies stellt eine zusätzliche Möglichkeit dar, um mit der Führungskraft über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ins Gespräch zu kommen.

Die Rahmenbedingungen für die Gefahrenreduktion, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz werden durch den Arbeitgeber geschaffen. Jede/r Mitarbeitende ist jedoch selbst Träger und Gestalter von der eigenen Gesundheit und kann präventive Maßnahmen und Angebote nutzen. Die Integration von Bewegung und gesunder Ernährung in den (Arbeits-) Alltag trägt präventiv zur eigenen Gesundheitserhaltung und zum Wohlbefinden bei.

Das selbstständige und aktive Suchen und Nutzen von gesundheitsförderlichen Angeboten kann die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ebenfalls deutlich steigern.

Der DJK-Sportverband bietet zum Beispiel viele unterschiedliche Bewegungsangebote an: von B wie Bogenschießen bis Y wie Yoga – im aktuellen Jahresprogramm findet jeder etwas, das ihn interessiert.



Auch die Mitgliedschaft im Sportverein oder Kurse der eigenen Krankenkasse steigern die Gesundheit.

Mitglieder/innen der Barmer Krankenkasse können beispielsweise kostenfrei an Bewegungs- und Ernährungskursen teilnehmen oder ihre psychische Gesundheit durch verschiedene Angebote stärken. Im achtwöchigen Online-Fitness-Kurs „Rücken-Coaching“ wird zum Beispiel die Rückenmuskulatur aufgebaut und Kopf- und Rückenschmerzen effektiv reduziert. Auch die AOK bietet für ihre Mitglieder/innen verschiedene Gesundheitskurse an. Im Onlinekurs „Mentale Balance“ werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie Alltagsstress langfristig reduziert werden kann und es wird die Methode der Progressiven Muskelrelaxation vermittelt. Ein Blick auf die Internetseite der eigenen Krankenkasse lohnt sich also.

Eine Qualifizierung zum Pausencoach wird regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem DJK Sportverband angeboten. Als „Pausencoach“ kann man nicht nur sich selbst, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen zur gemeinsamen Bewegung in der Pause motivieren. Die „bewegte Mittagspause“ stärkt und fördert neben der Gesundheit aller Beteiligten, auch die Kollegialität, das soziale Miteinander und somit das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

## Unterweisungen

Einmal jährlich müssen alle Mitarbeiter/innen durch ihre/n Vorgesetzte/n oder den/die Sicherheitsbeauftragte/n im Rahmen von ca. 1 Stunde über die 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 Unterweisung erhalten. Die Teilnahme an einer Unterweisung müssen dokumentiert werden. Unterweisungsthemen sind etwa das Verhalten bei Feualarm und Betriebsunfällen, Meldeverfahren bei Arbeits- und Wegeunfällen und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes. Zentrale Themen von Unterweisungen waren in allen Bereichen die Hygieneplanung und die Vermittlung wichtiger Inhalte der Arbeitsschutzverordnung in der Corona-Pandemie. In 2021 gab es keine Auswertungen der durchgeführten Unterweisungen. Im Arbeitsschutzhandbuch des Erzbistums Köln sind 10 Musterunterweisungen hinterlegt. Zusätzlich verfügen einige Sicherheitsbeauftragte in den verschiedenen Organisationseinheiten über eigene Unterweisungspräsentationen.

## 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. 2021 fanden insbesondere in den Seelsorgebereichen 110 (2020: 297) Begehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und bedingt durch die Corona-Pandemie 84 (2020: 29) telefonische Beratungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit statt. Im EGV mit den angeschlossenen Einrichtungen und dem Offizialat fanden in 2021 keine (2020: 5) Begehungen statt.

## Vorsorgen und Untersuchungen

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Früherkennung und Verhütung von Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen und gesundheitlichen Gefährdungen. Der tatsächliche Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird neben den gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge-Verordnung 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 2021 haben im Generalvikariat, dem Offizialat und den angeschlossenen Dienststellen insgesamt 44 Mitarbeitende an dieser Untersuchung teilgenommen (2020: 30 Personen).

