Protokoll
53. Koordinatorentreffen am 11. – 12.03.2025 in Eisenach

Teilnehmende:

Herr Allzeit (Ev. Landeskirche in Württemberg)
Herr Bachmann (Ev. Landeskirche in Württemberg)
Frau Beckmann (EFAS, Protokoll)
Herr Besenbruch (Ev. Kirche im Rheinland)
Fran Bieler (BGW)
Frau Dr. Cirkel (EFAS)
Herr Dohne (BGW, am 12.03.25)
Herr Euler-Duchmann (Ev. Kirche in Hessen und Nassau, Regionalverband Frankfurt a. M.)
Frau Fink-Koch (Ev. Landeskirche in Baden)
Frau Folger (Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg)
Herr Fröhlich (Bremische Ev. Kirche)
Herr Grätz (Schulstiftung, Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
Frau Herrmann (EFAS, Kirchenamt der EKD, am 11.03.25)
Herr Hetzel (Ev.-Luth. Kirche in Bayern)
Herr Ippach (Ev. Kirche von Westfalen)
Herr Jaksties (Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe)
Frau Jungclaus (EFAS)
Herr Dr. Kniesburges (VBG Bielefeld)
Herr Maier (Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland)
Frau B. Meyer (Ev.-reformierte Kirche)
Frau A. Meyer (Lippische Landeskirche)
Herr Mielich (Beirat EFAS)
Frau Rippel (Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig)
Herr Röttger (VDD)
Herr Schmidt (VBG)
Herr Schmorrde (Ev. Brüder-Unität)
Frau Schreibmüller (B·A·D GmbH)
Herr Schwarz (SVLFG)
Herr Seyboth (SELK)
Herr Spielvogel (Ev. luth. Landeskirche Sachsens)
Herr Stanger (BAD GmbH, für EKHN und Brüder-Unität)
Frau Stein (Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)
Herr Strohm (Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
Herr Thon (Ev. Kirche in Mitteldeutschland)
Frau Volk (Ev. Kirche in Mitteldeutschland, für Ev. Landeskirche Anhalts)
Herr Voshage (EFAS)
Herr Westmeier (Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck)

Entschuldigt:
Herr Renna (Ev. Kirche der Pfalz)

Tagesordnung

Dienstag, 11.03.2025

TOP 1 Begrüßung & Organisatorisches	Begrüßung, Anmerkungen zum Protokoll, Ergänzungen zur Tagesordnung
TOP 2 Neugestaltung der Zusammenarbeit EFAS und Koordinator*innen	
	Input EFAS und Diskussion in Kleingruppen Vorstellung der Ergebnisse
TOP 3 Elektronische Unterweisung	EKD-weite Entwicklung/Auswahl eines elektronischen Unterweisungsmodul

Mittwoch, 12.03.2025

TOP 4 Mutterschutz	Fragen und Antworten zum Mutterschutz
TOP 5 Neues von der SVLFG	Aktuelles Anreizsystem (Zuschüsse zu Präventionsmaßnahmen) Beispiele aus dem Schulungsangebot Aktuelle Unfälle und Trends von Berufskrankheiten
TOP 6 Beitrag der BGW	Hitzeschutz und Klimawandel in Kitas
TOP 7 Beitrag der VBG	Neuer Seminartyp „Unter die Lupe genommen“ Zukunft der Ortskräfte – Sicht der VBG Zukunftsthema Gewaltprävention
TOP 8 Aktuelles von der EFAS	Update Informationskampagne „SonnenSicher arbeiten im Freien“ Relaunch EFAS-Website Präventionskonzept EKD: Wie geht es weiter?
TOP 9 Verschiedenes	

TOP 1 Begrüßung & Organisatorisches

Alle Koordinator*innen werden von Herrn Schmidt im Namen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zur Tagung in Eisenach begrüßt.

Es gibt keine Anmerkungen zum Protokoll.

Es gibt keine Ergänzungen zur Tagesordnung.

TOP 2 Neugestaltung der Zusammenarbeit EFAS und Koordinator*innen

Frau Cirkel führt mit einer Impulspräsentation* zum Thema ein.

Die EFAS und die Koordinator*innen haben unterschiedliche, aber sich ergänzende Aufgaben. Eine klare Abstimmung hilft, Doppelarbeit zu vermeiden, Ressourcen zielgerichtet zu nutzen und gemeinsame Ziele effektiv zu erreichen. Die EFAS fungiert dabei als zentrale Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz für die EKD. Die Koordinator*innen fungieren als wichtige Schnittstelle in den Landeskirchen und Einrichtungen. Es bestehen bereits gewinnbringende Kooperationen und erfolgreiche Ansätze.

Für eine Neugestaltung der Zusammenarbeit ist es sinnvoll, zu schauen, wie die Koordinator*innen die EFAS wahrnehmen, und ein gemeinsames Verständnis für die Zusammenarbeit zu erarbeiten.

