



Nachhaltigkeit und Kontinuität im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Bericht der enviaM-Gruppe zum 31. Dezember 2021

Inhalt

Vorwort	03	Berichte der Gesellschaften der enviaM-Gruppe zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	35
Unternehmen und Umfeld	06		
Managementsysteme	07		
Arbeitsschutz	09	envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM) MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH (MITGAS)	35
Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen	09	Mitteldeutsche Netzgesellschaft Strom mbH (MITNETZ STROM)	
Unfallgeschehen	10	Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH (MITNETZ GAS)	37
Brandschutz	13	envia THERM GmbH	43
Gefahrstoffe	14	envia SERVICE GmbH	47
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	14	envia TEL GmbH	50
Begehung/Audits	14	A/V/E GmbH	54
Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz	15	VWS Verbundwerke Südwestsachsen GmbH (VWS) Südwestsächsische Netz GmbH (SÜWESA NETZ)	56
Weiterbildung	17		
Gesundheitsmanagement	18	Impressum	57
Personeller Wechsel im Gesundheitsmanagement	18		
Entwicklung der Krankheitsquoten	20		
Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung	21		
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	22		
Betriebliches Eingliederungsmanagement	23		
Umweltschutz	27		
Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen	27		
Energieeffizienz und Klimaschutz	28		
Abfallmanagement	30		
Altlasten	31		
Gefahrgut	31		
Naturschutz	32		
Gewässerschutz	33		
Umweltreignisse	34		

Vorwort



„TROTZ – ODER GERADE WEGEN CORONA: ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ UNSERER MITARBEITER STEHT IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS“

Sigrid Nagl, Vorständin Personal, Arbeitsdirektorin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Ziel ist es, dass jeder von Euch abends gesund nach Hause kommt. Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement, Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind nicht nur wichtige Themen für die enviaM-Gruppe, sondern auch für mich persönlich. Dabei strebe ich das nächste Level an und möchte eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens etablieren.

Auch in 2021 hatte die Corona-Pandemie einen großen Einfluss auf die Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wie schon im Vorjahr hat ein Großteil unserer Belegschaft (ca. 2.000) den überwiegenden Teil des Jahres von zuhause gearbeitet, um die Kolleginnen und Kollegen vor gegenseitiger Ansteckung zu schützen und damit ihre Gesundheit zu erhalten. Als Unternehmen der kritischen Infrastruktur ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit für uns und unsere Kundinnen und Kunden gerade in Zeiten der Krise besonders wichtig.

Viele Aktivitäten aus dem Vorjahr haben wir weitergeführt: zum Beispiel zusätzliche Schutzausrüstung, medizinischer Mund-Nasen-Schutz, reduzierte Belegungsquoten, möglichst nur noch Einzelarbeitsplätze, Plexiglas-Wände in den Energieläden sowie der weitest gehende Verzicht auf persönliche Besprechungen und Veranstaltungen. Hinzu kamen Aktivitäten, wie die unternehmensseitigen Angebote für Corona-Schutzimpfungen, zunächst für Erst- und Zweitimpfungen, inzwischen auch für die Boosterimpfung oder regelmäßige Schnelltestangebote. All dies hat dazu geführt, dass wir unserem Versorgungsauftrag jederzeit uneingeschränkt nachkommen konnten.

Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit haben insbesondere in der politischen Diskussion, aber auch in der Gesellschaft eine deutlich höhere Aufmerksamkeit erhalten. Wir haben deshalb in 2021 unser Projekt „Nachhaltigkeit“ gestartet und den Weg des Unternehmens zur CO₂-Neutralität vorgezeichnet, die notwendigen Maßnahmen beschrieben und bereits erste Umsetzungsschritte angestoßen.

Zudem haben wir erfolgreich die alltäglichen Aufgaben des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes fortgeführt und weiterentwickelt.

Wir haben die Berichterstattung für das Unfallgeschehen in diesem Jahr angepasst und betrachten nunmehr zusätzlich zur LTIF-Quote die sogenannte TRIF-Quote. Bei dieser Quote werden alle arbeitsbedingten Unfälle erfasst, auch wenn sie nicht zu Arbeitsausfällen geführt haben. Diese Quote ist demzufolge zwar höher in der Ermittlung der Unfälle, aber aufschlussreicher. Wir haben in diesem Jahr einen TRIF-Wert von 2,6 zu verzeichnen. Unsere Zielvorgabe bleibt jedoch auch weiterhin der LTIF-Wert. Der in 2021 erreichte Wert liegt bei 2,41 und damit über unserem Zielwert von 1,8.

Auch wenn wir keine tödlichen oder schweren Unfälle bei unseren eigenen Kolleginnen und Kollegen zu verzeichnen hatten, so waren es leider dennoch zu viele Unfälle, ein Großteil davon auch bei unseren Partnerfirmen/Dienstleistern. Dennoch ist es uns gelungen, unser Ziel „100 Tage unfallfrei“ in diesem Jahr zu erreichen, also zusammenhängend 100 Tage in Folge ohne Unfall in der eigenen Belegschaft zu bleiben.

Um all unsere Aktivitäten noch zielgerichteter durchzuführen und Achtsamkeit in den Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit zu stellen, haben wir unser Projekt „Caring Culture“ gestartet. Ein zentrales Element zur Verbesserung der Wahrnehmung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes wird dabei unsere Kampagne „Arbeitssicherheit – Redet darüber“ sein. Weitere Maßnahmen und neue Initiativen werden folgen.

Vor allem aber muss Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz im Arbeitsalltag gelebt werden. An dieser Stelle danke ich daher allen Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten, Führungskräften und allen Kolleginnen und Kollegen für ihr großes Engagement.

Damit diese Arbeit erfolgreich sein kann, ist der erforderliche Rahmen entsprechend zu gestalten, sind die Prozesse an Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzaspekten auszurichten. Gemäß guter Tradition haben wir das auch in diesem Jahr wieder von einem externen Auditor prüfen lassen. Der TÜV Süd hat uns im Rahmen eines Überwachungsaudits zum Integrierten Managementsystem (IMS) im September 2021 erneut bestätigt, dass unsere Managementsysteme die Umsetzung der immer komplexer werdenden Anforderungen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz unterstützen.

Dieser kurze Überblick stellt natürlich nur einen kleinen Ausschnitt all unserer Aktivitäten dar. Was noch alles passiert ist, welche Aktivitäten es in den Gesellschaften der enviaM-Gruppe gegeben hat und welches Verbesserungspotenzial es noch gibt, all das könnt Ihr diesem Bericht entnehmen. Ich wünsche Euch viel Spaß beim Lesen.

Wie wir alle wissen, wird die Corona-Pandemie auch im Jahr 2022 unsere Aufmerksamkeit erfordern. Doch auch die Zukunfts-Themen rund um Nachhaltigkeit und Klimaschutz werden uns beschäftigen. Die Vermeidung von Unfällen bleibt – wie jedes Jahr – eine unserer wichtigsten Aufgaben. Dabei hilft uns künftig auch der Austausch zu und die Analyse von „Beinaheunfällen“ und das frühzeitige Erkennen von kritischen Situationen. Dies erfordert besonders eine Kultur des Vertrauens und der Offenheit – eine Kultur, die wir auch mit unserer Initiative „DubistKulturwandel“ fördern werden. Denn dies hilft uns dabei, Gefahren zu erkennen und zu beseitigen, bevor etwas passiert. Dies wird ein Schwerpunkt unserer Arbeit in 2022.

Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ist auch in 2022 eine wichtige Aufgabe für uns alle. Mach auch Du mit!

Eure

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sigrid Nagl', with a stylized flourish at the end.

Sigrid Nagl
Vorstand 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 innogy SE, Essen, die mittelbar zu 100 % zur E.ON SE, Essen, gehört, sowie deren mittelbare Beteiligungsgesellschaften E.ON Vermögensverwaltung GmbH und enviaM Beteiligungsgesellschaft mbH sind mit insgesamt 57,90 % mehrheitlich an enviaM beteiligt. Die verbleibenden Anteile in Höhe von 42,10 % befinden sich in kommunaler Hand.



Managementsysteme

Auch im Jahr 2021 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 2021 wurde erneut von der Zertifizierungsgesellschaft bestätigt, dass das Integrierte Managementsystem den Normvorgaben entspricht. Die Gültigkeit der aktuellen Zertifikate wurde somit bestätigt.

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. Das dokumentiert das Bestreben der ständigen Verbesserung in diesen Bereichen. Insgesamt wurden in den Unternehmen 89 Maßnahmen zur Verbesserung bis Mitte 2021 abgeschlossen bzw. umgesetzt. Davon wurden für den aktuellen Zyklus 07/2020 bis 07/2021 von den Unternehmen 22 neue Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Arbeits- und Umweltschutzes sowie der Energiebilanz beschlossen.

Alle Unternehmen der enviaM-Gruppe setzen die gesetzlichen Forderungen des Energiedienstleistungsgesetzes (EDLG) um.

Der Betrieb der Energiemanagementsysteme wird in den Energiejahresberichten der Gesellschaften des IMS dokumentiert. Für die Forderungen der Norm DIN EN ISO 50001 die energetische Leistung kontinuierlich zu verbessern, werden für die Gesellschaften enviaM, MITGAS, MITNETZ STROM, MITNETZ GAS, MITNETZ GAS HD und Verteilnetz Plauen folgende Beispiele genannt:

- Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge
- Nutzung von Elektrofahrzeugen im Ersatz für Dieselfahrzeuge
- Netzausbau der MITNETZ Strom zur Erhöhung der EEG-Einspeisung
- Methanemissionen um 25 % 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

Neben dem IMS wird bei der MITNETZ STROM und der MITNETZ GAS aktuell

- die ISO 9001 Qualitätsmanagement,
- die ISO 27001 Informationssicherheit sowie
- die ISO 55001 Asset Management

zertifiziert.

Arbeitsschutz

Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

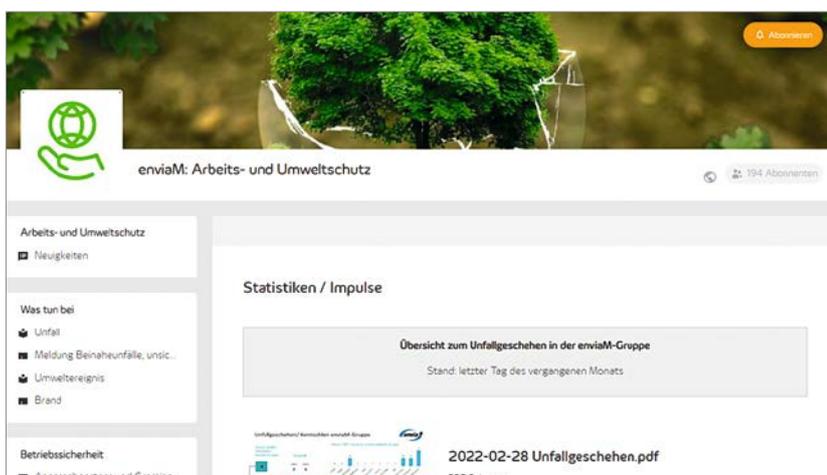
Das zweite Jahr in Folge war auch 2021 geprägt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit wurden kontinuierlich die allgemeinen Verhaltensregeln und Schutzmaßnahmen an die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen angepasst. So wurden u. a. Selbsttests, medizinische Schutzmasken und FFP2-Masken beschafft und entsprechend der festgelegten Schutzkonzepte den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Begleitend erfolgte über unser Intranet/connect eine ständige Kommunikation zu der jeweiligen Verhaltensregel an Mitarbeiter und Führungskräfte.

Es ist von großer Bedeutung, dass wir uns austauschen und über Arbeitssicherheit miteinander sprechen – so dass Unfälle und Fehler möglichst vermieden werden. Um dies ständig im Blick zu behalten, haben wir die Kampagne „Arbeitssicherheit – Redet darüber!“ gestartet. Mit unterschiedlichsten Artikeln und Aktionen über das ganze Jahr verteilt wurden dafür immer wieder Impulse gesetzt. Es ist uns wichtig, dass wir ein gemeinsames Miteinander entwickeln, in dem wir z. B. aus Unfällen lernen und nicht darüber schweigen.

Zur weiteren Verbesserung unserer Arbeitssicherheitskultur wurde das Projekt „Caring Culture“ gestartet. Grundlage dafür waren die Ergebnisse einer E.ON-weiten Umfrage mit speziellen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ziel des Projektes ist es, insbesondere Handlungsoptionen für verschiedene Themengebiete abzuleiten, die im Rahmen der Befragung die niedrigsten Zustimmungswerte erreicht haben. Das Projekt wird auch in 2022 mit einem erweiterten Fokus fortgeführt.

Zum 2. Mal innerhalb von drei Jahren haben wir 100 Tage ohne einen einzigen Arbeits- und Dienstwegeunfall (umfasst alle Arbeits- und Dienstwegeunfälle mit mindestens einem Tag Arbeitsausfall) in der enviaM-Gruppe erreicht.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen waren vorrangig geprägt durch Vorgaben zum Arbeitsschutz aufgrund der Corona-Pandemie.



The screenshot shows the user interface of the 'enviaM: Arbeits- und Umweltschutz' intranet. At the top, there is a header with a green globe icon and the text 'enviaM: Arbeits- und Umweltschutz' and '194 Abonnenten'. Below the header, the main content area is titled 'Statistiken / Impulse' and features a section 'Übersicht zum Unfallgeschehen in der enviaM-Gruppe' with the status 'Stand: letzter Tag des vergangenen Monats'. Below this, there is a PDF document titled '2022-02-28 Unfallgeschehen.pdf'. The left sidebar contains navigation links for 'Arbeits- und Umweltschutz', 'Was tun bei', and 'Betriebssicherheit'.

Unfallgeschehen

Unfallgeschehen – enviaM-Gruppe

2021 ereigneten sich 30 Unfälle in der enviaM-Gruppe. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle ist gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben. Die Unfallquote erreichte statistisch einen Wert von 5,0 Promille pro 1000 Belegschaftsangehörige. Die Kurzunfälle (bis 3 Tage Ausfallzeit) sind, wie schon im letzten Jahr, rückläufig. Es ist ein Rückgang von 35 Prozent zu verzeichnen.

	2020	2021
Meldepflichtige Unfälle gesamt	19	19
davon Arbeitsunfälle (AU)	13	11
Arbeitsunfälle betrieblich (AU _b)	10	8
Stromunfälle (SU)	0	0
Dienstwegeunfälle (DWU)	2	3
Sonstige Unfälle (SO)	1	0
davon Wegeunfälle (WU)	6	8
Unfallquote*	5,2 ‰	5,0 ‰
Kurzunfälle	17	11

* Die Unfallquote unseres Unfallversicherungsträgers, der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse beträgt 14,0 Promille (Vergleich 2020).

