

Sicher im Dienst der Kirche

Das Arbeitsschutzkonzept der
Landeskirche Braunschweig



Evangelisch-lutherische
Landeskirche in Braunschweig



Inhalt

Vorwort	Seite 5
Einleitung	Seite 6
Grundsätze	Seite 7
Zur Geschichte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Landeskirche	Seite 9
Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 11
1. Aufgaben der Landeskirche auf landeskirchlicher Ebene	Seite 11
1.1. Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG)	Seite 12
1.2. Arbeitgebervertreter für Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 13
1.3. Aufgaben des Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 13
1.4. Aufgaben der Fach- und Ortskräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 14
1.5. Aufgaben des Koordinators für Arbeitsmedizin	Seite 15
1.6. Aufgaben der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte	Seite 16
1.7. Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen	Seite 16
2. Aufgaben der Propsteien	Seite 17
3. Aufgaben von Kirchengemeinden, Kirchengemeinde- verbänden und den Einrichtungsleitungen in ihrer Trägerschaft	Seite 18
4. Aufgaben im Landeskirchenamt und dessen Einrichtungen	Seite 19
5. Aufgaben kirchlicher Verbände und deren Einrichtungen	Seite 21
6. Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Seite 22
7. Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Seite 22
Ziele für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Seite 24
Anhang 1: Beschreibung der Landeskirche (Stand 1.4.2021)	Seite 26
Anhang 2: Übersicht der Beschäftigten in der Landeskirche – Stand (06/2019)	Seite 32
Anhang 3: Grundinformationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 33

Kontakt

Arbeits- und Gesundheitsschutz
Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1
38300 Wolfenbüttel
Tel. 05331/802-250

arbeitsschutz@lk-bs.de

Hilfen und Materialien:
www.efas-online.de

Impressum Herausgeber: Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig | Redaktion: Arbeitskreis
Arbeitsschutzkonzept: Landesbischof Dr. Christoph Meyns, Oberlandeskirchenrätin Ulrike Brand-Seiß,
Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz Erik Bothe, Fachkraft für Arbeitssicherheit
Christine Huster, Gesamtausschuss aller Mitarbeitervertretungen (GAMAV) Holger Mielich,
Personalentwicklung Evelyn Samwer. Referat für Kommunikation und Medien: Susanne Rehage,
Michael Strauß | Layout: Atelier Thursch, Hannover | Druck: MHD Druck und Service GmbH,
Hermannsburg | Copyright: © Landeskirchenamt 2021 | Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1,
38300 Wolfenbüttel, Tel.: 05331/802-0, Fax: 05331/802-700 | www.landeskirche-braunschweig.de

Vorwort

*Denn du hast meine Nieren bereitet und hast mich gebildet im Mutterleibe.
Ich danke dir dafür, dass ich wunderbar gemacht bin. Psalm 139,13*

Liebe Brüder und Schwestern,

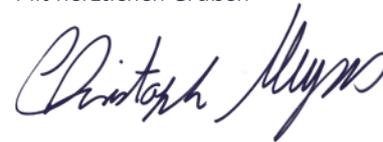
ich freue mich, dass Ihnen mit dieser Broschüre das neue Konzept Arbeits- und Gesundheitsschutz „Sicher im Dienst der Kirche“ vorliegt, das am 9. März 2021 vom Kollegium der Landeskirche beschlossen wurde.

Wertschätzung und Anerkennung von Arbeit seitens des Dienstherrn drücken sich auch darin aus, für möglichst gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen. Zugleich geht es auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz um ein Zusammenwirken als Dienstgemeinschaft.

Weil sich nach christlichem Verständnis der Wert eines Menschen nicht an seiner Leistungsfähigkeit bemisst, zielt dieses Schutzkonzept nicht zuerst auf die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Wenn der Psalmbeter in Psalm 139 dafür dankt, „... dass ich wunderbar gemacht bin“, so findet solcher Dank auch Ausdruck in einem liebevollen, sorgsamem Umgang mit sich selbst und der eigenen Gesundheit. Die vorliegende Broschüre soll Sie demgemäß darin unterstützen, in Ihrem Dienst gut für sich selbst zu sorgen.

Mit herzlichen Grüßen



Landesbischof Dr. Christoph Meyns

Einleitung

Das vorliegende Konzept zielt darauf, die Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Motivation der haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig zu fördern und insbesondere Unfällen und berufsbedingten Krankheiten vorzubeugen. Es orientiert sich am christlichen Menschenbild, das in kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur Arbeitsressourcen sieht, deren Leistungskraft es zu erhalten gilt, sondern Menschen, für deren Gesundheit die Kirche neben allem, was Menschen selbst für ihre Gesundheit tun können, als Arbeitsgeber eine wichtige Mitverantwortung trägt.

Grundsätze

Das vorliegende Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzept regelt die Bereiche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchengemeinden, Einrichtungen und Verwaltungsämtern auf dem Gebiet der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig. Das umfasst Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, privatrechtlich Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige. Gesundheit wird dabei als körperliches, geistiges, seelisches und soziales Wohlbefinden verstanden. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil der Organisationskultur in der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie fließen ein in alle Bemühungen um die Qualität der Arbeit und sind in die täglichen Arbeitsabläufe integriert.

Die Landeskirche übernimmt die Gesamtverantwortung für die Organisation einer Arbeits- und Gesundheitsschutzbetreuung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Pflichten sind neben den Anstellungsträgern (Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände, Propsteien, Kirchen- und Propsteiverbände, Landeskirchenamt) die jeweils vertretungsberechtigten Organe (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG)¹. Sie bauen in ihrem Zuständigkeitsbereich eine Arbeitsschutzorganisation auf und organisieren und verantworten in ihrem Zuständigkeitsbereich den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieses Konzept beschreibt, wie die Landeskirche die Anstellungsträger und deren vertretungsberechtigte Organe unterstützt, damit diese befähigt sind, ihren Verpflichtungen nachzukommen.

Kernelement des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Hierbei werden physische, psychische und soziale Belastungsfaktoren erfasst. Die Gefährdungen, die von diesen ausgehen, werden bewertet und den vorhandenen Ressourcen gegenübergestellt. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Gefährdungen auf das gesellschaftlich tolerierte Maß werden entwickelt und umgesetzt. Dabei wirken

¹ ArbSchG -- Siehe Auszug im Anhang

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Leitungskräfte mit. Leitungskräfte tragen die Verantwortung für die Umsetzung. Sofern Arbeitsschutzmaßnahmen die Änderung persönlicher Verhaltensweisen erforderlich machen, wird ein sensibler und respektvoller Umgang mit den Betroffenen gepflegt, damit die Veränderung gelingt. Dabei werden die unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigt, wie z. B. Schwangerschaft, Behinderungen oder Alter.