Die verpflichtende Vorsorgeuntersuchung nach Biostoffverordnung dient etwa dem Schutz der Beschäftigten in den Kindertagesstätten gegen die klassischen Kinderkrankheiten, aber auch gegen Hepatitis A und B.

Durch die B·A·D GmbH wurden 2021 34 (2020: 76) arbeitsmedizinische Stellungnahmen, 966 (2020: 992) Vorsorgeuntersuchungen nach Biostoffverordnung, 105 (2020: 36) Vorsorgen Bildschirmarbeitsplatz und 158 (2020: 172) Vorsorgen Mutterschutzgesetz durchgeführt. Die Gesamtzahl der Arbeitsmedizinischen Vorsorgen und sonstiger Untersuchungen lag in 2021 bei 1.419 (2020: 1836).

## 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 2021 gebeten, diese Gripeschutzimpfung möglichst in ihrer Hausarztpraxis vornehmen zu lassen.

Ergänzend wurde Ende Oktober 2021 wieder ein zentraler Impftermin im Generalvikariat durchgeführt. Vom Arbeitsmediziner der B·A·D GmbH konnten dort 68 Mitarbeitende (2020: 42) gegen die Virusgrippe geimpft werden.

Die B·A·D GmbH leistete insgesamt 421 (2020: 247) Impfungen, davon 100 (2020: 56) Grippeimpfungen und 40 Coronaschutzimpfungen.

## Mutterschutz

Die Arbeitsbedingungen von schwangeren Mitarbeitenden sind nach dem Mutterschutzgesetz 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 2021 in 7 Fällen (2020: 5) diese Beurteilung für die jeweiligen Führungskräfte vorbereitet. Besondere Gefährdungen für Mutter und Kind konnten dabei in der Regel nicht festgestellt werden. In einem Fall konnte die Gefährdung durch die teilweise ungünstige Lage der Arbeitszeit (Bereitschaftsdienst am Abend und am Wochenende) durch kollegiale Umverteilung dieser Aufgaben abgestellt werden.

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 hingewiesen. Insgesamt wurden 158 (2020: 172) Vorsorgen zum Mutterschutzgesetz durchgeführt.





### 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 zu erfüllen. Unter Berücksichtigung aller Umstände im Betrieb hat der Dienstgeber erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu realisieren. 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 2021 wurde die Umsetzung der Basisgefährdungsbeurteilung in allen Einrichtungen des Erzbistums Köln fortgeführt. Die „Gefährdungsbeurteilung Corona“ ergänzt seit April 2020 die bereits vorliegenden Beurteilungen um spezielle Gefährdungen und spezifische Maßnahmen, die sich aus der Pandemiesituation ergeben. Im Berichtsjahr gab es keine Erhebung der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen in den Organisationseinheiten. Im Arbeitsschutzhandbuch sind 14 Gefährdungsbeurteilungen für verschiedene Zielgruppen und Anlässe hinterlegt.



### Psychische Belastungen und psychische Gesundheit

Die Gefährdungsbeurteilung der Psychischen Belastungen erfolgte durch die B·A·D GmbH in ersten Pilot-Organisationseinheiten mit Hilfe des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse mit 33 Standardfragen. Die Ergebnisse der Online-Befragungen in der Hauptabteilung Verwaltung (EGV), den 6 Tagungshäusern, bei den Pastoralen Diensten und in den Mentoraten und den Katholischen Hochschulgemeinden wurden den Führungskräften und den Mitarbeitervertretungen präsentiert. Zusammen mit den jeweiligen Mitarbeitenden wurden in verschiedenen moderierten Fokusgruppen konkrete Maßnahmen zur Entlastung der Psychischen Belastungen und zur Stärkung der psychischen Gesundheit erarbeitet. Planungen von weiteren Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Belastung wurden in folgenden Organisationseinheiten geleistet: Gesamtverband der katholischen Kirchengemeinden Köln, Regionalrendantur Mitte-Ost und Servicestelle Liegenschaften.