Aufgrund der Neuentwicklung der Präventionsvereinbarung sowie der heterogenen Zusammensetzung der Koordinator*innen - Langgediente und Neulinge - als auch aufgrund der geänderten personellen Zusammensetzung der EFAS, ist es sinnvoll, dazu in den Austausch zu gehen.

Frau Cirkel erläutert wichtige Aspekte der Zusammenarbeit mit den Koordinator*innen und damit zusammenhängende Fragen, auf die im weiteren Verlauf in den Gruppenarbeiten weiter eingegangen werden soll:

Zusammenarbeit und Rollenklärung

- Welche Rolle spielt die EFAS für Sie?
- Was läuft in der Zusammenarbeit gut? Was läuft weniger gut?
- Wie kann die EFAS Sie in Zukunft besser unterstützen?
- Wo sehen Sie Potential für Synergien zwischen Ihrer Arbeit und der EFAS?

Erwartungen an KO-Treffen

Was muss ein KO-Treffen umfassen, damit es für Sie als gut und zielführend erachtet wird?

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Im Folgenden sind die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen zusammenfassend dargestellt (Text mit KI erstellt). Die Einzelergebnisse der Gruppen können im internen Bereich der EFAS-Website in einer Excel-Liste nachvollzogen werden.

1. Rolle der EFAS für die Koordinator*innen: Die EFAS fungiert als zentrale Anlaufstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz, bietet fachliche Beratung und fördert den Austausch unter den Koordinator*innen. Sie vernetzt alle Landeskirchen und externe Partner und ist unverzichtbar für die Koordinator*innen.

2. Zusammenarbeit zwischen EFAS und Koordinator*innen: Die Erreichbarkeit und schnelle Reaktion der EFAS werden positiv bewertet. Der monatliche Zoom-Austausch ist wichtig und sollte fortgeführt werden. Es gibt den Wunsch nach mehr Einbindung der Koordinator*innen in EFAS-Projekte und klaren Anweisungen für die landeskirchlichen Leitungen.

3. Unterstützungsbedarf/-wünsche: Die EFAS-Website sollte ausgebaut werden, um als zentrales Info-Zentrum zu dienen. Es werden verschiedene Tools und Materialien gewünscht, darunter ein Programm zur Gefährdungsbeurteilung, Online-Tools, Podcasts und eine Expert*innen-Datenbank.

4. Synergien zwischen Koordinator*innen und EFAS: Es besteht Potenzial für den Austausch zwischen den Landeskirchen, um voneinander zu lernen. Die EFAS könnte eine Plattform für diesen Austausch bieten. Weitere Synergien könnten in der Terminfindung für Vor-Ort-Betreuung und der Integration von Arbeitsschutz in die Pfarrerausbildung liegen.

5. Koordinatorentreffen: Der Austausch unter den Koordinator*innen ist wichtig. Die Treffen sollten dreitägig sein und Raum für Best-Practice-Beispiele bieten. Es wird gewünscht, dass alle BG-Vertreter*innen teilnehmen und dass die Treffen zielorientiert sind. Weitere Anregungen umfassen die Platzierung fachlicher Themen in anderen Formaten und geistliche Impulse.

TOP 3 Elektronische Unterweisung

<u>EKD-weite Entwicklung/Auswahl eines elektronischen Unterweisungsmoduls</u>

Herr Hetzel erläutert die Hintergründe seines Wunsches zu einem Austausch bezüglich der Möglichkeiten einer elektronischen Unterweisung und der Anwendung in den Landeskirchen.

Im Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Bayern wurde für das Thema Brandschutz eine elektronische Unterweisung eingeführt. Die Erfahrungen zeigen, dass die Teilnahme der Mitarbeitenden mehrmals angemahnt werden musste. Die Beteiligungsquoten lagen anfangs bei ca. 30 %. Es ist geplant, dass 2025 auch zwei Dekanate die Möglichkeit zur elektronischen Unterweisung erhalten sollen.

Im Folgenden werden die Erfahrungen mit elektronischen Unterweisungs-Tools aus verschiedenen Landeskirchen berichtet:

Nach Aussagen von Herrn Strohm nutzt die EKBO seit fünf Jahren den Universums-Manager vom Universums-Verlag für die elektronische Unterweisung der Mitarbeitenden. Er wird im Konsistorium und in den dazugehörigen Außenstellen sowie in der Ev. Schulstiftung angewendet. Die eingekauften Unterweisungs-Bausteine können von bis zu 3.000 Mitarbeitenden genutzt werden. Es wurden in den fünf Jahren verschiedene Phasen der Einführung, der Akzeptanz und der Nachhaltung durchschritten. Der Unterweisungs-Manager sieht einen Dialog zu den Unterwiesenen vor. Dieser umfasst auch Mahnverfahren, wenn Mitarbeitende die digitale Unterweisung nicht durchführen. Bei der dritten Ermahnung wird die Abteilungsleitung informiert. Es fallen für den Universums-Manager Kosten von 12.000 Euro pro Jahr für 3.000 Mitarbeitende an.

