

# Nachhaltigkeit und Kontinuität im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Bericht der enviaM-Gruppe zum 31. Dezember 2023



**envia<sup>M</sup>-Gruppe**

# Inhalt

Vorwort	03	Berichte der Gesellschaften der enviaM-Gruppe zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	32
Unternehmen und Umfeld	06	envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM)	
Managementsysteme	07	MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH (MITGAS)	32
Arbeitsschutz	09	Mitteldeutsche Netzgesellschaft Strom mbH (MITNETZ STROM) / Mitteldeutsche Netzgesellschaft Gas mbH (MITNETZ GAS)	34
Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen	09	envia THERM GmbH	41
Unfallgeschehen	10	envia SERVICE GmbH	44
Brandschutz	13	envia TEL GmbH	46
Gefahrstoffe	14	A/V/E GmbH	49
Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	14		
Begehungen/Audits	14		
Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz	15		
Weiterbildung	17		
Gesundheitsmanagement	18		
Wir sind Teil von Caring Culture	18		
Entwicklung der Krankenstandquoten	20		
Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung	21		
Gefährdungsbeurteilung	22		
psychischer Belastungen (GBU)	22		
Betriebliches Eingliederungsmanagement	22		
Umweltschutz	26		
Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen	26		
Energieeffizienz und Klimaschutz	27		
Abfallmanagement	27		
Altlasten	28		
Gefahrgut	29		
Naturschutz	29		
Gewässerschutz	30		
Umweltreignisse	31		
		Anhang	51
		Impressum	61

# Vorwort



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

**Sigrid Nagl**, Vorstandin Personal, Arbeitsdirektorin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Ziel ist es, dass wir alle täglich abends gesund nach Hause kommen. Das ist und bleibt unser aller Hauptziel. Wir wollen unsere Kultur der Achtsamkeit und Fürsorge (Caring Culture) stets weiterentwickeln. Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen stark in unserem Fokus, wobei das Thema der mentalen Gesundheit immer wichtiger wird.

Deshalb freut es mich besonders, dass unsere „Caring-Culture“-Workshopserie von unseren Führungskräften so gut angenommen wurde. Die 97 Prozent Teilnahmequote zeigt, dass das Thema Caring Culture immer mehr im Bewusstsein unseres Führungsteams verankert ist. Das zeigt auch der offene Austausch zwischen Vorstand und Führungskräften in den Workshops und die Auseinandersetzung mit den Themen Vorbildrolle, Verantwortung, mentale Gesundheit und gelebte Arbeitssicherheit. Die Möglichkeit eines intensiven Austausches

und die Themenvielfalt haben so zu einer großen Akzeptanz geführt, die sich auch in der durchweg positiven Bewertung der Workshopserie widerspiegelt.

Um unsere Kultur der Achtsamkeit und Fürsorge in der enviaM-Gruppe auf eine breite Basis zu stellen, ist uns auch die Zielgruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder sehr wichtig. Durch ihren täglichen Austausch mit unseren Auszubildenden haben sie einen entscheidenden Einfluss auf unsere zukünftige Generation junger Fachkräfte. Ihr Verhalten beeinflusst maßgeblich das Verhalten unserer Auszubildenden. Sie „pflanzen“ das HSE-Gen von Anfang an. Dieser Bedeutung entsprechend, haben wir für unsere Ausbilderinnen und Ausbilder einen speziellen Caring Culture Workshop entwickelt und sind bereits in den ersten Austausch gegangen. Diesen setzen wir im Jahr 2024 fort.

Weitere Formate und Instrumente, u.a. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings neuer Fachkräfte und zur Stärkung unserer Führungskräfte werden in unserem Projekt „MINA“ erarbeitet, das sich mit der Rolle von HSE in unserem Arbeitsalltag beschäftigt und dabei auf unsere gruppenweite Zusammenarbeit, die Kooperation mit unseren Partnerfirmen und unsere Führungskultur fokussiert ist. Hier konnten im Jahr 2023 der erste enviaM-gruppenweite Standard zum Partnerfirmenmanagement erarbeitet werden; eine Kompetenzmatrix für HSE-Kompetenzen mit den dazugehörigen Entwicklungsinstrumenten ist im Entstehen. Das Thema Ersthelfer wurde zur Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ein wesentlicher Faktor identifiziert. Hier haben wir uns vorgenommen, bis zum Jahr 2025 die 100-Prozent-Quote zu erreichen. Insgesamt haben wir uns auf dem Weg begeben, die HSE-Themen auf eine neue Art und Weise anzugehen und zu vermitteln und versuchen mit ersten Gamification-Ansätzen das Bewusstsein und die Bedeutung von HSE anders zu transportieren.