### Suchtprävention

Im Januar 2021 wurde die „Richtlinie zur Vorbeugung und Hilfe bei abhängigkeitsgefährdeten und suchtmittelerkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ für das Erzbischöfliche Generalvikariat mit den angeschlossenen Einrichtungen und dem Offizialat in Kraft gesetzt. Ein Suchtberater der B·A·D GmbH leistet u. a. Einzelfallhilfe für Betroffene, Gefährdete und die Führungspersonen sowie andere dienstlich Beteiligte im Bereich der Personalabteilung, Personalentwicklung und der Mitarbeitervertretung. Die Beteiligten und Betroffenen können sich unmittelbar und vertraulich an die Suchtberatung wenden.

Zentrale Aufgaben der Suchtberatung sind: Allgemeine Information, Qualifizierung und Beratung, Fallmanagement von Betroffenen und Beteiligten, Vermittlung zu psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke und Teilnahme an Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen.

## Kranken- und Gesundheitsstand und Unfallgeschehen

### Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten im Erzbischöflichen Generalvikariat

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

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehltag (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) im Vergleich zu den letzten beiden Jahren zurückgegangen sind. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGV im Jahr 2021 an 13.016 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 16,43 Tage abwesend. Viele waren davon langzeiterkrankt.

### Unfallgeschehen

Im Generalvikariat und seinen angeschlossenen Dienststellen ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig. In 2021 waren es 29 (2020: 36) Arbeitsunfälle (davon 10 Wegeunfälle). 11 Mal erfolgte eine Meldung an die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG). Von den 10 Unfällen, die sich auf dem Weg zur/von der Arbeitsstätte oder auf Dienstfahrten/-gängen ereigneten, erfolgten vier mit dem Fahrrad und zwei mit dem Auto. Zur Vermeidung von Fahrradunfällen wurde auf die Veröffentlichung „Sicher Fahrrad fahren“ und das Tragen eines entsprechenden Kopfschutzes (Fahrradhelm) verwiesen. 2 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 (13), Schnittverletzungen (6) sowie Frakturen (5).

### Unfallstatistik der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) für das gesamte Erzbistum Köln

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Hauptamtlich Beschäftigte	-	82	124	100	-	130
Ehrenamtler/innen	-	32	80	62	-	53
<b>Gesamt</b>	-	<b>114</b>	<b>204</b>	<b>162</b>	-	<b>183</b>

\* für 2017 und 2021 liegen 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

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 dar. Der Bedarf steigt bedingt durch die demografische Entwicklung und die Zunahme von chronischen Erkrankungen. Das BEM kann auch einen Beitrag zur Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden leisten. 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.

### Das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Erzbischöflichen Generalvikariat mit den angeschlossenen Einrichtungen und dem Offizialat

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 gemeinsam abgestimmter Maßnahmen. Die persönlichen Daten, die Gesprächsinhalte sowie die Maßnahmen des Verfahrens unterliegen einem sehr strengen Datenschutz.

### Entwicklung der BEM-Fallzahlen 2018 bis 2021

	2021	2020	2019	2018
Anzahl der Fälle, die auch noch aus den Vorjahren in laufender Bearbeitung sind	47	43	48	33
Anzahl der Fälle, die kein BEM erfordern	35	38	43	34
Anzahl der „abgeschlossenen“ Fälle	22	27	33	42
Anzahl der Fälle, die ein BEM abgelehnt haben	0	5	2	1
<b>Summe aller bearbeiteten Fälle</b>	<b>104</b>	<b>113</b>	<b>126</b>	<b>110</b>

In 2021 waren von den BEM-Fällen 60% (62 Personen) weiblich und 40% (42 Personen) männlich.

Bedingt durch die andauernde Corona-Situation fanden auch 2021 die BEM-Gespräche für den Bereich des Generalvikariates, des Offizialates und der angeschlossenen Dienststellen überwiegend digital über MS-Teams oder telefonisch statt.

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

### **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. Auch im Jahr 2021 kamen zu den üblichen Belastungsfaktoren die großen und vielfältigen Herausforderungen der Corona-Pandemie hinzu.