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,
- * Sonstige Unfälle (SO), z. B. Unfälle verursacht durch Dritte, Unfälle bei gelegentlich durchgeführten Wettkämpfen im Rahmen festgelegter Sport- bzw. betrieblicher Veranstaltungen.

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

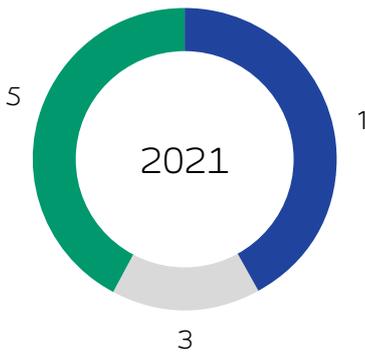
sind Unfälle mit > 3 Tage Ausfallzeit.

Kurzunfälle

sind Unfälle mit Arztbesuch und ≤ 3 Tage Ausfallzeit.

Verteilung der meldepflichtigen Unfälle in der enviaM-Gruppe

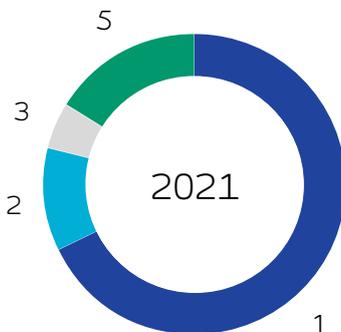
Positiv zu bewerten ist der Rückgang der betrieblichen Arbeitsunfälle (AU_b) von 53 % auf 42 %.



nach Unfallarten

		2020 %	2021 %
1	Anteil Arbeitsunfälle betrieblich (AU _b)	53	42
2	Anteil Stromunfälle (SU)	0	0
3	Anteil Dienstwegunfälle (DWU)	11	16
4	Anteil Sonstige Unfälle (SO)	5	0
5	Anteil Wegeunfälle (WU)	31	42

Trotz Rückgang ist und bleibt fehlerhaftes Verhalten die Unfallursache Nummer 1. Ursachen sind oft verminderte Aufmerksamkeit und Unachtsamkeit, teilweise verbunden mit mangelnder Konzentration, Fehleinschätzung, aber auch erhöhte Risikobereitschaft.



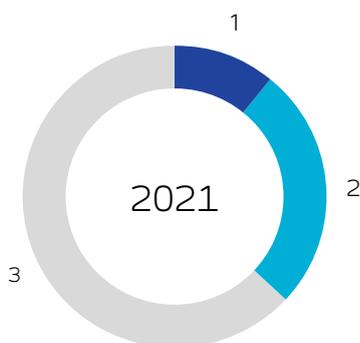
nach Unfallursachen

		2020 %	2021 %
1	Verhaltensfehler	89	68
2	Technische Ursachen	0	11
3	Bedingt durch Arbeitsstätte/Umgebung	0	5
4	Physische/psychische Ursachen	0	0
5	Verursacht durch Dritte	11	16
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

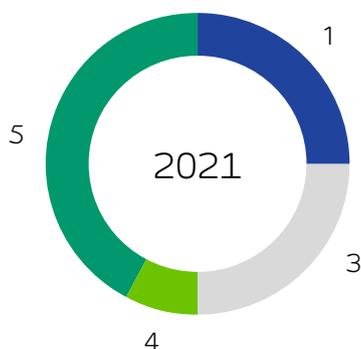
Keine Änderungen gab es bei den Unfällen nach Art der Tätigkeit. Der prozentuale Anteil der Unfälle bei der Nutzung von Verkehrswegen ist nach wie vor unverändert hoch. Hier ist noch mehr Aufmerksamkeit und Umsicht von jedem Einzelnen gefordert.



nach Art der Tätigkeit

	2020 %	2021 %
1 Umgang mit Maschinen und Werkzeugen	11	11
2 Tägliche Verrichtung	26	26
3 Nutzung von Verkehrswegen	63	63
4 Sonstige	0	0

Bei den Unfällen durch Stolpern, Rutschen, Stürzen ist ein Rückgang von 58 Prozent auf 42 Prozent zu verzeichnen. Neu ist ein Unfall mit einem E-Scooter, der auf technische Ursachen zurückzuführen ist. 67 Prozent der Verkehrsunfälle mit PKW und 33 Prozent mit Fahrrad wurden durch Dritte verursacht.

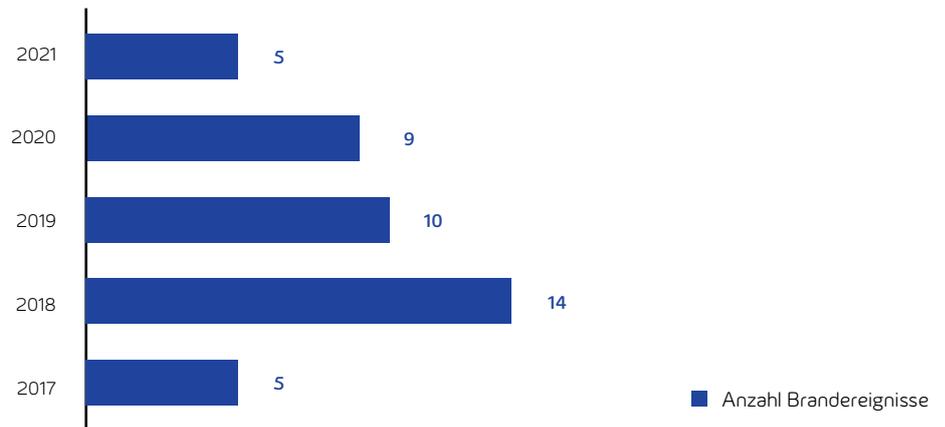


nach Unfällen auf Verkehrswegen

	2020 %	2021 %
1 Verkehrsunfall mit PKW	25	25
2 Verkehrsunfall mit Motorrad/Moped	0	0
3 Verkehrsunfall mit Fahrrad	17	25
4 Unfall mit E-Scooter	-	8
5 Stürzen, Stolpern, Umknicken und Ausrutschen auf innerbetrieblichen Verkehrswegen bzw. auf dem Arbeitsweg	58	42

Brandschutz

Die erfassten Brandereignisse gegenüber dem Vorjahr waren erneut von sinkender Tendenz. Es wurden fünf Brandereignisse verzeichnet. Hauptursache waren technische Defekte, Witterungseinflüsse oder Verursachung durch Dritte.



Im Berichtszeitraum wurden drei Begehungen 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 stark reduziert werden.

Alle Mitarbeiter der enviaM-Gruppe hatten und haben die Möglichkeit, eine Schulung zum Umgang mit Handfeuerlöschern durchzuführen. Dabei werden theoretische Inhalte zu diesen Geräten vermittelt und es kann im Anschluss ein Übungsfire mit Schaum- und CO₂-Löschern abgelöscht werden. Dieses Angebot wurde im Jahr 2021 von 100 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 Brandverhütungs- und Brandsicherheitsschauen durchgeführt. In der Auswertung wurde eingeschätzt, dass in der enviaM-Gruppe eine sehr gute Organisation zum vorbeugenden Brandschutz besteht.

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 angepasst und harmonisiert.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Die Kataloge unter der Rubrik Arbeitssicherheit wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Controlling und Einkauf 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.

Ein ausführlicher Praxistest neuer Modelle von Sicherheitsschuhen wurde in 2021 durchgeführt und nach den Kriterien Schutzwirkung, Tragekomfort und Qualität ausgewertet. Im Ergebnis und Freigabe durch den Arbeitsschutzausschuss werden neue Modelle in 2022 in den PSA-Katalog aufgenommen.

Aufgrund von Modell- bzw. Kollektionswechseln der Hersteller wurde die persönliche Schutzkleidung hinsichtlich der einzuhaltenden Normen für die spezifischen Einsatzgebiete in der enviaM-Gruppe auf deren Schutzwirkung, Tragekomfort und Qualität geprüft und entsprechend im PSA-Katalog ergänzt.

Begehung/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. Auf Grund der Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie musste ein großer Teil der planmäßigen Begehungen abgesagt werden. Es erfolgten vorrangig Begehungen in technischen Anlagen, auf Bau- und Montagestellen bzw. aufgrund von speziellen Anfragen aus den Bereichen. 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. Die 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 der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes bescheinigt werden.



Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz

Die KArge Arbeits- und Gesundheitsschutz (KArge AS/GS) des Konzernbetriebsrates (KBR) ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Umsetzung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes in der enviaM-Gruppe. Sie handelt hierbei im Auftrag des KBR hinsichtlich der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die Ansiedlung auf der Ebene des KBR hat sich im Jahr 2021 weiterhin bewährt.

Die Mitglieder der KArge AS/GS berieten in sechs durchgeführten virtuellen Sitzungen über Themen aus und mit den Bereichen des Betriebssicherheitsmanagements/IMS, der Personalentwicklung/Gesundheitsmanagement, den verantwortlichen Sicherheitsfachkräften der MITNETZ STROM/MITNETZ GAS und der Betriebsärztin.

Besonderes Augenmerk legte die KArge AS/GS auch in 2021 auf die Entwicklungen der Corona-Pandemie. In den Sitzungen wurde aktuell zu den Maßnahmen in der enviaM-Gruppe berichtet. Zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (GBU_enviaM_Corona = Arbeitsschutzstandard) und deren inhaltlich beschriebenen Maßnahmen zum Schutz gegen die Infektion mit dem Corona-Virus erfolgte ein intensiver Austausch. Gleichlautend erfolgte die Abstimmung zur Umsetzung der Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Nicht unwesentlich waren auch die Maßnahmen hinsichtlich der Beschaffung/Verteilung von Masken nach Erfordernis (Mund-Nasen-Schutz/FFP2) und Tests.

Die Berichte sowie Auswertungen zur Unfallstatistik, die Impulse für Sicherheit und Umwelt, die monatlich erstellt werden, sind in den Sitzungen fester Bestandteil der Thematik **Arbeitsschutz**. Inhaltlich wird auf die zu ermittelnden Quoten, wie z. B. LTIF/TRIF (Häufigkeit der Unfälle/Ausfallzeit), eingegangen und daraus abzuleitende Maßnahmen diskutiert, auch hinsichtlich der Form der Erfassung in der enviaM-Gruppe und übermittelnde Abbildung im Dashboard/System Prisma im HSE-Bereich des E.ON-Konzerns.

Weiterhin wurden in den Sitzungen die Themen Feldversuch zu E-Feld-Detektoren, BA-Drohne, Einsatz von neuen Arbeitsschuhen nach Tragetests, Abgleich der MS-Standards enviaM hinsichtlich der Umsetzung des E.ON Standard, Ein- und Ausbauten für Kleintransporter, Transporter und Crafter, Testung einer Sicherheitspylone bei Arbeiten im 110 kV-Freileitungsbereich (Unfall in Eilenburg mit RCA (ganzheitliche Ereignisanalyse)) und letztendlich der ab dem 1. Januar 2022 zum Einsatz kommenden vereinheitlichten Arbeitsschutzkleidung bei der MNS und MNG thematisiert. Ferner ist die KArge AS/GS in den Themen/Projekten „Arbeitsschutz - Redet darüber“, „Caring Culture“ integriert und bei Erreichen der „100 Tage unfallfrei“ bei der Entscheidung zur Vergabe der Spenden an gemeinnützige Vereine.

Durch die KArge AS/GS begleitend, wird in 2022 mit dem „Quick-Check“ 2021/22 in einem ersten Schritt die Reife des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes festgestellt. Im Ergebnis können abgeleitete Maßnahmen umgesetzt werden. Diese dienen ausschließlich der Steigerung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes.

Mit den Vertretern des Betriebssicherheitsmanagements, der Fachbereiche und den jeweils zuständigen Betriebsräten wurden Betriebsbegehungen zum Arbeitsschutz unter Beachtung der Regelungen zur Corona-Pandemie durchgeführt.

Der Stellenwert des **Gesundheitsschutzes** in den Sitzungen der KArge AS/GS ist nicht geringer im Vergleich zu dem des Arbeitsschutzes. Folgerichtig haben wir uns zur Corona-Pandemie durch das Gesundheitsmanagement und unsere Betriebsärztin zu den medizinischen Aktivitäten aktuell 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.

Es wurde zu Aktivitäten wie

- Vorstellung der Statistik aus 2020 zur Krankheitsquote,
- Inanspruchnahme der KoK-Tage (krank ohne Krankenschein) und
- Inanspruchnahme des BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

berichtet.

Die Gesundheitstage + Check 15, die im Frühjahr durchgeführt werden konnten, wurden mit Angeboten aus den Bereichen Ernährung, Bewegung, Stress- und Suchtprävention (Online-Vorträge, Online-Bewegungsangebote, Intranet-Beiträge) bereichert. Berichtet wurde zu durchgeführten betrieblichen Untersuchungen und umgesetzten Angeboten zur Diabetesprävention und der im Herbst angebotenen Gripeschutzimpfungen.

Im Frühjahr 2021 konnte nach Abschluss der Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung (BV) zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit Vertretern der KArge AS/GS und dem Unternehmen, der Entwurf dem GBR zur Beschlussfassung übergeben werden. Die Verpflichtung und das Handeln des Unternehmens sowie die Begleitung des Prozesses durch die Betriebsräte des GBR, wurde inhaltlich neu bewertet und strukturiert. Die BV BEM trat am 1. Mai 2021 in Kraft.

Mit der MAB in 2021 und den Fragen zur GBU der physischen Belastung wurde die inhaltliche Umsetzung zur Rolle der Führungskräfte entsprechend den gesetzlichen Anforderungen mit angeschoben. In zwei Informationsveranstaltungen im Februar 2022 werden die Führungskräfte, die in kritischen Bereiche fungieren (durch die MAB identifiziert), zu den Details der erforderlichen gesetzlichen Umsetzung informiert.

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

Die Teilnahme an den Beratungen der Arbeitsschutzausschüsse enviaM/MITGAS, MITNETZ, des Sicherheits- und Umweltausschusses der enviaM, dem Arbeitskreis Aus- und Weiterbildung sowie dem HSE-Ausschusses des KBR der E.ON runden die Aktivitäten der Mitglieder der KArg in Vertretung und Auftrag des KBR der enviaM-Gruppe ab.

Weiterbildung

Für alle Mitarbeiter und Führungskräfte bestand neben den zentralen Angeboten an Seminaren der Aus- und Weiterbildung – im Rahmen des Bildungskatalogs „Bildungsangebote Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz“ – auch die Möglichkeit, externe Angebote, z. B. Fachtagungen und Spezialseminare zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz zu besuchen.