Herr Euler-Duchmann berichtet, dass beim Regionalverband Frankfurt/Main zunächst zwei Module (u. a. Brandschutz) zur elektronischen Unterweisung eingesetzt wurden. Im weiteren Verlauf sind noch die Module zu Datenschutz und Kindeswohlschutz dazugekommen. Die Kosten liegen bei 2,60 Euro/MA im Jahr.

Im Oberkirchenrat der badischen Landeskirche wird von der Firma Secova, Modul sam® ein elektronisches Unterweisungs-Tool eingesetzt. Frau Fink-Koch hat die Aufgabe, die Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für die verschiedenen Berufsgruppen einzuarbeiten. Bestimmte Themen müssen persönlich unterwiesen werden, z. B. wo sich der Sammelplatz befindet. Frau Fink-Koch hat eine eigene Unterweisung für die Kirchengemeinden auf Basis der Unterweisungs-Unterlagen aus der Ev. Landeskirche in Württemberg erstellt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind angewiesen, diese in ihrer Beratung in den Kirchengemeinden mit einzubringen.

Herr Thon berichtet, dass in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland für das Landeskirchenamt und die angeschlossenen Einrichtungen ein Unterweisungsmanager „UWEB2000®“ der Firma TransGate für 1.000 Mitarbeitende mit 12 Modulen eingeführt wurde.

Herr Mielich stellt klar, dass die Führungskräfte in der Verantwortung sind, die Mitarbeitenden zu unterweisen. Die Mahnung hinsichtlich einer unterlassenen Teilnahme an einer digitalen Unterweisung kann nicht bei den Mitarbeitenden platziert werden, sondern muss bei den Vorgesetzten bleiben. Diese sind per Gesetz verantwortlich.

Herr Schwarz führt an, dass die Sinnhaftigkeit der elektronischen Unterweisungstools in den Entscheidungsprozessen mit berücksichtigt werden muss. Eine Unterweisung zum Einsatz von Maschinen kann nicht nur theoretisch, sondern muss auch praktisch an der Maschine erfolgen. Das kann ein elektronisches Tool nicht leisten. Es muss klar sein, ob der Einsatz eines elektronischen Tools eine Schulung, eine Infoveranstaltung oder eine Unterweisung sein soll.

Abschließend wird aus dem Koordinator*innenkreis der Wunsch an die EFAS geäußert, den Markt der Anbieter für digitale Unterweisungen zu sondieren und zu beurteilen, was sinnvoll ist und was nicht.

TOP 4 Fragen und Antworten zum Mutterschutz

Frau Dr. med. Schreibmüller erläutert anhand einer PowerPoint-Präsentation* zunächst die Grundlagen zum Mutterschutz. Danach stellt sie ein Update zum Thema Stillen sowie BAD-Informationen zum Mutterschutz vor.

Seitens des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt es hilfreiche Broschüren für den Arbeitgeber und für die schwangere Mitarbeiterin zum Thema Mutterschutz.

Die aktuelle Fassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) ist von 2018. Davor gab es 1954 die letzte Änderung. Für die Auslegung des Gesetzes ist ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet worden, der bislang nicht so aktiv geworden ist. 2022 gab es ein Grundsatzpapier zur Relevanz von Infektionserregern in Deutschland aus Sicht des Mutterschutzes. In diesem Papier werden u. a. schwangerschaftsrelevante und nicht schwangerschaftsrelevante Infektionskrankheiten in Bezug auf die Schwangerschaft definiert. Während der COVID-Pandemie gab es nur eine schwangerschaftsrelevante Infektions-Variante (Delta).

Das MuSchG ist ein Inklusionsgesetz und kein Vermeidungsgesetz. Bei der COVID-Pandemie ist das Gesetz zu einem Vermeidungsgesetz geworden: Es gab ein Beschäftigungsverbot für Schwangere.

2024 gab es ein Update im Mutterschutzrecht zum Thema Stillen: Im MuSchG ist geregelt, dass die Mütter einen Freistellungsanspruch für Stillpausen haben. Dieser Anspruch wird in der Praxis kaum angewendet, da die meisten Frauen sich in Elternzeit befinden. Das Stillen muss in der Gefährdungsbeurteilung trotzdem mit berücksichtigt werden.

<u>BAD interne Informationen</u>
Es gibt zwei Arten des Beschäftigungsverbotes: Ein individuelles, vom behandelnden Arzt ausgesprochenes Beschäftigungsverbot sowie ein allgemeines Beschäftigungsverbot. Das allgemeine Beschäftigungsverbot wird vom Arbeitgeber ausgesprochen.

Die BAD GmbH hat ein **Infoblatt zum Vorgehen des Arbeitgebenden bei Bekanntwerden der Schwangerschaft** erstellt. Das Infoblatt wird dem Protokoll im internen Bereich der EFAS-Website beigefügt.

Weiterhin hat die BAD GmbH ein **Ablaufschema zum Vorgehen zur anlassunabhängigen und anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung** entsprechend der Mutterschutzregel entwickelt. Dieses Ablaufschema ist ebenfalls im internen Bereich der EFAS-Website dem Protokoll beigefügt.