Mit dem Ende der Corona-Pandemie Anfang 2023 haben sich die Arbeitsprozesse im Alltag wieder eingeschwungen. Die Kombination von mobilem Arbeiten und Arbeit im Büro hat sich als Arbeitsform etabliert, bei der die Eigenverantwortung jedes Einzelnen und die Abstimmung im Team wichtig ist. Auch hier liegt unser Augenmerk auf einer Verstärkung unserer Achtsamkeitskultur. Unser Wunsch: besprecht in Euren Teams gemeinsam, wie Ihr arbeitet, und einigt Euch auf einen gesunden Mix.

Ein wesentliches Thema in Bezug auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit war die Auseinandersetzung mit der für die Kreislaufwirtschaft wesentlichen neuen sog. Mantelverordnung. In zahlreichen Veranstaltungen wurden die Kolleginnen und Kollegen, aber auch Partnerfirmen zur Ersatzbaustoffverordnung geschult.

Aber - egal ob Arbeits-, Gesundheits- oder Umweltschutz: All diese Themen erfordern unser tägliches Augenmerk und funktionieren am besten mit Leidenschaft und Achtsamkeit.

**Deshalb sage ich Euch allen: D A N K E!** Danke allen Kolleginnen und Kollegen, allen Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsbeauftragten und Führungskräften für Euer großes Engagement!

Unsere Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Caring Culture zahlen sich aus. Beim Unfallgeschehen hatten wir auch in diesem Jahr keine tödlichen oder schweren Unfälle bei unseren Kolleginnen und Kollegen zu verzeichnen. Allerdings gab es einen schweren Unfall bei einer unserer Partnerfirmen. Wir haben eine Verbesserung unserer LTIF-Quote (Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle mit mind. 1 Tag Arbeitsausfall pro eine Mio. Arbeitsstunden) erreicht. Die Quote ist in den letzten drei Jahren kontinuierlich gesunken und lag für 2023 bei nur 1,49!

Eine wichtige Möglichkeit Unfälle zu vermeiden ist es, die Gefahrenquelle rechtzeitig zu erkennen und möglichst zu beseitigen sowie voneinander zu lernen. Hier helfen uns die Meldungen zu Beinaheunfällen und unsicheren Zuständen. Daher möchte ich alle aufrufen: Bitte meldet unsichere Zustände oder Beinaheunfälle und helft dadurch mit, Gefahren rechtzeitig zu beseitigen. Hier können wir noch um einiges besser werden!

Schon seit vielen Jahren lassen wir unsere Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutzaktivitäten von einem unabhängigen Dritten zertifizieren. Mit der erstmaligen Zertifizierung durch DQS im Jahr 2022 haben wir den Grundstein für den Wechsel in die sog. Matrixzertifizierung des E.ON-Konzerns gelegt. Neben der erfolgreichen Zertifizierung unseres Managementsystems durch DQS haben erstmalig sog. Crossaudits stattgefunden. Auch in diesem Audit, durchgeführt durch das Auditteam der Schleswig-Holstein Netz, wurde die Funktionsfähigkeit unseres Managementsystems bestätigt. Im Gegenzug hat das Auditteam der enviaM die AVACON-Gruppe geprüft. Neben dem Audit konnten im Zuge dessen auch wichtige lessons learned für die enviaM-Gruppe aufgenommen werden.

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz funktioniert nur dann wirklich, wenn er von allen Kolleginnen und Kollegen überall im Unternehmen gelebt wird. Dabei sind große Kampagnen genauso wichtig, wie kleine Aktivitäten und das tägliche, selbstverständliche Handeln. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick, was in den einzelnen Gesellschaften unserer enviaM-Gruppe im Jahr 2023 alles umgesetzt wurde. Ich wünsche Euch viel Spaß bei diesem Streifzug.

Wie geht es weiter? Auch 2024 bleibt die Vermeidung von Unfällen und der Erhalt der Gesundheit all unserer Kolleginnen und Kollegen unser wichtigstes Ziel. Als einen Schwerpunkt in diesem Zusammenhang sehe ich die Einführung unserer lebensrettenden Sicherheitsregeln (sog. Life Saving Rules) und der Umgang mit psychischer Belastung.

Um diese Ziele zu erreichen, ist die Weiterentwicklung unserer Kultur der Achtsamkeit und Fürsorge so wichtig.