Die Rechtsträger als Dienstgeber verpflichten sich, die Grundsatz- und Leistungsentscheidungen sowie die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu treffen und die entsprechenden Ressourcen vorzuhalten. Kirchengemeinden und Einrichtungen werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben persönliche Ansprechpartner zur Beratung und Unterstützung (Kordinatorin oder Koordinator, Fach- und Ortskräfte für Arbeitssicherheit, sowie arbeitsmedizinische Betreuung) durch die Landeskirche zur Verfügung gestellt.

Zur Geschichte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Landeskirche

Seit 1997 ist die Landeskirche auf dem Weg, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu organisieren. 2003 wurde die Zuständigkeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf das Baureferat übertragen. Dort tätige Beschäftigte wurden zu Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie zu Ortskräften ausgebildet. Das Konzept sah vor, dass die Arbeitsschutzbetreuung an Baubegleitungen gekoppelt wird. Nach Übernahme der überarbeiteten Vereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzepts zum „Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen EKD und der Verwaltungsberufsgenossenschaft“ durch die Landeskirche im Jahr 2014 erkannte man, dass das System, die baubegleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dieser Aufgabe zu betrauen, nicht mehr ausreichend war. 2015 wurde daher eine Stelle für die Koordination und die leitende Fachkraft mit einem Stellenanteil von 50 % einer Vollzeitstelle, unterstützt durch einen Verwaltungsstellenanteil in Höhe von 25 % einer Vollzeitstelle, eingerichtet.

Seit 2015 lag der Schwerpunkt der Arbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Verbesserung der Betreuungssituation im Bereich der Kindertagesstätten und Schulkindbetreuung. Seitdem werden in regelmäßigen Abstimmungstreffen mit dem Arbeitsbereich Kindertagesstätten der Bedarf an Schulungen sowie die Informationsveranstaltungen abgestimmt. Mit Stand vom Dezember 2018 waren sämtliche Einrichtungen in diesem Bereich betreut. Zudem konnten über spezielle Schulungsangebote die erforderlichen Sicherheitsbeauftragten für diese Einrichtungen ausgebildet werden.

Über die intensive Zusammenarbeit mit der Kirchlichen Personalförderung wurde eine dauerhafte Mitwirkung in den regelmäßigen Schulungsveranstaltungen implementiert. Somit ist Arbeits- und Gesundheitsschutz fester Bestandteil der „Fortbildungen in den ersten Amtsjahren“ für „neue“ Pfarrerinnen und Pfarrer sowie im Bereich der Erstschulungswoche für neue Kirchenvögte. Im Weiteren wurden in den letzten drei Jahren Informationsveranstaltungen zu Mitwirkungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesund-

heitsschutz für Mitarbeitervertretungen sowie Schulungskonzepte für Beschäftigte in den Berufsgruppen Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker erprobt. Seit 2016 werden die Verwaltungsstellen in Braunschweig und Salzgitter-Lebenstedt mit ihren jeweiligen Außenstellen sowie der Hauptfriedhof Braunschweig (über 40 Beschäftigte) regelmäßig betreut. 2017 wurden dort regelmäßig tagende Arbeitsschutzausschüsse (ASA) eingerichtet. Seit 2018 sind die unmittelbaren Einrichtungen der Landeskirche und alle Arbeitsgebiete und Einrichtungen der Propstei Braunschweig betreut.

2018 hat die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig sich für ein neues Betreuungsmodell entschieden. Die Funktion des Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz und der leitenden Fachkraft ist bei der Landeskirche als Stabsstelle eingerichtet. Der Koordinator ist hierbei auch die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zusätzlich hat die Landeskirche einen Vertrag mit der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) „Dienst für Dritte“ geschlossen, um die erforderliche Betreuung sachkundig sicherzustellen.

2019 wurde an vier Kindertagesstätten in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft (BGW), im Kirchenverband Braunschweig und auf dem Hauptfriedhof in Braunschweig mit dem Betriebsärztlichen Dienst (BAD) Methoden zum Erkennen von psychischen Belastungen als Pilotverfahren durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Beratung der Fachkräfte einfließen und das bestehende Angebot des Pastoralpsychologischen Dienstes der Landeskirche (PPD) ergänzen.

Von 2019 bis 2020 erfolgte die grundsätzliche Neustrukturierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Leitung des Landesbischofs. Das Ergebnis ist vorliegendes Konzept.

Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Aufgaben der Landeskirche auf landeskirchlicher Ebene

Die Landeskirche strukturiert und organisiert den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich. Grundlage hierfür ist neben den gesetzlichen Regelungen die mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft geschlossene Vereinbarung zur Umsetzung des Präventionskonzeptes „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland“, vom 21.5.2014.

Das Kollegium ist für die Landeskirche als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG)² dafür verantwortlich, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in seinem Zuständigkeitsbereich grundsätzlich zu organisieren.

Die Landeskirche stellt die erforderlichen Ressourcen für die regelmäßige systematische Betreuung gemäß Präventionsvereinbarung bereit. Sie überprüft regelmäßig den Bedarf und die Wirksamkeit der Betreuung und der Maßnahmen.

Die Landeskirche übernimmt zentral die Kostenbeiträge an die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG), die arbeitsmedizinische Betreuung (BAD) und die Evangelische Fachstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EFAS).

Das Betreuungs- und Beratungssystem wird durch die Evangelische Fachstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EFAS) der EKD unterstützt.

Auf landeskirchlicher Ebene wird zur Umsetzung der Vereinbarung ein Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) eingerichtet.

1.1. Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG)

Der Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) ist das beratende Gremium für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landeskirche. Wesentliche Aufgabe des L-AuG ist die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Hier werden die jährlichen Ziele im Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt, Maßnahmen vorbereitet und deren Umsetzung begleitet und evaluiert. Die Ziele, Maßnahmen und deren Evaluation werden von der Leitung der Landeskirche im Kollegium jährlich verbindlich beschlossen und veröffentlicht.

