

Nachhaltigkeit und Kontinuität im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Bericht der enviaM-Gruppe zum 31. Dezember 2022

 **envia^M-Gruppe**



Inhalt

Vorwort	03	Berichte der Gesellschaften	
Unternehmen und Umfeld	06	der enviaM-Gruppe zum	
Managementsysteme	07	Arbeits-, Gesundheits- und	
Arbeitsschutz	09	Umweltschutz	33
Schwerpunkte, Projekte und		envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM)	
rechtliche Rahmenbedingungen	09	MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH	33
Unfallgeschehen	10	(MITGAS)	
Brandschutz	13	Mitteldeutsche Netzgesellschaft Strom mbH	
Gefahrstoffe	14	(MITNETZ STROM)	
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	14	Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH	35
Begehungen/Audits	14	(MITNETZ GAS)	
Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz	15	envia THERM GmbH	42
Weiterbildung	18	envia SERVICE GmbH	45
		envia TEL GmbH	47
Gesundheitsmanagement	19	A/V/E GmbH	50
Wir sind Teil von Caring Culture	19	Impressum	52
Entwicklung der Krankheitsquoten	20		
Arbeitsmedizinische Betreuung			
und Beratung	21		
Gefährdungsbeurteilung			
psychischer Belastungen (GBU)	22		
Betriebliches Eingliederungsmanagement	23		
Umweltschutz	27		
Schwerpunkte, Projekte und rechtliche			
Rahmenbedingungen	27		
Energieeffizienz und Klimaschutz	27		
Abfallmanagement	28		
Altlasten	29		
Gefahrgut	30		
Naturschutz	30		
Gewässerschutz	31		
Umwelt Ereignisse	32		

Vorwort



„ARBEITS-, GESUNDHEITS- UND UMWELTSCHUTZ IST EINE FRAGE DER KULTUR UND DER EINSTELLUNG“

Sigrid Nagl, Vorständin Personal, Arbeitsdirektorin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Ziel ist es, dass jeder von Euch abends gesund nach Hause kommt. Das stand bereits im letzten Bericht an dieser Stelle und daran hat sich auch nichts geändert. Wir wollen eine Kultur der Achtsamkeit und Fürsorge (Caring Culture) etablieren und dabei sowohl Themen des Arbeitsschutzes als auch des Schutzes der Gesundheit und hier besonders Fragen der psychischen Belastung berücksichtigen.

Deshalb freut es mich besonders, dass unsere „Caring-Culture“-Führungskräfte-Workshops im Jahr 2022 gestartet sind. Diese Workshops – die wir im Jahr 2023 fortsetzen – geben auch uns als Vorstand die Möglichkeit, direkt mit unseren Führungskräften in den Austausch zu kommen, denn an jedem Workshop nimmt ein Mitglied des Vorstandsteams an der Diskussionsrunde teil.

Zusätzlich haben wir ein Projekt initiiert, das sich mit der Rolle von HSE in unserem Arbeitsalltag beschäftigt und dabei auf unsere gruppenweite Zusammenarbeit, die Kooperation mit unseren Partnerfirmen und unsere Führungskultur fokussiert.

Auch in 2022 hatte die Corona-Pandemie wiederum einen großen Einfluss auf die Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Medizinischer Mund-Nasen-Schutz, reduzierte Belegungsquoten, möglichst nur noch Einzelarbeitsplätze, Plexiglas-Wände in den Energie-läden sowie der weitestgehende Verzicht auf persönliche Besprechungen und Veranstaltungen sowie umfassende Selbsttests sind Schutzmaßnahmen, die wir je nach aktueller Corona-Gefährdungslage umgesetzt haben.

Als Unternehmen der kritischen Infrastruktur ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit für uns und unsere Kundinnen und Kunden gerade in Zeiten der Krise besonders wichtig. Trotz Corona-Krise konnten wir unserem Versorgungsauftrag jederzeit uneingeschränkt nachkommen. Die Arbeit von zuhause aus wird neben der Arbeit im Büro auch nach Corona eine wesentliche Arbeitsform bleiben, bei der die Eigenverantwortung jedes Einzelnen noch mehr an Bedeutung gewinnt. Auch hier liegt unser Augenmerk auf einer Verstärkung unserer Achtsamkeitskultur.

Wesentliche Themen in der politischen Diskussion und in der Gesellschaft waren Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Die enviaM-Gruppe hat ihre Nachhaltigkeitsziele beschlossen und sich darin zu einer CO₂-Neutralität bis 2040 bekannt; erste Maßnahmen wurden hierzu bereits auf den Weg gebracht.

Aber egal ob, Arbeits-, Gesundheits- oder Umweltschutz: All diese Themen lassen sich nur durch tägliches Tun erreichen, und zwar durch all unsere Kolleginnen und Kollegen. Deshalb sage ich D A N K E! Danke allen Kolleginnen und Kollegen, allen Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Führungskräften für Euer großes Engagement!

Beim Unfallgeschehen hatten wir auch in diesem Jahr keine tödlichen oder schweren Unfälle bei unseren Kolleginnen und Kollegen zu verzeichnen. Allerdings gab es einen schweren Unfall bei einer unserer Partnerfirmen. Wir haben eine Verbesserung unserer LTIF-Quote (Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle mit mind. 1 Tag Arbeitsausfall pro eine Mio. Arbeitsstunden) erreicht. Die Quote ist von 2,41 in 2021 auf 2,28 in 2022 gesunken.

Eine wichtige Möglichkeit Unfälle zu vermeiden ist es, die Gefahrenquelle rechtzeitig zu erkennen und möglichst zu beseitigen. Ein guter „Fingerzeig“ können dabei Beinaheunfälle sein. Wir haben im Jahr 2022 daher verstärkt darum geworben, unsichere Zustände und Beinaheunfälle anzuzeigen. Dankenswerterweise haben die Kolleginnen und Kollegen auch stärker als in den Vorjahren solche Situationen/Beinaheunfälle gemeldet. Hier meine Bitte: Weiter so, bitte meldet unsichere Zustände oder Beinaheunfällen und helft dadurch mit, Gefahren rechtzeitig zu beseitigen.

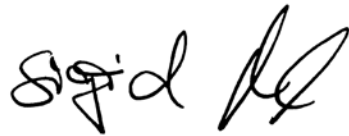
Schon seit vielen Jahren lassen wir unsere Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutzaktivitäten von einem unabhängigen Dritten zertifizieren. Im Jahr 2022 haben wir diese Zertifizierung erstmals von der Fa. DQS durchführen lassen. Ein neuer Zertifizierer setzt andere Schwerpunkte und beurteilt einzelne Aspekte neu. Insofern haben wir wieder neue Ideen und Denkanstöße zur Verbesserung unserer Prozesse und Systeme erhalten. Im Ergebnis der Prüfung hat uns DQS aber auch bescheinigt, dass unser Managementsystem vollständig wirksam ist und die Anforderungen der jeweiligen Normen erfüllt. Abweichungen wurden nicht festgestellt.

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz funktionieren nur dann wirklich, wenn dies von allen Kolleginnen und Kollegen überall im Unternehmen gelebt wird. Dabei sind große Kampagnen genauso wichtig, wie kleine Aktivitäten und das tägliche, selbstverständliche Handeln. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick, was in den einzelnen Gesellschaften unserer enviaM-Gruppe alles passiert. Ich wünsche Euch viel Spaß bei diesem Streifzug.

Wie geht es weiter? Auch in 2023 bleibt die Vermeidung von Unfällen und der Erhalt der Gesundheit all unserer Kolleginnen und Kollegen unser wichtigstes Ziel. Als einen Schwerpunkt in diesem Zusammenhang sehe ich den Umgang mit psychischer Belastung. Ich glaube, dass dieses Thema in den nächsten Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Um diese Ziele zu erreichen, ist die weitere Ausprägung einer Kultur der Achtsamkeit und Fürsorge so wichtig.

Wir haben viele wichtige Ziele im Unternehmen, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz ist das einzige Ziel, das nicht verhandelbar ist!

Eure

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sigrid Nagl'.

Sigrid Nagl
Vorständin Personal
Arbeitsdirektorin

Unternehmen und Umfeld

Der Unternehmensverbund ist der führende regionale Energiedienstleister in Ostdeutschland. Die enviaM-Gruppe versorgt rund 1,3 Millionen Kunden mit Strom, Gas, Wärme und Energiedienstleistungen. Die E.ON Verwaltungs GmbH, Essen, die mittelbar zu 100 Prozent zur E.ON SE, Essen, gehört, sowie deren mittelbare Beteiligungsgesellschaften E.ON Vermögensverwaltungs GmbH und enviaM Beteiligungsgesellschaft mbH sind mit insgesamt 57,90 Prozent mehrheitlich an enviaM beteiligt. Die verbleibenden Anteile in Höhe von 42,10 Prozent befinden sich in kommunaler Hand.



Managementsysteme

Auch im Jahr 2022 wurde das Integrierte Managementsystem (IMS) mit den Bestandteilen Umweltschutz (ISO 14001), Arbeits- und Gesundheitsschutz (ISO 45001) sowie Energiemanagement (ISO 50001) ausgebaut und damit der Arbeits- und Umweltschutz in der enviaM-Gruppe weiterentwickelt und verbessert. Dieser Prozess wurde durch die Beauftragten des Betriebssicherheitsmanagements/IMS maßgeblich betreut.

Mit dem durchgeführten Überwachungsaudit im September 2022 wurde erneut von der Zertifizierungsgesellschaft bestätigt, dass das Integrierte Managementsystem den Normvorgaben entspricht. Es wurden neue Zertifikate erteilt.

Eine Übersicht zum Zertifizierungsstatus der einzelnen Gesellschaften der enviaM-Gruppe zeigt die nachfolgende Tabelle:

Übersicht über zertifizierte Managementsysteme

Gesellschaft	Arbeitsschutz-MS DIN EN ISO 45001	Umweltschutz-MS DIN EN ISO 14001	Energie-MS DIN EN ISO 50001	Energieaudit nach DIN EN 16247-1	Qualitäts-MS DIN EN ISO 9001
enviaM	■	■	■	■	
MITGAS	■	■	■	■	
MITNETZ STROM	■	■	■	■	■
MITNETZ GAS	■	■	■	■	■
MITNETZ GAS HD	■	■	■	■	■
EVIP		■	■	■	■
envia THERM	■	■	■	■	■
envia SERVICE			■	■	
envia TEL			■	■	■
bze			■	■	■
A/V/E			■	■	■
Verteilnetz Plauen GmbH	■	■	■	■	■

■ im IMS aktiv ■ aktiv ■ durch 16247 bzw. 50001 erfüllt

Gesellschaft	IT Security-MS DIN EN ISO 27001	Asset- Management-MS DIN ISO 55001	Technisches Sicherheits- management	Audit berufundfamilie (Hertie-Stiftung)
enviaM				
MITGAS				
MITNETZ STROM				
MITNETZ GAS				
MITNETZ GAS HD				
EVIP				
envia THERM				
envia SERVICE				
envia TEL				
bze				
A/V/E				
Verteilnetz Plauen GmbH				

 im IMS aktiv
  aktiv
  durch 16247 bzw. 50001 erfüllt

In das Integrierte Managementsystem mit den Bestandteilen Arbeits-, Umweltschutz und Energiemanagement sind sieben Gesellschaften der enviaM-Gruppe einbezogen. Insgesamt wurden bzw. werden in den Unternehmen 94 Maßnahmen zur Verbesserung bis Mitte 2022 abgeschlossen bzw. umgesetzt. Davon wurden für den aktuellen Zyklus 07/2021 bis 07/2022 von den Unternehmen 18 neue Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Arbeits- und Umweltschutzes sowie der Energiebilanz beschlossen.

Der Betrieb der Energiemanagementsysteme wird in den Energiejahresberichten der Gesellschaften dokumentiert. Die Forderungen der Norm DIN EN ISO 50001, die energetische Leistung kontinuierlich zu verbessern, werden in den Gesellschaften enviaM, MITGAS, MITNETZ STROM, MITNETZ GAS, MITNETZ GAS HD und Verteilnetz Plauen erfüllt. Beispielhaft sind hier zu nennen:

- Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge
- Nutzung von Elektrofahrzeugen im Ersatz für Dieselfahrzeuge
- Netzausbau der MITNETZ STROM zur Erhöhung der EEG-Einspeisung
- Methanemissionen um 25 Prozent vermindern bei Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen. Vor Beginn der Arbeiten muss der betreffende Netzabschnitt drucklos sein. Der in der Leitung vorhandene Gasdruck wird zunächst automatisch abgesenkt.
- Modernisierung der Gebäudetechnik durch das Immobilienmanagement in zahlreichen Einzelmaßnahmen

Arbeitsschutz

Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit wurden kontinuierlich die allgemeinen Verhaltensregeln und Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie an die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen angepasst. Dazu zählten u.a. die Bereitstellung von Selbsttests, medizinischen Schutzmasken und FFP2-Masken entsprechend der festgelegten Schutzkonzepte. Begleitend erfolgte über unser Connect eine ständige Kommunikation zu der jeweiligen Verhaltensregel an Mitarbeiter und Führungskräfte.

Zum Beginn des Jahres haben wir eine Kampagne zur Meldung von Beinaheunfällen, unsicheren Zuständen/Handlungen gestartet. Mit mehreren Aktionen, u. a. connect-Meldung, Anschreiben an die Führungskräfte und ein Plakat in der Ausbildung wurden dafür immer wieder Impulse gesetzt. Es ist uns wichtig, über die Meldungen noch intensiver präventiv tätig zu werden und uns auch bei vermeintlich kleinen Details immer weiter zu verbessern.

In unserem bereits 2021 gestarteten Projekt „Caring Culture“ wurden mehrere Themenfelder zur Etablierung und Weiterentwicklung einer gemeinsamen Achtsamkeits- und Fürsorge-Kultur bearbeitet. Neben der Kampagne zur Meldung von Beinaheunfällen, unsicheren Zuständen/Handlungen, lagen die Schwerpunkte in

- der Konzeption und Durchführung von Caring Culture-Schulungen für Führungskräfte, gestartet mit ersten Angeboten 2022,
- der konzeptionellen Überarbeitung unserer allgemeinen Unterweisungsunterlagen,
- der Erstellung einer gemeinsamen Connect-Seite für Gesundheitsmanagement und Arbeits- und Umweltschutz.

Im Weiteren wurde im Ergebnis des durchgeführten Quick Checks ein Folgeprojekt gestartet.

Als Nachfolge unserer Aktion „100 Tage unfallfrei“ erfolgte eine Neukonzeption. Ab 2022 werden auch Unfälle von Partnerfirmen mit betrachtet. Die Veröffentlichung der Unfallkurzdarstellungen bleibt in bewährter Form erhalten. Ab 2022 wird die längste unfallfreie Zeit (zusammenhängende Kalendertage) in einem Jahr ausgewertet und mit 100 Euro pro Tag prämiert. So wurden für das Jahr 2022 für 40 Tage 4.000 Euro Spenden an sozial gemeinnützige Institutionen/Vereine bereitgestellt.

Neue Rahmenbedingungen wurden auch aus dem E.ON-Konzern gesetzt. So wurde ein neuer Standard für die Erwartungen an das HSE-Management (S-01-Standard) und ein gemeinsamer HSE Partnerfirmenmanagement Standard (S-06-Standard) abgestimmt, in Kraft gesetzt und mit der Umsetzung begonnen.

Unfallgeschehen

Unfallgeschehen – enviaM-Gruppe

Im Geschäftsjahr 2022 ereigneten sich 27 Unfälle in der enviaM-Gruppe. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle ist gegenüber dem Vorjahr um 32 Prozent zurückgegangen. Die Unfallquote erreichte statistisch einen Wert von 3,5 Promille.

Bei den Kurzunfällen (bis 3 Tage Ausfallzeit) ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

	2021	2022
Meldepflichtige Unfälle gesamt	19	13
davon Arbeitsunfälle (AU)	11	7
Arbeitsunfälle betrieblich (AU _b)	8	6
Stromunfälle (SU)	0	0
Dienstwegeunfälle (DWU)	3	1
davon Wegeunfälle (WU)	8	6
Unfallquote*	5,0 ‰	3,5 ‰
Kurzunfälle	11	14

* Die Unfallquote unseres Unfallversicherungsträgers, der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse beträgt 15,0 Promille (Vergleich 2021).

Erläuterungen:

Arbeitsunfälle (AU) sind die Summe aller

- * Arbeitsunfälle betrieblich (AU_b), d. h. Unfälle bei der Arbeitsausführung,
- * Stromunfälle (SU), d. h. Unfälle durch Strom- und/oder Lichtbogeneinwirkung,
- * Dienstwegeunfälle (DWU), d. h. Unfälle auf Dienstwegen.

Wegeunfälle (WU)

sind Unfälle auf dem Weg zwischen Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte.

Unfallquote

ist die Anzahl der Unfälle, bezogen auf 1.000 Belegschaftsangehörige (Mitarbeiter/-innen, Auszubildende und befristet Beschäftigte), angegeben in ‰.

Meldepflichtige Unfälle

sind Unfälle mit > 3 Tage Ausfallzeit.

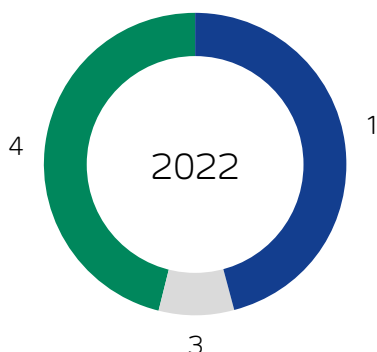
Kurzunfälle

sind Unfälle mit Arztbesuch und ≤ 3 Tage Ausfallzeit.