Bedingt durch die Corona-Pandemie fand der überwiegende Teil der Schulungen nicht statt bzw. wurde durch Online-Formate ersetzt. Insgesamt nahmen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte an ca. 500 internen und externen Seminar- und Weiterbildungsangeboten zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz teil. Mit einem Anteil von 105 Fahrsicherheitstrainings mit LKW bzw. Kleintransporter war dies die am meisten gebuchte Schulung. Hinzu kamen noch ca. 460 Neu- bzw. Wiederholungsausbildungen als Ersthelfer.

Neben der Aus- und Weiterbildung in Schulungen stellen die regelmäßigen Unterweisungen einen genauso wichtigen Baustein zur Umsetzung des Arbeitsschutzes dar. Im Intranet 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

Personeller Wechsel im Gesundheitsmanagement



Bianka Müller

Nach knapp zehn Jahren Tätigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) der enviaM hat sich Juliane Beck im September 2021 aus dem Unternehmen verabschiedet. Als Nachfolgerin konnten wir Bianka Müller gewinnen. Sie ist Diplom-Psychologin und psychologische Beraterin nach tiefenpsychologisch-systemischen Ansatz sowie Gesundheitscoach und hat über 20 Jahre berufliche Erfahrung in der psychologischen Beratung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Bianka Müller hat ihre Tätigkeit Mitte Juli aufgenommen und für den Gesundheitsbericht die folgenden Fragen beantwortet:

Wie bist Du bei enviaM gestartet?

Der Start bei enviaM hat sich für mich sehr gut und stimmig angefühlt. Ich bin von allen Seiten mit offenen Armen empfangen worden. Juliane Beck stand mir 2,5 Monate zur Einarbeitung zur Verfügung. Sie hat wichtige Fragen zu den einzelnen Arbeitsgebieten beantwortet und mir die einzelnen Beratungsprozesse (Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), psychosoziale Beratung, Suchtberatung) übergeben. Viele der Übergaben fanden persönlich und gemeinsam statt. Das hat den BEM-Nehmern und Ratsuchenden den Wechsel leichter gemacht.

Welche Aufgabengebiete betreust Du im Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Gemeinsam mit meiner Kollegin Jana Kranz begleite ich Mitarbeiter, die länger erkrankt waren bzw. sind und sich für das Angebot entscheiden, beim Prozess der Gesundwerdung und -erhaltung.

Ein Teil der Prozesse mündet in einer psychosozialen Beratung. Aber auch ohne ein BEM-Verfahren können Mitarbeiter psychosoziale Beratung bei familiären Problemen, Umgang mit Erkrankungen, Trauer und anderen Herausforderungen sowie Beratung bei riskantem Suchtverhalten bei mir in Anspruch nehmen.

Als Präventionsbeauftragte organisiere ich die betriebliche Suchtprävention. Gemeinsam mit den Präventionsverantwortlichen stehen wir Führungskräften und Mitarbeitern bei Problemen und Fragen zur Seite. Ein großes Anliegen ist die Präventionsarbeit im Ausbildungsbereich. Ein erster Kontakt und eine Vorstellung unserer Arbeit erfolgte in der Berufseinstiegswoche im August 2021.

Während ihrer Ausbildung setzen sich die Auszubildenden dann jährlich im Rahmen von prev@work mit den Themen „Umgang mit Suchtmitteln“, „eigenes Konsumverhalten“ und „Ressourcen im Umgang mit herausfordernden Situationen“ auseinander.

Ein weiterer wichtiger Arbeitsbereich ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sowie die Begleitung einzelner Abteilungen, in denen sich eine erhöhte Gefährdung abzeichnet, beim Prozess der Problemanalyse, Maßnahmenplanung und -umsetzung.

Welche Themen stehen 2022 bei Dir im Fokus?

Nachdem im Herbst 2021 im Rahmen der Mitarbeiterbefragung die Analyse psychischer Belastungen und Beanspruchungen stattgefunden hat, gilt es nun, die Führungskräfte darin zu unterstützen, die Ergebnisse in ihren Organisationseinheiten angemessen zu kommunizieren, zu besprechen und ggf. Maßnahmen daraus abzuleiten.

Dazu wird es Anfang des Jahres 2022 für die Führungskräfte Informationsveranstaltungen geben. Auch im weiteren Verlauf stehen wir den einzelnen Abteilungen bei Fragen bzw. den Prozess moderierend zur Seite.

Weitere wichtige Themen sind die Anpassung der Suchtprävention an die veränderte Arbeitssituation (Führen auf Distanz) sowie die Reinstallation der prev@work-Seminare für die Auszubildenden.

Auswirkungen der Corona-Pandemie im betrieblichen Kontext

Die andauernde Corona-Krise erforderte auch 2021 zahlreiche Aktivitäten der Betriebsärztin und des Gesundheitsmanagements. Unsere leitende Betriebsärztin Ulrike Kleinecke beriet den operativen Krisenstab in den regelmäßigen Besprechungen sowie Führungskräfte und Mitarbeiter im Bedarfsfall zu den medizinischen Aspekten im Zusammenhang mit COVID-19.

Insbesondere für die Mitarbeiter der geschäftskritischen Bereiche wurden durch unseren Vertragspartner Mitteldeutsches Institut für Arbeitsmedizin GmbH (MIA) an verschiedenen Standorten der enviaM-Gruppe Corona-Schnelltests organisiert und durchgeführt. Zum Teil kam dafür ein Testmobil zum Einsatz. Auch an den Untersuchungstagen fanden insbesondere in der ersten Jahreshälfte Tests statt. In Summe wurden im Berichtsjahr fast 3.100 Schnelltests durchgeführt. Bei den wenigen positiven Ergebnissen folgten PCR-Tests.

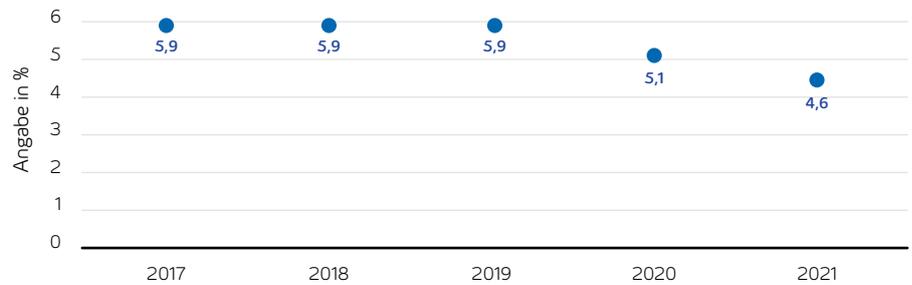
Betriebsärztin und BGM organisierten und koordinierten im Berichtsjahr Corona-Schutzimpfungen und Boosterimpfungen, die überwiegend den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zum Teil auch deren Angehörigen angeboten wurden. Im Mai und Juni konnten Impfungen bei DRK-Kreisverbänden in Sachsen und bei Terminen in sächsischen und sachsen-anhaltinischen Kommunen, mit denen wir über Konzessionsverträge verbunden sind, wahrgenommen werden. Ab Juni konnten auch die Betriebsärzte der MIA Impfungen durchführen. Boosterimpfungen wurden ab Ende November durch MIA und im Dezember durch eine weitere Kooperationsärztin angeboten.

MIA hat 2021 insgesamt 815 Corona-Schutzimpfungen durchgeführt, die Kooperationsärztin 139 Boosterimpfungen. Zu den Terminen in den Kommunen und bei den DRK-Kreisverbänden konnten 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemeldet werden.

Entwicklung der Krankheitsquoten

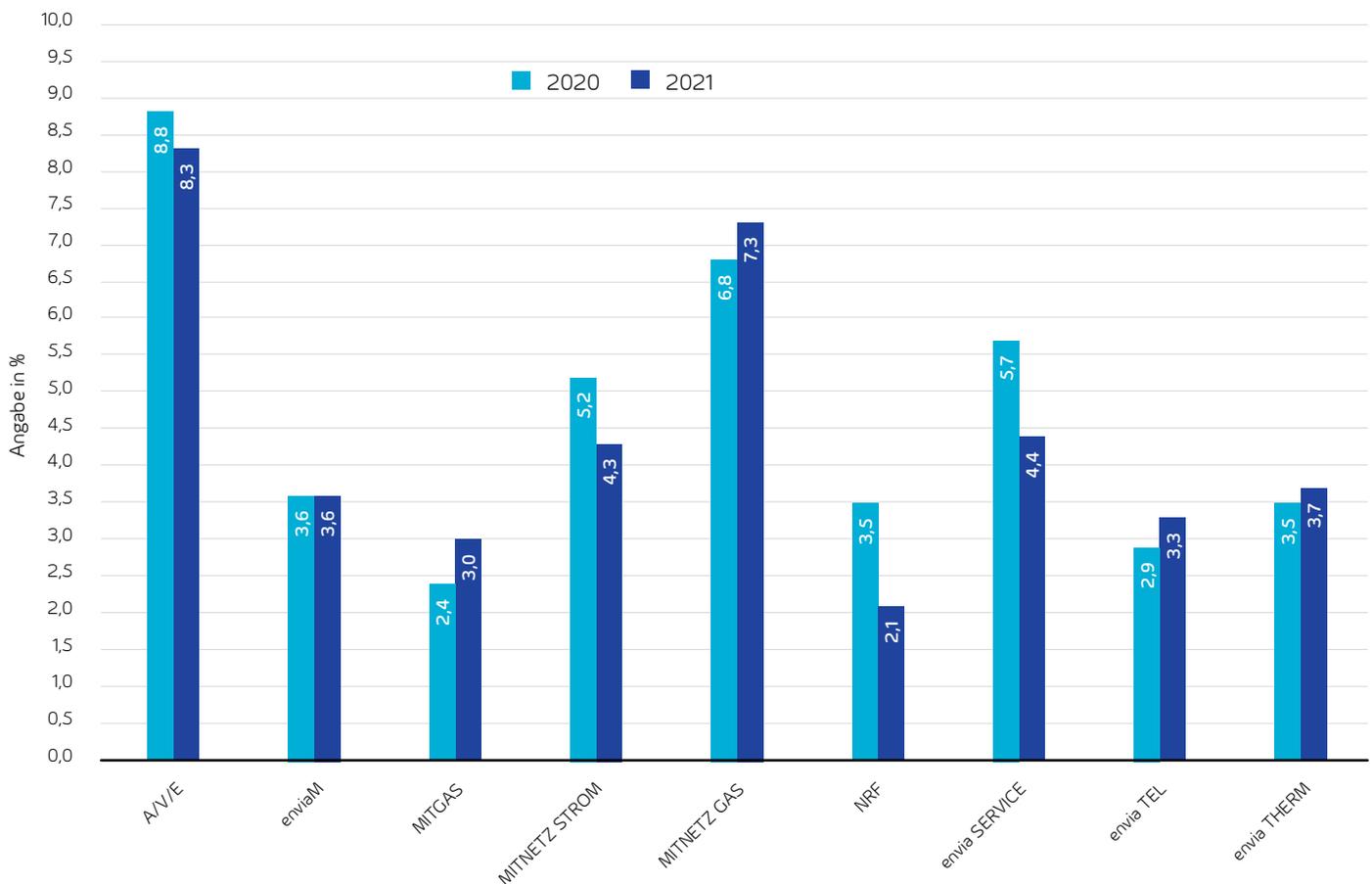
Die durchschnittliche Krankheitsquote der enviaM-Gruppe lag im Berichtsjahr 2021 bei 4,6 Prozent und damit niedriger als 2020 mit 5,1 Prozent.

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



Die Krankheitsquoten der einzelnen Gesellschaften der enviaM-Gruppe bewegen sich 2021 in einer Bandbreite von 2,1 bis 8,3 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)*

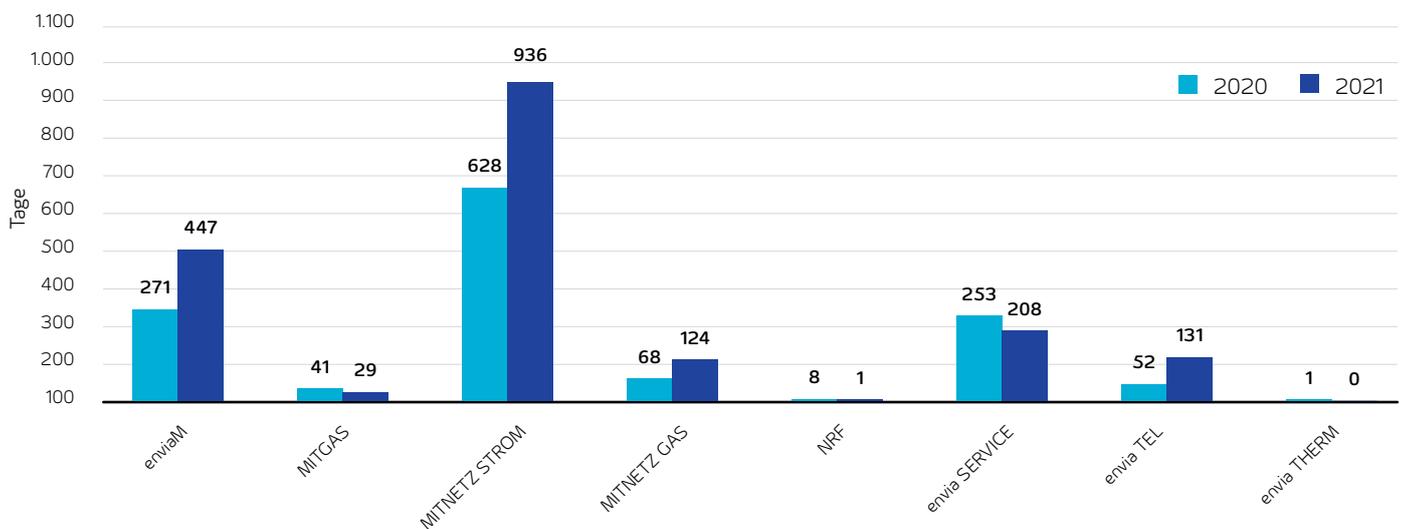


* Krankheit/Sollarbeitszeit; ohne Wege-/Betriebsunfälle, Kuren

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“). Diese dienen 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 1.110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS Termine bei der Betriebsärztin wahr. Dabei wurden 2.239 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 1.880 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV durchgeführt. Hinzu kamen für 105 Auszubildende der Unternehmen MITNETZ STROM und MITNETZ GAS 286 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 179 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV.

Die Betriebsärztin und die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsmanagements stehen im Qualitätszirkel Gesundheitsmanagement im regelmäßigen Austausch. 2021 wurde er sechs Mal 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 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind nun bei der Blutbank des Instituts für Transfusionsmedizin am Universitätsklinikum Leipzig registriert.