Der (L-AuG) besteht aus:

- einem Mitglied des Kollegiums als Arbeitgebervertretung, das den Vorsitz führt,
- zwei vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen bestimmten Mitarbeitervertretern,
- dem Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz der Landeskirche,
- dem koordinierenden Betriebsarzt,
- der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- weiteren Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- der Sicherheitsingenieurs-Betreuung der EFAS (Kernteam),
- der Fachkraft für Personalentwicklung,
- einem Mitglied des Pfarrerausschusses,
- einem Mitglied der Kirchenbeamtenvertretung,
- je einem Mitglied der Personalleitung des Kirchenverbands Braunschweig und des Propsteiverbands Salzgitter sowie der Büroleitung des Landeskirchenamtes.

Nach Bedarf können zur Beratung sachkundige Personen hinzugezogen werden.

Der Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) tritt jährlich im Rahmen eines Klausurtages zusammen. Alle Sitzungen werden mit Ergebnisprotokollen dokumentiert.

Gemäß der „Vereinbarung zur sicherheitstechnischen Betreuung und Beratung“ vom 3.12.2018 zwischen der EKD und der Landeskirche in Braunschweig wirken die Arbeitgebervertretung des L-AuG, die Koordinatorin bzw. der Koordinator und ein Vertreter des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen jährlich am „Steuerkreis“ der EFAS „Dienst für Dritte“ mit.

1.2. Arbeitgebervertreter für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeitgebervertreter im Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) ist ein Mitglied des Kollegiums der Landeskirche.

Der Arbeitgebervertreter hat den Dienstvorsitz der Stabsstelle „Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz“, ist direkter Ansprechpartner und vereinbart regelmäßige Dienstbesprechungen mit dem Koordinator sowie nach Bedarf mit Vertretern des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen und weiteren Mitgliedern des L-AuG, insbesondere zur Vor- und Nachbereitung der Klausurtagung des L-AuG.

Der Arbeitgebervertreter lädt zu den Sitzungen des L-AuG ein, die unter Wahrung einer 14-tägigen Ladungsfrist stattfinden, führt den Vorsitz, stimmt mit dem Koordinator die Tagesordnung ab und unterschreibt das Sitzungsprotokoll.

Ebenso informiert die Arbeitgebervertretung das Kollegium und die Entscheidungsgremien der Landeskirche und sorgt für notwendige Beschlüsse (siehe L-AuG), die zur Umsetzung dieses Konzeptes notwendig sind.

1.3. Aufgaben des Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Aufgaben des Koordinators sind im Präventionskonzept für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) unter Punkt 4 festgeschrieben. Dementsprechend organisiert der Koordinator die Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz und stimmt mit dem Koordinator für Arbeitsmedizin die Aktivitäten der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte ab. Der Koordinator ist beratender Ansprechpartner für die Arbeitgebervertretung im L-AuG, den

Verantwortungsträger, die Mitarbeitervertretungen, die Fach- und Ortskräfte für Arbeitsschutz, die Berufsgenossenschaften und die EFAS.

Der Koordinator wirkt im L-AuG mit, unterrichtet darüber hinaus regelmäßig in Dienstbesprechungen die Arbeitgebervertretung, stimmt Aufträge mit dieser ab und verantwortet entsprechend den Vorgaben der Landeskirche die Jahresdokumentation.

1.4. Aufgaben der Fach- und Ortskräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Aufgaben sind im Präventionskonzept für die sicherheitstechnische Betreuung in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) unter Punkt 5 festgeschrieben. Dieses setzt die Forderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)³ um.

Dementsprechend erfolgt die sicherheitstechnische Betreuung der Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen durch Fach- und Ortskräfte für Arbeitssicherheit. Die Fach- und Ortskräfte stehen den Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen auf Anforderung als direkte Ansprechpartner zur Verfügung, um diese bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben kompetent zu informieren und zu beraten.

Die Fach- und Ortskräfte sind von der Landeskirche schriftlich bestellt. Die leitende Fachkraft koordiniert die Einsatzbereiche der Fach- und Ortskräfte, wobei für jede Propstei, Kirchengemeinde und Einrichtung eine feste Fach- bzw. Ortskraft benannt ist, um die Kontinuität der Arbeit zu gewährleisten.

Die zuständige Fach- oder Ortskraft hält regelmäßigen Kontakt zu den Pröpstinnen und Pröpsten, bespricht mögliche Betreuungskonzepte und erstattet Bericht über die geleistete Betreuung. Die Pfarrkonvente sollen jährlich besucht werden, um über den Betreuungsstand und Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen zu berichten.

Jede Fach- oder Ortskraft organisiert die Betreuung in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen selbstständig unter Berücksichtigung der vorgegebenen Betreuungsintervalle oder des angefragten Bedarfs.

In Absprache mit dem Koordinator bieten die Fach- oder Ortskräfte jährliche Fortbildungen und Informationsveranstaltungen in den Propsteien an, um Arbeitsschutzthemen ins Bewusstsein zu bringen.

Alle Beratungen werden von den Fach- oder Ortskräften dokumentiert. Jede Gemeinde oder Einrichtung erhält einen Bericht über die Ergebnisse der Beratung per E-Mail. Eine Kopie dieses Berichts geht an den Koordinator. Die Berichte werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte herausgegeben.

Der Koordinator ist der Ansprechpartner für die Fach- und Ortskräfte bei Problemen und damit Schnittstelle zur Arbeitgebervertretung. In fachlichen Fragen ist die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der zuständige Ansprechpartner.

Fach- und Ortskräfte wirken in den Arbeitsschutzausschüssen in ihrem Betreuungsbereich und in dem Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) mit.

Zur Sicherstellung der Betreuung, insbesondere auf großen mitarbeiterintensiven Friedhöfen (Hauptfriedhof Braunschweig), kann der sicherheitstechnische Dienst der SVLFG beauftragt werden. Die Kosten für die externe Betreuung der Friedhöfe ist durch den Träger über den Haushalt des Friedhofs abzurechnen.

1.5. Aufgaben des Koordinators für Arbeitsmedizin

Der Koordinator für Arbeitsmedizin organisiert in Absprache mit dem Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz die arbeitsmedizinische Betreuung. Ziele und Qualität der betriebsärztlichen Betreuung sind im „Konzept der arbeitsmedizinischen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche“ festgelegt.

In diesen Aufgabenbereich fallen die Organisation der Aktivitäten der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die Beratung der Ansprechpartner für Verantwortungsträger und Mitarbeitervertretungen sowie der Fach- und Ortskräfte für Arbeitsschutz und die Mitwirkung an Informations- und Schulungsveranstaltungen.

Weitere Aufgaben sind die Dokumentation der arbeitsmedizinischen Betreuungsleistungen und die Teilnahme an Sitzungen des L-AuG.