Verteilung der meldepflichtigen Unfälle in der enviaM-Gruppe

Betrachtet man die meldepflichtigen Unfälle in der enviaM-Gruppe separat nach der Aufschlüsselung bzgl. der Unfallarten, -ursachen, Art der Tätigkeit und nach Unfällen auf Verkehrswegen wird deutlich, dass Unfälle im Bereich von Verkehrswegen, trotz Rückgang von 63 auf 54 Prozent, ein Schwerpunkt im Unfallgeschehen sind.

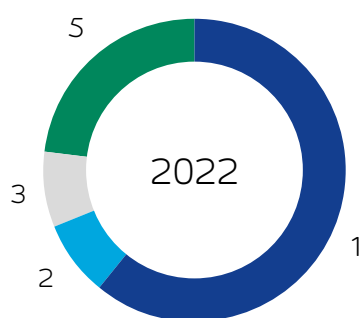
nach Unfallarten



		2021 %	2022 %
1	Anteil Arbeitsunfälle betrieblich (AU _b)	42	46
2	Anteil Stromunfälle (SU)	0	0
3	Anteil Dienstwegeunfälle (DWU)	16	8
4	Anteil Wegeunfälle (WU)	42	46

Positiv zu bewerten ist der Rückgang der „Verhaltensfehler“ um 38 Prozent. Aber mit 61 Prozent am Unfallgeschehen (meldepflichtige Unfälle) ist und bleibt fehlerhaftes Verhalten die Unfallursache Nummer 1. Ursachen sind verminderte Aufmerksamkeit und Unachtsamkeit, teilweise verbunden mit mangelnder Konzentration, Fehleinschätzung, aber auch erhöhte Risikobereitschaft.

nach Unfallursachen

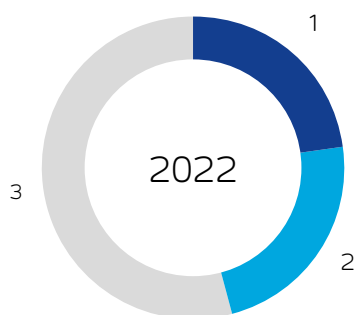


		2021 %	2022 %
1	Verhaltensfehler	68	61
2	Technische Ursachen	11	8
3	Bedingt durch Arbeitsstätte/Umgebung	5	8
4	Physische/psychische Ursachen	0	0
5	Verursacht durch Dritte	16	23
6	Organisatorische Ursachen	0	0

Erläuterungen:

- * **Verhaltensfehler:** verhaltensbedingte Fehler der Beschäftigten, unter anderem auch durch Unachtsamkeit
- * **Technische Ursachen:** technische Störungen, sicherheitstechnische Mängel
- * **Durch Arbeitsstätte/Umgebung:** Mängel im Bereich von Verkehrswegen und baulichen Gegebenheiten
- * **Physische/psychische Ursachen:** physische/psychische Belastungsfaktoren
- * **Verursacht durch Dritte:** Einwirkung durch Dritte (direkt und indirekt)
- * **Organisatorische Ursachen:** fehlende organisatorische Festlegungen, fehlerhafte Arbeitsabläufe, ungeeignete Arbeitsmittel

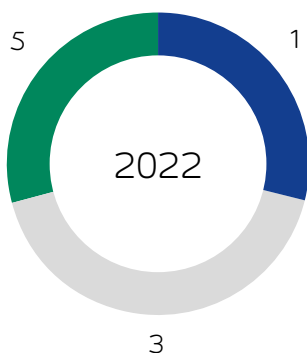
Überwiegend mangelnde Aufmerksamkeit führte beim Umgang mit Maschinen und Werkzeugen zu einem Anstieg der Unfälle. Hier sind noch mehr Aufmerksamkeit und Umsicht von jedem Einzelnen gefordert. Unfälle bei der Nutzung von Verkehrswegen konnten gegenüber dem Vorjahr um 9 Prozent reduziert werden.



nach Art der Tätigkeit

		2021 %	2022 %
1	Umgang mit Maschinen und Werkzeugen	11	23
2	Tägliche Verrichtung	26	23
3	Nutzung von Verkehrswegen	63	54
4	Sonstige	0	0

Durch erhöhte Aufmerksamkeit und Umsicht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei den Unfällen durch Stolpern, Rutschen, Stürzen, wie schon im vergangenen Jahr, ein Rückgang zu verzeichnen. 43 Prozent der Unfälle auf Verkehrswegen wurden durch Dritte verursacht.

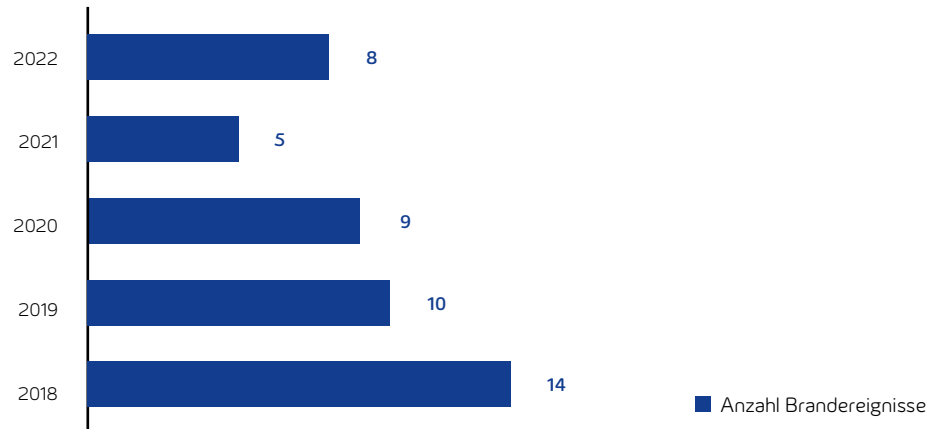


nach Unfällen auf Verkehrswegen

		2021 %	2022 %
1	Verkehrsunfall mit PKW	25	29
2	Verkehrsunfall mit Motorrad/Moped	0	0
3	Verkehrsunfall mit Fahrrad	25	42
4	Unfall mit E-Scooter	8	0
5	Stürzen, Stolpern, Umknicken und Ausrutschen auf innerbetrieblichen Verkehrswegen bzw. auf dem Arbeitsweg	42	29

Brandschutz

Die erfassten Brandereignisse bleiben auf geringstem Niveau. Im Jahr 2022 wurden acht Brandereignisse verzeichnet. Hauptursache waren technische Defekte und Witterungseinflüsse.



Im Berichtszeitraum wurden drei Brandschutzbegehungen durchgeführt. Schwerpunktmäßig wurden im Ergebnis Flucht- und Rettungswege von Brandlasten befreit, Beschilderungen und Sicherheitskennzeichnungen sowie Unterlagen für die Feuerwehr verbessert oder Einweisungen/Unterweisungen, z. B. zum Verhalten nach einer Gebäuderäumung, durchgeführt bzw. empfohlen. Durch Kontakteinschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie mussten die Begehungen erneut stark reduziert werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der enviaM-Gruppe haben die Möglichkeit, eine Schulung zum Umgang mit Handfeuerlöschern durchzuführen. Dabei werden theoretische Inhalte zu diesen Geräten vermittelt, und es kann im Anschluss ein Übungsfeuer mit Schaum- und CO₂-Löschern abgelöscht werden. Dieses Angebot wurde im Jahr 2022 von 309 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

Bei der Bekämpfung der Brandereignisse an technischen Anlagen zeigte sich, dass bei Einsätzen der Feuerwehr im Bereich von technischen Anlagen die Zusammenarbeit zwischen Feuerwehr und Betreiber sehr gut funktionierte. Einen wertvollen Beitrag hierzu leistete dabei das seitens enviaM und MITNETZ STROM unentgeltlich angebotene umfangreiche Schulungsprogramm, bei dem die Kameraden über die Gefahren an der Einsatzstelle informiert und für ein sicheres und besonnenes Vorgehen bei Einsätzen im Bereich von elektrischen Anlagen sensibilisiert wurden.

Durch die zuständigen Brandschutzbehörden wurden in verschiedenen Objekten der enviaM-Gruppe in den letzten Jahren Brandverhütungs- und Brandsicherheitsschauen durchgeführt. In der Auswertung wurde eingeschätzt, dass in der enviaM-Gruppe eine sehr gute Organisation zum vorbeugenden Brandschutz besteht. Im Jahr 2022 fand coronabedingt nur eine Brandverhütungsschau statt.

Im Berichtsjahr wurden neue Brandschutzkonzepte für die Objekte Markkleeberg und Halle mit den Erstellerfirmen erarbeitet und mit den Brandschutzbehörden abgestimmt, die im Zuge von Neu- oder Umbaumaßnahmen erforderlich waren.

Gefahrstoffe

Die Gefahrstoffkataster der Gesellschaften der enviaM-Gruppe wurden entsprechend der Gefahrstoffverordnung, Technischen Regeln für Gefahrstoffe und Neueinstufungen von Stoffen und Gemischen oder Produktwechsel durch das Betriebssicherheitsmanagement/IMS bewertet und überarbeitet. Durch regelmäßige Substitutionsprüfung konnte auf Produkte mit geringerem Gefährdungspotential gewechselt werden. Die Kataster der Gesellschaften der enviaM-Gruppe wurden auf die spezifischen Anforderungen überarbeitet und harmonisiert.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Die Kataloge unter der Rubrik Arbeitssicherheit wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Einkauf und Finanzen sowie den zuständigen Lieferanten überarbeitet und an die aktuellen Erfordernisse der enviaM-Gruppe angepasst. Auch der Ausrüstungskatalog für Arbeits- und Schutzkleidung für Azubis wurde gemeinsam mit dem Betriebssicherheitsmanagement weiter ergänzt.

Im Ergebnis des ausführlichen Praxistests neuer Modelle von Sicherheitsschuhen nach den Kriterien Schutzwirkung, Tragekomfort und Qualität wurden sie durch den Arbeitsschutzausschuss freigegeben und in den PSA-Katalog aufgenommen.

Ein ausführlicher Praxistest neuer Modelle von Störlichtbogenschutzkleidung verschiedener Hersteller wurde im Jahr 2022 begonnen. Dieser wird ebenso wie der Schuhtest nach den Kriterien Schutzwirkung, Passform, Tragekomfort und Qualität bewertet. Im Jahr 2023 werden die Ergebnisse im Arbeitsschutzausschuss vorgestellt und nach Freigabe in den PSA-Katalog übernommen.

Begehungen/Audits

Begehungen und Audits sind ein wichtiger Baustein, um einen Überblick über den aktuellen Stand bei der Umsetzung von Sicherheitsstandards, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Funktionalität von Prozessen und Arbeitsabläufen zu bekommen. Es erfolgten Begehungen der Arbeitsplätze in den Verwaltungsstandorten, in technischen Bereichen, in den Ausbildungsstätten, in den technischen Anlagen sowie auf Bau- und Montagestellen. Zusammenfassend wurde eine sehr gute Umsetzung der Sicherheitsanforderungen festgestellt. Dies betrifft nicht nur die Tätigkeiten unserer eigenen Mitarbeiter, sondern man kann auch bei den Tätigkeiten unserer Partnerfirmen ein hohes Maß an Sicherheitsbewusstsein feststellen. Wurden Mängel festgestellt, erfolgte gemeinsam mit den Verantwortlichen schon vor Ort eine Auswertung, und Mängel wurden umgehend beseitigt bzw. entsprechende Maßnahmen in die Wege geleitet.

Im Ergebnis der Begehungen und Audits wurde insgesamt ein sehr hoher Sicherheitsstandard festgestellt. Den Mitarbeitern sowie den zuständigen Meistern, Gruppen-, Abteilungs- und Bereichsleitern kann grundsätzlich ein hohes Maß an Verantwortungs-, Sicherheitsbewusstsein und Engagement für die Belange des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes bescheinigt werden.

Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz

Kurz ein Wort zur KArge Arbeits- und Gesundheitsschutz (KArge AS/GS). Die KArge AS/GS des Konzernbetriebsrates (KBR) ist ein wesentlicher Bestandteil in der Umsetzung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes in der enviaM-Gruppe. Die KArge AS/GS handelt hierbei im Auftrag des KBR hinsichtlich der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die Ansiedlung der KArge AS/GS auf der Ebene des KBR hat sich im Jahr 2022 weiterhin bewährt.



Die Mitglieder der KArge AS/GS hatten in einer präsenz und vier virtuell durchgeführten Sitzungen die anstehenden Themen mit den Vertretern des Betriebssicherheitsmanagements/IMS, der Personalentwicklung/Gesundheitsmanagement, den verantwortlichen Sicherheitsfachkräften der MITNETZ STROM/MITNETZ GAS und der Betriebsärztin zu behandeln.



Die monatlichen Berichte und Auswertungen zur Unfallstatistik sowie die Impulse für Sicherheit und Umwelt bleiben in den Sitzungen bewährter Bestandteil der Thematik **Arbeitsschutz**. Mit der Unfallstatistik wurde im Detail auf die sich ereigneten Unfällen eingegangen. Erforderliche Maßnahmen waren immer Inhalt der sich anschließenden Diskussion – auch ableitend der Auswirkungen auf die festgelegten Quoten wie z. B. LTIF/TRIF (Häufigkeit der Unfälle/Ausfalltage). Die dazu gesteckten Ziele wurden, mit den nur leichten bis mittelschweren Unfällen, nicht erreicht. Neben den sich ereignenden Unfällen rückt weiter die Beachtung und Betrachtung von Beinaheunfälle in den Focus. Zur Vermeidung von Unfällen wird uns die weitere Förderung dessen und der damit verbundenen Kommunikation, auch aus dem Projekt Caring Culture heraus, in den kommenden Jahren intensiv begleiten.



Zur Entwicklung der Covid-19-Pandemie wurde inhaltlich in der KArge AS/GS auch im Jahr 2022 berichtet und diskutiert. Abweichend von der Covid-19-Pandemie der Vorjahre bleibt allerdings festzuhalten, dass im Frühjahr und deutlicher noch im Herbst des Jahres 2022, ein nicht unwesentlicher Rückgang der Infektionen und gleichfalls anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu verzeichnen war. Beschriebene Maßnahmen zum Schutz gegen die Infektion mit Corona, wie die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (GBU_enviaM_Corona = Arbeitsschutzstandard), wurden im Krisenstab und dem Pandemieteam behandelt sowie durch Vertreter der Mitbestimmung begleitet.



Weiterhin wurden in den Sitzungen die Themen

- der Ausschreibung der PSA durch die E.ON
- Einführung der HSE-Mindestanforderungen E.ON/E.ON Zusatzbedingungen
- die Besichtigung enviaM Standort Halle durch das Gewerbeaufsichtsamt
- PSA Störlicht-Test (läuft in der Fläche)
- das TAFF-Projekt (Teamorientiertes Ausbildungskonzept für die Fachkräfte der Zukunft)
- fehlende PSA für die Bachelor Gebäudetechnik und Umweltschutz
- die Überführung der Gefährdungsbeurteilungen in das E.ON-Tool/System „Maqsima“ für alle Gesellschaften
- das angepasste Formular Übertragung von Unternehmerpflichten und
- die durch die erfolgten Radonmessungen in technischen Anlagen sowie Gebäuden zu ergreifenden Maßnahmen

behandelt und sollen an dieser Stelle nur beispielhaft genannt sein.

In den Sitzungen der KArge AS/GS ist der Gesundheitsschutz gleichberechtigt ein wichtiger Bestandteil. Folgerichtig hat sich auch die KArge AS/GS zur Covid-19-Pandemie durch das Gesundheitsmanagement und unsere Betriebsärztin sowie zu den medizinischen Aktivitäten berichten lassen. Involviert war die KArge AS/GS auch in die Umsetzung der Aktivitäten zu den Tests und Angeboten der Impfungen zur Grundimmunisierung und Auffrischung. In reger Diskussion wurden die ergriffenen Maßnahmen erörtert und auch wenn erforderlich, Ableitungen für weiteres Handeln getroffen.



Unabhängig von der Situation um die Covid-19-Pandemie wurde zu Aktivitäten wie

- Vorstellung der Statistik aus 2021 zur Krankheitsquote
- Inanspruchnahme der KoK-Tage (Krank ohne Krankenschein)
- Fokuswoche mentale Gesundheit der E.ON „Stabil bleiben – WIR in Balance“
- Seminare Amiravita – Pflegefall & Vollmachten/Verfügungen und
- Inanspruchnahme des BEM

informiert.

Die Gesundheitstage vom 25. April bis 20. Mai 2022 und Check 15 wurden wieder mit den Angeboten aus den Bereichen Ernährung, Stressprävention, Meditation, Bewegungsangebote, Co-Abhängigkeit – Suchtprävention, Motivationsthema mit Online-Vorträgen, Online-Bewegungsangeboten und Intranet-Beiträgen bereichert. Weiterhin erfolgten Berichte und Abstimmungen zu durchgeführten betrieblichen Angeboten wie die bewegte Yogapause, die virtuelle Turnhalle der Westnetz, Darmkrebsprävention und der auch wieder im Herbst erfolgten Gripeschutzimpfungen. Speziell für die Ausbildung konnten die Veranstaltungen ab Mai zum prev@work wieder geplant und durchgeführt werden. Gleiches gilt für die Fit4Ausbildung für Azubis im Juni 2022 (Bewegungsangebot & Fitbleiben), die im Rahmen des Abschlusses des Tarifvertrages der E.ON in der enviaM-Gruppe umgesetzt werden konnten.