Zur Gewährleistung einer Erstversorgung im Notfall wurden im vergangenen Jahr 424 Ersthelfer, davon 71 Auszubildende, ausgebildet und geschult. Dafür wurden durch den Personalservice der MITNETZ STROM 44 interne Veranstaltungen organisiert, einige Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Azubis wurden auch in externe Seminare vermittelt. Corona bedingt wurden die Schulungen nur im Zeitraum von August bis Dezember 2021 und zum Teil mit reduzierter Teilnehmerzahl durchgeführt.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU)

Vom 22. September bis zum 20. Oktober 2021 fand wieder eine Mitarbeiterbefragung statt, an der alle Mitarbeiter der enviaM-Gruppe mit einem aktiven Arbeitsverhältnis teilnehmen konnten. In der Mitarbeiterbefragung von 2021 waren die GBU-relevanten Fragen zur psychischen Belastung enthalten. Um die Fragen noch verständlicher zu formulieren und an die aktuellen Bedarfe anzupassen, fand im Vorfeld der Befragung eine Überarbeitung des Fragebogens in einer Arbeitsgruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personalmanagements und Mitgliedern der Konzern-Arbeitsgruppe Mitarbeiterbefragung (Gremium des Konzern-Betriebsrates) statt.

Zu den vorhandenen Handlungsfeldern:

- Arbeitsinhalte,
- Arbeitsumgebung,
- Arbeitsorganisation,
- soziale Beziehung Vorgesetzter und
- soziale Beziehungen Kollegen

wurden die Handlungsfelder „Digitalisierung“ und „flexible Arbeitswelt“ hinzugefügt. Des Weiteren wird nun neben den Belastungen (äußere Einwirkungen) auch die Beanspruchung (physische und psychische Reaktionen auf die Belastungen) erfasst.

Die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung 2021 lag bei 73 Prozent. Somit konnte eine ähnlich hohe Beteiligung wie im Jahr 2018 erreicht werden. Die Ergebnisse der gesamten Mitarbeiterbefragung sowie die Ergebnisberichte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBU) werden im Januar 2022 an die Führungskräfte versendet. Die Auswertungsgrenze für die GBU liegt bei acht Mitarbeitern pro Abteilung. Von circa 300 Struktureinheiten waren die Ergebnisse von 127 Struktureinheiten auswertbar. Bei 31 Gruppen lag mindestens ein Belastungsfaktor der sieben Handlungsfelder im kritischen Bereich. Das heißt, dort besteht Handlungsbedarf. Unabhängig davon ist die Beanspruchung in vielen Organisationseinheiten sehr hoch. Diese Ergebnisse sollten als Grundlage für eine offene Diskussion genutzt werden.

Nach dem Erhalt der Ergebnisse steht nun ein Prozess der Kommunikation, Reflektion und gegebenenfalls Maßnahmenplanung an. Um die Führungskräfte bei dieser Aufgabe zu unterstützen, wurde ein Maßnahmennavigator entwickelt. Dieser Maßnahmennavigator, der im Intranet unter der Rubrik „GBU“ zu finden ist, gibt Anregungen zur Maßnahmenplanung und verweist auf die Unterstützungsangebote, die es im Unternehmen gibt. Die Handhabung wird den Führungskräften in drei Informationsveranstaltungen im I. Quartal 2022 erläutert. Auch nach diesen Informationsveranstaltungen steht das BGM Führungskräften beratend zur Seite bzw. ist Unterstützung in Form einer Prozessmoderation möglich.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Betriebsvereinbarung (BV) zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wurde im Berichtsjahr gemeinsam durch die Betriebsräte der KARGE Arbeits- und Gesundheitsschutz, die BEM-Verantwortlichen der Einzelbetriebsräte sowie das BGM überarbeitet. Die neue Fassung gilt seit 1. Mai 2021 und wurde hinsichtlich der aktuellen Rechtsprechung und in der Verfahrensweise angepasst. Neue Anschreiben mit umfangreichen Erläuterungen (Fragen und Antworten) wurden formuliert sowie die Anlagen „Erklärung zur Durchführung des BEM“ und „Datenschutzerklärung“ aktualisiert. Eine Vertraulichkeitserklärung für mögliche weitere Beteiligte im BEM-Verfahren – wie beispielsweise Führungskraft, Vertreter des Personalmanagements oder des Betriebssicherheitsmanagements – ergänzt nun die Betriebsvereinbarung BV 2021-01.

Das enviaM-Gesundheitsmanagement bot bis zum Jahresende 294 Mitarbeitern und Auszubildenden von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS das Betriebliche Eingliederungsmanagement an. Rund 60 Prozent der angeschriebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meldeten sich zurück – eine wesentliche Steigerung gegenüber den Vorjahren und ein Erfolg der BV-Überarbeitung. 72 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 2021 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Unterstützung durch Integrationsämter bzw. Integrationsfachdienste, die durch das Gesundheitsmanagement kontaktiert und einbezogen wurden. Neben den Betriebsräten und der Betriebsärztin wirkten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalberatung/-betreuung sowie die Führungskräfte der Betroffenen 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 die Personalleiterin der enviaM und die Inklusionsbeauftragten der enviaM-Gruppe auch 2021 wieder mit den Schwerbehindertenvertretungen und Vertretern der Betriebsräte der enviaM-Gruppe. In diesen beiden online durchgeführten Terminen wurden die Aktivitäten im Berichtsjahr bilanziert. Beide Seiten tauschten sich zudem über eine Neufassung der Inklusionsvereinbarung hinsichtlich einiger bei E.ON bereits vereinbarter Sachverhalte aus.

Behinderte und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch das BGM, insbesondere im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, unterstützt. Darüber hinaus wurden für einen schwerbehinderten Auszubildenden umfangreiche Helferkonferenzen zur Eingliederung in eine neue Abteilung durchgeführt, was dazu führte, dass der Auszubildende dort sehr gut integriert werden konnte.

Ein schwerbehinderter und ein gleichgestellter Mitarbeiter konnten jeweils auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz umgesetzt werden. Für den schwerbehinderten Mitarbeiter erhielt MNS einen Eingliederungszuschuss von der Deutschen Rentenversicherung, bei der Beantragung unterstützte das Berufsförderungswerk Leipzig gGmbH.

Für eine schwerbehinderte Mitarbeiterin wurde ein Folgeantrag auf Leistungen zu Teilhabe am Arbeitsleben gestellt. Zwei Mitarbeiterinnen wurden bei der Antragstellung hinsichtlich der Feststellung des (Schwer-)Behindertenstatus beim Versorgungsamt sowie eine Mitarbeiterin bei der Beantragung der Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit unterstützt.

Gesundheitsorientierte Beratung

2021 wurde die psychosoziale Beratung von insgesamt 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vier Auszubildenden genutzt. Ein großer Teil der Beratungen (12) ergab sich aus BEM-Prozessen. Die Gespräche wurden zum Teil präsent vor Ort und zum Teil online per webex oder Skype geführt. Zu den Beratungsanlässen gehörten u.a. die Themen: berufliche und/oder private Überlastung, erhöhte Beanspruchung durch Umstrukturierungen, Homeoffice sowie Konflikte im Team bzw. mit Vorgesetzten. Seit Ende des Jahres ist ein wachsender Bedarf an psychosozialer Beratung zu verzeichnen, der sich in steigenden Anmeldezahlen zeigt.

Es ist bekannt, dass die Zahl psychischer Erkrankungen aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen und der Digitalisierung der Arbeitswelt (höhere Komplexität und Informationsdichte, permanente Erreichbarkeit, geforderte Flexibilität etc.) in der Bevölkerung seit Jahren steigt. Die Corona-Situation hat zu neuen Belastungen geführt, von denen Menschen unterschiedlich stark betroffen sind und mit denen sie auch unterschiedlich umgehen. Ein Teil der Menschen wird dekompensieren und eine psychische Erkrankung bzw. eine Suchterkrankung entwickeln. Während es im direkten Kontakt schneller auffällt, wenn es Kollegen nicht gut geht und dann die Möglichkeit besteht, dies in einem Vier-Augen-Gespräch anzusprechen und Hilfe anzubieten, stellt die neue digitale Arbeitsform, in der viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Homeoffice heraus arbeiten, die Präventionsarbeit vor neue Herausforderungen.

Nichtdestotrotz gab es mehrere engagierte Führungskräfte, die sich gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufmerksam zeigten und Betroffene ermutigten, psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen oder sogar den ersten Weg bahnten. Eine Führungskraft nahm Kontakt zum Präventionsteam auf, weil ein Mitarbeiter im Homeoffice Anzeichen eines riskanten Suchtmittelkonsums zeigte. In diesem Fall zeigte sich, dass unser bisheriges Vorgehen (Arbeitsplatzverweis, Anordnung der Arbeitsniederlegung) aus der Ferne mitunter schwer umsetzbar und eine Anpassung der Konzern-Betriebsvereinbarung „Prävention von Gesundheitsgefahren insbesondere durch riskanten Umgang mit Suchtmitteln bzw. durch suchtbedingte Verhaltensweisen (Präventionsprogramm)“ erforderlich ist.

Wir nehmen das Thema ernst und sind im fachlichen Austausch mit Patrick Durner von der Suchtprävention Miehle GmbH. Im Dezember 2021 erfolgte ein Seminar zum Thema „Suchtprävention als Führungsaufgabe“. Weitere Seminare für Ausbilder, Führungskräfte und Mitarbeiter sind im Jahr 2022 geplant.

Die Präventionsarbeit mit den Auszubildenden konnte im Berichtsjahr aufgrund der Kontakteinschränkungen durch Corona nur begrenzt erfolgen. Eine erste interaktive Auseinandersetzung mit dem Thema Sucht und ein erstes Kennenlernen der Ansprechpartner und Strukturen fanden für die neuen Auszubildenden im Rahmen der Berufseinsteigerwoche statt. Dabei wurden insgesamt zwölf Gruppen von Auszubildenden (mit circa zehn Teilnehmern) in Chemnitz, Halle und Falkenberg betreut. Die Prev@WORK-Seminare mussten im Berichtsjahr wieder ausgesetzt werden.

Das Präventionsteam besteht aktuell neben der Präventionsbeauftragten aus zwölf ehrenamtlichen Präventionsverantwortlichen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Führungskräften als Ansprechpartner in den einzelnen Gesellschaften und an den verschiedenen Standorten zur Verfügung stehen. Das Team steht in regelmäßigem fachlichen Austausch und ist bestrebt, die eigene Arbeitsweise so anzupassen, dass sie den sich verändernden Bedarfen gerecht wird.

Gesundheitsförderung

Die Gesundheitstage wurden im Berichtsjahr erstmals im Frühjahr und – bedingt durch die Corona-Pandemie – ausschließlich online durchgeführt. Über den Zeitraum vom 13. April bis 6. Mai 2021 gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den vier Gesundheitsbereichen – Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Suchtprävention – interessante Vorträge und Workshops sowie verschiedene Bewegungsimpulse. Durchschnittlich nutzten 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die einzelnen Angebote wie beispielsweise

- Vortrag „Gesund & Vital durch den (Berufs-)Alltag“ mit Axel Engelhardt,
- Workshop „Achtsamkeit – Every Day Is A New Beginning“ mit Dr. Carolyn Koch-Falkenberg,
- Vortrag „Vom Genuss zur Sucht – welchen Einfluss Medien auf uns haben.“ mit Dr. Frederik Haerig,
- Workshop „Mealprep – lecker vorbereitet in die Mittagspause“ mit Susann Türpe und
- Vortrag „Der Mensch – ein geborener Läufer: Was ist wichtig für den Einstieg?“ mit Axel Engelhardt.

Zu einigen Vorträgen haben wir die Videos erworben und auf unserer Intranetseite veröffentlicht.

Im Mai 2021 startete ein umfangreiches Programm zur Stärkung der Gesundheit und Widerstandskraft. Die Angebote reichten 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. 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten die Möglichkeit, sich zur Resilienz weiterzubilden.



Herzlich Willkommen zum
Online-Seminar

**Bewusst, gesund & leistungsstark
durch Achtsamkeit**



Von März bis August 2021 boten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Learning Management System Success Factors Videos für bewegte Pausen an. Das Programm „Aktive Minipause“ enthielt 28 Videos mit Bewegungsübungen auf Einsteiger- und Fortgeschrittenen-Level, Entspannungsübungen und Hinweisen zur Ergonomie und war das am häufigsten genutzte webbasierte Training im Success Factors.

Im November führten wir mit unserem Kooperationspartner Amiravita jeweils zwei Webinare mit dem Focus auf das Gesundheitssystem sowie die Entlastung pflegender Angehöriger durch. Am Webinar „Wegweiser im Gesundheitssystem: gut versorgt und informiert“ nahmen 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, am Webinar „Wissenswertes zur Entlastung pflegender Angehöriger“ 111.

Im Dezember startete die Bewegte Yoga-Pause mit Schwerpunkt Dehnen & Entspannung, die bis Ende Februar 2022 donnerstags durch Silvio Reiß vom Yogazentrum Chemnitz angeboten wird.

Die Aktionen im Rahmen der Gesundheitsförderung konnten im Berichtsjahr bedingt durch die Corona-Pandemie nicht im gewohnten Umfang durchgeführt werden. Somit konnten beim „Check 15“ nur 89 Teilnehmer und bei der Blutspende nur 198 Teilnehmer verzeichnet werden. Die zahlreichen Termine zur Gripeschutzimpfung (23 Impftermine sowie Impfmöglichkeiten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchungen) nahmen insgesamt 378 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anspruch.

Umweltschutz

Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Das Jahr 2021 stand im Fokus der Nachhaltigkeit. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Identifizierung von Möglichkeiten zur Reduzierung von CO₂-Emissionen gesetzt. Hier haben wir uns innerhalb des Konzerns ehrgeizige Ziele gesteckt. Im Rahmen der innerhalb der enviaM installierten Projektgruppe Nachhaltigkeit wurde weiter an der Ermittlung einer soliden Datenbasis zum CO₂-Fußabdruck der enviaM-Gruppe gearbeitet. Erste Projekte zur Minderung der CO₂-Emissionen wurden angegangen, wie etwa eine weiter verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien an und für unsere eigenen Liegenschaften oder die Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf Elektroantrieb. Das kann aber nur ein erster Schritt sein.

In der Verantwortung des Betriebsicherheitsmanagements lag wieder die Datenerhebung für den Nachhaltigkeitsbericht der E.ON.

Am 20. Oktober 2021 trafen sich die Umweltschutzkoordinatoren der enviaM zu einem Workshop im Wasserkraftwerk Mittweida. 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.

Für 2022 wurde im Berichtsjahr wieder ein Kalender gestaltet, in dem unter dem Motto „Schon gewusst?“ neben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch zu Umweltschutzaktivitäten im Unternehmen informiert wird.