1.6. Aufgaben der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte haben die Aufgabe, auf Grundlage der durchzuführenden Tätigkeiten über die Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu informieren und zu beraten.

Die betriebsärztliche Betreuung der Kirchengemeinden ist über einen Pauschalvertrag mit der BAD GmbH gewährleistet. Die Leistungen stehen auf Anforderung den Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen zur Verfügung. Informationen hierzu finden sich im „Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung“⁴ der EFAS.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wirken in den Arbeitsschutzausschüssen in ihrem Betreuungsbereich und bei Bedarf in dem Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) mit.

Dies setzt die Forderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) um.

1.7. Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) wirkt mit bis zu zwei Mitgliedern im Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) mit.

4 Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung, siehe:
www.efas-online.de: Arbeitsschutzregister

2. Aufgaben der Propsteien

Die Propsteien unterstützen die Organisation von Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihren Einrichtungen und den zugehörigen Kirchengemeinden. Sie ermöglichen den Fachkräften den Zugang zum Pfarrkonvent. Im Rahmen der Pfarrkonvente und der Gemeindevisitation soll der Stand der Betreuung abgefragt und grundsätzlich thematisiert werden.

Propsteivorstände als Träger von Einrichtungen (Rechtsträger) sind als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG) dafür verantwortlich, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich zu organisieren.

Propsteien können als Träger Einrichtungen und Dienststellen einzeln, (z. B. Telefonseelsorge Braunschweig) oder im Zusammenschluss als Propsteiverbände (z. B. Verwaltungsstellen) betreiben.

Die Landeskirche empfiehlt den Propsteien, dass sie die Leitungen von Verwaltungsstellen und sonstiger Einrichtungen als zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, die Verantwortung im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG wahrzunehmen (Pflichtenübertragung), denn sie haben in der Regel die Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Propsteivorstände bleiben mitverantwortlich.

Dies gilt auch für landeskirchlich angestellte Beschäftigte, wie Diakoninnen und Diakone sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Hierzu gehören im Wesentlichen:

- Organisation und Teilnahme an der Grundbetreuung gemäß der festgelegten Betreuungsintervalle, siehe Präventionskonzept,
- Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen,
- Organisation und Durchführung von Unterweisungen,
- Erstellen und Führen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgekartei,
- Organisation der für den Betrieb notwendigen Gebäudesicherheit, insbesondere durch Ausstattung, Betrieb und Wartung,
- Organisation und Umsetzung von Brandschutz-, Erste-Hilfe- und weiteren Notfallmaßnahmen,

- Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen (Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen über 20 Beschäftigte, gemäß § 11 ASiG⁵),
- Bestellung und regelmäßige Fortbildung von Brandschutz- und Ersthelfern sowie von Sicherheitsbeauftragten (SIB) ab 20 Beschäftigten (in Kindertagesstätten / Schulkindbetreuungen zählen Kinder bei der Berechnung der benötigten SIB Anzahl mit),
- Über die Propsteien, insbesondere über die Pfarrkonvente werden viele hauptamtliche Entscheidungsträger informiert. Informations- und Schulungsmaßnahmen für Kirchenvorstände und Beschäftigte werden auf dieser Ebene organisiert.

3. Aufgaben von Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbänden und den Einrichtungsleitungen in ihrer Trägerschaft

Kirchenvorstände und Kirchengemeindeverbandsvorstände haben in ihrer Funktion als Träger von Einrichtungen und Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Hierzu gehören im Wesentlichen:

- Organisation und Teilnahme an der Grundbetreuung gemäß den festgelegten Betreuungsintervallen, siehe Präventionskonzept,
- Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen,
- Organisation und Durchführung von Unterweisungen,
- Erstellen und Führen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgekartei,
- Organisation der für den Betrieb notwendigen Gebäudesicherheit, insbesondere durch Ausstattung, Betrieb und Wartung,
- Organisation und Umsetzung von Brandschutz-, Erste-Hilfe- und weiteren Notfallmaßnahmen,
- Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen (Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen über 20 Beschäftigte, gem. § 11 ASiG⁶),
- Bestellung und regelmäßige Fortbildung von Brandschutz- und Ersthelfern sowie von Sicherheitsbeauftragten (SIB) ab 20 Beschäftigten (in Kindertagesstätten / Schulkindbetreuungen zählen Kinder bei der Berechnung der benötigten SIB Anzahl mit).

Kirchenvorstand und ggf. Kirchenverbandsvorstand benennen einen „Kümmerer“ für Arbeits- und Gesundheitsschutz, der die Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz koordiniert und als Kontaktperson zu den Fach- und Ortskräften wirken soll. Dies entlastet das Pfarramt und bietet den Vorteil, dass beim Weggang von Pfarrerrinnen und Pfarrern das Wissen in der Gemeinde bleibt.

Die Landeskirche empfiehlt Kirchenvorständen und Kirchenverbandsvorständen, durch die sogenannte Arbeitgeberpflichtenübertragung leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Einrichtungsleitungen schriftlich zu beauftragen, in dem jeweiligen Wirkungsbereich die Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu organisieren (§ 9 Abs. 2, Nr. 2 OwiG, § 15 Abs. 1, Nr. 1 SGB VII).

Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben steht ihnen die Betreuung durch den Koordinator, die Fach- und Ortskräfte, den Koordinator für Arbeitsmedizin, die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und der EFAS zur Verfügung (s. o.).

4. Aufgaben im Landeskirchenamt und dessen Einrichtungen

Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter führen die Aufsicht in ihrer Abteilung und sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung gegenüber weisungsberechtigt und damit personalverantwortlich im Sinne des ArbSchG (§ 13 Abs. 1 Nr. 4).

In den Abteilungen können Referate und Sachgebiete eingerichtet sowie nachgeordnete Einrichtungen angegliedert sein.

Die Referatsleitungen⁷, deren nachgeordnete Sachgebietsleitungen und die Einrichtungsleitungen sind gegenüber den ihnen zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weisungsberechtigt.

Die Arbeitgeberpflichten im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind auf diese Vorgesetzten schriftlich zu übertragen (gemäß § 9 Abs. 2 Nr. 2 OwiG, bzw. § 15 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII).

5 ASiG -- Siehe Auszug im Anhang

6 ASiG -- Siehe Auszug im Anhang

7 Geschäftsordnung des Landeskirchenamtes der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig- GeschO LKA D Abs. 2, Satz 2

Zu den Arbeitgeberpflichten der Referatsleitungen und Sachgebietsleitungen gehören im Wesentlichen:

- Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen,
- Durchführung von Unterweisungen.