Der Austausch mit unserer Betriebsärztin ist insbesondere durch Ihre fachliche Kompetenz eine Bereicherung der Sitzungen der KArge AS/GS. Im Austausch und der Diskussionen wurde zur neuen Angebotsvorsorge „Tätigkeiten mit Exposition gegenüber natürlicher UV-Strahlung (von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag)“ unterrichtet. Gleiches erfolgte zu den Anpassungen bei den arbeitsmedizinischen Untersuchungen der G41 – Arbeiten mit Absturzgefahr, Empfehlung durch DGUV, häufigere Notwendigkeit einer Ergometrie (Erstuntersuchung, BMI > 30) sowie Hinzunahme der Leistungsparameter „Lungenfunktion“ und „Hörvermögen“ zur Eignungsbeurteilung. Die für uns zuständige Berufsgenossenschaft empfahl dies gleichermaßen für die Tätigkeiten im AuS (Arbeiten unter Spannung).

Ferner kann jetzt auch mit einem Fußmessgerät bei Bedarf durch die Betriebsärztin eine Messung für die zur Verfügung gestellten Arbeitsschutzschuhe erfolgen, um eventuellen Schädigungen präventiv vorzubeugen.



In den Sitzungen der KArge AS/GS gibt es Sachverhalte zu behandeln, die dem Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz nicht alleinig zuzuordnen sind – jedoch einer Behandlung in der KArge AS/GS bedürfen. Weiterhin wurden die Umsetzung der Maßnahmen zur GBU „Physischer Belastung“ und die im Rahmen der MAB im Jahr 2021 erhobenen und ausgewerteten Daten begleitet.

Die konkrete Umsetzung, auch nach erfolgten Schulungen der Führungskräfte, wird uns im Jahr 2023 weiter beschäftigen. Im Rahmen der Harmonisierung und Vereinheitlichung von Regelungen im E.ON-Konzern gilt es, die ANV (Arbeiten und Netzführung im Verteilnetz) und Freigabeverordnung sowie das Arbeiten unter Spannung (AuS) in der Nieder- und Mittelspannung in der MITNETZ STROM (MNS) umzusetzen. Und dies mit konkreten Abstimmungen und Schulungen im Jahr 2023, um mit dem besten Verständnis für ALLE – auch unserer Partner – im Jahr 2024 starten zu können.



Durch die KArge AS/GS begleitend wurde im Jahr 2022 mit dem „Quick-Check“ in einem ersten Schritt die Reife des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes in der enviaM-Gruppe im Zeitraum vom 23. Mai bis 2. Juni 2022 in den Gesellschaften der envia TEL, MITNETZ STROM und MITNETZ GAS festgestellt. Die Ergebnisse wurden durch das Unternehmen dss+ der DuPont-Gruppe auf der Bradley-Kurve (Sicherheitskultur) abgebildet. Gemeinsames Ziel wird es nun sein, weitere Schritte bis hin zu einem Selbstverständnis für jeden Mitarbeiter hinsichtlich des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes zu gelangen. Das Ergebnis wurde unter anderem in das Nachfolgeprojekt von Caring Culture übernommen, um weitere Maßnahmen sowie Schritte erarbeiten und ableiten zu können.



Das Caring-Culture Projekt selbst entstand auf der Basis der Selbsteinschätzung der Mitarbeiter auf der Bradley-Kurve. Die KArge AS/GS begleitete das für ein Jahr angelegte Projekt Caring Culture aktiv. Durch die Mitarbeit im Projekt und in den Teilprojekten konnten Ideen und Hinweise der KArge AS/GS direkt in die Ergebnisse einfließen.



Die Vorstellung der Ergebnisse der Befragung zur Betriebsgastronomie erfolgte in der KArge AS/GS. Die Ergebnisse stellen der Gastro und Hoffmann-Menü ein überwiegend positives Zeugnis der Versorgung der Mitarbeiter in der Cafeteria und der Versorgung mit Mittagessen innerhalb der enviaM aus. Inhaltliche Änderungen im Angebot und der Verfahrensweise werden momentan getestet, um auch trotz Preissteigerungen an Attraktivität und Qualität nicht zu verlieren.



Die Maßnahmen aufgrund der Energiekrise (Raumtemperatur oder die Zusammenlegung von Arbeitsbereichen) betreffen gleichermaßen die Mitbestimmung an sich. So begleiteten die einzelnen Betriebsräte die Umsetzung der Standortkonzepte sowie Raumoptimierungen an den Standorten der einzelnen Unternehmen der enviaM-Gruppe. Der AK GuAS der envia TEL sei an dieser Stelle beispielhaft erwähnt.

Im Ergebnis der in den Sitzungen geführten Diskussionen sowie gewonnenen Erkenntnissen wurden die Empfehlungen sowie Anregungen über den KBR dem Unternehmen und hier den zuständigen Fachbereichen in den Gesellschaften der enviaM-Gruppe mitgeteilt.

Die Teilnahme der Vertreter der KArge AS/GS an den Beratungen der Arbeitschutzausschüsse enviaM/MITGAS, MITNETZ, des Sicherheits- und Umweltausschusses der enviaM, dem Arbeitskreis Aus- und Weiterbildung sowie dem HSE-Ausschuss des KBR der E.ON sind fester Bestandteil der Arbeit der Mitglieder in Vertretung und Auftrag des KBR der enviaM-Gruppe.

Weiterbildung

Für die Absicherung der stetigen Weiterbildungen zu Themen des Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz stehen verschiedenste Angebote im Success Factors zur Verfügung. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräften bestand neben diesen Angeboten auch die Möglichkeit, externe Angebote, z. B. Fachtagungen und Spezialseminare zu buchen. Insgesamt nahmen sie an ca. 550 internen und externen Seminar- und Weiterbildungsangeboten zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz teil.

Mit einem Anteil von 203 Fahrsicherheitstrainings war dies die am meisten gebuchte Schulung. Hinzu kamen noch 877 Neu- bzw. Wiederholungsausbildungen als Ersthelfer.

Neben der Aus- und Weiterbildung in Schulungen stellen die regelmäßigen Unterweisungen genauso einen wichtigen Baustein zur Umsetzung des Arbeitsschutzes dar. Im Connect sind die grundlegenden Unterweisungsthemen als Präsentation verfügbar. Bei Bedarf wurden die Führungskräfte bei der Vorbereitung und Durchführung der Unterweisungen durch die zuständigen Sicherheitsfachkräfte unterstützt.



Gesundheitsmanagement

Wir sind Teil von Caring Culture

Dem Thema „Caring Culture“ war 2022 ein eigenes Projekt gewidmet, das zum Ziel hat, Arbeitsschutz und Wohlbefinden hinsichtlich der Gesundheit zu steigern und damit einhergehend Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten zu verringern. Zur Umsetzung wurden verschiedene Arbeitsbereiche definiert. Als Vertreterinnen des Gesundheitsmanagements arbeiteten Bianka Müller am Thema „Führungskräfteschulung“ mit und Jana Kranz am Thema „Gemeinsamer Connect-Auftritt für Gesundheitsmanagement und Arbeits- & Umweltschutz“.

Die Führungskräftebildungen wurden angelehnt an das Konzept der E.ON konzipiert und werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereiches Gesundheit (Health)/ Arbeitssicherheit (Safety) und Umweltschutz (Environment), kurz HSE, durchgeführt. Im November und Dezember 2022 erfolgten die ersten Führungskräftebildungen in Halle und Markkleeberg. An diesen zwei Schulungen nahmen insgesamt 37 Führungskräfte teil.

Neben einem allgemeinen Teil zur Kultur der Sicherheit, Achtsamkeit und Fürsorge und einer Vorstellung der 4 How-we-care-Prinzipien erfolgte in den Schulungen eine Vertiefung der Themen „Arbeitssicherheit“ und „Mentale Gesundheit“. Letzterer Part wurde vom Gesundheitsmanagement gestaltet. Wichtig war dabei, auf die Häufigkeit psychischer Störungen, mögliche Anzeichen sowie ein angemessenes und konstruktives Vorgehen bei der Begleitung hinzuweisen.

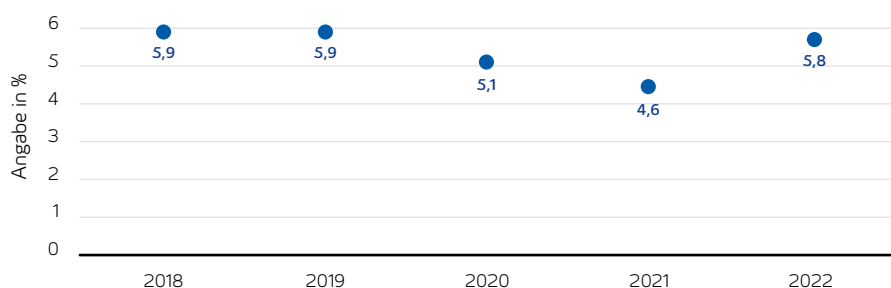
Im Jahr 2023 werden 20 weitere Führungskräftebildungen folgen, die alle durch uns mitgestaltet und stetig qualitativ angepasst und weiterentwickelt werden.

Die neue gemeinsame Connect-Seite für HSE wurde unter Federführung der internen Kommunikation durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebsicherheitsmanagements, aus dem Ausbildungsbereich und dem Gesundheitsmanagement erarbeitet. Sie konnte – wie geplant – Anfang Oktober 2022 im Connect veröffentlicht werden. In übersichtlicher Darstellung sind dort nun alle Informationen zu den Schwerpunktthemen von Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu finden, aber auch Ansprechpartner, Neuigkeiten und Termine. In monatlichen Jourfixe-Terminen werden neue Veröffentlichungen besprochen, damit die Seite regelmäßig frische Impulse für ihre Nutzerinnen und Nutzer bieten kann.

Entwicklung der Krankheitsquoten

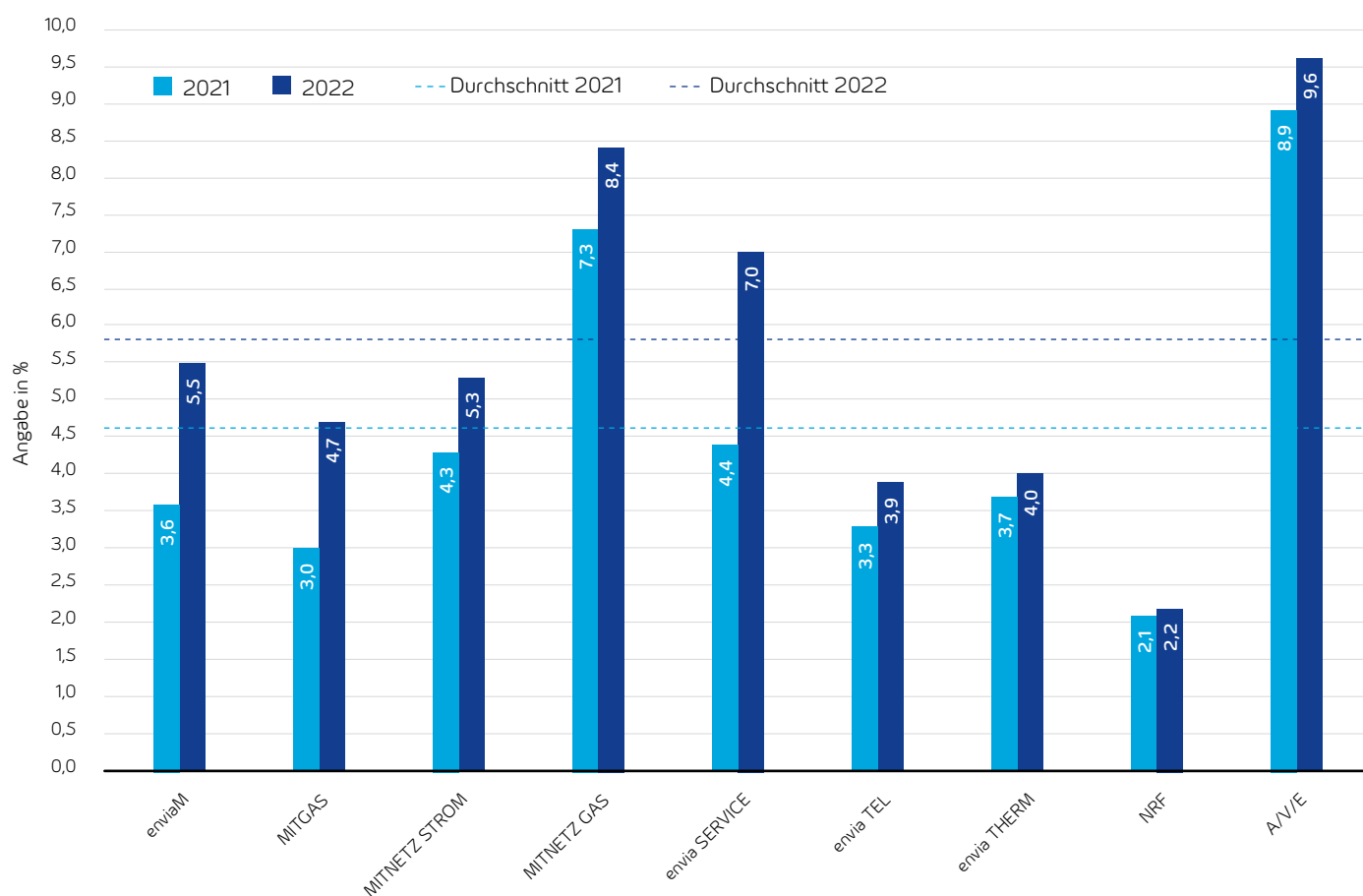
Die durchschnittliche Krankheitsquote der enviaM-Gruppe lag im Berichtsjahr 2022 bei 5,8 Prozent und damit deutlich höher als 2021 mit 4,6 Prozent.

Entwicklung der durchschnittlichen Krankheitsquote in der enviaM-Gruppe (in Prozent)



Die Krankheitsquoten der einzelnen Gesellschaften der enviaM-Gruppe bewegten sich 2022 in einer Bandbreite von 2,2 bis 9,6 Prozent. Diese Unterschiede sind durch die Betriebsgröße der einzelnen Gesellschaften sowie die Altersstruktur der Beschäftigten und die Arbeitstätigkeiten bedingt.

Krankheitsquoten der Unternehmen der enviaM-Gruppe im Vergleich (in Prozent)*

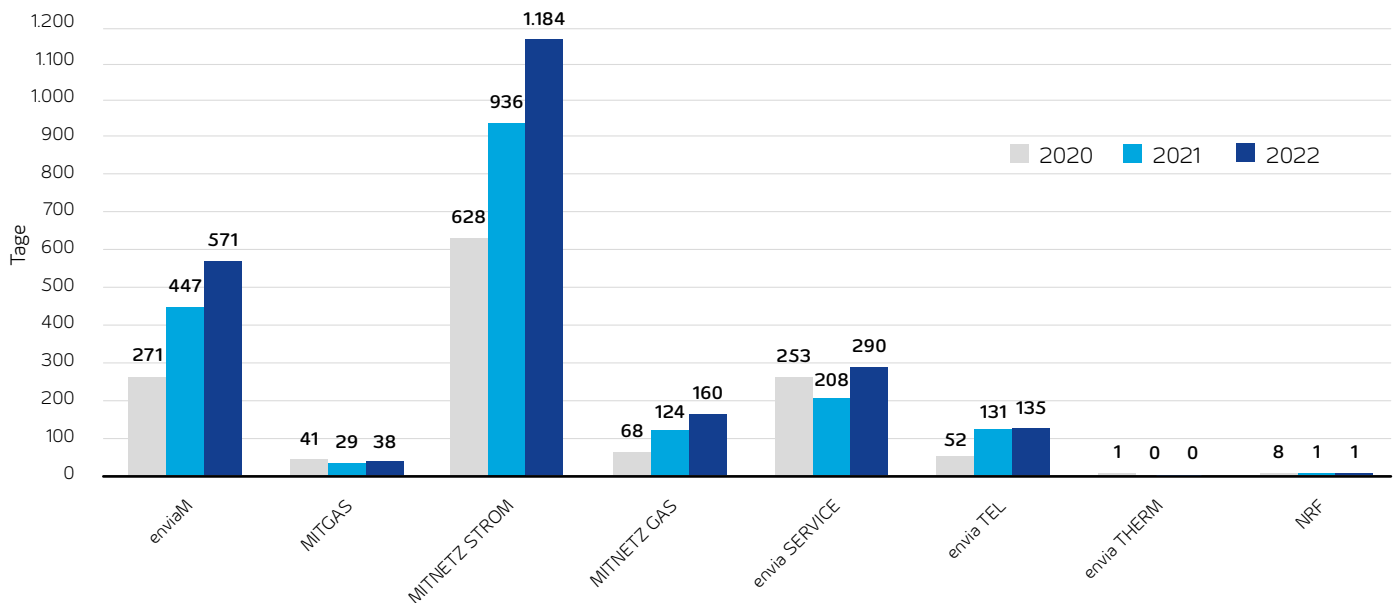


* Krankheit/Sollarbeitszeit; ohne Wege-/Betriebsunfälle, Kuren

Inanspruchnahme KoK-Tage

Seit 2020 besteht in mehreren Unternehmen der enviaM-Gruppe die Möglichkeit, Genesungstage ohne die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Anspruch zu nehmen („Krank ohne Krankenschein“, kurz „KoK-Tage“). Dies dient der Gesundheitsförderung und beabsichtigt das Auskurieren einer kurzen Krankheit von Beginn an. Eine Freistellung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen in Abstimmung mit der Führungskraft möglich.