Im Berichtsjahr sind als wesentliche rechtliche Änderungen die 13. Bundes-Immissionsschutzverordnung (13. BimSchV) sowie die TA-Luft in Kraft getreten.



Die Novellierung der 13. BImSchV diene der Umsetzung des Durchführungsbeschlusses (EU) 2017/1442 der Kommission vom 31. Juli 2017 über Schlussfolgerungen zu den besten verfügbaren Techniken (BVT) gemäß der Richtlinie 2010/75/EU des Europäischen Parlaments und des Rates für Großfeuerungsanlagen in nationales Recht. „Umsetzung der BVT-Merkblätter“

Die neue TA-Luft legt den aktuellen Stand der Technik für Anlagen in Deutschland fest. Damit ist für Behörden ein bundeseinheitliches Instrument in Kraft getreten. Insbesondere werden mit der TA-Luft neue Anforderungen an technische Ausrüstungsgüter gestellt, im Immissionsteil werden Vorschriften für den Schutz von Nachbarn und der Umwelt vor unverträglich hohen Schadstoffbelastungen definiert sowie im Emissionsteil Emissionswerte für relevante Luftschadstoffe aus Anlagen festgelegt.

Die neuen rechtlichen Umweltaanforderungen gelten für neu zu errichtende Anlagen sowie nach den festgelegten Übergangsvorschriften auch für die bestehenden Anlagen. Gemeinsam mit der envia THERM wurde der Handlungsbedarf, der durch die neuen rechtlichen Vorgaben für die Anlagen der envia THERM entsteht, bewertet.

Energieeffizienz und Klimaschutz

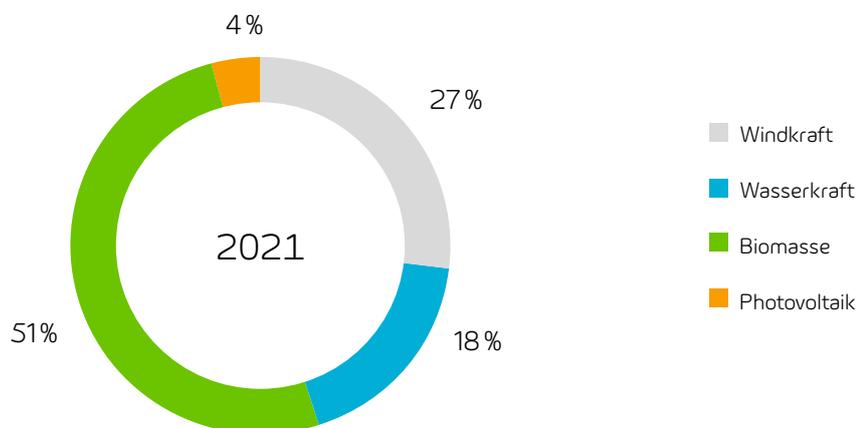
Energieeffizienz und regenerative Energien sind die entscheidenden Faktoren zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und damit für den Klimaschutz.

Die enviaM-Tochtergesellschaft envia THERM betreibt zur Erzeugung von regenerativen Energien Wasserkraft-, Photovoltaik- und Windkraftanlagen sowie Biomethan-Blockheizkraftwerke und ein Biomasse-Heizkraftwerk. Es wird kontinuierlich an der Erhöhung der installierten Leistung von regenerativen Energien 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 Borau mit einer installierten Leistung von 5.75 Megawatt Peak, der im I. Quartal 2022 in Betrieb gehen soll.

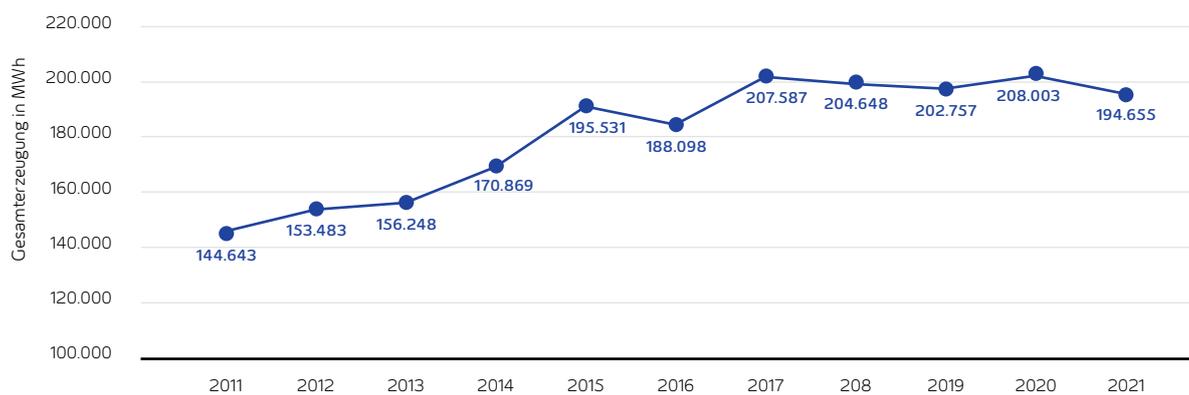
In 2021 wurde ein Rekordwert bei der Stromerzeugung aus Wasserkraft erzielt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Stromerzeugung von 18,6 Gigawattstunden (GWh) auf 37,8 GWh, u. a. auch bedingt durch die zahlreichen Niederschläge im vergangenen Jahr. Bei den anderen Energieträgern war die Erzeugung leicht rückläufig.

Insgesamt wurden im Jahr 2021 in der enviaM-Gruppe 194,7 GWh Strom aus regenerativen Energien erzeugt, das entspricht ca. dem dreifachen des Betriebsverbrauchs Strom in der enviaM-Gruppe bzw. etwa dem Stromverbrauch von mehr als 76.200 Haushalten pro Jahr und einer CO₂-Einsparung von ca. 70.270 Tonnen.

Strom aus regenerativen Energiequellen im Jahr 2021



Gesamt MWh Strom aus regenerativer Energieerzeugung



Abfallmanagement

In der enviaM-Gruppe sind im Kalenderjahr 2021 insgesamt 17.304 Tonnen Abfälle angefallen. Damit ist die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

Die Entwicklung der Abfallmengen in der enviaM-Gruppe über die letzten fünf Jahre ist im nachfolgenden Diagramm dargestellt.

Entwicklung Abfallmengen in der enviaM-Gruppe



Die Verwertungsquote für alle Abfälle der enviaM-Gruppe liegt bei 31,5 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 2021 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Gesellschaft	Gesamtmenge (t)	davon Verwertung (t)	davon Beseitigung (t)	Verwertungsquote (%)
enviaM	521,09	521,07	0,02	99,9
MITGAS	40,13	40,13	0	100,0
MITNETZ STROM	2.469,58	2.362,34	107,24	95,6
MITNETZ GAS	1.610,73	22,47	1.588,26	1,4
envia THERM	12.630,75	2.478,93	10.151,82	19,6
envia TEL	21,37	21,37	0	100,0
VWS ¹⁾	8,19	8,19	0	100,0
SÜWESA NETZ ¹⁾	2,54	2,54	0	100,0
Summe	17.304,38	5.457,04	11.847,34	31,5

¹⁾ im Juli 2021 auf die envia THERM und MITNETZ STROM verschmolzen

Umweltschutzimpuls

Abfalltrennung - Fehlwürfe vermeiden



Leichtverpackungen aus Kunststoff, Verbundstoffen, Aluminium, Weißblech, Styropor

Pappe, Papier, Kartonagen ohne Verunreinigungen

Thermopapier wie Fahrkarten, Kassenbons, Hygienepapier, Mundschutz, sonstiger Restmüll

Altglas farblich sortieren, möglichst wenig Fremdstoffe, z. B. Verschlüsse

Ökologische Verantwortung

Abfalltrennung ist Voraussetzung für ein hochwertiges Recycling

Trennsysteme nutzen, aber mit Köpfchen!!!

envia Mitteldeutsche Energie AG · Name · März 2022

Arbeitssicherheit

In 2021 wurden die Entsorgungsleistungen neu ausgeschrieben und vergeben. Bei der Neuvergabe der Entsorgungsleistungen wurden auch die Entsorgungswege betrachtet und verstärkt auf die Verwertung der Abfälle geachtet.

Für 2021 wurden 1.794,5 Kilogramm Verpackungen im Verpackungsregister angemeldet. Das entspricht einer Verminderung von 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

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 durchgeführt,
- in Grimma die Vorbereitungen für das Grundwasser Monitoring weitergeführt,
- in Bad Frankenhausen die Vorbereitung der Sanierung der Teergrube fortgesetzt und
- in Bad Düben laufen die Vorbereitungen für den Verkauf der Liegenschaft.

Gefahrgut

Die im Jahr 2020* transportierten Gefahrstoffe/Gefahrgut verliefen ohne Vorkommnisse.

Es handelte sich dabei ausschließlich um innerbetrieblich notwendige Transporte. Diese wurden alle unter Freistellung nach dem ADR (Europäische Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter) durchgeführt.

Interne Kontrollen zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wurden durch die 35 beauftragten Personen in der enviaM-Gruppe durchgeführt.

Diese Mitarbeiter nehmen diese Aufgaben innerhalb der enviaM-Gruppe als beauftragte Personen zum Gefahrgut in ihrem Aufgabenbereich wahr. Unterweisungen und Kontrollen zur Einhaltung aller Sicherungsmaßnahmen bei Beförderung gefährlicher Güter finden jährlich in den jeweiligen Gesellschaften statt.

Im Jahr 2020* wurden innerhalb der enviaM-Gruppe rund 1.675 Tonnen Gefahrstoffe/Gefahrgüter transportiert.

Dafür standen ca. 487 Fahrzeuge, in der Mehrzahl Transporter (Montagefahrzeuge), PKW, Hubbühnen und Netzersatzanlagen/Notstromaggregate, zur Verfügung.

Behördliche Kontrollen durch die Gewerbeaufsichtsämter oder der Polizei bzw. das Bundesamt für Güterkraftverkehr im öffentlichen Straßenverkehr fanden nicht statt.

Naturschutz

Im Fokus der Gewährleistung der Versorgungssicherheit mit störungsfrei funktionierenden technischen Anlagen setzen wir alles daran, nachteilige Auswirkungen auf Ökosysteme und die biologische Vielfalt zu vermeiden und unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern.

Die Gesellschaften der enviaM-Gruppe verfügen unter anderem über eigene nicht betriebsnotwendige Flächen, bei denen sich Potenzial für die Etablierung neuer biologisch vielfältiger Lebensräume von Blütenpflanzen bis Insekten finden lässt. Auch die Flächen unter den Solarparks bieten sich als Blühwiesen an. So wurde auf dem Gelände des Solarparks Neugattersleben im Salzlandkreis auf einer Fläche von einem Hektar im bundesweiten Blühwiesen-Programm des Vereins „Blühendes Deutschland“ eine Blühwiese angelegt und damit ein aktiver Beitrag für die Förderung und Erhaltung der Artenvielfalt geschaffen.

Eine umweltfreundliche Methode zur Bewirtschaftung von Freileitungskorridoren wurde bereits mit dem Ökologischen Trassenmanagement etabliert. Der Umbau von nicht mehr betriebsnotwendigen Ortsnetzstationen für den Artenschutz, die Errichtung von Nisthilfen und das Anbringen von Anflugschutz (Vogelschutzfahnen, Spiralen) sind seit Jahren fester Bestandteil und werden kontinuierlich auch in den nächsten Jahren fortgeführt.

* Die angeführten Zahlen basieren auf dem Geschäftsjahr 2020, 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. Angepasst an die jeweilige Klassenstufe beinhaltet „Natur zum Anfassen“ Angebote zur Naturbeobachtung, Umwelt und Ressourcennutzung oder das Gestalten mit Naturmaterialien. Im Berichtsjahr nahmen 3.660 Schüler an dem Projekt teil. Im Höllberghof/Brandenburg konnte das 30.000 Schulkind, aus der Grundschule Dahme/Mark, begrüßt werden.

Unterstützung erhielten auch gemeinnützige Vereine und Institutionen:

- für gemeinsam mit dem ortsansässigen Kindergarten errichtete Benjeshecken,
- dem Aufbau von Besucherinformationssystemen,
- der Errichtung eines Themenpfades zu einheimischen Bäumen und Sträuchern oder
- einem Infopunkt mit Lehrtafeln zum Thema „Der Steinhaufen als Lebensraum“

Darüber hinaus unterstützten die Gesellschaften der enviaM-Gruppe Naturschutzvereine mit neu errichteten Anschlüssen zum Laden von e-Bikes, investierten in moderne Ferngläser und digitale Technik wie Mikrofon, Wildtierkamera, Nistkastenkamera und Tablet für ihre Umweltbildungsangebote und Exkursionen.

Gewässerschutz

Durch den Gewässerschutzbeauftragten, die Umweltschutzkoordinatoren und Mitarbeiter des Betriebssicherheitsmanagements wurden gemäß Begehungsplan mit pandemiebedingten Einschränkungen 40 Umspannwerke und 4 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 Mitarbeiterinnen und 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, Öldruckkabel überwacht und das Programm zur Dichtheitsprüfung der Rohrleitungen weitergeführt.

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

In den Sicherheits- und Umweltschutzausschüssen sowie im Rahmen des Workshops für Umweltschutzkoordinatoren in 2021 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. Diskrepanzen zwischen dem Austausch von anlagenbezogenen Daten unterschiedlicher IT-Systeme wurden erkannt, erörtert und Lösungen für den Datenaustausch der Systeme erarbeitet.

Umwelt Ereignisse

In technischen Anlagen der enviaM-Gruppe ereigneten sich im Berichtszeitraum sieben umweltrelevante Ereignisse, bei denen in drei Fällen geringe Mengen an umweltrelevanten Stoffen direkt in die Umwelt ausgetreten sind. Die Verunreinigungen konnten ohne größere Sanierungsarbeiten beseitigt werden.

In drei weiteren Fällen wurden die austretenden Stoffe sicher von den Schutzeinrichtungen aufgefangen. Ein Ereignis wurde durch Wetterextreme verursacht. Dabei ist durch Starkregen ein Ölabscheider mit rückgestautem Abwasser aus einer angrenzenden Kläranlage des Abwasserverbandes vollgelaufen. Grund- oder Trinkwasserschutz zonen waren nicht betroffen. Die Sanierungs- und Reinigungsarbeiten wurden unverzüglich von zugelassenen Entsorgungsfirmen durchgeführt sowie die zuständigen Behörden informiert.