Zu den Arbeitgeberpflichten für die Leitung von landeskirchlichen Einrichtungen außerhalb des Kirchencampus Wolfenbüttel gehören zusätzlich:

- Organisation und Teilnahme an der Grundbetreuung gemäß der festgelegten Betreuungsintervalle,
- Mitwirkung bei der Organisation der für den Betrieb notwendigen Gebäudesicherheit, insbesondere durch Ausstattung, Betrieb und Wartung,
- Organisation und Umsetzung von Brandschutz-, Erste-Hilfe- und weiteren Notfallmaßnahmen,
- Organisation von Arbeitsschutzausschüssen (erforderlich ab 20 entgeltlich Beschäftigten),
- Mitwirkung bei der Bestellung und regelmäßige Fortbildung der Brandschutz- und Ersthelfer sowie von Sicherheitsbeauftragten ab 20 Beschäftigten.

Für die grundsätzliche Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Landeskirchenamt und dem Kirchencampus ist die Büroleitung in Referat 10 zuständig. Zu den Aufgaben der Büroleitung gehören im Wesentlichen:

- Organisation und Teilnahme an der Grundbetreuung gemäß den festgelegten Betreuungsintervallen, s. Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2),
- Erstellen und Führen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgekartei,
- Organisation der für den Betrieb des gesamten Kirchencampus notwendigen Gebäudesicherheit, insbesondere durch Ausstattung, Betrieb und Wartung,
- Organisation und Umsetzung von Brandschutz-, Erste-Hilfe- und weiteren Notfallmaßnahmen,
- Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses Kirchencampus (ASA-Campus),
- Bestellung und regelmäßige Fortbildung der Brandschutz- und Ersthelfer sowie von Sicherheitsbeauftragten ab 20 Beschäftigten.

5. Aufgaben kirchlicher Verbände und ihrer Einrichtungen

Dies sind nach aktuellem Stand der Evangelisch-lutherische Kirchenverband Braunschweig, der Evangelisch-lutherische Kirchenverband Goslar, der Propsteiverband Helmstedt-Vorsfelde-Königsutter und der Propsteiverband Salzgitter-Wolfenbüttel-Bad Harzburg mit ihren Einrichtungen.

Die jeweiligen Vorstände als Träger der Kirchen- und Propsteiverbände sind als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG) verantwortlich, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich zu organisieren.

Die Landeskirche empfiehlt den Verbandsvorständen, durch die sogenannte Arbeitgeberpflichtenübertragung die Dienststellenleitungen schriftlich zu beauftragen, in dem jeweiligen Wirkungsbereich die Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu organisieren (§ 9 Abs. 2 Nr. 2 OwiG, § 15 Abs. 1, Nr. 1 SGB VII).

Weiter empfiehlt die Landeskirche, den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch eine klare Aufgabenstruktur innerhalb der Dienststelle zu organisieren.

Hierzu gehören im Wesentlichen:

- Organisation und Teilnahme der Grundbetreuung in der Dienststelle gemäß den festgelegten Betreuungsintervallen der jeweiligen zuständigen Berufsgenossenschaft,
- Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen,
- Organisation und Durchführung von Unterweisungen,
- Erstellen und Führen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgekartei,
- Organisation der für den Betrieb notwendigen Gebäudesicherheit, insbesondere durch Ausstattung, Betrieb und Wartung,
- Organisation und Umsetzung von Brandschutz-, Erste-Hilfe- und weiteren Notfallmaßnahmen,
- Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen,
- Bestellung und regelmäßige Fortbildung der Brandschutz- und Ersthelfer sowie von Sicherheitsbeauftragten ab 20 Beschäftigten.

6. Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretungen unterstützen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Wirkungsbereich. Hierbei sind sie für die Rechtsträger Partner in der Umsetzung eines erfolgreichen Schutzkonzeptes. Die Zusammenarbeit ist im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD⁸) festgeschrieben.

Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bis zu zwei Mitgliedern im Arbeitsschutzausschuss ihrer Einrichtung mit.

7. Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen Gemeinden und Einrichtungen, einschließlich der Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten, privatrechtlich Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen, obliegt eine Mitwirkungspflicht im Arbeits- und Gesundheitsschutz (ArbSchG §§ 15, 16, DGUV V1 §§ 15-18).

Hierzu gehören im Wesentlichen:

- Nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen und auch für „Dritte“ zu sorgen,
- Sich selbst oder andere nicht durch Alkohol-, Drogen-, oder Medikamentenmissbrauch oder andere berauschende Mittel zu gefährden,
- Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen gemäß Unterweisung und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden,

- Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden bzw. ohne Eigengefährdung abzusichern,
- Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht bei Erste Hilfe- und Notfallmaßnahmen (Brandschutz).

Die Arbeit in den Kirchengemeinden ist von vielen ehrenamtlich Tätigen und nur wenigen hauptamtlich Tätigen geprägt. Die Fürsorge füreinander „Gutes zu tun“, ohne sich selbst und Dritte zu gefährden, muss das Maß des Handelns sein!

8 MVG-EKD § 25 Abs. 2: Möglichkeit d. Einladung einer sachkundigen Person an einer MAV Sitzung; § 32 Abs. 8 Möglichkeit d. Einladung einer sachkundigen Person an einer Mitarbeiterversammlung; § 34 Abs. 1 Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Informationspflicht die Dienstgemeinschaft betreffend, § 35 Abs. 2 Ziffer 4 und 8 Informationsrechte; § 36 Abs. 3 Ziffer 7. Förderung von AuG.; § 40 Abs. 2 Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen AuG; § 48 Abs. 1 Initiativrecht, § 49 Abs. 1 Beschwerde-recht

Ziele für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus will die Landeskirche erreichen, dass durch gelebten Arbeits- und Gesundheitsschutz die Arbeitszufriedenheit steigt und die Krankheitstage sinken. Es werden klar definierte, messbare Ziele für den Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt. Diese Ziele beziehen sich auf

- die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Landeskirche,
- die Förderung und Unterstützung der Arbeitsschutzakteure,
- die Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- den zu erreichenden Betreuungsgrad.

Ziel der Landeskirche ist es, eine gut gestaltete Arbeit für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätige zu gewährleisten, die Motivation und Freude an der Arbeit fördert. Gesundheitliche Risiken sollen mindestens auf ein gesellschaftlich akzeptables Niveau reduziert werden.