Anzahl KoK-Tage



Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung

Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 1.234 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS Termine bei der Betriebsärztin wahr. Dabei wurden 2.588 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 2.146 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV durchgeführt. Hinzu kamen für 92 Auszubildende der Unternehmen MITNETZ STROM und MITNETZ GAS 352 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 162 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV.

Zur Impfung gegen COVID-19 fanden im Januar und Februar 2022 elf Termine statt. 432 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ließen dort ihren Impfschutz auffrischen. Darüber hinaus wurden von Januar bis Mai 2022 451 Schnelltests und vier PCR-Tests auf COVID-19-Erkrankungen von den arbeitsmedizinischen Assistentinnen und Assistenten durchgeführt.

Zu den Terminen in der Arbeitsmedizin und in Verbindung mit dem Gesundheitsangebot „Check 15“ wurde die Typisierung zum Knochenmark- und Stammzellspender angeboten. Dies nutzten im Berichtsjahr 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind nun bei der Blutbank des Instituts für Transfusionsmedizin am Universitätsklinikum Leipzig registriert.

Die Betriebsärztin und die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsmanagements stehen im Qualitätszirkel Gesundheitsmanagement im regelmäßigen Austausch. 2022 wurde er sechs Mal durchgeführt.

Zur Gewährleistung einer Erstversorgung im Notfall wurden im vergangenen Jahr 877 Ersthelfer ausgebildet und geschult. Dafür wurden durch den Personalservice der MITNETZ STROM 67 interne Veranstaltungen organisiert, 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in externe Seminare vermittelt.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU)

Nachdem im Herbst 2021 wieder eine komplexe Mitarbeiterbefragung stattgefunden hat, erhielten die auswertbaren Organisationseinheiten im Januar 2022 ihren Ergebnisbericht sowie die Einladung zu einer Informationsveranstaltung über das weitere Vorgehen. Nach geltender Konzernbetriebsvereinbarung KBV 2020-02 „Durchführung von Mitarbeiterbefragungen in der enviaM-Gruppe“ konnten 162 Organisationseinheiten ausgewertet werden. Davon wiesen 36 eine erhöhte Belastung im Sinne der GBU auf. Dies bedeutet, dass diese Organisationseinheiten nach den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und den Leitlinien der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GdA) die Pflicht haben, entsprechende Maßnahmen in ihrem Bereich zu entwickeln, um der hohen Belastung entgegenzuwirken.

In der Mitarbeiterbefragung wurde erstmalig explizit die Beanspruchung, das heißt die individuellen Reaktionen auf die Belastungen, abgefragt. Diese zeigten sich bei der Hälfte der befragten Organisationseinheiten als sehr hoch. Mögliche Ursachen für diese hohe Beanspruchung stellen die Herausforderungen für Einzelne und Familien im Zuge von Corona, des Ukraine Krieges und der Energiekrise, eine zunehmende Arbeitsverdichtung und Komplexität der Arbeitsaufgaben, die große Informationsdichte als Folge einer voranschreitenden Digitalisierung sowie Anpassungsprozesse als Folge struktureller Veränderungen im Unternehmen dar. Um der hohen Beanspruchung entgegenzuwirken, sind nahezu alle Abteilungen aufgefordert, die genauen Ursachen zu bestimmen und in Einzel- und Gruppengesprächen zu analysieren, welche Maßnahmen auf individueller Ebene bzw. auf Ebene der gesamten Gruppe ergriffen werden können, um Entlastung zu schaffen.

Von Ende Januar bis Anfang März 2022 fanden insgesamt drei Informationsveranstaltungen á 120 Minuten für die Führungskräfte statt. Es wurden alle Führungskräfte vom Veranstaltungsmanagement eingeladen. Führungskräfte, die ein kritisches Ergebnis in einem der sieben Merkmalsbereiche der GBU aufzeigten, sollten teilnehmen, alle anderen entschieden sich freiwillig dafür oder dagegen. Insgesamt nahmen über 200 Führungskräfte an den Veranstaltungen teil. Ziel der Informationsveranstaltungen war es, über den Ablauf der GBU zu informieren, die Rolle der Führungskräfte im GBU-Prozess bewusst zu machen und den Maßnahmennavigator als Unterstützungstool vorzustellen.

Nach den Informationsveranstaltungen sollten die Ergebnisse der GBU im Team ruhig und sachlich kommuniziert und das weitere Vorgehen abgestimmt werden. Die jeweiligen Organisationseinheiten mit kritischem Ergebnis konnten in diesem Zyklus selbst entscheiden, wie die Analyse der Ergebnisse sowie die Maßnahmenplanung erfolgen soll und ob eine externe Moderation des Prozesses durch das Gesundheitsmanagement und/oder die Personalentwicklung gewünscht ist. Die Dokumentation des Prozesses soll im GBU-Gesamtdokument sowie im Maßnahmenplan erfolgen. Die Dokumente finden die Führungskräfte im Connect im Bereich HSE/Gesundheit/GBU. Diese sollen dann halbjährlich zum 31. März und zum 30. September an den Bereichsleiter weitergeleitet werden.

Die Bereichsleiter haben Kenntnis davon, welche Organisationseinheiten kritische Ergebnisse in der Mitarbeiterbefragung hatten. Ihre Aufgabe ist es, sich über den weiteren Ablauf zu informieren, in den jeweiligen Organisationseinheiten noch einmal nachzufragen bzw. den Prozess neu anzuregen. Im IMS-Audit müssen sie aussagefähig über den Stand der Prozesse sein. Eine weitere Überprüfung bzw. Abfrage der Prozesse erfolgt über das Stimmungsbild.

Um die Prozesse und den Ablauf im Blick zu behalten, wurde ein GBU-Steuerkreis gegründet. Im GBU-Steuerkreis, der einmal im Quartal zusammenkommt, sind Vertreter vom Führungskräfte-Management, Gesundheitsmanagement, der Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat und des strategischen Personalmanagements vertreten. Ziel des Steuerkreises ist es, den Prozess zu beurteilen und so anzupassen und weiterzuentwickeln, dass er den originären Zielen gerecht wird.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das enviaM-Gesundheitsmanagement bot bis zum Berichtsjahresende 417 Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Auszubildenden von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS das Betriebliche Eingliederungsmanagement an. Das waren 123 Anschreiben mehr als im Vorjahr.

87 Prozent der Angeschriebenen meldeten sich zurück und 107 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildende entschieden sich für das BEM und wurden durch die Mitarbeiterinnen des BGM zur Durchführung der Erstgespräche, ggf. auch mit Beteiligung weiterer Gesprächspartner, kontaktiert.

Im Rahmen der BEM-Verfahren wurden die Mitarbeiter 2022 durch Begleitung bei der (stufenweisen) Wiedereingliederung, durch psychosoziale und betriebsärztliche Beratung, unterstützt. Zudem konnten die Ausstattung von Arbeitsplätzen sowie die Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben individuell angepasst werden. Einige Mitarbeiter erhielten Unterstützung durch Integrationsämter bzw. Integrationsfachdienste, die durch das Gesundheitsmanagement kontaktiert und einbezogen wurden. Neben den Betriebsräten und der Betriebsärztin wirkten die Mitarbeiter der Personalberatung/-betreuung sowie die Führungskräfte der betroffenen Mitarbeiter bei der betrieblichen Wiedereingliederung mit.

Inklusion von behinderten und schwerbehinderten Menschen

Entsprechend der Inklusionsvereinbarung zur Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen (Konzern-Betriebsvereinbarung 2018-02) trafen sich der Personalleiter der enviaM und die Inklusionsbeauftragten der enviaM-Gruppe auch 2022 wieder mit den Schwerbehindertenvertretungen und Vertretern der Betriebsräte der enviaM-Gruppe. In diesem online durchgeführten Termin wurden die Aktivitäten im Berichtsjahr bilanziert und verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf Inklusion besprochen.

Behinderte und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch das BGM insbesondere im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützt.

Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten jeweils eine spezielle Arbeitsplatzausstattung, ein schwerbehinderter Auszubildender wurde durch Beratungsgespräche begleitet. Darüber hinaus erhielten zwei Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter und eine Auszubildende Unterstützung bei der Beantragung eines Grades der Behinderung beim Versorgungsamt bzw. der Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit. Bei der Antragsbearbeitung arbeiteten BGM und Schwerbehindertenvertretungen eng zusammen.

Für einen schwerbehinderten Mitarbeiter wurde ein Antrag auf Beschäftigungssicherungszuschuss gestellt, für zwei Mitarbeiterinnen die Verlängerung des Beschäftigungssicherungszuschusses beantragt.

Gesundheitsorientierte Beratung

2022 wurde die psychosoziale Beratung von insgesamt 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sechs Auszubildenden genutzt. Das ist ein deutlicher Anstieg zum Vorjahr. Circa die Hälfte der Beratungen ergab sich aus BEM-Prozessen, ein Großteil der Beratungssuchenden meldete sich eigeninitiativ, ein kleiner Teil der Beratungen entstand auf Initiative von Vorgesetzten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern.

Die Präsenz bei verschiedenen Gesundheitsangeboten und internen Seminaren hat nach Aussagen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zugangsschwelle zur psychosozialen Beratung gesenkt, da die Beratungssuchenden so ein Gesicht und einen ersten Eindruck von der Beraterin hatten. Die Gespräche wurden zum Großteil in Präsenz, zum Teil aber auch online per Teams durchgeführt. Inhalt der Gespräche waren sowohl private als auch berufliche Belastungen.

In den Gesprächen zeigt sich, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Depressionen und Ängsten leiden. Gesellschaftlich findet zunehmend eine Enttabuisierung psychischer Erkrankungen statt, was es Betroffenen leichter macht, Symptome bei sich zu erkennen, einzuordnen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Schambesetzt ist nach wie vor das Thema Sucht. Hier fällt es den Erkrankten schwer, sich zu bekennen und zu öffnen. Die Initiative zum Unterstützungsangebot erfolgte hier oft durch Vorgesetzte.

Präventionsarbeit

Die Präventionsarbeit feierte in diesem Jahr ihr 10-jähriges Bestehen. An den einzelnen Standorten und in den verschiedenen Gesellschaften stehen aktuell 14 weibliche und männliche Präventionsverantwortliche Auszubildenden und Mitarbeitenden bei Fragen und Problemen rund um das Thema Sucht zur Seite. Die Präventionsverantwortlichen erfüllen diese Aufgabe nach umfassender Schulung und regelmäßiger Weiterbildung ehrenamtlich neben ihren Hauptaufgaben. Koordiniert wird die gemeinsame Arbeit durch die Präventionsbeauftragte. Diese unterstützt neben Auszubildenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Führungskräfte.

Ein Großteil des Präventionsteams hat in den letzten Jahren zusätzlich eine Ausbildung als prev@work-Trainer oder -trainerin absolviert. Diese ermöglicht es, das Präventionsseminar prev@work mit Auszubildenden durchzuführen. Wir freuen uns, dass wir nach zwei Jahren Coronapause 2022 insgesamt 20 prev@work-Grundlagenseminare mit Auszubildenden an den Standorten Halle, Chemnitz, Falkenberg und Cottbus durchführen konnten. Die Auszubildenden zeigten sich dem Thema gegenüber sehr offen, tauschten sich zu ihren Erfahrungen aus, reflektierten ihr eigenes Konsumverhalten sowie ihren Umgang mit Stress und lernten die Präventionsverantwortlichen kennen, an die sie sich bei Problemen wenden können.

Da die Ausbilderinnen und Ausbilder an den einzelnen Standorten die unmittelbaren Kontaktpersonen für die Auszubildenden sind, lag uns deren Schulung besonders am Herzen. Im Zeitraum Mai bis September 2022 fanden für alle drei Ausbildungszentren digitale Schulungen zum Thema „Umgang mit suchtbelasteten Azubis“ mit dem Referenten Patrick Durner statt.

Auch für die Führungskräfte wurden zwei digitale Seminare zum Thema „Suchtprävention als Führungsaufgabe“ angeboten. Aufgrund zu geringer Nachfrage mussten diese leider ausfallen. Unser Anliegen ist es nun, die Führungskräfte über die Caring-Culture-Führungskräfte-schulung zu dem Thema zu sensibilisieren und die Handlungssicherheit im Umgang mit möglichen Problemen zu stärken.

Gesundheitsförderung

Die Gesundheitstage wurden im Frühjahr 2022 wieder online durchgeführt. Im Zeitraum vom 26. April bis 19. Mai 2022 wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessante Vorträge, Workshops und Impulse aus den vier Gesundheitsbereichen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Suchtprävention angeboten.

Insgesamt konnten wir 1.110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnen. Die höchste durchschnittliche Beteiligung fanden die Angebote zum Thema Bewegung (Ø 100), zur Ernährung (Ø 94) und zur Entspannung (Ø 67). Den Online-Workshop zum Thema „Co-abhängiges Verhalten bei Sucht erkennen und vermeiden“ besuchten 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Darüber hinaus wurde das Thema „Selbstmotivation – Den inneren Schweinehund bändigen“ vorgestellt und mit einer Gesundheitschallenge zur Entwicklung gesunder und achtsamer Gewohnheiten im Alltag verbunden. An den Workshops und Motivationscafés beteiligten sich durchschnittlich 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Angebote zu den Gesundheitstagen 2022



Gesundheitstage der enviaM-Gruppe
26. April bis 19. Mai 2022

Intuitive Ernährung
Online-Workshop +
Praxiseinheit

„Keine Esoterik“ - Meditation im Alltag nutzen
Online-Workshop +
3 Praxiseinheiten

„Den Inneren Schweinehund bändigen“
Online-Workshop,-Austausch,
2 Motivationscafés,
Challenge

Stark, beweglich & gesund durch natürliche Bewegung
Online-Workshop +
3 Praxiseinheiten

Co-Abhängigkeit bei Sucht
Online-Workshop

Organisation über
Veranstaltungsmanagement
(persönliche Outlook-Einladung)

Das Resilienz-Programm zur Stärkung der Gesundheit und Widerstandskraft wurde im Berichtsjahr fortgesetzt. Die Angebote reichten wieder von 1,5-Stunden-Impulsen zu den Säulen der Resilienz über 2-Stunden-Workshops für eine intensivere Befassung inklusive Praxistransfer bis hin zu Peergrouptreffen, in denen das Thema Resilienz im gemeinsamen Austausch vertieft werden konnte. 251 Mitarbeiter nutzten die Möglichkeit, sich zur Resilienz weiterzubilden.

Im November führten wir mit unserem Kooperationspartner Amiravita zwei Webinare zum Thema „Vollmachten, Verfügungen und Vorsorgen“ sowie zum Thema „Pflegefall – was nun?“ durch. Am erst genannten Webinar nahmen 143 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, am zweitgenannten 117.

Wie im Vorjahr boten wir ab Dezember wieder eine Bewegte Yoga-Pause an, die bis Februar 2022 online von Claudia Köppe vom Vertragspartner Sportivation durchgeführt wird. Circa 60 bis 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten pro Yoga-Einheit die Chance, mehr Bewegung in ihren Arbeitsalltag zu bringen.

Die Aktionen im Rahmen der Gesundheitsförderung wurden im Berichtsjahr bedingt durch die Covid-19-Pandemie nur eingeschränkt durchgeführt. Beim „Check 15“ konnten dennoch 137 Teilnehmer und bei der Blutspende 331 Teilnehmer verzeichnet werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten zudem die Möglichkeit, sich an der E.ON-weit angebotenen Darmkrebsvorsorge-Aktion zu beteiligen. 611 nahmen dieses Angebot in Anspruch.

Die zahlreichen Termine zur Gripeschutzimpfung (24 Impftermine sowie Impfmöglichkeiten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchungen) nahmen insgesamt 369 Mitarbeiter in Anspruch.

Umweltschutz

Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Die enviaM-Gruppe hat sich ehrgeizige Ziele für den Klimaschutz gesetzt und arbeitet aktiv an der Minimierung des CO₂-Fußabdruckes. Bis zum Jahr 2030 möchte das Unternehmen seine CO₂-Emissionen um 75 Prozent senken und bis zum Jahr 2040 vollständig klimaneutral sein.

Maßnahmen zur Reduktion dieser Emissionen werden in den Fachbereichen des Unternehmens umgesetzt. Dazu gehört beispielsweise die Elektrifizierung der Poolfahrzeuge und die Nutzung erneuerbarer Energien für unsere Liegenschaften. Eine effiziente Nutzung von Energie ist sowohl in Verwaltungsgebäuden als auch technischen Anlagen selbstverständlich. Das Energiemanagement liefert dabei einen wichtigen Beitrag.

Auch ökologische Projekte sind im Fokus, beispielsweise werden geeignete betriebliche Flächen naturnah gestaltet. Ein Schwerpunkt im Stromnetz ist das ökologische Trassenmanagement, durch welches Flächen unter unseren 110 kV-Freileitungen zu wertvollen Lebensräumen werden.