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

envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM)

MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH (MITGAS)

Die Auditoren des TÜV SÜD haben uns auch in 2021 erneut einen sehr guten Entwicklungsstand unserer Managementsysteme bescheinigt. Während fünf anstrengender Tage in zwei Auditoren-Teams mit Audits quer durch viele Bereiche und das gesamte Netzgebiet von Plauen bis Kolkwitz, konnten sich die Auditoren davon überzeugen, dass wir die Normanforderungen vollständig umsetzen. Im Ergebnis wurden im Abschlussgespräch die Punkte aufgezeigt, in denen wir gem. Anforderungen überzeugen konnten – einige Punkte wie z. B. unsere Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsaktivitäten wurden besonders hervorgehoben, da enviaM hier bereits aktiv den Weg Richtung Zukunft beschreitet. Haupt- oder Nebenabweichungen von den Normvorgaben wurden nicht festgestellt. Uns wurden von den Auditoren neun Verbesserungshinweise (z. B. Kommunikation von Erfolgen zu Energieeinsparungen) sowie 14 positive Feststellungen (z. B. die sehr gute arbeitsmedizinische Betreuung) gegeben.

Schwerpunkt 2021 war, bedingt durch die Corona-Pandemie, die Gewährleistung der notwendigen Hygienemaßnahmen, immer angepasst an die sich ständig ändernden gesetzlichen Vorgaben. Der seit Beginn der Pandemie eingerichtete Krisenstab koordiniert in den täglichen Beratungen die notwendigen Aktivitäten und Umsetzung der Maßnahmen. So erfolgte u. a. die Ausgabe von Mund- und Nasenschutz und die Zurverfügungstellung von Selbsttest für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für alle, die von zu Hause arbeiten, wurde die Möglichkeit der Nutzung vorhandener bzw. zusätzlicher Monitore umgesetzt.



Schon gewusst?

enviaM und MITGAS haben in den letzten 5 Jahren 750 Umweltbildungstage für 950 Schulklassen auf Naturhöfen finanziert.



Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses der enviaM/MITGAS wurden in schon bewährter Art und Weise als Onlineveranstaltung durchgeführt. Themen in den Ausschusssitzungen waren u. a.:

- Auswertung des aktuellen Unfallgeschehens
- Ergebnisse der Nullstandserhebung zu Caring Culture im E.ON-Konzern, Informationen zum gleichlautenden Projekt in der enviaM-Gruppe
- Information zu den Gesundheitstagen
- Änderungen im Regelwerk Arbeitsschutz, u.a. Einführung von Sicherheitsgesprächen/-kontakten durch die Führungskräfte
- Informationen zur Corona-Impfkampagne
- Änderungen in der Systematik unserer „Unfalluhr“
- Arbeitssicherheit mit Blick auf das Projekt Arbeit 4.0
- Einführung einer verbesserten Systematik zur Erfassung von Beinaheunfällen/unsicheren Zuständen
- Angebote zur Gripeschutzimpfung

Die MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH ist einer der größten regionalen Gasversorger in Ostdeutschland. Das Jahr 2021 verlief für die 79 Mitarbeiter der MITGAS unfallfrei. Dies schätzt MITGAS sehr hoch ein und fühlt sich damit in der Welt des Arbeitsschutzes mit seiner Tätigkeit bestätigt. Die Zertifizierungen in den Normen DIN EN ISO 14001, 45001 und 50001 wurden wieder erfolgreich bestätigt und sind gleichzeitig Ansporn, die konsequente Arbeit fortzusetzen.

Besonders herauszustellen ist das Engagement der MITGAS in der Förderung des Bewusstseins im Umweltschutz, wie zahlreiche Projekte belegen, u. a.

- In der **Ökostation Neugattersleben** (Salzlandkreis) wurde das bestehende „Mini-Ökohaus“ mit einer Solaranlage sowie einem Windrad ausgestattet, um vor Ort Schulklassen die Funktionsweisen alternativer Stromerzeugung zu erklären.
- Der **Naturschutzverein Großgemeinde Kolkwitz e. V.** (Landkreis Spree-Neiße) nutzte bereitgestellte finanzielle Mittel, um eine eBike-Ladestation mit Carport zu errichten, die für jedermann nutzbar ist.

Mitteldeutsche Netzgesellschaft Strom mbH (MITNETZ STROM) Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH (MITNETZ GAS)

In 2021 wurden erfolgreich bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS durch die TÜV Süd Management Service GmbH die Überwachungsaudits zum Integrierten Managementsystem (IMS) durchgeführt. Das Überwachungsaudit umfasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus den Bereichen Umweltschutz nach ISO 14001, Energiemanagement nach ISO 50001 und Arbeitsschutz 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 2021 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.

Ein wichtiges Ziel im Rahmen der Neuausrichtung war ferner die Zertifizierung nach ISO 55001 im Sinne einer chancen- und risikobasierten Asset-Bewirtschaftung und eines nachhaltigen Qualitätsmanagements nach ISO 9001 aufrechtzuerhalten. Beide Zertifikate standen im Jahr 2021 zum Überwachungsaudit an, welche erfolgreich absolviert wurden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MITNETZ STROM und MITNETZ GAS trainieren regelmäßig den Umgang mit Krisensituationen. Im Fokus der vier durchgeführten Übungen im Jahr 2021 stand die Krisenkommunikation. Hierbei wurden insbesondere die Beteiligten der MITNETZ-Krisenorganisation und die dienstleistenden Unternehmen für Störungskommunikation in die Übungen einbezogen. Weiterhin wurde im Rahmen des von MITNETZ initiierten Expertennetzwerkes der Kontakt zum Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, verschiedenen für die innere Sicherheit zuständigen Behörden auf kommunaler und Landesebene, dem Technischen Hilfswerk, Rettungsleitstellen, Übertragungsnetzbetreibern, Mineralstoffkonzernen und weiteren Akteuren ausgebaut und sich zu aktuellen Entwicklungen im Krisenmanagement ausgetauscht.



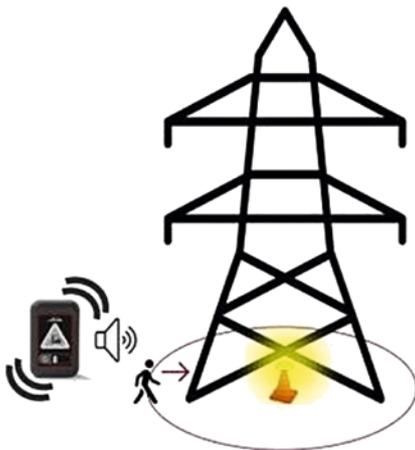
Hochwasserschutzübung mit Beaver-System

In 2021 fanden drei Feuerwehrsicherungen statt, bei denen die Kameraden über Gefahren bei Einsätzen im Bereich von elektrischen Anlagen sensibilisiert wurden. Weiterhin gab es eine Hochwasserschutzübung mit dem Beaver-System (Bad Döben) und einen Schulungstag für die Kameraden der THW Ortsverbände in Sachsen-Anhalt (z. B. Naumburg, Bitterfeld-Wolfen, Halle, Weißenfels, Sangerhausen) beim bze, unterstützt durch MNS.

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 in 2021 bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS mehr als 5200 Kontrollen und Sicherheitskontakte durchgeführt. Dies gilt es auch im Folgejahr fortzusetzen, um präventiv unsicheren Zuständen sowie Unfällen weiter entgegenzuwirken.

Im Berichtsjahr 2021 hat MITNETZ STROM die Jahresunterweisungen mit Partnerfirmen erstmals komplett 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.



Safety Pylone – Mehr Sicherheit für Mitarbeiter

- Mobile und temporäre Warneinrichtung
- Einfache Handhabung (Plug'n'Play, Akkubetrieben)
- Einsatz für drinnen und draußen – IP65
- Temperaturresistenz: -20 °C bis zu +60 °C
- Für temporäre Gefahrenbereiche/ keine stationäre Stromversorgung am Gefahrenbereich vorhanden
- Alarmiert Beeper sobald diese in die Warnzone der Pylone eintreten
- Warnzone einstellbar – bis maximal 30 Meter

Ab 1. Januar 2022 tragen die Kolleginnen und Kollegen von MITNETZ STROM und MITNETZ GAS auf den gewerblichen Arbeitsstellen und bei gewerblichen Tätigkeiten einheitliche Arbeitskleidung. In Gelb und Blau ist die MITNETZ-Familie zukünftig zu sehen. Die Logos zeigen auch weiterhin, für welche Gesellschaft, MITNETZ STROM oder MITNETZ GAS, man tätig ist. Die zusätzliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist davon unberührt.

Im Berichtsjahr 2021 hat MITNETZ STROM den Einsatz von sogenannten Warnpylonen getestet, um die Arbeitssicherheit bei Arbeiten an Strommasten und -anlagen zu erhöhen. Ein Warnpylon, in Form eines mobilen Verkehrskegels, kann optisch und akustisch einen Warnbereich bis 30 Meter Radius kennzeichnen. Bei Betreten des Sicherheitsbereiches alarmiert der Pylon durch Blinken und einem Warnton, wenn sich ein mit Beeper ausgestatteter Mitarbeiter in den Gefahrenbereich begibt.

Mit dem Neubau der Übernahmeregelanlage in Elsnig (ÜRA-Elsnig, K8985) hat MITNETZ GAS die Energieeffizienz gesteigert. Dabei wurden gleichzeitig verschiedene Kompensationsmaßnahmen, wie die Pflanzung einer Wildobstbaumreihe, umgesetzt.

Begleitend zu Baumaßnahmen wurden des Weiteren Maßnahmen zum Artenschutz umgesetzt, z. B. Präsenzkontrolle von Feldhamstern und Errichtung von Amphibienleiteinrichtungen.

Hinsichtlich des Beitrages zum Umweltschutz existieren bei MITNETZ STROM viele Maßnahmen, die auch in 2021 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.



Für insgesamt 154 Mitarbeiter im operativen Einsatz haben wir, wie in den Vorjahren, Trainings in den ADAC-Fahrsicherheitszentren Leipzig-Halle und Sachsenring organisiert. Ziel hierbei ist es, das Sicherheitsbewusstsein beim Autofahren zu erhöhen, richtiges Reagieren in Gefahrensituation zu trainieren und damit präventiv Unfälle zu vermeiden. Ein Schwerpunkt in 2021 war das Führen von Fahrzeugen mit Spezialtechnik wie Netzersatzanlagen, Hubarbeitsbühnen, LKW und Messwagen. Diese Fahrzeuge reagieren bei Bremsmanövern und plötzlichem Spurwechsel anders als normale Fahrzeuge.

MITNETZ STROM hat mit Mitarbeitern und Technik bei der Errichtung von Nisthilfen unterstützt. Im Grimmaer Ortsteil Großbardau wurde durch MITNETZ STROM ein 10 m hoher Mast mit Hilfe einer Partnerfirma errichtet und anschließend mit dem Hubsteiger ein feuerverzinktes Spezialgestell am Mastkopf angebracht. In der Ortschaft Lossatal/Körlitz wurden Freileitungen um den Mast isoliert, auf dem ein Storchenpaar brütet. An Ortsnetzstationen und Hochspannungsmasten wurden weitere Nisthilfen und Anflugschutz (Vogelschutzfahnen, Spiralen) angebracht.

Weitere Maßnahmen sind ein ökologisches Trassenmanagement, der Umbau von Ortsnetzstationen für den Artenschutz. Für den Gewässerschutz wurden Ölaufangwannen errichtet und erneuert, Leckageerkennungsanlagen installiert und Öldruckkabel überwacht.

Für den Klimaschutz und eine verbesserte Energieeffizienz wurde die Übertragungsleistung verbessert und damit die EEG-Einspeisekapazität erhöht. Dies fand zum Beispiel an der Hochspannungsfreileitung zwischen Radis und Kemberg statt.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS brachte das Jahr 2021 durch die Corona-Pandemie besondere Herausforderungen mit sich. Dank einer umfangreichen digitalen Infrastruktur konnten anfallende Arbeiten standortunabhängig und organisationsstrukturübergreifend von zu Hause erledigt werden. So wurden z. B. über 100 Container und Behälter für Entsorgungsvorgänge (z. B. Holzmaste, Kabelschrott, ölhaltige Abfälle) nach der gesetzlich geforderten Entsorgungskette online sichergestellt.

Im Rahmen der Modernisierung der Leitstelle wurde die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen weiter verbessert.

Das IMS-Programm für 2021/2022 enthält des Weiteren Maßnahmen u. a.

- zur Minderung von Lärmemissionen durch gezielten Trafowechsel,
- die Fortführung des Sanierungsprogramms von Umspannwerken,
- den Ausbau von fernsteuerbaren Ortsnetzstationen für Smart Grid im Mittelspannungsnetz
- Maßnahmen zur Verbesserung des Gewässerschutzes.

Berufliche Erstausbildung und Technische Weiterbildung

Auch in 2021 haben die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie es nicht zugelassen, dass für die neuen Auszubildenden das Berufseinsteigerseminar in Osterburg stattfinden konnte. Das zweistündige Präsenzseminar zur Vermittlung erster Inhalte zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz wurde jedoch dezentral an den Standorten durchgeführt.

Ebenfalls wurden in der ersten Ausbildungswoche an den Ausbildungsstandorten die Auszubildenden des bze-Ausbildungsverbundes durch die Trainer Aus- und Weiterbildung wie gewohnt umfassend zu den spezifischen Gefahren und Risiken an ihren Ausbildungsplätzen unterwiesen. Des Weiteren erhielten die Azubis der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe ihre persönliche Schutzausrüstung. Der Ausrüstungskatalog für Arbeits- und Schutzkleidung für Azubis wurde gemeinsam mit dem Betriebssicherheitsmanagement weiter ergänzt.

Anfang des Jahres begannen 105 Auszubildende des Ausbildungsjahrganges 2020, davon 78 Azubis der enviaM-Gruppe und 27 Auszubildende des Ausbildungsverbundes, den mittlerweile dreizehnten 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 84 Auszubildende des Ausbildungsjahrganges 2018 die Maßnahme. Damit haben insgesamt schon etwa 1.700 junge Leute das Programm seit Einführung der Bildungsmaßnahme durchlaufen.

Auch im zurückliegenden Berichtszeitraum führten die Auswirkungen der Corona-Pandemie dazu, dass Veranstaltungen immer wieder verschoben werden mussten und zahlreiche bereits geplante nicht stattfinden konnten. Davon betroffen waren neben planmäßigen Workshops auch Feedbackfahrten und Fahrsicherheitstrainings. In den Monaten der Einschränkungslockerungen konnten jedoch auch eine Vielzahl an Praxistrainings nachgeholt werden. Allerdings war es nicht möglich, alle Programmbausteine für den Ausbildungsjahrgang 2018 bis zum planmäßigen Auslerntermin nachzuholen.

