

Begründung

I. Problem und Zielsetzung der Regelung

Bislang gibt es in der EKM noch kein verbindliches Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zwar existieren bereits Strukturen, in denen der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die einzelnen kirchlichen Körperschaften gewährleistet werden soll. Allerdings erfolgt dies bislang ohne klare kirchengesetzliche Formulierung der tatsächlich bestehenden Pflichten, sodass vor allem in den Kirchengemeinden die tatsächliche Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als zentrale Verpflichtung jeder Anstellungskörperschaft nicht immer präsent ist. Insbesondere die Stellung und Bedeutung der einzelnen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie deren obligatorische Beratung werden oft nicht oder nur unzureichend wahrgenommen. Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen vor Ort werden immer noch nicht im notwendigen Maße durchgeführt. Darüber hinaus gibt es gelegentlich immer noch das Missverständnis, dass die Ortskräfte gleichzeitig auch für die Anstellungsträger die Verantwortung im Bereich der Umsetzung einzelner Arbeitsschutzmaßnahmen wahrnehmen.

Außerdem gibt es derzeit keine direkte Möglichkeit, Missständen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch landeskirchliches Handeln zu begegnen.

Zurzeit existiert (mit einer Ausnahme) in der EKM ausschließlich ein landeskirchlicher Arbeitsschutzausschuss. Dies erscheint im Hinblick auf den Zweck, Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung auf betrieblicher Ebene zu beraten, auf Dauer dysfunktional. Der direkte betriebliche Bezug des landeskirchlichen Arbeitsschutzausschusses kann im Hinblick auf die Vielfalt der einzelnen kirchlichen Arbeitgeber nicht gewährleistet werden. Insbesondere fehlt es mangels Kenntnis an der Möglichkeit, auf örtliche Besonderheiten bei der Arbeitsplatzgestaltung oder der Regelung von Arbeitsabläufen einzuwirken. Dem landeskirchlichen Arbeitsschutzausschuss fehlt es zudem an einem konkreten Gegenüber in Form einer örtlichen Mitarbeitervertretung.

II. Umsetzung

Zur Klarstellung der Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es daher geboten, mittels gesetzlicher Regelung einen gemeinsamen Standard zu beschreiben. Dies ist vor allem auch deswegen erforderlich, weil die Landeskirche in ihrer Gesamtheit zur Umsetzung des Präventionsabkommens mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft verpflichtet ist. Die EKM ist insoweit in eine Ausgleichsvereinbarung einbezogen, die auf der Ebene der EKD mit den Berufsgenossenschaften abgeschlossen wurde und den Versicherungsschutz für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden gewährleistet. Der insoweit erwartete Standard und die Selbstkontrolle werden nunmehr im Gesetz durch die aufeinander bezogenen Funktionen der einzelnen Akteure im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die dazugehörigen Pflichten kirchlicher Arbeitgeber beschrieben. Hierbei werden keine neuen oder zusätzlichen Verantwortlichkeiten begründet. Vielmehr wird ausschließlich der gesetzlich geforderte Zustand beschrieben, der eigentlich schon überall gewährleistet sein sollte. Vor allem sollte bereits bei jedem Anstellungsträger eine Person festgelegt sein, die als Ansprechpartner für den Arbeitsschutz verantwortlich ist.

Dem Bedürfnis nach besserer Funktionalität der gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzausschüsse wird dadurch Rechnung getragen, dass solche nunmehr auf der Ebene der Kirchenkreise gebildet werden müssen. Dies entspricht so auch der Struktur der Mitarbeitervertretungen im Bereich der EKM.

III. Zu den Abschnitten

Auf eine detaillierte Beschreibung jeder einzelnen Vorschrift wird hier weitestgehend verzichtet, da die meisten Regelungen Begriffsbestimmungen enthalten, die aus sich selbst heraus verständlich sind.

Zu Abschnitt I

Der erste Teil des Gesetzes enthält allgemeine Vorschriften zu den Grundsätzen für den Vollzug des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der EKM, die sich im Wesentlichen an dem bereits gültigen Präventionskonzept orientieren. Im Weiteren werden die Begrifflichkeiten Arbeitsschutz, Mitarbeitende, Anstellungsträger und Dienststellenleitung bestimmt.

Anstellungsträger sollen demnach alle Körperschaften der verfassten Kirche sein, die haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende beschäftigen.

Der Begriff der Dienststellenleitung entspricht im Wesentlichen der Definition des §4 MVG-EKD.

In § 3 wird die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften bestimmt. Diese liegt zunächst bei dem jeweiligen Arbeit- bzw. Dienstgeber. Allerdings geht diese Verantwortung dann über, wenn auch die Dienstaufsicht übertragen wird. Dies ist vor allem für den Pfarrdienst von Bedeutung. Darüber hinaus soll es für besondere Situationen die Möglichkeit geben, kraft Vereinbarung Arbeitgeberaufgaben zu delegieren.

Zu Abschnitt II

Im zweiten Abschnitt werden die verschiedenen Funktionen, die nach den mit der EKD und den Berufsgenossenschaften getroffenen Vereinbarungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erforderlich sind, beschrieben. Hierbei wird von der betrieblichen Ebene bis zur landeskirchlichen Fachaufsicht die Aufgabenverteilung und Arbeitsweise im Einzelnen festgelegt. Insbesondere bei den Aufgaben des Koordinators und der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit entspricht die Darstellung der Aufgaben und Anforderungen (z. B. an Stellenumfänge) inhaltlich den Festlegungen des Präventionsabkommens mit den Berufsgenossenschaften.

In § 9 wird die Ersatzvornahme als landeskirchliche Durchgriffsmöglichkeit festgelegt.

Zu Abschnitt III

Im dritten Abschnitt werden die Regelungen für die Arbeitsschutzausschüsse getroffen. Nach § 10 sind demnach ein überörtlicher landeskirchlicher Ausschuss, ein Ausschuss für das Landeskirchenamt und örtliche Ausschüsse auf der Ebene der Kirchenkreise zu bilden. Der überörtliche Arbeitsschutzausschuss soll jedoch mit dem des Landeskirchenamtes personenidentisch sein. Dies erspart eine übermäßige Sitzungstätigkeit.

Aufgabenbeschreibung, Zusammensetzung und Arbeitsweise ergeben sich dann aus den folgenden Vorschriften.