Am 9. November 2022 trafen sich die Umweltschutzkoordinatoren der enviaM-Gruppe zu einem Workshop an unserem Hauptstandort Chemnitz. Dieser dient zum Erfahrungsaustausch untereinander und zur Information zu Schwerpunkten im Umweltschutz im Unternehmen sowie über neue rechtliche Vorgaben und deren Umsetzung in der enviaM-Gruppe.

Der Kalender 2022 des Betriebssicherheitsmanagements stand unter dem Motto „Achtsamkeit“. „Emil“ gibt den Mitarbeitern zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz auf pragmatische Art und Weise achtsame Hinweise und zeigte Beispiele zur Umsetzung im Alltag.

Energieeffizienz und Klimaschutz

Die Nutzung regenerativer Energien und die Steigerung der Energieeffizienz sind entscheidende Faktoren zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und damit für den Klimaschutz.

Die enviaM-Tochtergesellschaft envia THERM betreibt zur Erzeugung von Strom und Wärme aus regenerativen Energien Wasserkraft-, Photovoltaik- und Windkraftanlagen sowie Biomethan-Blockheizkraftwerke und ein Biomasse-Heizkraftwerk. Es wird kontinuierlich an der Erhöhung der installierten Leistung gearbeitet, z. B. durch die Steigerung des Wirkungsgrades der Turbinen in den Wasserkraftwerken oder durch die Planung und Errichtung neuer Solarparks. Ein Beispiel ist der Solarpark Neukirchen mit einer installierten Leistung von 4,2 Megawatt Peak, der im Jahr 2022 in Betrieb ging.

Das spiegelt sich, zusammen mit günstigen Witterungsbedingungen, in der erzeugten Strommenge wider. 9,7 GWh wurden allein durch Photovoltaikanlagen erzeugt (2021: 6,5 GWh). Auch die Erzeugung in der Windkraft erfuhr einen Aufschwung, u.a. durch die Auswirkungen des Repowerings im Windpark Woschkow: 59,5 GWh Strom wurden erzeugt (2021: 52 GWh).

Die Trockenheit machte sich wiederum negativ im Bereich der Wasserkraft bemerkbar. Hier ging die Stromerzeugung von 37,8 auf 29,9 GWh zurück. Durch einen Stillstand des Biomasse-Heizkraftwerks und dem Verkauf einer Biogasanlage ging die Stromerzeugung aus Biomasse ebenso zurück, von 68,1 auf 55,6 GWh.

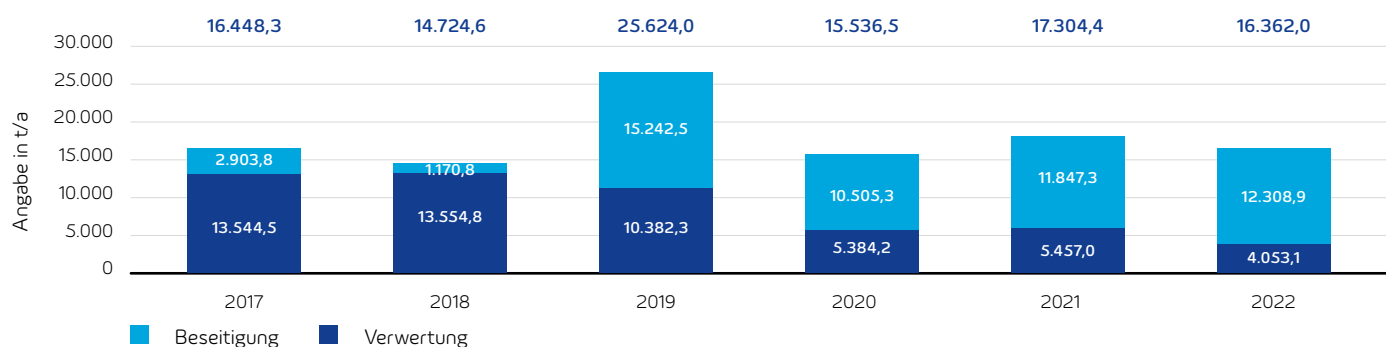
Auch bei enviaM selbst wird Strom aus Photovoltaikanlagen in nennenswerter Größenordnung erzeugt. Die Anlagen sind auf unternehmenseigenen Gebäuden installiert und die erzeugte Energie wird vorzugsweise selbst genutzt, nur der Überschuss geht ins Netz. Fast 1 GWh Strom konnte so im Jahr 2021 CO₂-frei bereitgestellt werden.

Abfallmanagement

In der enviaM-Gruppe wurden im Kalenderjahr 2022 insgesamt 16.362 Tonnen Abfälle entsorgt.

Im nachfolgenden Diagramm sind die Entwicklungen der Abfallmengen der enviaM-Gruppe über die letzten fünf Jahre dargestellt.

Entwicklung Abfallmengen in der enviaM-Gruppe



Die Verwertungsquote für alle Abfälle der enviaM-Gruppe liegt bei 25 Prozent. Ursache hierfür ist die erhebliche Menge an Rost- und Kesselasche, die auf Grund ihrer Zusammensetzung einer Beseitigung zugeführt werden muss.

Die Abfallmengen der einzelnen Gesellschaften für 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Gesellschaft	Gesamtmenge (t)	davon Verwertung (t)	davon Beseitigung (t)	Verwertungsquote (%)
enviaM	487,01	487,01	0	100
MITGAS	26,42	26,42	0	100
MITNETZ STROM	1.484,12	1.351,34	132,80	94
MITNETZ GAS	17,79	17,79	0	100
envia THERM	14.318,03	2.141,90	12.176,13	15
envia TEL	25,80	25,80	0	100
bze	2,80	2,80	0	100
Summe	16.361,99	4.053,06	12.308,93	25

Für 2022 wurden 1.612,2 Kilogramm Verpackungen im Verpackungsregister angemeldet. Das entspricht einer Verminderung von 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Auf Grund der Novellierung des Verpackungsgesetzes wurden auch die Mehrweg- und Transportverpackungen im Verpackungsregister LUCID registriert.

Altlasten

Im Rahmen von Neuplanungen, Nutzungsänderungen bzw. Vermarktungen von Gebäuden und Grundstücken wurden die Mitarbeiter des Immobilienmanagements durch die Mitarbeiter des Betriebssicherheitsmanagements/IMS umfassend in Fragen Altlasten, Boden- und Gewässerschutz unterstützt und beraten. Begonnene aktive Altlastenbearbeitungen und laufende Grundwasser Monitorings wurden fortgeführt.

Es wurden in den ehemaligen Gaswerken der MITGAS:

- in Naunhof das Grundwasser Monitoring fortgesetzt und eine zweite Messkampagne und zusätzlicher Kamerabefahrung durchgeführt. Ein Bericht zur Detailuntersuchung mit aktualisierter Gefährdungsbeurteilung befindet sich in der Erstellung (Fertigstellung voraussichtlich Ende März 2023)
- in Grimma die Vorbereitungen für das Grundwasser Monitoring weitergeführt
- in Bad Frankenhausen die Vorbereitung der Sanierung der Teergrube fortgesetzt
- in Oschatz erfolgten umfassende Abstimmungen zur Vorbereitung der Sanierungsuntersuchungen
- in Bad Dübau laufen die Vorbereitungen für den Rückbau der Grundwassermessstellen, im Weiteren wird der Verkauf der Liegenschaft vorbereitet und
- in Zwenkau wurde der Endbericht zur Detailuntersuchung zur Prüfung der Behörde übergeben

Gefahrgut

Im Jahr 2021* wurden mit 472 Fahrzeugen ca. 1.970 Tonnen Gefahrstoffe/Gefahrgüter transportiert.

Der ordnungsgemäße Transport bzw. die Mitführung von Gefahrstoffen/Gefahrgütern für die notwendigen internen gewerblichen Aufgaben und Prozesse wurde innerhalb der Unternehmen durch die beauftragten Personen zum Gefahrgut kontrolliert und überwacht.

Die beauftragten Personen wurden im Rahmen der internen Regelungen zu Unterweisungen geschult bzw. unterwiesen. Im September 2022 wurde nach Kapitel 1.3 der allgemeinen Vorschriften zum ADR ein Großteil der „beauftragten Personen zum Gefahrgut“ durch den TÜV Thüringen in Grimma geschult.

Neuerungen aus dem ADR wurden im innerbetrieblichen Regelwerk der jeweiligen Gesellschaften angepasst und umgesetzt.

Gemäß ADR wurden durch die Mitarbeiter der Unternehmen keine kennzeichnungspflichtigen Gefahrguttransporte durchgeführt.

Es erfolgten 2021* keine externen Kontrollen durch Behörden, Polizei sowie dem Bundesamt für Güterverkehr.

Naturschutz



Wir sind uns als Unternehmen der enviaM-Gruppe bewusst, dass wir neben dem Betrieb unserer technischen Anlagen auch für den Schutz unserer Umwelt und den Erhalt der Biodiversität verantwortlich sind. Deshalb werden bereits zahlreiche Projekte im Sinne des Schutzes von Umwelt und Biodiversität umgesetzt. Dabei regt der konzernweite Erfahrungsaustausch zu diesem Thema auch zu neuen Projekten an und schafft Synergien.

Regelmäßig unterstützen die Mitarbeiter aus dem Hochspannungsbetrieb Naturschutzorganisationen bei der Beringung von Großvögeln, die auch auf unseren Hochspannungsmasten nisten. Hierfür werden Steiger zur Verfügung gestellt, damit die Jungvögel in den Nestern beringt werden können. 2022 wurde gemeinsam mit dem Arbeitskreis Wanderfalken die Beringung durchgeführt. Mit Hilfe der Beringung werden wichtige Informationen zur Entwicklung der Population der Vögel gewonnen und das Zugverhalten dokumentiert.

An einigen Betriebsstandorten wurde der Mähzyklus der Rasenflächen so angepasst, dass Blühwiesen entstehen können. Sie bieten Insekten, Kleintieren und auch Vögeln Lebensraum und Nahrungsquellen. Damit wurde ein aktiver Beitrag für die Förderung und Erhaltung der Artenvielfalt geschaffen.

* Die angeführten Zahlen basieren auf dem Geschäftsjahr 2021, da die gesetzlich geforderte Berichterstattung erst Ende Juni des Folgejahres erforderlich ist.

In den gemeinsamen Projekten „Natur zum Anfassen“ mit Schulen steht die Vermittlung des Natur- und Umweltbewusstseins im Rahmen der Umweltbildung im Vordergrund. Im nunmehr dreizehnten Projektjahr „Natur zum Anfassen“ stehen den Schülerinnen und Schülern insgesamt 14 Naturhöfe in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg für kostenfreie Exkursionstage zur Verfügung. Ziel des Projektes ist es, Kindern ein Natur- und Umweltbewusstsein im Rahmen der Umweltbildung in Schulen und Kindergärten zu vermitteln. Die Kinder erwartete im Jahr 2022 wieder ein spannender, lehrreicher und erlebnisreicher Tag in der Natur. Der Themenschwerpunkt lautete „Artenreiche Insektenwelt – im Netz der Spinne“. Angepasst an die jeweilige Klassenstufe beinhaltet „Natur zum Anfassen“ Angebote zur Naturbeobachtung, Umwelt und Ressourcennutzung oder das Gestalten mit Naturmaterialien.

In 2022 nahmen über 3.430 Schülerinnen und Schüler aus drei Bundesländern am Projekt „Natur zum Anfassen“ von MITGAS und enviaM teil. In Sachsen zum Beispiel verbrachten 1.664 Kinder von 44 Schulen spannende Projektstage in sieben Umweltbildungseinrichtungen der Region.

Ihre Erlebnisse zum Schwerpunkt „Artenreiche Insektenwelt – im Netz der Spinne“ verarbeiteten die Schülerinnen und Schüler in Bildern und Collagen und reichten diese bei MITGAS und enviaM ein. Von den insgesamt 476 Werken wählte eine Jury die zwölf eindrucksvollsten Bilder aus und gestaltete daraus den „Natur zum Anfassen“-Kalender 2023.

Die Klassen der Monatskinder, deren Werke es in den Kalender geschafft haben, erhielten nun die druckfrischen Kalender sowie als Dankeschön ein Entdecker-Mikroskop für kleine Naturforscher. Auch ein Sonderpreis wurde in diesem Jahr unter allen Einsendungen vergeben.

Gewässerschutz

Durch den Gewässerschutzbeauftragten, die Umweltschutzkoordinatoren und Mitarbeitern des Betriebssicherheitsmanagements wurden gemäß Begehungsplan mit weiterhin pandemiebedingten Einschränkungen 40 Umspannwerke und 8 konventionelle Erzeugerstätten hinsichtlich der Einhaltung von umwelt- und wasserrechtlichen Vorgaben kontrolliert.

Geprüft wurden dabei folgende Kontrollschwerpunkte:

- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Nebenbestimmungen aus Genehmigungsbescheiden
- Gültigkeit wasserrechtlicher Bescheide, Antrag auf Verlängerung und Neubeantragung
- ordnungsgemäßer Betrieb, Wartung, Inspektion und Nachweisführung
- Lagerung, Verwendung wassergefährdender Stoffe
- Kennzeichnung von Anlagen und Gebinden
- Notfallvorsorgeausrüstung
- Einhaltung interner Arbeitsanweisungen zum Umweltschutz

Es gab keine wesentlichen Abweichungen zum genehmigungskonformen Betrieb. Die Einhaltung der Umweltschutzanforderungen konnte zum Zeitpunkt der Betriebsbegehungen bestätigt werden. Kontrollergebnisse, Korrekturmaßnahmen, Hinweise und Bemerkungen zu festgestellten kleineren Mängeln und Verbesserungsvorschläge wurden mit den Mitarbeitern vor Ort besprochen und kurzfristig umgesetzt.

In Umspannwerken wurde das Sanierungsprogramm zur Erhöhung des Gewässerschutzes fortgeführt. Ölauffangwannen wurden neu errichtet, Trafo- und Drosselfundamente saniert, Systeme zur Erkennung von Leckage installiert und das Programm zur Dichtheitsprüfung der Rohrleitungen weitergeführt.

Das innerbetriebliche Regelwerk wurde entsprechend der gesetzlichen Vorschriften überprüft, redaktionell angepasst und aktualisiert.

In den Sicherheits- und Umweltschutzausschüssen sowie im Rahmen des Workshops für Umweltschutzkoordinatoren im Jahr 2022 informierte der Gewässerschutzbeauftragte über die Inhalte, Änderungen und umzusetzende Maßnahmen. Ein Schwerpunkt war u. a. die Aufarbeitung und Ableitung von Maßnahmen aus umweltrelevanten Ereignissen. Die für die Nachweisführung notwendigen Dokumente und Unterlagen wurden aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt.

Umweltereignisse

In technischen Anlagen und Betriebsstandorten der enviaM-Gruppe ereigneten sich im Berichtszeitraum fünf umweltrelevante Ereignisse mit geringem Schweregrad und Potential. Davon wurden zwei Ereignisse durch Dritte bzw. Dienstleistungsunternehmen und drei durch technischen Defekt verursacht. Kanalisation, Grund- oder Trinkwasserschutzzonen waren nicht betroffen.

Ausgetretene wassergefährdende Stoffe wurden bei zwei Ereignissen vollständig durch die technischen Schutzeinrichtungen aufgefangen und bei zwei weiteren mit kleinräumigen, oberflächigen Bodenverunreinigungen konnten diese sofort gebunden, aufgenommen und ordnungsgemäß entsorgt werden. Die Sanierungs- und Reinigungsarbeiten wurden unverzüglich von zugelassenen Entsorgungsfirmen durchgeführt.

Eine defekte Klimaanlage hatte Emissionen von Klimagasen zur Folge. Die Anlage und das darin enthaltene Kältemittel wurde durch eine neue, nach Stand der Technik mit deutlich geringerem Treibhauspotenzial des eingesetzten Kältemittels, ersetzt.

Berichte der Gesellschaften der enviaM-Gruppe zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM)

MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH (MITGAS)

Im Jahr 2022 erfolgte im Rahmen zweier Pilotprojekte in Halle und Markkleeberg die Fertigstellung der „neuen Bürowelten“. Dies trägt dem angepassten Konzept für immer mehr mobiles Arbeiten Rechnung. Die neuen Bürowelten sind auf die individuellen Bedürfnisse der Struktureinheiten angepasst und zeichnen sich durch eine hochwertige Ausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen, zwei Bildschirmen und ausreichend Platz aus. Die Arbeitsbedingungen wurden dahingehend an den Stand der Technik angepasst, dass die Räumlichkeiten mit einer Klimatisierung ausgestattet sind. In Verbindung mit den vorhandenen technischen Möglichkeiten für Online-Beratungen und den mobilen Arbeitsplätzen können Belastungen durch Fahrten an andere Standorte auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses/Sicherheits- und Umweltschutzausschusses der enviaM/MITGAS wurden vier Mal durchgeführt. Themen in den Ausschusssitzungen waren u. a.:

- Auswertung des aktuellen Unfallgeschehens
- Berichte zum Projektstand Caring Culture
- Information zu den Gesundheitstagen und Angeboten des Gesundheitsmanagement
- Aktuelles aus der Arbeitsmedizin
- Aktuelle Arbeitsschutz-Themen aus dem E.ON-Konzern
- Arbeitssicherheitsthemen im Zusammenhang mit mobilen Arbeiten
- Angebote zur Gripeschutzimpfung
- Umgang mit Lieferschwierigkeiten bei Persönlicher Schutzausrüstung (PSA)
- Angebot zur Erste Hilfe Ausbildung für alle Mitarbeiter
- Erfahrungen und Umgang mit den Meldungen zu Beinaheunfälle, unsicheren Zuständen/Handlungen

Besonders herauszustellen ist das Engagement von enviaM und MITGAS in der Förderung des Bewusstseins im Umweltschutz wie zahlreiche Projekte belegen.

enviaM und MITGAS unterstützten 2022 115 Energiesparprojekte in Kommunen in 18 Landkreisen in ihrem Versorgungsgebiet. Der „Fonds Energieeffizienz Kommunen“ (FEK) der Energiedienstleister beinhaltet rund 312.000 Euro. Damit kann eine Energieeinsparung von etwa 588.000 Kilowattstunden Strom und Gas sowie von 225 Tonnen CO₂ erreicht werden.