Die Anfertigung von Sicherheitsimpulsen im Rahmen des jährlich stattfindenden

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	

Wettbewerbs hat Corona bedingt auch bei den Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs 2020 dazu geführt, dass anzahlmäßig weniger, aber interessante und inhaltlich gut aufbereitete Beiträge eingereicht wurden. Die Auszubildenden haben Gruppenarbeiten in Form von Filmbeiträgen oder Präsentationen zum Teil zum Jahresthema Umweltschutz aber auch zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ erstellt. Die Arbeiten werden durch Verlängerung der Abgabefristen erst Ende des 1. Quartals 2022 durch eine Jury bewertet.

Statistik KUWASI 2021

- 12 Kick-off-Veranstaltungen
- 13 Verkehrssicherheitsworkshops
- 8 Sicherheitszirkel
- 0 Feedbackfahrten
- 3 Verkehrssicherheitstrainings mit insgesamt 19 Teilnehmern
- 6 Projektarbeiten „Sicherheitsimpulse“

Ein wesentlicher Baustein unserer jährlichen Aktivitäten ist die Durchführung der Befragung unserer Azubis zu verschiedenen Sicherheitsaspekten in der berufspraktischen Ausbildung und den Betriebseinsätzen. Zum zweiten Mal wurden neben dem zweiten auch das dritte Ausbildungsjahr befragt. Infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsablauf war die Beteiligung mit insgesamt 37 Prozent nicht zufriedenstellend und der niedrigste Wert seit Durchführung der Befragung.

Die Ergebnisse sind fast ausnahmslos im guten und sehr guten Bereich. Gegenüber 2020 konnte eine hohe Einzelbewertung bei den Themen Unterweisungen, der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), der Rolle der Ausbilder bei der Gewährleistung der Arbeitssicherheit sowie den Betriebseinsätzen innerhalb der enviaM-Gruppe verzeichnet werden. Leichte Ergebnisabstriche gibt es wiederum partiell nur bei den externen Betriebseinsätzen in Partnerunternehmen.

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

Der Sicherheitskreis Aus- und Weiterbildung traf sich zweimal im Berichtszeit-

Übersicht Handlungsfelder und Maßnahmen Arbeitssicherheitsbefragung 2021

Handlungsfeld	Maßnahmenansätze
Instrument Arbeitssicherheitsbefragung (mittelfristig)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Neubewertung von Stellenwert und Einsatz ■ Überprüfung der Möglichkeiten der Umsetzung und der Erhöhung der Beteiligung
Unterweisungen, Medieneinsatz (langfristig)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Errichtung Mediacenter 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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufnahme der Hinweise – Analyse/Anpassung des Ausrüstungskataloges
Betriebseinsätze (kontinuierlich)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intensivierung der arbeitsschutztechnischen Überprüfung der Partnerunternehmen ■ stärkerer Dialog mit den Partnerunternehmen und den Azubis während der Einsätze ■ Prüfung der Azubihinweise am LZ Halle
Ausbildung gesamt (kontinuierlich)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung des Umgangs mit Beinahe-Unfällen ■ Umsetzung der Erkenntnisse aus Projekt Caring Culture ■ Sicherheitszirkel für alle Ausbilder (inkl. technisch-gewerblich) bis Ende Lehrjahr 2021

raum virtuell, 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. Außerdem wurden Möglichkeiten diskutiert, wie die Auszubildenden künftig im Thema Arbeitssicherheit einbezogen werden können. Es soll eine Organisationsstruktur mit Azubis aus unterschiedlichen Ausbildungsjahren und allen drei Ausbildungsstandorten entstehen.

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 planmäßigen Vor-Ort-Begehungen an den Aus- und Weiterbildungsstandorten Halle Trotha, Falkenberg und Chemnitz haben stattgefunden. Corona bedingt konnten diese aber teilweise nicht mit dem gesamten Gremium durchgeführt werden. Die in den vergangenen Begehungen festgelegten Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden jedoch kontinuierlich umgesetzt.

Anfang Dezember fand das 1. Überwachungsaudit zum Qualitätsmanagement-Systems 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 in Ostdeutschland. Wir beschäftigen 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und betreiben an über 70 Standorten konventionelle Kraftwerke, Bioenergieanlagen, Wasserkraftwerke, Windenergie- und Photovoltaik-Anlagen.

Unsere Mitarbeiterinnen und 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.

Es gab keine grundsätzlichen Änderungen in der Organisation hinsichtlich HSE.

Die Strom- und Wärmeerzeugungsanlagen an den Standorten Crimmitschau, Lichtenstein und Stollberg inkl. Wärmenetze sind zum 15. Juli 2021 von der VWS in das Eigentum der envia THERM übergegangen. Mit dem Übergang der Anlagen (Spaltungsvertrag) gingen sechs Mitarbeiter in die Struktureinheit TH-B-D über. Aktuell sind organisatorische Maßnahmen (Anpassung Regelwerk, Unterweisungen, Zuordnung Befugnisse/Befähigungen etc.) sowie technische Maßnahmen (z. B. Erarbeitung Maßnahmenplan für die Sanierung der Stationen und kanalverlegten Rohrleitungen, Betriebsmodell der Erdgas-BHKW ab Ende der KWK-Förderung 2024) zur Umsetzung der Integration in Arbeit.

Die envia THERM betreibt das Integrierte Managementsystem (IMS) mit den Inhalten Arbeitsschutz (ISO 45001), Umweltschutz (ISO 14001) und Qualitätssicherung (ISO 9001) und das Energiemanagementsystem (EnMS) (ISO 50001). Das externe Überwachungsaudit durch den TÜV Süd wurde Mitte November 2021, trotz Einschränkungen durch die Corona-Pandemie, erfolgreich durchgeführt und zertifiziert. Im Ergebnis wurden im Abschlussgespräch unsere Modernisierungs-, Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsaktivitäten besonders positiv hervorgehoben. Haupt- oder Nebenabweichungen von den Normvorgaben wurden nicht festgestellt, es wurden Verbesserungspunkte benannt die wir umsetzen werden.



Das Regelwerk zum Brandschutz wurde in Bezug auf die Erkenntnisse aus dem Brandereignis am Kühlturm der GuD-Anlage Bitterfeld vom 22. Juli 2020 angepasst.

Es wurden intensiv die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Corona-Pandemie durch internes Regelwerk umgesetzt und ständig an die aktuelle Lage angepasst.

In der envia THERM sind ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) und ein Umweltschutzausschuss (USA) eingerichtet. Die ASA-Beratung fand zweimal statt, Themenschwerpunkte waren die Auswertung des Brandereignisses im KW Bitterfeld, die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die Integration der Mitarbeiter der VWS, Modernisierung Kraftwerk Bitterfeld und Erfassung der radonbelasteten Arbeitsstätten.

Zur USA-Beratung im November 2021 sind die Themenschwerpunkte, Auswirkungen der neuen 13. BImSchV auf unsere Anlagen und die Umsetzung der Anforderungen der F-Gaseverordnung besprochen worden.

Die internen Audits wurden im Zeitraum August bis Oktober 2021 durchgeführt. Sie waren als Systemaudits ausgeprägt. Die Gespräche fanden durch die internen Auditoren der envia THERM an den Standorten Bitterfeld und als Online-Besprechung (aufgrund der Corona-Pandemie) 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.

Die Arbeitssicherheit ist geprägt durch intensive Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS (H) der enviaM und dem operativen Krisenstab der enviaM-Gruppe.

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 Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Beschränkungen verlangten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel ab. Zur Absicherung der Modernisierungsmaßnahme im Kraftwerk Bitterfeld wurde ein umfangreiches Hygienekonzept umgesetzt. Der Kern dessen war die Umsetzung einer 100 Prozent-Testquote mit dem Ziel, Infektionsketten innerhalb des Kraftwerkes zu unterbinden, was auch gelang. Dabei wirkten alle Beteiligten sehr konstruktiv mit.



Trotz der Einschränkungen durch die Pandemie wurden an 12 Standorten Arbeitssicherheitsbegehungen nach ArbSichG durchgeführt, dabei konnten keine nennenswerten Beanstandungen oder Mängel festgestellt werden. Es erfolgten als Begleitung der Modernisierung Kraftwerk Bitterfeld intensiv Begehungen der Baustelle. Weitere Begehungen fanden aus Anlass der Integration der ehemaligen VWS-Anlagen in die envia THERM statt.

Im Rahmen des Begehungsplanes erfolgten nur teilweise Anlagenbegehungen hinsichtlich der Einhaltung der umweltrechtlichen Vorgaben, insbesondere zum Immissions- und Gewässerschutz sowie der Abfallentsorgung, da die Regeln zur Eindämmung durch die Corona-Pandemie dies bedingten.

Besonderer Fokus lag in diesem Jahr auf dem Abschluss der Modernisierung der Gasturbinenanlage im Kraftwerk Bitterfeld. Der Probetrieb konnte noch vor Weihnachten abgeschlossen werden.

Im Ergebnis der Modernisierung erhöhte sich der Anlagenwirkungsgrad bei gleichzeitiger Verringerung der Abgasemissionen an Stickoxid und Kohlenmonoxid. Im weiteren Fokus standen Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes und Steigerung der Energieeffizienz.

Im Biomasseheizkraftwerk Malchin wurde zur Verringerung der Emissionen an Stickoxiden eine SNCR-Anlage installiert und zur Verringerung von Holzstaubemissionen in der Holzaufbereitungsanlage Wasserbedüsungsanlagen installiert. Im Fernwärmebereich erfolgte an zwei Standorten die teilweise Sanierung von Fernwärmeleitungen, und an weiteren vier Standorten konnte die Sanierung der Fernwärmeleitungen von Kanalverlegung auf Kunststoffmantelrohr abgeschlossen werden.

Zur Effizienzsteigerung wurden in mehreren Fernwärmeversorgungsgebieten Hausanschlussstationen erneuert bzw. Hocheffizienzheizungspumpen montiert. Die Sanierung der Wärmedämmung im Chemiepark Bitterfeld ist ein weiterer Beitrag.

An einem neuen Standort wird die Wärmeversorgung mit Biomasse sichergestellt, der Strombedarf über eine Photovoltaik-Anlage mit Batteriespeicher gedeckt.

An zwei BHKW-Anlagen erfolgte der Einbau von Sensoren zur kontinuierlichen NOx-Überwachung. Beiträge zum Gewässerschutz wurden in den Wasserkraftwerken zur Aufrechterhaltung der ökologischen Durchgängigkeit geleistet. Ein Wasserkraftwerk wurde modernisiert, um die Stromerzeugung aus der erneuerbaren Quelle Wasserkraft zu erhöhen.

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

Das Anlagenportfolio zur Nutzung regenerativer Energieerzeugung wurde um neue Photovoltaik-Anlagen aufgestockt, eine Windkraftanlage wurde repowert und eine neu in Betrieb genommen.

Eine Konzeptplanung zur Neuerrichtung einer iKWK und einer KWK Anlage wurde für den Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung und innovativer erneuerbarer Wärme begonnen.

Für 2022 liegt bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der besondere Fokus auf Gesund leben und arbeiten, den Gefahren im Straßenverkehr und die Vermeidung von SRS Unfällen. Wir werden aktiv in der Caring-Cultur-Kampagne der enviaM-Gruppe mitarbeiten, um das Thema Kulturwandel und Arbeit 4.0 voranzubringen.

Bei Umweltschutz und Nachhaltigkeit steht die Erhöhung des Anteiles an regenerativer Energieerzeugung, speziell bei den Windenergieanlagen und PV-Anlagen im Mittelpunkt. Auch die Verbesserung der Wirkungs- und Auslastungsgrade und die damit verbundene Steigerung der Energieeffizienz bei den bestehenden Anlagen haben hohe Priorität.

envia SERVICE GmbH

Die envia SERVICE führte auch im Berichtszeitraum 2021 wieder diverse 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.

Die Pandemie, infolge des Corona Virus SARS-CoV-2, hat weiterhin innerhalb der envia SERVICE zu vielen Änderungen in der bisherigen Arbeitsweise geführt. Zum Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden vorgeschriebene Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Sofern die Tätigkeit es zugelassen hat, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mobiles Arbeiten ermöglicht.

Im Berichtszeitraum hat die Geschäftsführung der envia SERVICE den aktualisierten Managementstandard MS 7-01 Integriertes Managementsystem (IMS) – Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz und Energiemanagement der enviaM mit BdG 7-03 (Titel gleichlautend) formal anerkannt. Die im Managementstandard formulierten Zielsetzungen finden in der envia SERVICE sinngemäße Anwendung und die Einhaltung der Berichtsvorgaben sind verpflichtend.

Die Einführung eines neuen oder erweiterten Managementsystems bzw. eine entsprechend neue Zertifizierung ist aktuell nicht vorgesehen. Mit Erweiterung der Geschäftstätigkeit der envia SERVICE hinsichtlich der Erbringung von Ingenieurdienstleistungen durch die Abteilung W (Weitere Dienstleistungen) bleiben entsprechende Aktivitäten aber im Fokus.

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 aktualisiert. Das trifft auch für die Aktualitätsprüfung der Bestellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die GF der envia SERVICE zu.

Auf Grund struktureller Veränderungen, u. a. wegen der Erweiterung der Geschäftstätigkeit, wurden auch das Prozessmodell und der Aufgabenverteilungsplan der envia SERVICE aktualisiert.

Der Arbeitssicherheitsausschuss der Gesellschaft führte 2021 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.

Die Maßnahmen aus dem Finalbericht des im 1. Quartal 2020 erfolgreich durchgeführten Wiederholungsaudits nach DIN EN 16247-1 wurden 2021 fortgeführt. Darüberhinausgehende Aktivitäten gab es in 2021 nicht und sind auch für 2022 nicht vorgesehen.

In Dienstberatungen sind Themen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes, so auch die Auswertung von relevanten Vorkommnissen und Unfällen, ein fester Bestandteil. Alle Beratungen wurden mit einem „Sicherheits- bzw. Umweltschutzimpuls“ 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 verzeichnet werden.

Im Auftrag der Geschäftsführung und unter Teilnahme der Betriebsärztin sowie der für die envia SERVICE zuständigen Sicherheitsfachkraft wurde im Objekt Thiemstraße eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Bei dieser wurde u. a. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die richtige Nutzung der ergonomischen Büroarbeitsmittel erläutert und vorgeführt.

envia SERVICE wirkt im enviaM-Projekt „Caring Culture“ mit. Auf Basis der Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen werden Ideen und neue Ansätze zur Verbesserung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes entwickelt. Ziel ist es, das Bewusstsein für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter zu erhöhen und Unfälle zu vermeiden.



In der Projektarbeit zum Programm „KUWASI“ beschäftigten sich die Auszubildenden KBM 19 aus Cottbus mit dem Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Ein verfilmter Comic zur Sicherheit im Smartoffice wurde von der Jury mit dem Status Gold prämiert und mit einem Teamevent in der Kletterhalle gewürdigt.