Frau Schreibmüller bekräftigt, dass der Mutterschutz beginnt, bevor jemand schwanger wird und erläutert, wie in der Gefährdungsbeurteilung vorzugehen ist.

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Wenn aus der Gefährdungsbeurteilung hervorgeht, dass die Schwangere nicht arbeiten darf, muss sie nicht noch einmal dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin vorgestellt werden. Es ist nicht sinnvoll, trotzdem den Betriebsarzt/die Betriebsärztin anzufordern, da dadurch ggf. gegenteilige Aussagen bzw. unnötige Kosten entstehen.

Aus den Reihen der landeskirchlichen Koordinator*innen, u. a. Herr Westmeier (EKKW) gibt es den Einwand, dass einige Krankenkassen im U2-Verfahren die Empfehlung eines Betriebsarztes/einer Betriebsärztin für das Beschäftigungsverbot fordern.

Frau Schreibmüller erörtert, dass die staatlichen Aufsichtsämter der Länder (Gewerbeaufsicht, Amt für Arbeitsschutz etc.) für sich selbst definieren, ob Krankheiten schwangerschaftsrelevant sind oder nicht. Die Länder richten sich nicht nach den Empfehlungen des Ausschusses für Mutterschutz. Das erschwert den Einsatz schwangerer Mitarbeitende, insbesondere in der Kinderbetreuung.

Zum Abschluss stellt Frau Schreibmüller die Beurteilung zur Mutterschutzuntersuchung vor.

Die landeskirchlichen Koordinator*innen finden es wünschenswert, dass die Betriebsärzte/ -ärztinnen den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz mehr unterstützen. Ein konkretes Thema ist z. B. das Arbeiten in der Hocke – Wann ist es für eine Schwangere gefährlich?

Frau Schreibmüller wird das Thema mitnehmen, damit die Begriffe „häufig“, „regelmäßig“ aus der Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz in der Beratung konkretisiert werden können.

Frau Schreibmüller wirbt dafür, die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte für Informations-Veranstaltungen zum Thema Mutterschutz einzuladen, um Arbeitgebende stärker aufzuklären.

TOP 5 Neues von der SVLFG

Herr Schwarz referiert zu mehreren aktuellen Themen der SVLFG*.

<u>Geförderte Produkte 2025</u>
Die Förderung ist zukünftig nur noch über das Versichertenportal möglich. Die Bearbeitung wird zukünftig KI-gesteuert sein. Die Förderprodukte für den Friedhof-relevanten Bereich, Sonnenschutzprodukte, sind seit dem 01.03.2025 förderfähig.

Die SVLFG fördert auch Rückfahrkameras mit Personenerkennung. Dies ist insbesondere im landwirtschaftlichen Bereich relevant. Die Kamera piepst nur, wenn Menschen sich im rückwärtigen Bereich eines Fahrzeuges befinden. Heutige KI-Systeme unterstützen dabei, schwere Personenunfälle zu vermeiden. Die Anschaffung der Rückfahrkamera wird durch die SVLFG gefördert. Dieses System könnte im Friedhof- oder Forstbereich Einsatz finden.

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Ab 2026 ist eine wesentliche Erweiterung und Erhöhung des Finanzvolumens für das Anreizsystem geplant (4 Millionen Euro Gesamtvolumen).

Unfallschwerpunkte im Friedhofsbereich

Das Unfallgeschehen im Friedhofsbereich ist gering (884 Unfälle 2023). In den letzten drei Jahren gab es keinen tödlichen Unfall. Der Schwerpunkt der Unfälle lag 2021 bis 2023 bei Friedhofs-/Bestatter-Arbeiten. Erfreulicherweise gab es in diesem Zeitraum nur noch 23 Unfälle mit Grabsteinen. Die Aufklärungsarbeit zur jährlichen Prüfung der Grabsteine entsprechend der TA Grabmal hat Früchte getragen.

Gehölzschneider (Akku-Mini-Motorsäge)

Es sind vermehrt sogenannte Gehölzschneider auf dem Markt, die immer mehr Abnehmer finden. Diese Grünpflegegeräte sind akkubetrieben und von ihrer Funktion her Minikettensägen. Sie müssen mit zwei Händen bedient werden. In der Praxis ist das eher selten der Fall. Der Trend ist, z. B. bei der Firma STIHL, dass größere Geräte gebaut werden. Die Unfälle häufen sich, da diese oft mit nur einer Hand geführt werden.

Herr Schwarz prognostiziert, dass diese Geräte auch bei Hausmeister, Küstern bzw. Mesnern in der Grünpflege eingesetzt werden.

Auf NORM-Ebene (Kommission für Arbeitsschutz und Normung) soll es eine Beschränkung in der Größe, Motorstärke und Schnittlänge geben, damit nicht schlimmere Unfälle passieren. Bisher gibt es für dieses Gerät keine C-Norm (maschinenspezifische Norm).