#### **Betriebliche Gesundheitsförderung im Erzbischöflichen Generalvikariat mit den angeschlossenen Einrichtungen und im Offizialat**

Für 50,00 Euro pro Halbjahr nahmen 56 Mitarbeitende (2020: 53) mehrmals in der Woche an verschiedenen digitalen Bewegungskursen (RückenFit, Tanz Dich fit, Pilates&Relax, Yogaethics, Basiskurs Fitness) in Kooperation mit der DJK teil.

Aufgrund der Pandemie-Entwicklung gab es statt des üblichen Präsenz-Gesundheitstages eine digitale Gesundheitswoche vom 6. bis 9. September 2021. Die DJK vital sowie Kolleginnen und Kollegen aus dem EGV offerierten ein buntes Angebot aus den Themenbereichen Ernährung, Bewegung, Körper & Geist sowie Entspannung, das von 59 Mitarbeitenden (47 Frauen | 12 Männer) genutzt wurde.

Das Tagespilgern wurde von Pfarrer Klaus Thranberend durchgeführt und mit inspirierenden Impulsen gestaltet. 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Tag als sehr wertvoll und als wertschätzendes Angebot erlebt.

„kirche.läuft“ fand in diesem Jahr – coronabedingt – in einem völlig anderem Format mit sehr reduziertem Rahmenprogramm statt. Die 22 Läuferinnen und Läufer aus dem EGV beschrieben den Tag als erfolgreiche und schöne Veranstaltung in familiärer Atmosphäre.

### **Ergonomieberatung in den Kindertagesstätten**

Mit dem Programm „Rückengerecht arbeiten – spielend leicht durch den Arbeitsalltag“ der B·A·D GmbH wurden den Erzieherinnen und Erziehern 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 11 Kindertagesstätten bekundeten Interesse an dem Angebot. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten keine weiteren Termine vor Ort realisiert werden. Die Auswertung des Angebotes war sehr gut. Insbesondere Aspekte wie persönliche Hilfestellung und Empfehlungen, tätigkeitsnahe Praxisbeispiele und der kollegiale Austausch wurden hervorgehoben.

### **Ergonomieberatung in den Tagungshäusern**

Die B·A·D GmbH leistete Beratungen für Bildschirmarbeitsplätze mit dem Schwerpunkt „Sensibilisierung für das persönliche Bewegungsverhalten im Büro“. Zukünftig wird die Beratung auf weitere Tätigkeitsbereiche in den Tagungshäusern, so etwa die Arbeit in der Küche, ausgeweitet.

### **Beratung durch die Arbeitsschutzausschüsse**

2021 wurde ein zentraler Arbeitsschutzausschuss gebildet, der sich aus den vormaligen Arbeitsschutzausschüssen aus den Bereichen Generalvikariat und angeschlossene Einrichtungen, Hochschulgemeinden/Mentorate, Seelsorgebereiche und Gemeindeverbände zusammensetzt. Durch diese Umstrukturierung wurden die 16 getrennten Sitzungen auf 4 gemeinsame Sitzungen reduziert. Bestimmte Anliegen, etwa Corona-Schutzmaßnahmen, konnten gemeinsam geklärt werden und es entstand eine erste Skizze für einen gemeinsamen Zielkorridor im Hinblick auf die Planung und Implementierung eines Arbeitsschutz-Management-Systems.

### **Sicherheitsbeauftragte/r**

Sicherheitsbeauftragte (SIB) sind vom Dienstgeber bestellte Personen, 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 sie auch 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 Beschäftigten.

Die Zahl der Sicherheitsbeauftragten im Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen liegt seit Jahren konstant bei ca. 37 Personen. Eine bessere Vernetzung und Information der Beteiligten konnte leider pandemiebedingt auch in 2021 nicht erreicht werden. Sobald es die Verhältnisse wieder zu lassen, soll hieran verstärkt gearbeitet werden.