Ziel ist es, alle Personalverantwortlichen in Kirchengemeinden, Einrichtungen und Dienststellen vor Ort zu sensibilisieren, zu beraten und zu unterstützen, damit sie in die Lage versetzt werden, ihre Verantwortung wahrzunehmen und gute Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Konkrete mittel- und kurzfristige Einzelziele sowie zeitlich befristete Arbeitsschwerpunkte werden im Lenkungsausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz (L-AuG) jährlich vorbereitet, im Kollegium beschlossen und in angemessener Weise veröffentlicht. Im L-AuG werden Schwerpunkte und Maßnahmen abgestimmt und die Ergebnisse evaluiert.

Für das Jahr 2030 werden als langfristige strategische Ziele angestrebt:

- In allen Kirchengemeinden und Einrichtungen sind die gesetzlich vorgeschriebenen und in diesem Konzept festgelegten Ziele und Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bekannt, akzeptiert, strukturell abgesichert und selbstverständlich gelebt,

- In allen Kirchengemeinden und Einrichtungen ist ein Arbeitsumfeld geschaffen, das haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren gesundheitlichen Belastungen durch Krankheit, Behinderung oder Alter gerecht wird,
- Die Landeskirche hat ein Gesundheitsmanagement installiert,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen in Informationsveranstaltungen und Fortbildungen sind selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltages.

Für das Jahr 2025 wird angestrebt:

- In jeder Kirchengemeinde ist ein „Kümmerer“ als Ansprechperson des Kirchenvorstandes für den Arbeits- und Gesundheitsschutz benannt,
- Mindestanforderungen für eine barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Gebäuden sind beschrieben und vor einer Maßnahme auf Machbarkeit geprüft,
- In der Landeskirche findet flächendeckend ein wirksames betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) statt,
- In Aus-, Fortbildungs- und Schulungskonzepten sind Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil.

Anhang 1: Beschreibung der Landeskirche

(Stand April 2021)

Zur Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig zählen 320.900 Mitglieder in 300 Gemeinden und 12 Propsteien zwischen Wolfsburg und Bad Harzburg, Peine und Helmstedt sowie in den Exklaven Calvörde und Blankenburg (Sachsen-Anhalt).

Die Landeskirche ist im Wesentlichen durch das kirchliche Leben in rechtlich eigenständigen Kirchengemeinden geprägt.

Das Landeskirchenamt Wolfenbüttel ist die Verwaltungsbehörde der Landeskirche. Es setzt die Entscheidungen der Leitungsgremien (Landessynode, Kirchenregierung und Kollegium) um, führt die Aufsicht über alle Inhaber und Verwalter kirchlicher Dienststellungen⁹ sowie über alle Kirchengemeinden und erbringt für diese Dienstleistungen.

Kirchen- und Propsteiverwaltungsstellen unterstützen die Kirchengemeinden im Bereich der Verwaltungsarbeit als Dienstleister.

Aufbau der Landeskirche

Kirchen- gemeinde	Gestaltungsraum			Propstei	Landeskirche	
	Kirchenmitglied					
–	Einheits- gemeinde	Pfarr- verband	Kirchen- gemeinde- verband			
→	Pfarramt	Pfarramt	Pfarramt	Propst/ Pröpstin	Landesbischof/ Landesbischöfin	
Beratungs- gremien	Gemeinde- versammlung	Gemeinde- versammlung	–	–	Pfarr- konvent	Pröpstinnen- und Pröpste- konvent
Entscheidungs- und Leitungs- organe	Kirchen- vorstand	Kirchen- vorstand	Pfarr- verbands- versamm- lung	Kirchen- gemeinde- verbands- vorstand	Propstei- synode, Propstei- vorstand	Landessynode, Kirchen- regierung, Landeskirchen- amt (Kollegium)
Verwaltung	Kirchenbüro	Büro des gemeinsamen Pfarramtes		Propstei- büro	Landeskirchen- amt (Verwaltung)	

Kirchengemeinden

Mit Stand April 2021 sind 300 Kirchengemeinden auf dem Gebiet der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig als eigenständige Rechtsträger benannt. Sie machen vielfältige Angebote zur Glaubens- und Gemeinschaftsbildung in Kirchen und Gemeindehäusern und begleiten Menschen im Rahmen von Gottesdiensten und Amtshandlungen, Bildungsbemühungen, Seelsorge und sozialdiakonischen Aktivitäten. Kirchengemeinden können Träger von Kindertagesstätten, Schulkindbetreuungen, Jugendzentren, Familienzentren und Friedhöfen sein. Leitungsorgan ist der Kirchenvorstand. Er besteht aus Ehrenamtlichen und den zuständigen Pfarrpersonen als Geschäftsführung und wird von einer Vorsitzenden oder einem Vorsitzenden geleitet¹⁰.

⁹ Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
– KVerf Artikel 82 Abs. 3

¹⁰ Kirchengemeindeordnung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
– KGO § 27 Abs. 1

Der Kirchenvorstand¹¹ einer Kirchengemeinde ist das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG). Er hat die Personalverantwortung und ist weisungsbefugt gegenüber allen Angestellten und ehrenamtlich Tätigen. Damit ist er gemäß ArbSchG für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in seinem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.

Kirchengemeinden sind Hauptanstellungsträger für haupt-, neben- und ehrenamtliche Beschäftigte. Die Größen der Kirchengemeinden und die Anzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sehr unterschiedlich. In einigen Kirchengemeinden gibt es keine oder nur wenige haupt- oder nebenamtlich Angestellte.

In größeren Kirchengemeinden sind Angestellte im Gemeindebüro, in der Gebäudereinigung, als Kirchenvogt (und/oder als Hausmeister) sowie als Organistin oder Organist (und/oder in der Chorleitung) meist als Teilzeitbeschäftigte mit geringem Beschäftigungsumfang tätig.

Viele weitere Tätigkeiten werden in den Kirchengemeinden mit Ehrenamtlichen ausgeführt wie etwa: Besuchsdienst, Austragen von Gemeindebriefen, Hilfe bei Gemeindefesten, Leitung von Gruppen, Arbeitseinsätze zur Pflege von Grundstücken und Gebäuden, Ordner- und Aufsichtsdienste. Insgesamt gibt es derzeit etwa 16.000 ehrenamtlich Tätige in der Landeskirche.

Kirchengemeinden als Träger von Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Schulkindbetreuungen, kirchlichen Friedhöfen sowie Jugend- und Familienzentren können jedoch auch eine größere Anzahl von Angestellten beschäftigen. Diese leisten überwiegend Tätigkeiten in der Kindererziehung, Grünpflege, Beratung, Verwaltung oder Kirchenmusik.