Für diese Geräte gibt es noch keine Muster-Betriebsanweisung der SVLFG. Herr Schwarz nimmt diese Idee aus dem Koordinator*innen-Kreis mit.

Auf DGUV-Ebene ist ein Fachbereich-Aktuell erstellt worden, welches sich mit den Gehölzschneidern beschäftigt. Dieses wird in den nächsten Wochen erscheinen. Herr Schwarz wird die Publikation an die EFAS weiterleiten.

Wie-BK „Parkinson durch Pestizide“

Herr Schwarz berichtet von einer Erkrankung, die durch die berufliche Tätigkeit hervorgerufen werden kann, aber noch nicht auf der Berufskrankheiten-Liste steht: Es handelt sich um ein primäres Parkinson-Syndrom, welches durch einen langjährigen Umgang mit Pestiziden (Insektizide, Herbizide, Fungizide) ausgelöst wurde. Es gibt Erkrankungen, die noch nicht in der BK-Liste geführt werden, aber trotzdem von der Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt werden können.

Auch im Friedhofsbereich wurden reichlich Herbizide in den vergangenen Jahrzehnten ausgebracht. Sollten Erkrankungen an Parkinson bei Mitarbeitenden auftreten, sollte ggf. ein beruflicher Zusammenhang geklärt werden.

Schulungsangebote der SVLFG

Die SVLFG bietet für den Friedhofs- und Grünpflegebereich verschiedene Seminare an. Herr Schwarz stellt die Angebote vor. Es gibt darüber hinaus Angebote, die weitere Themen aufgreifen: Achtsamkeitstraining, Deeskalationstraining, Unterweisungen im Arbeits- und

Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Die SVLFG bietet neben Präsenz-Seminaren auch Online-Seminare an, z. B. zu Stressmanagement oder Gesund führen.

Das von der EFAS angefragte Sonderseminar zum Thema „Sicher Arbeiten auf Friedhöfen“ befindet sich bei der SVLFG momentan in der internen Klärung.

TOP 6 Beiträge/Thema BGW (Herr Dohne)

Herr Dohne, Präventionsdienste der BGW-Bezirksstelle Würzburg, stellt aktuelle Themen der BGW für den Kindertagesstätten-Bereich vor*.

KiTa allgemein

Die BGW SiFa-Branchenspezifik-Fortbildung wird um eine Handlungssituation „Kindertageseinrichtungen“ ergänzt. Geplant sind Fragen zu UV-Schutz, Außenspielgelände, Lärmschutz. Ein Umsetzungsdatum kann noch nicht mitgeteilt werden.

Das Problem der Nachhallzeit ist schon seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts bekannt. Es hat sich aber bis heute nur wenig im Bau von Kindertageseinrichtungen geändert. Der extra-aurale Lärm ist ebenfalls ein Thema in Kindertageseinrichtungen, da es in diesen Tätigkeitsbereich keinen klassischen Lärmarbeitsplatz gibt, jedoch Belastungen erkennbar sind: u. a. psychische Probleme bei den Erzieher/innen und Entwicklungsstörungen bei den Kindern.

BGW Homepage „Hitzeschutz“

Die BGW stellt auf ihrer Internet-Themenseite „Hitzeschutz“ allgemeine Informationen zum Schutz vor Belastungen durch sommerliche Hitze zur Verfügung. Sie richtet sich an alle Branchen der BGW. Eine Konkretisierung auf den Kita-Bereich gibt es bisher nicht.

BK 5103 Hautkrebs durch natürliche UV-Strahlung

Seit 2010 ist der Hautkrebs durch natürliche UV-Strahlung als Berufskrankheit (BK 5103) anerkannt. Die BGW verzeichnet steigende Zahlen bei den BK-Verdachtsfällen. Mittlerweile nehmen die BK-Anzeigen zu Hautkrebs durch natürliche UV-Strahlung Rang 2 bei der BGW ein. Ein Drittel der Verdachtsmeldungen stammen aus dem Kita-Bereich. Die Erkrankungen werden häufig von Krankenkassen und Medizinern/innen gemeldet. Die betroffenen Personen sind meistens im Rentenalter. Die BGW geht von einer steigenden Tendenz der BK-Anzeigen zu dieser Thematik in den nächsten Jahren aus.

Arbeitsstättenregel ASR A5.1 Arbeitsplätze im Freien

Es wird eine neue Arbeitsstättenregel ASR A5.1 zu Arbeitsplätzen im Freien geben. Momentan existiert sie nur im Entwurfsstadium. Sie konkretisiert die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Arbeitsplätzen im Freien. Zu den verschiedenen Witterungseinflüssen (u. a. natürliche UV-Strahlung, Hitze, Kälte, Niederschlag, Wind, Gewitter und Blitzschlag) wird es Ausführungen zu Schutzmaßnahmen geben. Zum Thema „natürliche UV-Strahlung“ soll der UV-Index als Maßstab zur Festlegung von Schutzmaßnahmen dienen.