Die Sicherheitsbeauftragten in den Regionalrendanturen sind in einem regelmäßigem, kollegialen Austausch vernetzt.

Die für 2021 geplanten drei Schulungen der Verwaltungsberufsgenossenschaft zur Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten in der kirchlichen Verwaltung (Generalvikariat und Regionalrendanturen) mussten pandemiebedingt leider abgesagt werden. Neun spezielle Ausbildungsseminare für Sicherheitsbeauftragte der Tagungshäuser, Kindertagesstätten, Pastoralbüros und Kirchen konnten in digitaler Form durchgeführt werden. Diese Kurse werden vom Fachbereich Gesundheitsmanagement seit 2020 angeboten. In 2021 wurden insgesamt 181 Mitarbeitende in der Fläche des Erzbistums Köln für ihre Aufgaben als SIB qualifiziert und mit dem notwendigen Fachwissen ausgestattet.

### Ersthelfer/in

Weitere wichtige Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Ersthelfer/innen. Denn trotz aller Vorsorge kann auch im Arbeitsalltag immer etwas Unvorhergesehenes passieren, sodass 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 in vielen Fällen können nachteilige Folgen einer Verletzung vermindert werden. Wichtigstes 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.

86 Kolleginnen und Kollegen im Generalvikariat 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. dem Malteser Hilfsdienst, der Johanniter Unfallhilfe, dem Deutschen Rotes Kreuz etc. 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 und die angeschlossenen Dienststellen werden diese Kurse von der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit organisiert. In 2021 konnten mit pandemiebedingten Auflagen 3 dieser Ausbildungsseminare durchgeführt werden. 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](http://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 mit dem 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 der Arbeitsstättenregel (ASR, A2.2) ausreichend.

Zu den Aufgaben gehören weiterhin 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 durch eine Behinderung eingeschränkte Menschen oder geben klare Verhaltensanweisungen.

Für das Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen werden solche Ausbildungskurse vom Brandschutzbeauftragten, Herrn Thomas Muders, durchgeführt. Leider konnte pandemiebedingt in 2021 nur ein Ausbildungsseminar durchgeführt 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 2021 insgesamt 50 Mitarbeitende als Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen im Einsatz.



## Seminare

Neun digitale Ausbildungskurse (je 2-tägig) für Sicherheitsbeauftragte mit insgesamt 181 Teilnehmenden wurden realisiert. 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.

Weiterhin wurden folgende Online-Schulungen durchgeführt:

5 Grundlagenseminare für Verwaltungsleitungen und Führungskräfte mit insgesamt 56 Teilnehmenden

**Thema: Grundlagen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz**

3 Basisseminare Gefährdungsbeurteilung mit insgesamt 31 Teilnehmenden

**Thema: Einführung in die Gefährdungsbeurteilung**

1 Aufbauseminar Gefährdungsbeurteilung mit insgesamt 13 Teilnehmenden

**Thema: Besprechung der erstellten Gefährdungsbeurteilung**

Es konnten 4 Brandschutzhelferschulungen mit insgesamt 128 Teilnehmenden in Präsenz an den Standorten in Düsseldorf, Bonn, Oberberg und Köln durchgeführt werden.

## Arbeitsschutz-Management-System (AMS)

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

Dienstgeber können entstehende Sicherheits- und Gesundheitsrisiken 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, ein Grundverständnis des Arbeitsschutzmanagements und Zielvereinbarungen 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. Ein weiterer wichtiger Meilenstein ist auch die Erstellung und Implementierung eines Arbeitsschutzmanagementhandbuchs im Bereich des Generalvikariates und seiner angeschlossenen Einrichtungen im 2. Quartal 2022.

Im Fokus der Arbeit des Fachbereichs Gesundheitsmanagement stand und steht der Aufbau des neuen Arbeitsschutzhandbuchs und der Internetseite [www.arbeitsschutz-ebk.de](http://www.arbeitsschutz-ebk.de). 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 Projektleitungsgruppe und anhand von Projektzwischenberichten durch den Projektleiter, Manfred Lang, regelmäßig über die weitere Entwicklung des Projektes unterrichtet.