Die jährlich stattfindende Gesundheitswoche wurde auch im Jahr 2021 von den Auszubildenden organisiert und durchgeführt. Unter dem Motto „Flexibles Arbeiten! – 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 Frühsport wurden alle durch selbst gedrehte Videos animiert.

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

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

Im Berichtszeitraum standen die Geschäftsaktivitäten des Außendienstes weiter unter der besonderen Herausforderung der Umsetzung von Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie – zum Schutz von Kunden und Mitarbeitern. Der Einsatz der Außendienst-Mitarbeiter erfolgte sorgfältig geplant und damit weitgehend uneingeschränkt. Die Jahresfahrleistung erreichte in 2021 wieder den Stand wie im Regelbetrieb.

Die Substitution von insgesamt 29 Fahrzeugen ist abgeschlossen. 2021 gab es keine entsprechenden Aktivitäten. Für 2022 ist ein Pilotprojekt mit dem Fuhrpark zum Testeinsatz eines E-Fahrzeugs vorgesehen.

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 2022 weitergeführt.

Die zum vorgenannten Audit angeforderte E.ON Nachhaltigkeitsberichterstattung „Environment and Climate Protection“ wurde termingerecht erstellt.

Die envia SERVICE sieht sich der nachhaltigen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung nach den Umweltschutz- und strategischen Energiezielen der enviaM/MITGAS verpflichtet und ist sich der Verantwortung für das breite Spektrum des Umweltschutzes, von der allgemeinen Führungsaufgabe bis hin zur Mitwirkung beim konkreten Abfallmanagement bewusst.

Wir orientieren in der envia SERVICE auf umweltbewusstes, eigenverantwortliches Handeln, so z. B. beim Umgang mit Ressourcen aller Art und bei der Entsorgung gewöhnlicher Abfälle und umweltrelevanter Materialien durch entsprechend zertifizierte Unternehmen.

Darüber hinaus werden wir uns als Führungsaufgabe im Bereich „Umweltschutz + Energieeffizienz“ intensiv den Aspekten Nachhaltigkeit und rationelle Energieanwendung widmen.

Für das Jahr 2022 sind verschiedenste Aktivitäten zur Gestaltungen des Arbeits- und Umweltschutzes, sowie zum Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter geplant:

- Arbeitsplatzbegehungen
- regelmäßige Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses
- Feuerlöchertraining
- Gesundheitswoche
- Beratungen des AK Gesundheit
- Impfangebote
- Check 15



envia TEL GmbH

Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen – Unsere Arbeitswelt befindet sich mehr denn je im Wandel. Die Digitalisierung ist dabei ein zentraler Treiber des Wandels. Die ständige Weiterentwicklung von Arbeitsmitteln und Technologien ermöglicht Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit in einem noch nie dagewesenen Maß, aber sie birgt auch große Risiken: die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und arbeitsbezogene Stressoren nehmen zu. Den Unternehmen kommt im Rahmen ihrer arbeitsschutzrechtlichen Pflichten eine besondere Verantwortung zu. Beachtenswert ist hierbei sowohl körperliches als auch psychisches Gefährdungspotenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch bei dezentralen über die Unternehmensstandorte hinausgehenden Arbeitsorten. Analysen und eine ständige Evaluierung sind wichtiger denn je und entscheiden über den Erfolg des ganzheitlichen Managementsystems.

Turnusmäßige Unterweisungen und **regelmäßige Schulungen** stärken das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Dabei spielen zielgruppenorientierte technische Fachthemen sowie Themen zur Organisation des Arbeitsschutzes und zur Führungskultur eine bedeutende Rolle. Im Rahmen der Auswertung des Unfallgeschehens wird auf die Schwerpunkte des arbeitsschutzgerechten Verhaltens sowie der eigenen permanenten Kontrolltätigkeit aufmerksam gemacht. Denn mehr Kompetenz bedeutet mehr Sicherheit. Des Weiteren erfolgt unterjährig eine regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Veröffentlichung aktueller Sicherheits- und Umweltschutzipulse im Intranet.

Zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz fanden im Berichtsjahr 2021 zahlreiche Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Im Rahmen der internen Schulungen stand das Thema Ersthelfer (Grundausbildung und Wiederholungsschulung) im Mittelpunkt. Zur Gewährleistung der Erstversorgung im Notfall sind bei envia TEL 65 Ersthelfer und 25 Brandschutzhelfer ausgebildet. Aber auch Schulungen hinsichtlich der Prüfung von Leitern und Tritten oder auch zur Feuererlaubniserteilung wurden durchgeführt. Das interne Schulungsangebot wird vielfältig durch externe Schulungen erweitert. So konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel Seminare zum Thema „Defensives Fahren (PKW)“, „Sichere und fachgerechte Prüfung elektrischer Anlagen“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der digitalen Arbeitswelt“ oder „Sichere und fachgerechte Prüfung elektrischer Anlagen, Betriebsmittel und Maschinen (DGUV-Prüfung)“ und „Sicherheitsbeauftragte im gewerblichen Bereich“ besuchen.

Der **Arbeitskreis Gesundheit und Arbeitsschutz** (AKGuAS) der envia TEL spielt hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige proaktive Rolle im Unternehmen. Er setzt sich zusammen aus zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz unterschiedlichster Bereiche und hat die Wechselwirkung von Mitarbeiter und Arbeitsumfeld im Blick. Der AKGuAS reagiert auf aktuelle Gefährdungen und nimmt die Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses wahr. In diesem Jahr fand ein Wechsel in der Leitung des AKGuAS statt: Dr. Sebastian Lissek hat die Leitung von Birgit Schiebold übernommen.

Die Wirksamkeit unseres Integrierten Managementsystems hinsichtlich Qualitätsmanagement mit den Bestandteilen Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz wurde in 2021 wiederholt 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.

Den ordnungspolitischen Rahmen bilden 16 **Regelungen**, 3 **Betriebsvereinbarungen** und 2 **Konzernbetriebsvereinbarungen**. Im Berichtsjahr wurde unter anderem die Betriebsvereinbarung für betriebliches Eingliederungsmanagement aktualisiert. Im Zuge dessen wurden beispielsweise weitere Akteure des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit in die Betriebsvereinbarung aufgenommen.

Ein exzellenter **Arbeitsschutz** ist die wichtigste Grundlage einer guten Arbeitsqualität. Dabei ist das Vermeiden von Unfällen von höchster Priorität, das gilt auch bei unseren 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für eine Gefahrenreduktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen wird gemeinsam mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS der enviaM zu Beginn jedes 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. Die Beschäftigten sind vielfältigen Gefahren im Unternehmen ausgesetzt. Zur Kontrolle der arbeitsschutzrelevanten Aspekte fanden im Berichtsjahr vier Begehungen an Technikstandorten statt.

Für eine optimale Verhaltens- und Verhältnisprävention wird envia TEL von vier dezentral im Versorgungsgebiet ansässigen **Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten** unterstützt. Weiterhin sind zwei **Laserschutzbeauftragte** von envia TEL berufen, um diese bei der Verantwortung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefahren von Lasern zu entlasten.

Im Rahmen der massiven Veränderungen in der Arbeitswelt, die gegenwärtig unter dem Schlagwort **Arbeit 4.0** zusammengefasst werden, kann eine Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von körperlich belastenden Tätigkeiten durch neue Gestaltungsmöglichkeiten und größerer Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort erreicht werden. Jedoch stellt der Wandel durch die Zunahme von Stress und psychischen Belastungen sowie der schwierigen Überwachung am digitalen Arbeitsplatz die Beschäftigten und Unternehmen auch vor neue Herausforderungen. envia TEL führte im Berichtsjahr 2021 zahlreiche Workshops zum Thema Arbeiten 4.0 durch und analysierte die im vergangenen Jahr gemachten Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daraus resultierend wurden Handlungsmaßnahmen abgeleitet und neue Raumgestaltungsmöglichkeiten eruiert.

In Zusammenarbeit mit der enviaM setzt envia TEL die **betriebliche Gesundheitsförderung** ihrer 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.

Im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements ist der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und gesunden Mitarbeitern zwingend herzustellen. Die Führungskräfte beeinflussen maßgeblich das Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und können mit einer guten Vorbildfunktion sowohl ein besseres Verständnis als auch die korrekte Umsetzung gezielt fördern.

Beschäftigte, die nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit zurück an den Arbeitsplatz kehren, werden durch einen professionell organisierten Wiedereinstieg unterstützt. Ein effektives **betrieblichen Eingliederungsmanagement** erhöht die Erfolgchancen des Wiedereinstiegs deutlich und stabilisiert die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Basierend auf § 167 SGB IX haben wir 2021 13 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. Inklusion und Förderung von schwerbehinderten Menschen haben in der enviaM-Gruppe einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2019 hat envia TEL den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sowie seinen Stellvertreter berufen und das Amt fortwährend erhalten.

Die Themen **Umweltschutz und Nachhaltigkeit** gewinnen immer mehr globale Relevanz. Auch envia TEL hat sich im Berichtsjahr 2021 wieder eingehend mit den Themen beschäftigt und stellt sich in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS der enviaM den damit verbundenen Herausforderungen. Unter anderem wurden die im Intranet der envia TEL unter dem Titel „Umweltschutzimpuls“ veröffentlichten Artikel fortgeführt, um verschiedene Umweltthemen stärker in den Vordergrund zu rücken und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter für den achtsamen Umgang mit unserer Umwelt zu sensibilisieren.

Dass Umweltschutz bei envia TEL großgeschrieben wird, belegt auch der Bezug von 100 Prozent **Ökostrom** für den gesamten Datacenter Campus Leipzig. Die regelmäßigen Wartungen und Instandhaltungen der Anlagen sorgen für einen optimalen Betrieb. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort achten zudem auf eine nachhaltige Denkweise.

Auch viele kleine Veränderungen können den Umweltschutz in großen Schritten unterstützen. Beispielsweise die digitale Unterschrift, denn Papierkram stört nicht nur – er kostet auch unnötig Zeit, Geld und Ressourcen.

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. Als Beispiel aus dem vergangenen Jahr kann hier die Erstellung eines Anlagenkatasters gemäß F-Gase-Verordnung angeführt werden, das der Dokumentation von verwendeten und entsorgten Kältemitteln an Klimaanlagen der envia TEL dient.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auch im **Jahr 2022** weiter auf Grund der sich rasch ändernden Arbeitswelt vor gravierende Herausforderungen gestellt. Nur mithilfe einer wirksamen Hand in Hand greifenden Arbeitsgestaltung wird es möglich sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und im Hinblick auf die Auswirkungen von Digitalisierung, neuen Technologien, Flexibilisierung und neuen Beschäftigungsformen zu unterstützen. Eine wirksame Präventionskultur zu etablieren, wird zukünftig ein signifikanter Wettbewerbsvorteil sein.



A/V/E GmbH

Vom 29. September bis 1. Oktober fand das Überwachungsaudit zur DIN ISO 9001:2015, durchgeführt und begleitet von der ICG International Certification Group, statt. Das Zertifikat wurde bestätigt.

Das Regelwerk zum AS, GS, US wurde überarbeitet u.a. der BdG 7-01 – „Integriertes Managementsystem Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz und Energiemanagement“ vom 15. September 2021.

Die Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung zum Schutz vor Infektionen mit dem Coronavirus, die Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der abgeschlossenen BV „Mobiles Arbeiten“ und Bewertung durch die FK im Gespräch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Weiterführung des Corona Newsletters im Intranet der A/V/E, Zugriff auf Intranet der enviaM und Extranet der A/V/E für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht im Haus sind und keine mobile Verbindung zum Intranet haben, waren weitere Aufgaben und wurden in 2021 abgeschlossen.

Der Krisenstab, unter Leitung des Geschäftsführers, innerhalb der A/V/E wurde auf Grund der Corona-Lage auch in diesem Jahr aktiv. Der Geschäftsführer bzw. Prokuristen nahmen regelmäßig an Beratungen des Krisenstabes der enviaM-Gruppe teil.

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

Mit den Themenschwerpunkten

- Covid 19, Schutz und Impfmöglichkeiten
- Umsetzung des mobilen Arbeitens

fand ein Arbeitsschutzausschuss am 24. November 2021 statt.

Das mobile Arbeiten wurde weiter ausgebaut. Von den 289 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 217 mobil arbeitsfähig.

Die jährliche Arbeitsschutzunterweisung wurde per Skype durch die Sicherheitsfachkraft – mit Aufzeichnung und Durchführung für die „Nachzügler“ im ILIAS mit abschließenden Fragestellungen und der Möglichkeit mit der Führungskraft in Austausch zu kommen – durchgeführt.

Vier Mitarbeiterinnen erhielten die Grundausbildung zum Ersthelfer in einer Präsenzveranstaltung am 18. August 2021.

Ein Nichtraucher-Online-Seminar fand in Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse Verkehrsbauunion statt.

Im Berichtsjahr ereigneten sich drei meldepflichtige Unfälle und zwei Unfälle mit bis zu drei Tagen Arbeitszeitausfall. Es erfolgten sieben Eintragungen ins Verbandsbuch.

Eine Betriebsbegehung mit Schwerpunkt AHA-Regel-Einhaltung fand im September statt. Es gab keine Beanstandungen.

In puncto Gesundheit fanden 115 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen statt. Die Gripeschutzimpfung wurde angeboten sowie die Teilnahme an der Darmkrebsfrüherkennung.

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

Im Umweltschutz lag der Focus auf der Mülltrennung. Der Vermieter stellte entsprechende Behältnisse zur Verfügung.

Schwerpunkte für 2022

- Zusammenarbeit mit der KKH
- Nach Auswertung der Mitarbeiterbefragung Fortführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“
- Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten bei der Berufsgenossenschaft
- Impfangebot Covid 19 im Haus A/V/E

VWS Verbundwerke Südwestsachsen GmbH (VWS) Südwestsächsische Netz GmbH (SÜWESA NETZ)

Die beiden Gesellschaften haben ihre Geschäftstätigkeit beendet.

Die Integration der VWS in die enviaM-Gruppe vollzog sich in mehreren Schritten. Anfang Juli 2021 übernahmen MITNETZ STROM und MITNETZ GAS die Geschäftsbereiche Netz der VWS-Tochtergesellschaft SÜWESA NETZ. Im Anschluss daran wurde SÜWESA Netz auf VWS verschmolzen.

Der Geschäftsbereich Wärme wurde am 15. Juli 2021 als Teilbetrieb auf die envia THERM abgespalten.

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
enviaM
envia SERVICE
envia TEL
envia THERM
i-Stock
Jan Kunz
MITNETZ STROM

Erstellt am

31. März 2022