AMR 13.3 Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung

Herr Dohne führt aus, dass die Arbeitsmedizinische Regel AMR 13.3 bisher nur als Angebotsvorsorge angeboten wird. Die BGW würde diese gern im Bereich Waldkindergärten als Pflichtvorsorge einführen. Dazu müsste die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArBMedVV) geändert werden.

Herr Dohne erläutert, dass der Arbeitgeber für seine Mitarbeitenden zum Schutz vor natürlicher UV-Strahlung technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen muss. Als individuelle Schutzmaßnahme kommt die Angebotsvorsorge zur natürlichen UV-Strahlung in Betracht. Dafür müssen die in der AMR 13.3 beschriebenen Kriterien alle erfüllt werden.

Mittlerweile gibt es seitens des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung aufgrund der Auswertung der Daten aus der GENESIS-UV-Studie eine Aussage, wann eine Angebotsvorsorge zur natürlichen UV-Strahlung angeboten werden muss: allen Mitarbeitenden, die mehr als 22 % ihrer Arbeitszeit regelmäßig im Freien verbringen und/oder deren jährliche UV-Exposition 150 Standard-Erythem-Dosen (SED) übersteigt.

Herr Dohne zitiert in seiner Präsentation für den Kita-Bereich folgende Werte aus der GENESIS-UV-Datenbank (Stand 2021):
Forstwirt/ 64,9%/263 SED (annähernd vergleichbar mit Wald-KiTa)
Erzieher/28,6%/118 SED

Daraus resultiert Herr Dohne, dass im Kita-Bereich eine Vorsorge zur natürlichen UV-Strahlung angeboten werden muss. Augenscheinlich liegt der Anteil der Arbeitszeit der Erzieher im Freien bei 28,6 % und damit über die 22 %-Marke.

***Anmerkungen der EFAS**: Im Nachgang zum Vortrag von Herrn Dohne gab es eine Richtigstellung durch Frau Strehl vom Institut für Arbeitsschutz zur Interpretation der GENESIS-UV-Werte für die oben genannten Berufsgruppen.*

Frau Strehl hat darauf hingewiesen, dass es sich bei der 28,6 %-Quote bei der Berufsgruppe „Erzieher“ nicht um den jeweiligen Outdoor-Anteil der Beschäftigten handelt, sondern lediglich um den Anteil innerhalb der Berufsgruppe, der die in der AMR 13.3 definierten Kriterien zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erfüllt (also etwa 22% der Arbeitszeit im Freien verbringt).

Damit ist die Aussage zum „Muss“ einer Angebotsvorsorge zur natürlichen UV-Strahlung für alle Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen nicht richtig.

Weiterhin liegen die aktuellen extrapolierten Jahresexpositionswerte für die Berufsgruppen Forstwirt bei 174 SED und Erzieher bei 102 SED (Krippe 57 SED).

Die aktuellen Zahlen können über die GENSESIS-UV-Datenbank abgefragt werden.

TOP 7 Beiträge/Thema VBG

Herr Schmidt stellt die verschiedenen aktuellen Themen der VBG vor*.

Neue Seminarreihe der VBG „Unter die Lupe genommen“

Für den kirchlichen Bereich soll es eine neue Seminarreihe geben. Es ist eine Online-Kurz-Schulung, bei der jeder ohne Anmeldung teilnehmen kann. Einmal im Monat findet diese Online-Schulung von 18.00 bis 18.45 Uhr statt. Später sollen die thematischen Schulungen on Demand auf Youtube verfügbar sein. Die Themen ergeben sich aus dem haupt- und ehrenamtlichen Geschehen mit erhöhter Gefährdung. Die thematische Aufbereitung soll ablauforientiert sein: Betrachtung der Gefährdungen bei bestimmten Tätigkeiten, Risikoanalyse, Vorstellung von Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip sowie Besprechung von Sonderfällen.
Zunächst gibt es 2025 eine Pilotphase für diese neue Seminarreihe. Der Beginn ist für Mai geplant. Jeden Monat soll es ein neues Thema geben. Herr Schmidt stellt anhand des Themas „Lichterloh – Kerzen & Co., Sicherer Umgang mit offenem Licht“ den Ablauf einer Online-Kurz-Schulung dar. Für 2025 (Mai-Dezember) sind die monatlichen Themen bereits ausgewählt.

Die VBG stellt sich für 2026 ein Gemeinschaftsformat mit den Kirchen (Fach- und Ortskräfte) vor. Es soll eine große Sammlung von einzelnen Fragestellungen geben. Für 2026 gibt es schon vier Themen. Herr Schmidt fordert die Koordinator*innen auf, an der Erarbeitung weiterer Themen mitzuwirken. Die VBG bietet das technische Equipment und den Personaleinsatz. Mögliche Bildrechte werden von der VBG geklärt.

Herr Schmidt erläutert auf Nachfrage, dass die Die Youtube-Filme zu den Kurz-Schulungen auf den landeskirchlichen Seiten verlinkt werden können.