## Ziele 2022 im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Erstmals wurden für das Generalvikariat mit den angeschlossenen Einrichtungen und dem Offizialat Ziele für den Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinbart.

1. Die Überprüfung und Steuerung der Zielerreichungen und des Arbeitsschutz-Management-Systems ist angelaufen.
2. Der Arbeitsschutz ist ein Thema im Mitarbeiterjahresgespräch.
3. Die Informationen und Dokumente zum Arbeitsschutz sind umfassend und aktuell.
4. Die Gefährdungsbeurteilungen sind überwiegend fertig gestellt, notwendige Maßnahmen umgesetzt und ihre Wirksamkeit überprüft. 80% der Organisationseinheiten haben mindestens die Gefährdungsbeurteilung Biostoffe und die Allgemeine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Gefährdungsbeurteilung der Psychischen Belastungen ist durchgeführt und mindestens eine Verbesserungsmaßnahme pro Organisationseinheit realisiert und überprüft.
5. Die Unterweisungen im Arbeitsschutz sind durchgeführt. 80% der Organisationseinheiten haben mindestens eine Unterweisung zu Arbeitsschutzthemen und bei allen neuen Mitarbeitenden innerhalb der ersten Arbeitstage eine Grundunterweisung sichergestellt. Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte können auf einen Fundus von thematischen Unterweisungsunterlagen/-präsentationen zurückgreifen.
6. Die Brandschutzordnungen sind erstellt, bekannt und erprobt. Die Brandschutzordnungen für die eigenen Liegenschaften des EGV sind erarbeitet und in Kraft gesetzt. Akteure sind in die Brandschutzordnung und die Handlungsnotwendigkeiten eingewiesen. Mitarbeitende sind über die wesentlichen Handlungsnotwendigkeiten informiert oder unterwiesen. Eine (nicht bekannte) Übungsevakuierung in der jeweiligen Liegenschaft ist 2022 realisiert und ausgewertet.

7. Mitarbeitende, Akteure und Führungskräfte sind für das Thema Arbeitsschutz qualifiziert.

Die Zielerreichungen werden alle zwei Jahre im Rahmen von Strategiegesprächen mit dem Generalvikar und der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit, in einer Hauptabteilungsleiterkonferenz und im Rahmen einer Sitzung des zentralen Arbeitssicherheitsausschusses überprüft.

## Corona-Pandemie

Der Corona-Krisenstab tagte 11 Mal (2020: 37 Mal). Auf der Grundlage etwa der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln und der Coronaschutz-Verordnungen in NRW und Rheinland-Pfalz wurden Schutzmaßnahmen für Mitarbeitende, aber auch für Gottesdienstbesucher geplant, realisiert und überprüft.

Wichtig waren die Gefährdungsbeurteilungen Covid-19. Die daraus resultierenden Maßnahmen verfolgten das Ziel, das Infektionsrisiko für Beschäftigte und Besucher zu senken und Neuinfektionen im beruflichen Kontext zu verhindern. Regeln wie Abstand, Hygiene, das Tragen einer Maske und Lüften wurden veröffentlicht und die Regeleinhalten kontrolliert. In Räumen mit mehreren Arbeitsplätzen wurden Trennwände eingezogen und es erfolgte eine Ausgabe von Corona-Selbsttests. Ebenfalls wurden Arbeitszeiten, Home-Office-Angebote, digitale Beratungsformate des Betriebsarztes und das Angebot von Schutzimpfungen erweitert. Arbeitsgespräche, Konferenzen, Schulungen und informelle Treffen und Feiern wurden auf digitale Formate umgestellt und Dienstreisen auf ein sehr beschränktes Maß zurückgefahren.

## Exemplarische Stärken und Schwächen im Arbeitsschutz 2021

Die exemplarische Benennung von Stärken und Schwächen aus Sicht der B·A·D GmbH und des Arbeitsschutzkoordinators verdeutlicht gute Entwicklungen und notwendigen Klärungen im Arbeitsschutz.