Kirchengemeinden, Propsteien sowie Propstei- und Kirchenverbände sind teilweise mittelgroße Anstellungsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese sind überwiegend privatrechtlich in Voll- oder Teilzeit im Bereich der Verwaltung beschäftigt.

11 Kirchengemeindeordnung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KGO § 24 Abs. 2

Kooperationen von Kirchengemeinden

Kooperationsmodelle sind Pfarrverbände und Kirchengemeindeverbände. Innerhalb von **Pfarrverbänden**¹² bleiben die kooperierenden Kirchengemeinden rechtlich eigenständig.

Kirchengemeindeverbände¹³ bilden einen eigenständigen Rechts- und Anstellungsträger für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierdurch wird der Kirchengemeindeverbandsvorstand das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG). Die Kirchengemeindeverbände organisieren den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen ihrer Arbeitgeberpflichten.

Propsteien

Die Kirchengemeinden sind den zwölf Propsteien zugeordnet. Leitungsorgane sind die Propsteisynode, der Propsteivorstand und die Pröpstin oder der Propst. In den Propsteien werden Pfarrkonvente¹⁴ gebildet.

In den Propsteien werden jeweils Propsteibüros, Propsteijugendbüros sowie Jugendzentren, Jugendheime, Familien- und Beratungsstellen, aber auch – wie etwa in der Propstei Braunschweig – mehrere Schulkindbetreuungen sowie die Telefonseelsorge betrieben.

Die Pröpstin oder der Propst¹⁵ als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer des Propsteivorstandes einer Propstei ist das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG). Der Propsteivorstand hat die Dienstaufsicht¹⁶ und Personalverantwortung¹⁷ für alle dort angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

12 Kirchengemeindeordnung der Ev.-luth. Kirche in Braunschweig – KGO 3. Abschnitt

13 Kirchengemeindeordnung der Ev.-luth. Kirche in Braunschweig – KGO § 62

14 Propsteiordnung der Ev.-luth. Kirche in Braunschweig – PropsteiO § 13 Abs. 1

15 Propsteiordnung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – PropsteiO § 46, Abs. 1

16 Propsteiordnung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – PropsteiO § 23 Abs. 4 Buchst. g

17 Propsteiordnung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – PropsteiO § 10 Abs. 1

In Einrichtungen und Dienststellen mit mehreren Sachgebieten und Leitungsebenen sind in der Regel neben den Dienststellenleitungen die Sachgebietsleitungen für die ihnen weisungsgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des ArbSchG (§ 13 Abs. 1 Nr. 4) verantwortlich.

Landeskirchlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie Diakoninnen und Diakone¹⁸ und Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker¹⁹, können in Propsteien nach Vorgaben des Propsteivorstandes tätig werden. Hierdurch ist der Propsteivorstand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter personalverantwortlich.

Landeskirche

Die Landeskirche ist gegenüber den Kirchengemeinden und Propsteien die übergeordnete organisatorische Ebene. Die zwölf Propsteien wählen aus der Propsteisynode heraus Landessynodale. Die Landessynode²⁰ wählt den Landesbischof, die Mitglieder der Kirchenregierung und des Kollegiums des Landeskirchenamtes.

Die Kirchenregierung²¹ leitet die Landeskirche und hat die Oberaufsicht über alle kirchlichen Stellen innerhalb der Landeskirche. Aufgaben²² sind insbesondere notwendig werdende Veränderungen in der Landeskirche zu planen und zu betreiben, Vorlagen für Kirchengesetze einzubringen und Kirchenverordnungen sowie allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen.

Das Landeskirchenamt führt die Verwaltung²³ der Landeskirche. Es wird von einem Kollegium geleitet, dessen Vorsitzender der Landesbischof ist.²⁴ Die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt beim Kollegium.

18 Diakonengesetz der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – DiakG

19 Kirchenmusikgesetz der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KiMuG

20 Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KVerf Artikel 55 Abs. 2

21 Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KVerf. Artikel 75

22 Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KVerf Artikel 76

Buchst. a, c, e, g

23 Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KVerf Artikel 81

24 Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – KVerf Artikel 81 Abs. 1

Das Landeskirchenamt unterstützt die Arbeit der anderen Organe der Landeskirche, führt deren Beschlüsse aus und ist Geschäftsstelle²⁵ der Kirchenregierung.

Die Landeskirche ist zentraler Anstellungsträger von Pfarrerinnen und Pfarrern, Beamtinnen und Beamten mit hoheitlichen Verwaltungsaufgaben und privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für zentrale Verwaltungsaufgaben.

Zudem sind Diakoninnen und Diakone sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (A und B Prüfung) privatrechtlich auf Landeskirchenebene angestellt.

25 Geschäftsordnung des Landeskirchenamtes der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig – GeschO LKA 1, Satz 1 u.3,

Anhang 2: Übersicht der Beschäftigten in der Landeskirche (Stand Juni 2019)

In der gesamten Landeskirche privat und öffentlich-rechtlich Beschäftigte:

Tätigkeitsbereich	Beschäftigte	weiblich	männlich	ØAlter
Gesamt Beschäftigte	4190	3311	879	50,56
davon:				
Kinderbetreuung (Kita, Schulkindbetreuung, Jugendzentren)	1656	1578	78	45,57
Friedhof	120	25	95	55,52
Küche, Reinigung, Hauswirtschaft	465	448	17	51,01
Pfarrbüro	210	208	2	53,86
Kirchenvögte	385	296	89	57,51
Hausmeister und Grundstückspflege	174	32	142	51,16
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker	204	122	82	56,43
Diakoninnen und Diakone	45	26	16	45,38
Praktikanten und Freiwilliges Soziales Jahr	97	64	33	19,31
Katechetinnen und Katecheten, Lektorinnen und Lektoren	107	57	50	62,52
Pfarrerinnen und Pfarrer	246	92	154	55,14
Vikarinnen und Vikare	7	4	3	31,43
Verwaltung (Landeskirche, Verbände, Sonstige)	401	316	85	52,39

Anhang 3: Grundinformationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten gesetzlich unfallversichert. Dabei sind je nach Berufsgruppe drei Berufsgenossenschaften als gesetzlicher Unfallversicherungsträger zuständig:

- Die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich von Pfarrbüros, Gemeindehäusern, Kirchen, Verwaltungsämtern, Beratungs- und Tagungsstätten.
- Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich von Kindertagesstätten und Schulkindbetreuungen.
- Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Friedhöfen.