Ortskräfte – ein Konzept mit Zukunft

Herr Schmidt stellt die Erkenntnisse aus der Evaluation hinsichtlich der Zukunft der VBG-Ausbildung zur Ortskraft für Arbeitssicherheit dar:

- Die Bezeichnung „Ortskraft“ führt zur Verwirrung – Funktion oder Qualifikation?
- In der Grundbetreuung gab es in der Beratungsqualität keine Unterschiede zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) und Ortskraft
- Es besteht eine Abhängigkeit der Beratungsqualität zu der Anzahl der Fortbildungen, sowohl bei Ortskräften als auch bei FaSi.

Herr Schmidt sieht für das Ortskräfte-Modell in der Zukunft eine Einsatzbeschränkung der Ortskräfte für Arbeitssicherheit vor:

Der Einsatz in der Beratung beschränkt sich auf die Grundbetreuung in VBG-versicherten Betrieben. Die spezifische Beratung der Einrichtungen durch eine Ortskraft für Arbeitssicherheit erfolgt nur zu bestimmten Themen und nach Freigabe durch die leitende Fachkraft für

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Arbeitssicherheit. BGW-versicherte Einrichtungen werden nur noch von Fachkräften für Arbeitssicherheit sicherheitstechnisch betreut.

Herr Schmidt führt weitere Diskussionsvorschläge für eine neue Präventionsvereinbarung mit der EKD an:

- Eindeutige Bezeichnung von Ortskraft und Fachkraft
- Verbindliche Fortbildungszeiten für Ortskraft und FaSi von 16 Lehreinheiten im Jahr. Diese können online sein oder durch den/die Koordinator/in durchgeführt werden. Eine Lehreinheit umfasst 45 Minuten.
- Alle zwei Jahre muss die Fortbildung in Präsenz erfolgen.
- Vor dem ersten Einsatz und dann alle 10 Jahre eine spezielle Schulung (vgl. EFAS Grundbetreuungsseminar) mit anschließenden „Beratungscoaching“ der FaSi und Ortskräfte.

Herr Schmidt teilt mit, dass die neue DGUV-Vorschrift 2 in der Auslegung der VBG im Juli 2025 zu erwarten sei.

Herr Mielich stellt die Eingruppierungsschwierigkeiten der Ortskräfte, der Koordinator/innen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Landeskirchen dar. Bei den Ortskräften muss ein eindeutiges Stellenprofil hinterlegt sein. Weiterhin sind die unterschiedlichen Grundqualifikationen (Techniker, Ingenieur) in der Eingruppierung zu berücksichtigen.

Herr Bieler teilt mit, dass die BGW mit der VBG zu dem vorgestellten Konzept ins Gespräch gehen wird. Es zeichnet sich ab, dass in den Landeskirchen die Kindertageseinrichtungen in Verbände zusammengefasst werden. Eine sicherheitstechnische Betreuung durch eine Ortskraft sieht Herr Bieler dann nicht mehr.

<u>Gewaltprävention</u>

Es gibt nach Aussage von Herrn Schmidt bisher kein eigenes Präventionsfeld Gewaltprävention bei der VBG.

In Religionsgemeinschaften gibt es verschiedenen Vorkommnisse von Gewalt – Amoklauf, Bedrohen von Mitarbeitenden, aggressives Einfordern von Almosen (siehe Grafik). Für diese Fälle reicht eine allgemeine Prävention aus.

Kirchenspezifisch ist die sexualisierte Gewalt von Schutzbefohlenen (Minderjährige, körperlich und geistig eingeschränkte Personen). Schutzbefohlene stehen in einem Beziehungsgeflecht verschiedener Personen (Erziehungsberechtigte, weitere schutzbefohlene Person, Beschäftigte der Einrichtung, Gruppenleiter/in der Einrichtung). Aus diesem Beziehungsgeflecht heraus kann ein Täter bzw. eine Täterin stammen. Der Täter/die Täterin hat gegenüber den Schutzbefohlenen einen gewissen Handlungsspielraum, um Gewalt ausüben zu können. Ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept setzt dort an: Es werden Handlungsgrenzen formuliert, Verfahren zur Auswahl von Gruppenleitungen etabliert und Verfahren zur Aufarbeitung von beobachteten Verhalten vereinbart. Dazu ist ein gemeinsames Verständnis aller Beteiligten zu sexualisierter Gewalt notwendig.

Die Größenordnung der Schutzbefohlenen in den Kirchen (katholisch und evangelisch) liegt geschätzt bei ca. 1,5 Mio ehrenamtlichen Kindern und Jugendlichen im Jahr, die sich in der Kinder- und Jugendarbeit engagieren (jährliche Variationen sind zu berücksichtigen).

Die VBG kümmert sich darum, weil die Übergriffe auf diese Schutzbefohlenen einen Arbeitsunfall darstellen und diese auch zur Anzeige gebracht werden müssen.

Frau Cirkel führt aus, dass auf EKD/VDD-Ebene mit der VBG und den entsprechenden Stabstellen zur sexualisierten Gewalt ein Arbeitskreis gegründet wurde, der sich intensiv mit diesem Thema auseinandersetzt. Frau Cirkel und Frau Herrmann sind Mitglieder dieses Arbeitskreises.