Mit Unterstützung durch MITGAS realisieren die Stiftung Wald für Sachsen und ein privater Flächeneigentümer ein Aufforstungsprojekt, welches künftig den ortsnahen Wald bei Sitzenroda erweitern wird. Auf einer ehemals landwirtschaftlich genutzten Fläche entstehen im Herbst 2022 auf diesem Wege rund 0,5 Hektar naturnaher Mischwald. Seit 2005 entstanden aus der Zusammenarbeit von MITGAS und der Stiftung Wald für Sachsen rund 22 Hektar neue Waldflächen in fünfzehn Einzelprojekten, überwiegend im Großraum Leipzig.

MITGAS und enviaM luden zur 23. Fachtagung „Energie Umwelt Zukunft“ am 16. Juni 2022 ins Congress Center Leipzig (CCL) ein. Inhalt der Fachtagung waren aktuelle Zukunftsthemen der Energiewirtschaft.

Das Fachforum Gas beschäftigt sich in diesem Jahr insbesondere mit dem Einsatz von regenerativen Gasen wie Biomethan und Wasserstoff als Energieträger der Zukunft. Das Fachforum Strom behandelt beispielsweise Themen wie flexible und intelligente Netze, Innovationen in der Wärmepumpentechnik und Prozesse rund um Ladeinfrastruktur sowie Energiemanagement im Haus.



Mitteldeutsche Netzgesellschaft Strom mbH (MITNETZ STROM)

Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH (MITNETZ GAS)

Im Jahr 2022 wurden erfolgreich bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS durch die DQS GmbH das Rezertifizierungsaudit zum Integrierten Managementsystem (IMS) durchgeführt. Das Audit umfasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus den Bereichen Umweltschutz nach ISO 14001, Energiemanagement nach ISO 50001 und Arbeits- und Gesundheitsschutz nach ISO 45001.

Die Zertifizierung der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS für das Informationssicherheits-Managementsystem nach „IT-Sicherheitskatalog gem. § 11 Absatz 1a EnWG (08/2015)“ der Bundesnetzagentur konnte 2022 durch eine erfolgreiche Überwachungsauditierung bestätigt werden. Ebenso wurde die Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 und BSI TR-03109-6 für den Betrieb des Smart Meter Gateway Administrators im Überwachungsaudit bestätigt.

Weiterhin wurde die chancen- und risikobasierte Asset-Bewirtschaftung nach ISO 55001 rezertifiziert sowie nachhaltiges Qualitätsmanagement nach ISO 9001 in einem Überwachungsaudit bestätigt.

MITNETZ STROM, Verteilnetz Plauen, EVIP und die Freiburger Stromversorgung haben sich erneut einer Überprüfung zum **Technisches Sicherheitsmanagement – Strom (TSM)** durch das VDE Prüf- und Zertifizierungsinstitut unterzogen. Gleiches gilt für MITNETZ GAS, MITNETZ GAS HD und die EVIP, die sich ebenfalls zum wiederholten Mal der Überprüfung zum **Technischen Sicherheitsmanagement – GAS (TSM)** durch die DVGW-Service & Consult GmbH unterzogen haben.

Die TSM-Überprüfung wurde zur organisatorischen und technischen Sicherheit anhand der Leitfäden für die S1000 bzw. G 1000 erfolgreich bestanden.

Das „Technische Sicherheitsmanagement“ (TSM) hat für die staatliche Energieaufsicht einen hohen Stellenwert und genießt eine große Akzeptanz. Bei den Energieaufsichten der Länder ist das TSM als ein wesentlicher Baustein der Selbstregulierung und Selbstüberwachung der Energiewirtschaft anerkannt. Die Erfahrungen der TSM-Prüfungen zeigen, dass das TSM ein geeignetes und kostengünstiges Managementinstrument ist, um die technische Sicherheit in den Versorgungsunternehmen zu dokumentieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MITNETZ STROM und MITNETZ GAS trainieren regelmäßig den Umgang mit Krisensituationen. Ein Schwerpunkt war, einen Stromausfall zu simulieren und die Funktion der notstromversorgten Geräte zu bestätigen und zu prüfen, inwieweit der Krisenstab z. B. bei einem Blackout arbeitsfähig wäre – angefangen von funktionierender Beleuchtung bis hin zu PC-Anschlüssen, Etagenzugängen und funktionierender Teeküchen. Zusätzlich wurde die Funktionsfähigkeit und die Belastung der stationären Netzersatzanlage in Kabelsketal unter realen Bedingungen getestet.

Aufgrund der aktuellen politischen Lage wurde entschieden, den Umgang mit dem Portal Krisenvorsorge Gas zu üben, um auf eine eventuell eintretende Gas-mangellage bestmöglich vorbereitet zu sein. Das Portal ermöglicht den Ferngas-netzbetreibern (FNB), nachgelagerten Verteilnetzbetreibern und Marktpartnern, in kritischen Situationen sicher und schnell zu kommunizieren und eine koordinierte Umsetzung von Maßnahmen zur Krisenbewältigung gemäß BDEW-Leitfaden zu gewährleisten.

Im Jahr 2022 fanden sechs Feuerwehrs Schulungen überwiegend für mehrere Wehren gleichzeitig statt, bei denen die Kameraden über Gefahren bei Einsätzen im Bereich von elektrischen Anlagen sensibilisiert wurden. Eine gleichgelagerte Schulung haben wir mit den Kameraden des THW der Ortsverbände Merseburg, Sangerhausen und Naumburg durchgeführt.

„Unfälle vermeiden und Gesundheit schützen!“ lautete die Botschaft auf dem durchgeführten Sicherheitssymposium des Bereiches Realisierung/Betrieb Strom. Wie das geht und was wir alle dazu beitragen können, diskutierten die Kollegen gemeinsam mit Gästen wie unserer Berufsgenossenschaft. Praxisein-blicke gab es zur sicheren Anwendung von Sicherheitsschneideeinrichtungen, der Verwendung von Drohnen und die Funktion der Warnpylone.

Eine nachhaltige Sicherheitskultur und eine damit verbundene Sensibilität all unserer Mitarbeiter und Partnerfirmen ist für die Arbeitssicherheit enorm wichtig. Um Eindrücke zum Entwicklungsstand unserer Sicherheitskultur innerhalb der enviaM-Gruppe zu gewinnen, wurde durch die Firma DuPont Sustainable Solutions (DSS) eine Analyse und Bewertung durchgeführt. Dieser s. g. Quick Check“ umfasste Vor-Ort-Begehungen von Arbeits- und Baustellen in operativen Bereichen von Gesellschaften der enviaM-Gruppe (insgesamt 16 Arbeitsstellen). Schwerpunkt lag dabei auf der Beobachtung von Arbeits- und Verhaltensweisen und der Umsetzung der vorhandenen Arbeitssicherheitsvorschriften. In Gesprächen mit den eigenen Mitarbeitern und Führungskräften sowie mit Mitarbeitern von Partnerfirmen wurden durch die Auditoren auch Fragen zu den etablierten Prozessen und Arbeitsweisen gestellt.

Die intensive Auseinandersetzung mit Arbeitsschutzthemen wird, wie in den vergangenen Jahren, in allen Bereichen sowie im Umgang mit Partnern fortgesetzt. Dazu tragen gründliche Untersuchungen von Ereignissen und Unfällen mittels RCA-Analyse bei.

Um sichere und unsichere Handlungen, Zustände sowie Arbeitsweisen zu erkennen, wurden im Jahr 2022 bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS mehr als 5.000 Kontrollen und Sicherheitskontakte durchgeführt. Dies gilt es auch im Folgejahr fortzusetzen, um präventiv unsicheren Zuständen sowie Unfällen weiter entgegenzuwirken.

Um die Kontinuität in der Betreuung des Arbeitsschutzes innerhalb der MITNETZ STROM auch zukünftig abzusichern, haben zwei Mitarbeiter ihre Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit begonnen.

Im Berichtsjahr 2022 hat MITNETZ STROM die Jahreseinweisung mit Partnerfirmen coronabedingt online durchgeführt. Insgesamt hatten sich 300 Teilnehmer von über 200 Firmen für Montage, Tiefbau, Projektierung sowie Instandhaltung und Trassenfreihaltung im Hoch-, Mittel- und Niederspannungsnetz angemeldet. Kernziel der Veranstaltungsreihe ist es, über sichere Arbeitsverfahren und Technologien, wie sie unter anderem in der DIN VDE 0105 gefordert werden, zu schulen und die gegenseitigen Verantwortungen zu schärfen.

Zusätzlich haben wir für die Partnerfirmen, die Arbeiten unter Spannung (AuS) an den Netzen der MNS ausführen, eine Sondereinweisung durchgeführt. Anlass waren Lernpunkte aus einer Untersuchung eines Unfalls bei einem Schwesterunternehmen des E.ON-Konzerns. Ziel der Einweisung war es, sicheres Arbeiten unter Spannung in typischen Situationen mit praktischen Beispielen zu demonstrieren.

Um den im Jahr 2021 entwickelten Warnpylon zur Sicherung des Bodenbereiches unter höher gelegenen Arbeitsplätzen zu sichern, wurde sie gemeinsam mit Partnerfirmen im täglichen Einsatz getestet. Der Warnpylon kann optisch und akustisch einen Warnbereich bis 30 Meter Radius kennzeichnen.



Eine bessere Risikowahrnehmung hätte in der Vergangenheit einige Unfälle vermeiden können. Um diese Risikowahrnehmung gemeinsam zu schärfen, wurden im Jahr 2022 von operativ tätigen Mitarbeitenden E-Feld-Detektoren getestet. Diese sollen unsere Monteure optisch und akustisch warnen, sobald sie sich in die Nähe einer gefährlichen Spannung begeben. Bei den getesteten Detektoren handelt es sich um kleine Geräte, die am Helm oder Handgelenk getragen werden. Da die Fachkräfte im Verteilnetz sehr abwechslungsreiche Tätigkeiten haben, müssen die Einstellungen des Detektors regelmäßig und aufwendig angepasst werden. Bleibt die Sensitivität unverändert, kommt es zu ablenkenden Fehlalarmen oder der Sensor warnt in einer gefährlichen Situation nicht. Daher wird MITNETZ die getesteten Sensoren nicht flächendeckend einsetzen.

Hinsichtlich des Beitrages zum Umweltschutz existieren bei MITNETZ STROM viele Maßnahmen, die auch im Jahr 2022 fortgeführt bzw. ausgeweitet wurden. Dazu zählen z. B. die aktive Förderung von Vogelschutzmaßnahmen, der weitere EEG-Netzausbau, die Ablösung von Druckluftschaltanlagen in Umspannwerken sowie der grundsätzliche Einsatz von energieeffizienteren Betriebsmitteln.

Im Jahr 2022 wurden beispielsweise zwei ehemalige Turm-Trafostationen in Groitzsch bei Leipzig und Frohburg an Naturschutzorganisationen übergeben. Beide werden mit je 1.000 Euro von enviaM für die Erbringung von Maßnahmen für den Artenschutz (z. B. Nisthilfen für Fledermäuse, Mauersegler, Schwalben oder Schleiereulen) gefördert. Turmstationen sind dabei die begehrtesten Objekte, denn die Erhaltung der „Türme“ sind für die Kommunen oder Naturschützer durchaus nützlich. So eignen sich diese je nach Standort für Artenschutzmaßnahmen bedrohter Tierarten. Je nach Lage der Stationen und nach Begutachtung durch einen Ornithologen wird festgestellt, welche Vogelarten in den entsprechenden Regionen Unterschlupf suchen. Sehr begehrt sind dabei Nisthilfen für Mauersegler.

Als Kompensationsmaßnahme für eine Auswechslung von Gasrohren in Rositz wurde ein Streuobstwiese angelegt.

Wie in den Vorjahren wurden für die Mitarbeiter der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS Trainings in den ADAC-Fahrsicherheitszentren Leipzig-Halle und Sachsenring organisiert. Ziel hierbei ist es, das Sicherheitsbewusstsein beim Autofahren zu erhöhen, richtiges Reagieren in Gefahrensituationen zu trainieren und damit präventiv Unfälle zu vermeiden.

Im IMS-Programm der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS sind weitere Maßnahmen, z. B. ein ökologisches Trassenmanagement, die Verringerung von Umweltauswirkungen bei Baumaßnahmen, Maßnahmen zur Verbesserung von Gewässerschutz in Umspannwerken, Entsiegelungsmaßnahmen, Verminderung von Methanemissionen im Gasnetz durch Druckabsenkung und Einsatz einer mobilen Fackel umgesetzt.

Berufliche Erstausbildung und Technische Weiterbildung

Mit Ausbildungsbeginn im August kamen 129 neue Auszubildende des bze-Ausbildungsverbundes zum Berufseinsteigerseminar in Osterburg zusammen. In einem zweistündigen Seminar wurden wesentliche Themen des Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutzes vermittelt. Mit Vorträgen, Bildern, Videos und praktischen Übungen konnten die „Neuen“ so zu einem schon sehr frühen Zeitpunkt ihrer Berufsausbildung für Gefahren und Risiken im Berufsalltag sensibilisiert werden.

An den Ausbildungsstandorten angekommen, wurden die Auszubildenden durch die Trainer Aus- und Weiterbildung umfassend zu den spezifischen Gefahren und Risiken an ihren Ausbildungsplätzen unterwiesen. Des Weiteren erhielten die Azubis der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe ihre persönliche Schutzausrüstung. Teilweise haben Lieferengpässe bei den Herstellern trotz frühzeitiger Bestellung dazu geführt, dass nicht alle Azubis sofort komplett mit Arbeitsschutzkleidung ausgestattet werden konnten. Um dem zukünftig entgegenzuwirken, wird die Arbeitsschutzkleidung früher bestellt und eine Reserve angelegt. Der Ausrüstungskatalog für Arbeits- und Schutzkleidung für Azubis wird regelmäßig gemeinsam mit Verantwortlichen der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS und dem Betriebssicherheitsmanagement geprüft und bei Bedarf aktualisiert und ergänzt.

Anfang 2022 begannen 112 Auszubildende des Ausbildungsjahrganges 2021, davon 76 Azubis der enviaM-Gruppe und 36 Auszubildende des Ausbildungsverbundes, den mittlerweile vierzehnten Durchgang der Bildungsmaßnahme KUWASI. Mit den Inhalten wird dazu beigetragen, sicherheitsbewusstes Verhalten in Ausbildung und Beruf, Straßenverkehr und im Freizeitbereich nachhaltig zu erhöhen. Gleichzeitig beendeten 90 Auszubildende des Ausbildungsjahrgangs 2019 die Maßnahme. Damit haben insgesamt schon etwa 1.800 junge Leute das Programm seit Einführung der Bildungsmaßnahme durchlaufen.

Übersicht Programmbausteine KUWASI für Ausbildungsjahrgang 2021

1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
Kick-off-Veranstaltung	Kommunikation Sicherheitsimpulse	Sicherheitszirkel II (für technisch-gewerbliche Azubis)
Erarbeitung Sicherheitsimpulse	Feedbackfahrt	Verkehrssicherheitstraining
Workshop Verkehrssicherheit	Sicherheitszirkel (für kaufmännische Azubis)	Abschlussfeedback und FAHR-Test (optional)
Sicherheitszirkel I (für technisch-gewerbliche Azubis)	Arbeitssicherheitsbefragung	

Im zurückliegenden Berichtszeitraum konnten Veranstaltungen wieder in Präsenz stattfinden und viele verschobene Workshops und Praxistrainings nachgeholt werden.

Insbesondere haben für alle Ausbildungsjahrgänge die noch offenen Fahrsicherheitstrainings stattfinden können.

Statistik KUWASI 2022

Baustein	2022	2021
Kick-off-Veranstaltung	15	12
Verkehrssicherheitsworkshop	18	13
Sicherheitszirkel	22	8
Feedbackfahrten	40	0
Verkehrssicherheitstraining	10 (76 Teilnehmer)	3 (19 Teilnehmer)

Durch den Corona bedingt insgesamt späteren Start der Maßnahme für den Ausbildungsjahrgang 2021 und der Priorisierung der Ausbildungsinhalte, um für die Auszubildenden bestmögliche Voraussetzungen für die Abschlussprüfungen Teil 1 und Teil 2 zu schaffen, wurde die Abgabefrist für die Sicherheitsimpulse bis Ende 1. Quartal 2023 verlängert.

Bei den vom Ausbildungsjahrgang 2020 angefertigten und im 1. Quartal 2022 durch die Jury bewerteten Arbeiten in Form von Filmbeiträgen und Präsentationen haben von den insgesamt sieben eingereichten Arbeiten eine Arbeit Gold, drei Silber und zwei Bronze-Status erreicht.