### Organisationsbereiche

### Exemplarische Stärken

### Exemplarische Schwächen

EGV mit angeschlossenen Einrichtungen und Offizialat

Ziele für 2022 wurden vereinbart. Eine Suchtprävention inklusive Suchtberatung wurde implementiert. Interne Schulungen und Beratungen wurden realisiert.

Das Controlling von Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen erfolgt nicht.

Seelsorgebereiche

Es gibt eine gute Kommunikation und Information mit Verwaltungsleitungen. Verwaltungsleitungen sind für den Arbeitsschutz aufgeschlossen und haben ein starkes Interesse an dem Thema. Einige kompetente Ehrenamtler leisten gute Arbeit.

Die Durchführung arbeitsmedizinischer Pflichtvorsorgen in Kindertagesstätten erfolgt nicht konsequent.

Pastorale Dienste

Die Bearbeitung von Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen wurde mit einer Online-Befragung begonnen. Es gibt gute Corona-Schutzmaßnahmen. Die Mitarbeitervertretung fordert etwa Unterweisungen und Klärung von Verantwortlichkeiten.

Passgenaue Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen fehlen.

Gemeindeverbände inkl. Regionalrendanturen

In einem Gemeindeverband wurde eine Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen geplant und erste Umsetzungsschritte realisiert. In 3 Gemeindeverbänden wurde ein Betriebliches Eingliederungsmanagement implementiert und ein Fallmanagement aufgebaut.

Ein einheitliches und flächendeckendes Arbeitsschutzmanagement fehlt.

Tagungshäuser

In den Häusern gibt es gute Handlungskompetenzen. Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen werden durchgeführt. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgen wurden implementiert.

Teilweise haben die Sicherheitsbeauftragten sehr viele Aufgaben.

### **Betriebsbesichtigungen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Kindertagesstätten**

Die BGW führte 7 Erstbesichtigungen und 3 Nachbesichtigungen von Kindertagesstätten durch. In den folgenden Bereichen wurden positive Entwicklungen zu den Vorjahren festgestellt: Sinn und Zweck von Gefährdungsbeurteilungen, Kontakt und Betreuung zur B·A·D GmbH, Übernahme von Führungsverantwortung bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz von Leitungen und Umgang mit Gefahrenstoffen. Die Umsetzung arbeitsmedizinischer Vorsorgen ist weiterhin unzureichend ausgeprägt.

### **Betriebsbesichtigungen der VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)**

Den Arbeitsschutz systematisch zu organisieren, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten, ist ein Weg, den das EGV bisher erfolgreich geht und der Durchhaltevermögen erfordert. Auch im Austausch mit den Kirchengemeinden und bei Besichtigungen vor Ort zeigt sich, dass die Arbeit der Verantwortlichen für den Arbeitsschutz durch das Team der „Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit“ in der Fläche ebenso positiv und dankbar angenommen wird. Erkennbar ist dies nicht nur an der allgemein zugänglichen Internetpräsenz mit unterstützenden Dokumenten, sondern auch in gemeinsam durchgeführten Besichtigungen mit der BGW. In diesem Jahr kann ferner an die guten Erfahrungen angeknüpft werden, die im Bereich des Qualifizierungsangebotes der VBG Akademien gemacht wurden.

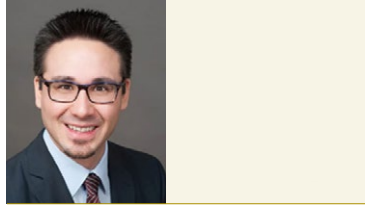
### **Ansprechpartner/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz im Erzbistum Köln**

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



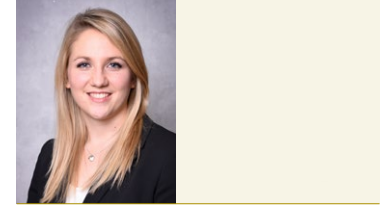
**DIPL.-ING. JOCHEN KOTHEN**  
*Leitender Sicherheitsingenieur*

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

*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

## 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*

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 Gesundheits- dienst 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