TOP 8 Neues von der EFAS

Aufgrund der fortgeschrittenen Zeit werden die Themenpunkte „Relaunch EFAS-Website“ und „Präventionskonzept EKD: Wie geht es weiter?“ auf den nächsten Zoom-Austausch mit den Koordinator*innen verschoben.

Update Informationskampagne „SonnenSicher arbeiten im Freien“

Frau Beckmann stellt zwei Erweiterungen zur Informationskampagne „SonnenSicher arbeiten im Freien“ vor*:

<u>GENESIS-UV-Studie in evangelischen Natur- und Waldkindergärten</u>
Die EFAS hat vom Institut für Arbeitsschutz (IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung das Angebot erhalten, im Rahmen der GENESIS-UV-Studie Messungen zur natürlichen UV-Belastung der Mitarbeitenden in Waldkindergärten durchzuführen. Diese Studie findet in Kooperation mit der BGW statt. Letztere tritt als Auftraggeber auf.

Es sind im Zeitraum vom 01. April bis 31. Oktober 2025 Messungen in 22 Natur- und Waldkindergärten sowie in Kindertageseinrichtungen mit Waldgruppen geplant. Die technische Ausrüstung zur Erhebung der Daten (Dosimeter, Laptop) wird vom IFA gestellt. Die Waldkindergärten melden am Ende jeder Arbeitswoche per Laptop die Daten an das IFA.

Bei den Mitarbeitenden in Waldkindergärten handelt es sich, ähnlich wie bei Friedhofsmitarbeitenden, um Outdoor-Worker. Sie sind ganztägig und ganzjährig mit den Kindern draußen. Nur bei schlechter Witterung (Gewitter, Sturm) werden Schutzhütten/Bauwagen aufgesucht. Die Betreuungszeiten der teilnehmenden Waldkindergarten liegen in der Regel zwischen 7.30/8.00 Uhr bis 13.00/14.30/16.00 Uhr.

Damit ausreichend Waldkindergärten an dieser Studie teilnehmen, hatte die EFAS eigens einen Bewerbungsflyer entwickelt und diesen über alle vorhandenen Kommunikationswege verbreitet.

* Mit * gekennzeichnete Präsentationen und Unterlagen stehen im internen Bereich der EFAS-Homepage.

Zur Vorbereitung auf den Messzeitraum werden die teilnehmenden Waldkindergärten zu zwei Online-Infoveranstaltungen am 18. und 25.03.2025 eingeladen. Koordinator*innen und zuständige Fachkräfte aus den teilnehmenden Landeskirchen sind dazu ausdrücklich eingeladen.

Die EFAS plant darüber hinaus im Vorfeld eine Bestandsaufnahme (Standortdaten, Anzahl Mitarbeitende, Anzahl der betreuten Kinder, Betreuungszeiten, Fragen zum Thema Sonnenschutz) bei den teilnehmenden Waldkindergärten anhand eines dafür entwickelten Fragebogens durchzuführen. Dieser wird auch den Koordinator*innen und Fachkräften zur Verfügung gestellt.

Podcast-Episode „Sonne und arbeitsmedizinische Vorsorge – Wie passt das zusammen?“
Die EFAS hat gemeinsam mit Frau Schreibmüller eine singuläre Audiodatei produziert. Die Audiodatei soll die Arbeitgebenden zum Sinn und Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge für Tätigkeiten mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung aufklären. Die Arbeitgebenden werden in etwas mehr als 9 Minuten kurzweilig über die Inhalte der Vorsorge informiert und sollen befähigt werden, entscheiden zu können, für welche Tätigkeitsbereiche diese Angebotsvorsorge sinnvoll ist.

Die Podcast-Episode ist nur auf der Internetseite der EFAS abrufbar. Mit dem angefügten Online-Feedbackformular erhofft sich die EFAS zahlreiche Hinweise, wie die Audiodatei gefallen hat, was verbessert werden kann und ob Interesse an weiteren Folgen besteht.

TOP 9 Verschiedenes

Termine der nächsten KO-Treffen

23.-24.03.2026 Frühjahrs-Treffen im Augustinerkloster in Erfurt

04.-06.11.2026 Treffen der koordinierenden Arbeitsmediziner*innen mit den Koordinator*innen für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der berufsgenossenschaftlichen Akademie in Dresden

13.-14.04.2027 Frühjahrs-Treffen in der Ev. Akademie Hofgeismar

Verabschiedung von Herrn Schmidt aus dem Kreis der Koordinator*innen

Seit 2009 hat Herr Schmidt die Präventionsarbeit der evangelischen Kirche begleitet. Das zielgerichtete Denken und Arbeiten ist aus Sicht der EFAS das Streben von Herrn Schmidt für die Kirche gewesen. Herr Schmidt wird im August 2025 in den Ruhestand gehen.

Herr Schmidt verabschiedet sich und wünscht den Koordinator*innen weiterhin Freude bei ihrer Tätigkeit.