Ein wesentlicher Baustein unserer jährlichen Aktivitäten ist die Durchführung der Befragung unserer Azubis zu verschiedenen Sicherheitsaspekten in der berufspraktischen Ausbildung und den Betriebseinsätzen. Mit insgesamt 26 Prozent ist die Beteiligung nicht zufriedenstellend und der niedrigste Wert seit Durchführung der Befragung. Hier bedarf es einer grundsätzlichen Diskussion zum Instrument Arbeitssicherheitsbefragung.

Durch die geringe Beteiligung der gewerblich/technischen Azubis ist die Repräsentativität der Ergebnisse nur bedingt gegeben. Es erfolgt daher nur eine Gesamtauswertung pro Standort.

Die Ergebnisse in Ausbildung und internen Betriebseinsätzen sind fast ausnahmslos im guten und sehr guten Bereich. Allerdings gab es Verluste in den Themen der Kommunikation. Erfreulich ist, dass mehr Auszubildende ihre Mit-Azubis direkt ansprechen, wenn diese Arbeitssicherheitsvorschriften missachten.

Die gemeinsam vereinbarten Handlungsfelder und Maßnahmen sind wieder Bestandteil des bereits bestehenden Aktivitätenplans zur Arbeitssicherheit in der Ausbildung.

Übersicht Handlungsfelder und Maßnahmen Arbeitssicherheitsbefragung 2022

Handlungsfeld	Maßnahmenansätze
Instrument Arbeitssicherheitsbefragung (mittelfristig)	■ Neubewertung von Stellenwert und Einsatz ■ Überprüfung alternativer Möglichkeiten zur Umsetzung und Erhöhung der Beteiligung
Unterweisungen, Medieneinsatz (langfristig)	■ Errichtung Mediocenter unter Nutzung BG Unterlagen (Online-Campus) ■ Recherche nach aktuellem Material für die technisch-gewerbliche Ausbildung ■ Erstellung von Quizaufgaben und Fragebögen zur Wissenstestung
Ausstattung PSA (kontinuierlich)	■ Anpassung Ausrüstungskatalog – aktuell keine Themen aus ASI-Befragung
Betriebseinsätze (kontinuierlich)	■ Intensivierung der arbeitsschutztechnischen Überprüfung der Partnerunternehmen ■ stärkerer Dialog mit den Partnerunternehmen und den Azubis während der Einsätze ■ Analyse der Ergebnisse für LZ Chemnitz
Ausbildung gesamt (kontinuierlich)	■ Optimierung des Umgangs mit Beinahe-Unfällen ■ Umsetzung der Erkenntnisse aus Projekt Caring Culture ■ Sicherheitszirkel für alle Ausbilder bis Ende Lehrjahr 2022

Der Sicherheitskreis Aus- und Weiterbildung traf sich zwei Mal virtuell im Berichtszeitraum, um aktuelle Themen der Arbeitssicherheit in der Aus- und Weiterbildung zu beraten. Dabei wurden Handlungsfelder aus den Ergebnissen der Arbeitssicherheitsbefragung und der Stand der Umsetzung der weiteren Maßnahmen aus dem Aktivitätenplan geprüft und weitere Schritte zur Umsetzung abgeleitet.

Die geplante Organisationsstruktur mit Azubis aus unterschiedlichen Ausbildungsjahren und allen drei Ausbildungsstandorten wurde umgesetzt. In einer Auftaktveranstaltung am 7. November wurde mit den Azubis ihre zukünftigen Aufgaben besprochen. 12 Auszubildende aus drei Ausbildungsjahren von drei Ausbildungsstandorten erhielten im Anschluss ihre Berufungsurkunden zum Azubi-Sicherheitsbeauftragten.

Unser Sicherheitskoordinator nimmt regelmäßig an den Beratungen des E.ON-Workstream HSE Aus- und Weiterbildung teil. Hier erfolgt ein reger Austausch der Regionalgesellschaften zu Themen der Arbeitssicherheit.

Die Vor-Ort-Begehungen an den Aus- und Weiterbildungsstandorten Halle, Falkenberg und Chemnitz haben planmäßig stattgefunden. Maßnahmen zur weiteren Verbesserung wurden gemeinsam mit den verantwortlichen Leitern festgelegt.



Ende November fand das Rezertifizierungsaudit zum Erhalt des Gütezeichens AuS für AuS-Ausbildungsstätten für das Ausbildungssegment Arbeiten unter Spannung in der Technischen Weiterbildung statt. Die Konformität mit den Prüfbestimmungen der aktuell eingesetzten Dokumente wie die Präsentation für die theoretische Ausbildung, die Gefährdungsanalysen sowie diverse Regelungen wie Arbeitsanweisungen und die Umsetzung des Gesamtkonzeptes in der AuS-Ausbildung konnte durch die Auditoren festgestellt werden. Auch bei der anschließenden Besichtigung der Ausbildungskabinette vor Ort in Halle Trotha hatten die Auditoren nichts zu beanstanden und konnten sich erneut vom hohen Ausstattungsgrad, Ordnung, Sauberkeit und insbesondere der Einhaltung sicherheitsrelevanter Aspekte überzeugen. Die Auditoren haben dem Güteausschuss die erneute Erteilung des Gütezeichens für bze empfohlen. Im Januar 2023 erhielt bze das für drei Jahre gültige Zertifikat.

Anfang Dezember fand das 2. Überwachungsaudit zum Qualitätsmanagementsystems der bze nach ISO 9001:2015 statt. Die Auditorin konnte sich sowohl anhand der Dokumentation als auch vor Ort von den hohen Sicherheitsstandards in der Aus- und Weiterbildung überzeugen.



envia THERM GmbH

Die envia THERM GmbH ist innerhalb der enviaM-Gruppe zuständig für die Erzeugung und Verteilung von Strom, Wärme und dem Angebot energienaher Dienstleistungen. Wir beschäftigen 170 Mitarbeiter und betreiben an über 70 Standorten konventionelle Kraftwerke, Bioenergieanlagen, Wasserkraftwerke, Windenergie- und Photovoltaik-Anlagen.

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig und umfassend durch Unterweisungen und Übungen zur Arbeitssicherheit dem Brand-, Umwelt- und Gesundheitsschutz geschult. Zusätzlich finden Fortbildungen nach einem Weiterbildungsplan bei externen Partnern (z. B.: bze, TÜV, BG ETEM) statt.

Organisation und Struktur: Es gab keine grundsätzlichen Änderungen in der Organisation hinsichtlich HSE.

Managementsysteme: Die envia THERM hat die Re-Zertifizierung für das Integrierte Managementsystem (IMS für ISO 14001, ISO 45001 und ISO 9001) und das Energiemanagementsystem (EnMS für ISO 50001) durch den TÜV Süd Anfang Oktober 2022 erfolgreich absolviert.

Die Datenerfassung und strukturierte Bewertung im Rahmen der energetischen Bewertung wurde als besonders positiv hervorgehoben. Nebenabweichungen von den Normvorgaben wurden bzgl. Dokumentationsanforderungen für Gefahrstoffe festgestellt. Im Weiteren wurden zudem Verbesserungspunkte benannt. Die Auditgespräche konnten ohne Einschränkungen und vor Ort durchgeführt werden.

Regelwerk HSE: Das Regelwerk wurde im Hinblick auf die vielseitigen Änderungen seitens des E.ON-Konzerns (v. a. in Bezug auf die Berichterstattung) sowie des Gesetzgebers (u. a. in Bezug auf abfallrechtliche Änderungen beim Entsorgungsablauf für diskontinuierlich anfallende Abfälle, Entsorgung von Solarmodulen oder Dokumentationspflichten nach GewAbfV) angepasst.



Arbeit von Ausschüssen: Für die interne Kommunikation der Arbeits- und Umweltschutzthemen innerhalb der envia THERM sind ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) und ein Umweltschutzausschuss (USA) eingerichtet. Die ASA-Beratungen fanden zweimal statt. Themenschwerpunkt war die Umsetzung von Maßnahmen zu Verbesserungen der HSE-Kultur auf Basis von Caring Culture und HSE-Strategie der enviaM-Gruppe.

Die USA-Beratung fand im November statt. Schwerpunktthemen waren Nachhaltigkeit, Ökologie und Biodiversität.

Interne Audits zum IMS und EnMS: Die Prüfung der Einhaltung rechtlicher und sonstiger Anforderungen fand durch Begehungen der Beauftragten, der zuständigen Behörden sowie im Rahmen der internen Audits statt. Die Dokumentation hierzu erfolgt über Begehungsprotokolle, Auditberichte und Jahresberichte der Beauftragten. Die Jahresberichte 2021 der Immissionsschutz-, Abfall- und Gefahrgutbeauftragten lagen zum Management Review der Geschäftsführung vor. Über Abweichungen wurde im Rahmen der Begehungsprotokolle informiert. Die weitere Abarbeitung wird durch den jeweiligen Beauftragten überwacht.

Die internen Audits wurden im Zeitraum Juli bis Oktober 2022 durchgeführt. Sie waren als Systemaudits ausgeprägt. Die Gespräche fanden durch die internen Auditoren der envia THERM mit allen Organisationseinheiten statt.

Die Dokumentation der internen Audits erfolgte in Form von Auditberichten. Diese sind durch die jeweilige Führungskraft bzw. der auditierten Organisationseinheit über das Freigabe-Tool bestätigt worden. Die Führungskräfte bzw. auditierten Organisationseinheiten sind mit den Auditberichten einverstanden. Haupt- oder Nebenabweichungen von den Normvorgaben wurden nicht festgestellt.

Arbeitssicherheit: Geprägt durch intensive Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung H der enviaM – Das aktuelle Unfallgeschehen in der enviaM-Gruppe und der E.ON wurde regelmäßig ausgewertet und weiterführende Unterweisungen zu neuen bzw. geänderten Vorschriften durchgeführt.

Die tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen und Gefährdungsbeurteilungen nach BetrSichV wurden soweit erforderlich angepasst. Der Fokus bei allen Aktivitäten lag in der Gesundheitsprävention und der Vermeidung von Arbeits-, Wege- und Verkehrsunfällen. Trotz aller Bemühungen konnte das Unfallgeschehen nicht verbessert werden. Es ereigneten sich zwei Arbeitsunfälle mit AZ-Ausfall. Insbesondere die SARS-COV-2-Pandemie und die damit einhergehenden Beschränkungen verlangten allen Beschäftigten im 1. Halbjahr 2022 viel ab. Es wurde an 18 Standorten Arbeitssicherheitsbegehungen nach ArbSichG durchgeführt, dabei konnten keine nennenswerten Beanstandungen oder Mängel festgestellt werden.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit: Es erfolgten im Rahmen des Begehungsplanes Anlagenbegehungen hinsichtlich der Einhaltung der umweltrechtlichen Vorgaben, insbesondere zum Immissions- und Gewässerschutz sowie der Abfallentsorgung.

Es fanden mehrere Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes durch Steigerung der Energieeffizienz und Senkung von Emissionen in den Anlagen der regenerativen und der konventionellen Energieerzeugung statt.

Im Fernwärmebereich erfolgte die teilweise Sanierung von Fernwärmeleitungen und der Einbau von Hocheffizienzheizungspumpen Hausanschlussstationen.



Die Modernisierung an der Gasturbinenanlage in Bitterfeld wurde abgeschlossen. Damit erhöht sich der Wirkungsgrad bei gleichzeitiger Verringerung der Emissionen an Stickoxid und Kohlenmonoxid.

Ein Wasserkraftwerk wurde modernisiert, um die Stromerzeugung aus der erneuerbaren Quelle Wasserkraft zu erhöhen. Weitere Beiträge zum Gewässerschutz wurden in den Wasserkraftwerken zur Aufrechterhaltung der ökologischen Durchgängigkeit geleistet.

Mit der Umstellung auf die innovative LED-Technik in der Straßenbeleuchtung konnten an zwei Standorten weitere Stromsparmaßnahmen umgesetzt werden. An einer BHKW-Anlage erfolgte der Einbau von Sensoren zur kontinuierlichen Überwachung der Stickoxidemissionen (NOx-Überwachung).

Im Bereich Landschafts- und Naturschutz, Flächenrecycling erfolgte der Rückbau einer stillgelegten Filteraschanlage und die anschließende Flächenwiederherstellung.

Das Anlagenportfolio zur Nutzung regenerativer Energieerzeugung wurde mit neuen Photovoltaikanlagen um 4,5 MW erhöht.

Ausblick 2023: Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt weiterhin der besondere Fokus auf Gesund leben und arbeiten, den Gefahren durch den Straßenverkehr und die Vermeidung von arbeitsbedingten Unfällen. Wir werden aktiv in der Caring-Cultur-Kampagne der enviaM-Gruppe mitarbeiten, um das Thema Kulturwandel und Arbeit 4.0 voranzubringen.

Im Bereich Umweltschutz steht weiterhin die Erhöhung des Anteiles an regenerativer Energieerzeugung, speziell bei den Windenergieanlagen und PV-Anlagen im Mittelpunkt. Beim konventionellen Erzeugerportfolio hat die Verbesserung der Wirkungs- und Auslastungsgrade und die damit verbundene Steigerung der Energieeffizienz Priorität.

Wir arbeiten intensiv an Transformationsplänen für unsere Fernwärmestandorte, um die ehrgeizigen Pläne hin zur CO₂-Neutralität voranzubringen.

envia SERVICE GmbH

Die envia SERVICE führte auch im Berichtszeitraum 2022 wieder Aktivitäten zur Förderung der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes durch. Diese orientierten sich an den Leitlinien der enviaM-Gruppe, den strategischen Zielvorgaben des Kulturlandes in der Arbeitssicherheit, an den allgemeinen Arbeits- und Umweltschutzziele und resultierten letztlich auch aus aktuellen Anforderungen im Unternehmen.

Aus organisatorischer Verantwortung wurden durch die regelkoordinierende Stelle (RKS) der envia SERVICE alle ablauforganisatorischen Regelwerksdokumente (BdG, OR), insbesondere der Regelwerkskategorien 7 und 9 kontinuierlich bearbeitet, der obligatorischen Turnusprüfung unterzogen und bei Erfordernis auch aktualisiert. Das trifft auch für die Aktualitätsprüfung der Bestellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die GF der envia SERVICE zu.

Der Arbeitssicherheitsausschuss der Gesellschaft führte 2022 zwei Beratungen durch. Aktuelle Themen auf dem Gebiet des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes wurden gemeinsam mit der Geschäftsführung, dem Betriebsarzt, dem Betriebsrat, der Sicherheitsfachkraft und den Sicherheitsbeauftragten diskutiert. Es wurden konkrete zielführende Maßnahmen vereinbart und umgesetzt.

In Dienstberatungen sind Themen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes, so auch die Auswertung von Unfällen und Beinaheunfällen, ein fester Bestandteil. Alle Beratungen wurden mit einem „Sicherheits-, Umweltschutz-, bzw. Datenschutzimpuls“ eingeleitet.

Die AS-Unterweisungen wurden planmäßig durchgeführt und hatten u. a. Unfallanalysegespräche und Erörterungen der Unfälle in der enviaM-Gruppe zum Inhalt. Das Ziel war, eine höhere Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften zu erreichen.

Im Berichtszeitraum musste in der envia SERVICE kein meldepflichtiger Unfall angezeigt werden.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Brandschutzübung wurde der Fall einer möglichen Gebäuderäumung geprobt. Durch den Einsatz einer Nebelmaschine konnte die Evakuierung für die Mitarbeiter realitätsnah durchgeführt werden. Außerdem wurde eine Feuerlöschübung durch die Firma Minimax durchgeführt. Die Schulung, an der 244 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen, bestand aus einem theoretischen und einem ausgiebigen praktischen Teil, mit dem Ziel der Erhöhung der Handlungssicherheit.

Im Auftrag der Geschäftsführung und unter Teilnahme der Betriebsärztin sowie der für die envia SERVICE zuständigen Sicherheitsfachkraft wurden im Berichtszeitraum zwei Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt. Bei diesen wurde u. a. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die richtige Nutzung der ergonomischen Büromittel erläutert und vorgeführt.

envia SERVICE wirkte auch im Jahr 2022 im enviaM-Projekt „caring culture“ mit. Auf Basis der Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen wurden Ideen und neue Ansätze zur Verbesserung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes entwickelt und Maßnahmen abgeleitet. Ziel ist es, das Bewusstsein für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften weiter zu erhöhen und Unfälle zu vermeiden.



In der Projektarbeit zum Programm „KUWASI“ beschäftigten sich die Auszubildenden des damaligen 2. Lehrjahres aus Cottbus mit dem Thema „Umweltschutz auf Arbeit und zu Hause“. Die eingereichte Arbeit wurde von einer fachkundigen Jury bewertet und konnte mit dem Silber-Status ausgezeichnet werden. Ein Teil der Arbeit wird als Umweltschutzimpulse in der enviaM-Gruppe genutzt.

Die jährlich stattfindende Gesundheitswoche wurde auch im Jahr 2022 von den Auszubildenden des 2. Lehrjahres organisiert und durchgeführt. Unter dem Motto „Jahr des Tigers – Mit neuer Kraft und Stärke aus der Pandemie!“ – Packen wir es an! – Gesund leben. Gesund bleiben“ erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Online- sowie Präsenzkursen interessante Impulse für eine gesunde Arbeits- und Lebensweise. Zum Fröhsport wurden alle durch selbst gedrehte Videos animiert.