Die Arbeitsschutzanforderungen sind im „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (ArbSchG) und den dazu erlassenen Rechtsverordnungen geregelt.

Gemäß § 39 Kirchenbeamtenengesetz der EKD (KBG.EKD) gelten für Beamtinnen und Beamte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die nach §§ 18 und 19 ArbSchG erlassenen Verordnungen entsprechend.

Ergänzend regelt das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Bestellung von Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, die den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

Die Bestellung der erforderlichen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt für alle Ebenen innerhalb der Landeskirche durch das Landeskirchenamt.

Die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) beschreibt die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) enthält weitere inhaltliche Vorgaben zu Art und Umfang des Arbeitsschutzes.

Weitere Grundlagen sind die Rahmenvereinbarung zwischen der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) und der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zur Umsetzung des Präventionskonzepts zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der EKD und der Betreuungsvertrag zwischen der EKD und der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH.

Betreuungsintervalle nach Vorgabe der zuständigen Berufsgenossenschaft

Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)

bis 50 Beschäftigte: mindestens alle 5 Jahre
 über 50 Beschäftigte: Jährlich durch Betriebsarzt und Fachkraft.
 Berechnung gem. DGUV V2
 in Abhängigkeit der MA-Zahl im Umfang von
 0,5 Stunden je Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

bis 10 Beschäftigte: mindestens alle 5 Jahre
 über 10 Beschäftigte: Jährlich

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG):

Je Beschäftigtem: Jährlich

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – Auszug

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. [...]

Zweiter Abschnitt: Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- (2) [...]
- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. [...]

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. [...]

§ 12 Unterweisung

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung

muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. [...]

§ 13 Verantwortliche

- (1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber
 1. sein gesetzlicher Vertreter,
 2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
 3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandels-gesellschaft,
 4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
- (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OwiG) – Auszug

§ 9 Handeln für einen anderen

- 1) Handelt jemand
 1. als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person oder als Mitglied eines solchen Organs,
 2. als vertretungsberechtigter Gesellschafter einer rechtsfähigen Personengesellschaft oder
 3. als gesetzlicher Vertreter eines anderen, so ist ein Gesetz, nach dem besondere persönliche Eigenschaften, Verhältnisse oder Umstände (besondere persönliche Merkmale) die Möglichkeit der Ahndung begründen, auch auf den Vertreter anzuwenden, wenn diese Merkmale zwar nicht bei ihm, aber bei dem Vertretenen vorliegen.

- (2) Ist jemand von dem Inhaber eines Betriebes oder einem sonst dazu Befugten
1. beauftragt, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten, oder
 2. ausdrücklich beauftragt, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen und handelt er auf Grund dieses Auftrages, so ist ein Gesetz, nach dem besondere persönliche Merkmale die Möglichkeit der Ahndung begründen, auch auf den Beauftragten anzuwenden, wenn diese Merkmale zwar nicht bei ihm, aber bei dem Inhaber des Betriebes vorliegen. Dem Betrieb im Sinne des Satzes 1 steht das Unternehmen gleich. Handelt jemand auf Grund eines entsprechenden Auftrages für eine Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, so ist Satz 1 sinngemäß anzuwenden. [...]

Siebttes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung – (SGB VII) – Auszug

§ 15 Unfallverhütungsvorschriften

- (1) Die Unfallversicherungsträger können unter Mitwirkung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. als autonomes Recht Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen, soweit dies zur Prävention geeignet und erforderlich ist und staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen; in diesem Rahmen können Unfallverhütungsvorschriften erlassen werden über
1. Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen, welche die Unternehmer zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen haben, sowie die Form der Übertragung dieser Aufgaben auf andere Personen. [...]

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure Fachkräfte für Arbeitssicherheit (AsiG) – Auszug

§ 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

§ 5 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

- (1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen [...]
- (2) [...] Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; [...]

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

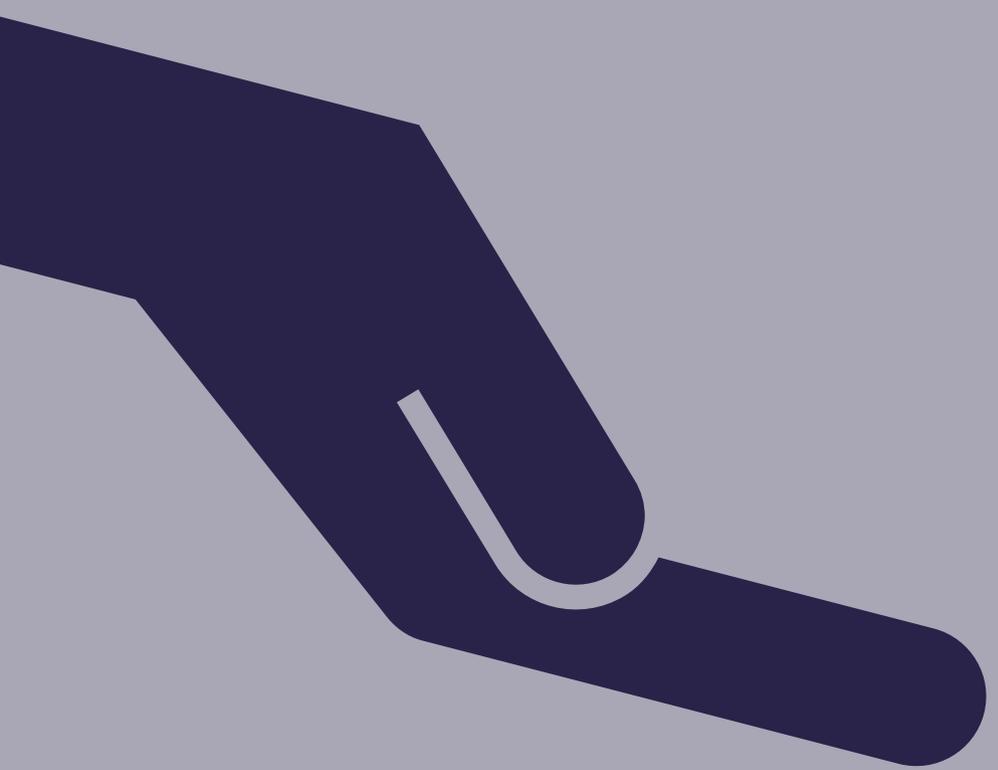
- (1) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Sie dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Betriebsärzte sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

[...], hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.



Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1
38300 Wolfenbüttel
Tel. 05331/802-0
Fax 05331/802-700
info@lk-bs.de
www.landeskirche-braunschweig.de