Darüber hinaus wurden weitere Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement durch- und fortgeführt. Diese waren u. a.:

- Blutspenden
- Beratungen des AK Gesundheit
- Newsletter „Ratgeber Gesundheit“ durch den AK Gesundheit
- Impfangebote
- Check 15
- offene Betriebsarztsprechstunde

Im Berichtszeitraum standen die Geschäftsaktivitäten des Außendienstes, nunmehr organisatorisch der Abteilung Zentrale Funktionen zugeordnet, weiter unter der besonderen Herausforderung der Fortführung von Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie – zum Schutz von Kunden und Mitarbeitern.

Der Einsatz der Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter erfolgte sorgfältig geplant und damit weitgehend uneingeschränkt. Die Jahresfahrleistung erreichte im Jahr 2022 wieder den Stand wie beim Regelbetrieb.

Im Berichtszeitraum wurde die Förderung der kraftstoffsparenden Fahrweise der Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter weiter fortgeführt (Prämienverfahren). Im Ergebnis konnten dadurch und durch die modernisierte „Fahrzeugflotte“ wieder deutliche Mengen Kraftstoff eingespart und äquivalente Mengen an CO₂-Emissionen vermieden werden. Diese bewährte Maßnahme wird auch 2023 weitergeführt.

Für das Jahr 2023 sind verschiedenste Aktivitäten zur Gestaltung des Arbeits- und Umweltschutzes, sowie zum Erhalt der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant:

- mind. zwei Arbeitsplatzbegehungen
- regelmäßige Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses
- Gesundheitswoche
- Beratungen des AK Gesundheit
- Impfangebote
- Check 15
- Schulungen im Rahmen „up to date“ zur Stärkung der Resilienz



envia TEL GmbH

Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen – Die Digitalisierung ist einer der zentralen Treiber des Wandels unserer Arbeitswelt. Die stetige Weiterentwicklung von Arbeitsmitteln und Technologien ermöglicht eine immer höhere Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit, birgt aber auch große Risiken: die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und arbeitsbezogene Stressoren nehmen zu. Analysen und eine ständige Evaluierung sind wichtiger denn je und entscheiden über den Erfolg des ganzheitlichen Managementsystems im Unternehmen. Dazu gehörten 2022 bei envia TEL auch die Durchführung von Workshops zur Stressoren-Analyse. Gezielte Maßnahmen sollen dabei helfen, die Mitarbeitenden im Wandel zu begleiten und zu unterstützen.

Turnusmäßige Unterweisungen und **regelmäßige Schulungen** stärken das Bewusstsein unserer Beschäftigten für die Themen des Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutzes. Feste Bestandteile der Unterweisungen sind dabei die Auswertung des aktuellen Unfallgeschehens sowie von Beinaheunfällen und das Vorstellen präventiver Maßnahmen. Zusätzlich werden die Beschäftigten unterjährig durch die Veröffentlichung aktueller Sicherheits- und Umweltschutzipulse im Intranet regelmäßig sensibilisiert.

Zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz fanden im Berichtsjahr 2022 zahlreiche Schulungen und Coachings für die Beschäftigten statt. Im Rahmen der internen Schulungen stand das Thema Ersthelfer-Ausbildung im Mittelpunkt. Zur Gewährleistung der Erstversorgung im Notfall sind bei envia TEL 67 Ersthelfer und 64 Brandschutzhelfer ausgebildet. Das interne Schulungsangebot wird durch externe Schulungen erweitert. So konnten zum Beispiel Seminare zu den Themen „Defensives Fahren (PKW)“, „Arbeiten unter Spannung“, „Elektrotechnisch unterwiesene Person“, „Verkehrssicherheitsschulung“ oder ein „Fahrsicherheitstraining“ mit Überschlagssimulator besucht werden.

Der **Arbeitskreis Gesundheit und Arbeitsschutz** (AKGuAS) der envia TEL hat die Wechselwirkung von Mitarbeitenden und Arbeitsumfeld im Blick, reagiert auf aktuelle Gefährdungen und nimmt die Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses wahr. Er setzt sich zusammen aus neun Mitarbeitenden unterschiedlichster Bereiche.

Den ordnungspolitischen Rahmen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bilden 16 **Regelungen**, 3 **Betriebsvereinbarungen** und 2 **Konzernbetriebsvereinbarungen**.

Die Wirksamkeit unseres integrierten Managementsystems hinsichtlich des Qualitätsmanagements mit den Bestandteilen Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz wurde im Jahr 2022 im Rahmen eines Überwachungsaudits in der **Auditierung** nach DIN ISO 9001:2015 bestätigt. Im Audit haben wir die hohe Wirksamkeit und die stetige Verbesserung der Maßnahmen des komplexen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bewiesen.

Die wichtigste Grundlage einer guten Arbeitsqualität ist ein exzellenter **Arbeitsschutz**. Im Berichtsjahr haben wir die persönliche Schutzausrüstung auf den Lärmschutz ausgeweitet und Lärmschutzmessungen in Umspannwerken durchgeführt. Höchste Priorität hat zudem die Unfallvermeidung, das gilt auch für unsere Partnerfirmen. Sollte es trotz Präventionsmaßnahmen zu einem Unfall kommen, spielt die permanente Auswertung des Unfallgeschehens eine zentrale Rolle. Dies erfolgt anlassbezogen sowie zentral in den turnusmäßigen Unterweisungen unserer Mitarbeitenden.

Für eine Gefahrenreduktion der Beschäftigten im Unternehmen wird gemeinsam mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS der enviaM zu Beginn jeden Jahres ein Jahresarbeitsplan zum Thema Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz ausgearbeitet. In diesem werden zum Beispiel die regelmäßig geplanten **Begehungen** an den Standorten der envia TEL festgehalten. Zur Kontrolle der arbeitsschutzrelevanten Aspekte fanden im Berichtsjahr vier Begehungen an Technikstandorten statt.

envia TEL wird in den kommenden Jahren deutlich stärker als zuvor im Rahmen von Glasfaserausbauprojekten im öffentlichen Raum mit Baumaßnahmen tätig sein. Da diese mit einem hohen Gefährdungspotential einhergeht, hat sich das Unternehmen einem **HSE Quick Check** durch die dss+-Consulting unterzogen. Neben positivem Feedback für die Ausbildung und Kompetenz der envia TEL-Mitarbeiter ergaben sich in diesem Zusammenhang auch Handlungsfelder im Partnerfirmenmanagement, die wir im kommenden Jahr verstärkt bearbeiten werden.

Für eine optimale Verhaltens- und Verhältnisprävention wird envia TEL von vier dezentral im Versorgungsgebiet ansässigen **Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten** unterstützt. Außerdem sind zwei **Laserschutzbeauftragte** von envia TEL berufen, um diese bei der Verantwortung zum Schutz der Mitarbeitenden vor Gefahren von Lasern zu entlasten. Für einen optimalen Schutz wurden 2022 neue Laserschutzbrillen zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der massiven Veränderungen in der Arbeitswelt (**Arbeit 4.0**) konnte eine Entlastung der Mitarbeitenden von körperlich belastenden Tätigkeiten durch neue Gestaltungsmöglichkeiten und größerer Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort erreicht werden. Im Rahmen dessen wurden im Berichtsjahr 2022 die Raumkonzepte aller envia TEL-Standorte überarbeitet und auf die Anforderungen des flexiblen Arbeitens angepasst.

Beschäftigte, die nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit zurück an den Arbeitsplatz kehren, werden durch ein professionell organisiertes **betriebliches Eingliederungsmanagement** unterstützt. Basierend auf § 167 SGB IX haben wir 2022 20 BEM-Gespräche angeboten.

Auch die Förderung und Eingliederung von schwerbehinderten Menschen sowie diesen gleichgestellten Menschen im Sinne des SGB gehören zu den ständigen unternehmerischen Aufgaben. Im Jahr 2019 hat envia TEL den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sowie seinen Stellvertreter berufen und das Amt fortwährend erhalten.

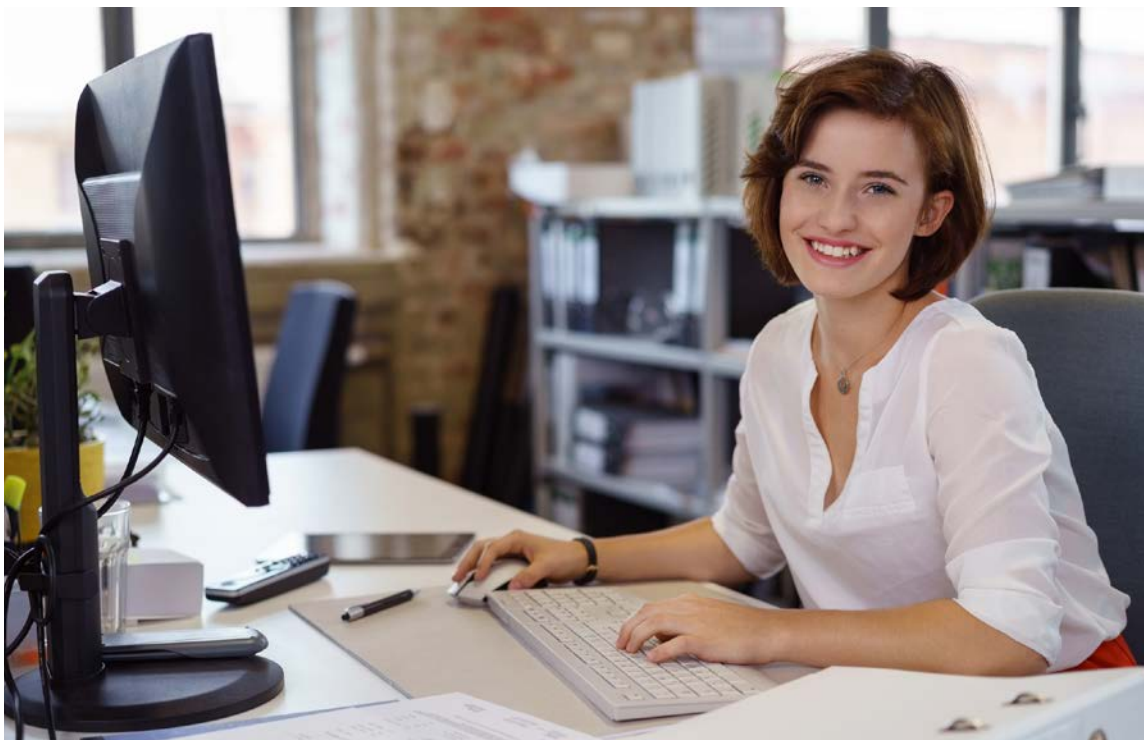
Gemeinsam mit enviaM setzt envia TEL die **betriebliche Gesundheitsförderung** für die Beschäftigten bereits seit Jahren in verschiedensten Maßnahmen um. Seit 2019 bündelt eine eigene Rubrik zum Thema Gesundheitsförderung im Intranet des Unternehmens alle wichtigen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Hinweise und Neuigkeiten für die Mitarbeitenden.

envia TEL hat sich auch 2022 in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS der enviaM wieder eingehend mit dem Thema **Umweltschutz und Nachhaltigkeit** beschäftigt. So wurde die Veröffentlichung von Umweltschutzimpulsen im envia TEL-Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen achtsamen Umgang mit der Umwelt fortgeführt. Darüber hinaus wurde die Poolfahrzeugflotte am Standort Taucha um ein weiteres E-Fahrzeug ergänzt. Dass Umweltschutz bei envia TEL großgeschrieben wird, belegt auch der Bezug von 100 Prozent Ökostrom für den gesamten Datacenter Campus Leipzig.

Außerhalb des Büros, im Bereich der Anlagenerrichtung und des Anlagenbetriebes, unternimmt envia TEL die notwendigen Anstrengungen, um den höchsten Anforderungen an Umweltschutz gerecht zu werden. Beispielhaft kann hier die Nutzung eines Anlagenkatasters gemäß F-Gase-Verordnung angeführt werden, dass der Dokumentation von verwendeten und entsorgten Kältemitteln an Klimaanlage der envia TEL dient.

Der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz wird auch im **Jahr 2023** eine bedeutende Rolle im Unternehmen spielen. Im Hinblick auf den Umweltschutz werden wir unsere Poolfahrzeugflotte kontinuierlich auf E-Fahrzeuge umstellen. So ist am Standort Chemnitz im kommenden Jahr die Anschaffung eines neuen E-Autos geplant. Zusätzlich prüft der envia TEL-Service den Erwerb von E-Fahrzeugen. Das Thema Nachhaltigkeit wird im nächsten Jahr in einem Projekt intensiv bearbeitet, welches sich mit dem Umwelt- und Klimaschutz, sozialen Belangen und nachhaltige Unternehmensführung beschäftigt. Ziel ist es, ein nachhaltiges Zukunftsbild zu definieren und im Unternehmen zu etablieren.





A/V/E GmbH

Vom 22. August bis 26. August 2022 fand die Zertifizierung zur DIN ISO 9001:2015 statt, durchgeführt und begleitet von der ICG International Certification Group. Das Zertifikat wurde für drei Jahre erneuert.

Das Regelwerk zum Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz wurde überarbeitet, u. a. der BdG 7-01 – „Integriertes Managementsystem Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz und Energiemanagement“ vom 26. September 2022.

Um unsere Arbeitskultur weiter zu verbessern, ist eine Mitarbeiterin des Personalwesens im Projekt „Caring Culture“ der enviaM-Gruppe mit tätig.

Mit den Themenschwerpunkten

- Zusammenarbeit mit der Kaufmännischen Krankenkasse > Zielgruppe Führungskräfte und Mitarbeitenden
- Allgemeine Informationen zur Corona-Schutzimpfung
- Vorstellung der neu aufgebauten HSE-Seiten im Connect und die Einbindung in das Melden von Beinaheunfällen
- Vorstellung der neuen Sicherheitsbeauftragten

fand ein Arbeitsschutzausschuss am 29. November 2022 statt.

Das mobile Arbeiten hat sich bewährt und bleibt auf dem Niveau vom vergangenen Jahr. Von den 274 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 202 mobil (einschließlich der Mitarbeitenden von Personaldienstleisterfirmen) arbeitsfähig.

Die jährliche Arbeitsschutzunterweisung wurde per MS-Teams durch die Sicherheitsfachkraft durchgeführt. Die Aufzeichnung und Durchführung für die „Nachzügler“ mit Fragestellungen und der Möglichkeit mit der Führungskraft in Austausch zu kommen, erfolgte im ILIAS (E-Learning).

Vier Mitarbeiterinnen und sechs Auszubildende erhielten die Grundausbildung zum Ersthelfer in den von enviaM organisierten Präsenzveranstaltungen.

Zwei Mitarbeiterinnen wurden im Rahmen von zwei Lehrgängen bei der BG ETEM zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet.

Zusammen mit der Kaufmännischen Krankenkasse wurden Online-Seminare und Online-Workshops zu den Themen Gesunde Führung

- die Mitarbeitenden im Fokus,
- Förderung der Resilienz für Führungskräfte,
- Führung auf Distanz > Führung von virtuellen Teams

für 13 Führungskräfte durchgeführt.

Zusammen mit dem bze und einer externen Trainerin wurden unsere Trainee-rinnen/Trainer zu dem Thema „Wenn der Kunde laut wird.“ gecoacht, um entsprechende Techniken zur Unterstützung der Mitarbeitenden im telefonischen Kundenservice vermittelt zu bekommen und eine entsprechende Supervision durchzuführen.

Im Berichtsjahr ereignete sich ein meldepflichtiger Unfall. Es erfolgten vier Eintragungen ins Verbandsbuch.

Eine Betriebsbesichtigung durch die BG ETEM erfolgte am 6. Juli 2022. Es gab keine Beanstandungen.

In puncto Gesundheit fanden 81 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen statt. Die Gripeschutzimpfung wurde angeboten sowie die Teilnahme an der Darmkrebsfrüherkennung.

Von den elf Gesprächsangeboten vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurden drei angenommen. Es erfolgten drei Wiedereingliederungen. Beantragte spezielle Sehhilfen für Bildschirmarbeit wurden zur Verfügung gestellt.

Im Umweltschutz lag der Focus auf der Mülltrennung. Durch den Vermieter wurden entsprechende Behältnisse zur Verfügung gestellt.

Schwerpunkte für 2023

- Zusammenarbeit mit der Kaufmännischen Krankenkasse zu unterschiedlichen Themen
 - Organisation eines Gesundheitstages
 - Organisation von Online-Workshops
- Gestaltung der neuen Arbeitswelten unter den veränderten Bedingungen des Wechsels zwischen Büroarbeitsplatz und dem mobilen Arbeiten
- Teilnahme der Führungskräfte am Workshop „Caring Culture – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Alltag einer Führungskraft ganz leicht integrieren“ und umsetzen von entsprechende Handlungssträngen

Impressum

Herausgeber

envia Mitteldeutsche Energie AG
Betriebssicherheitsmanagement/IMS
Friedrich-Ebert-Straße 26
04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 120-0
Internet: www.enviaM.de

Gestaltung und Satz

Heimrich & Hannot GmbH
An der Frauenkirche 12
01068 Dresden
Telefon: 0351 81609-0
Internet: www.heimrich-hannot.de

Bildnachweis

A/V/E
Comnovo GmbH
Christian Kortüm
enviaM
envia SERVICE
envia THERM
Jeibmann Photographik
MITNETZ STROM
Michael Setzpfandt

Erstellt am

31. März 2023