Eure

Sigrid Nagl



Vorständin Personal  
Arbeitsdirektorin

# Unternehmen und Umfeld

Der Unternehmensverbund ist der führende regionale Energiedienstleister in Ostdeutschland. Die enviaM-Gruppe versorgt rund 1,3 Millionen Kunden mit Strom, Gas, Wärme und Energiedienstleistungen. Die E.ON Verwaltungs GmbH, Essen, die mittelbar zu 100 % 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 2023 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 April 2023 wurde erneut von der Zertifizierungsgesellschaft bestätigt, dass das Integrierte Managementsystem den Normvorgaben entspricht. Die Gültigkeit der aktuellen Zertifikate wurde somit bestätigt. Neu war, dass das Audit erstmals im Rahmen der E.ON-Matrix-zertifizierung durchgeführt wurde.

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 67 Maßnahmen zur Verbesserung bis Q3/2023 abgeschlossen bzw. werden noch umgesetzt. Davon wurden für den aktuellen Zyklus 09/2023 bis 09/2024 von den Unternehmen 11 neue Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Arbeits- und Umweltschutzes sowie der Energiebilanz beschlossen.

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

Beispielhaft sind hier zu nennen:

- Der Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge wurde fortgesetzt.
- Die Poolfahrzeugflotte wurde weiter auf die Nutzung von Elektrofahrzeugen im Ersatz für Dieselfahrzeuge umgestellt.
- Der Netzausbau der MITNETZ Strom erfolgte weiter mit dem Ziel der Erhöhung der EEG-Einspeisung
- Die Modernisierung der Gebäudetechnik durch das Immobilienmanagement wurde in zahlreichen Einzelmaßnahmen umgesetzt.

# Arbeitsschutz

## Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Nachdem Ende 2022 die ersten Caring Culture Führungskräfte-Workshops erfolgreich pilotiert wurden, folgten im Jahr 2023 fast jeden Monat ein bis zwei Workshops, vom Meister bis zu den Geschäftsführern. Inhalte waren u.a. die „How We Care Prinzipien“, Mentale Gesundheit und Gelebte Arbeitssicherheit. Neben den Impulsen zu den einzelnen Themen, lebte der Workshop vor allem von dem Erfahrungsaustausch und den intensiven Diskussionen der Teilnehmer. Auf dem Weg zu einer neuen HSE-Kultur sind wir super gestartet, und wir werden dies in den nächsten Jahren gemeinsam weiterentwickeln. Ein erster Schritt ist schon erfolgt. So wurde der Caring Culture Führungskräfte-Workshop an die Bedürfnisse in der Ausbildung angepasst, das heißt ein spezieller Workshop für die Ausbilderinnen und Ausbilder hat bereits stattgefunden.

Das Quick-Check-Umsetzungsprojekt wurde neu strukturiert. Unter dem Namen **MINA** (**M**ensch im Mittelpunkt, **I**mmers und überall sicher, **N**ur gemeinsam, **A**chtsamkeit) werden die Themen der einzelnen Arbeitsgruppen

- „Prozesse und Organisation extern“ (Schwerpunkte liegen in einer neuen Qualität unseres Partnerfirmenmanagements und auf dem Fokus auf einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit),
- Prozesse und Organisation intern“ (Schwerpunkte liegen in der Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Kompetenzen und einem gemeinsamen Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und
- „Führung“ (Schwerpunkte liegen in der Stärkung der Rolle der Führungskräfte, z.B. durch die Implementierung von Sicherheitsritualen)

weiterbearbeitet. Das übergeordnete Ziel ist die Weiterentwicklung und Etablierung einer neuen HSE-Kultur sowohl intern wie auch in der Zusammenarbeit mit Partnern.

Um Gefährdungen und Risiken noch systematischer zu erfassen wurden 2023 die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen in das EON-einheitliche System MAQSIMA überführt. Vorteile des neuen Systems sind die detaillierten Risikobewertungen zu einzelnen Gefährdungsfaktoren mit Darstellung der ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Die Veröffentlichung von Unfallkurzdarstellungen zu aktuellen Unfällen erfolgt in bewährter Form im Rahmen der Aktion „unfallfreie Tage“. Die längste unfallfreie Zeit (zusammenhängende Kalendertage) im Jahr 2023 waren 82 Tage. So werden für 2023 8.200 € Spenden an sozial gemeinnützige Institution/Vereine bereitgestellt. Neu in der Kommunikation zu unserem Unfallgeschehen ist die regelmäßige Berichterstattung von Unfällen in einem „Sicherheitskreuz“ für unsere Vorstände und im connect. Hier lassen sich auf dem ersten Blick Schwerpunkte erkennen, so unter anderem Unfälle mit hohem Potential (HiPo-Ereignisse).

Die Entwicklungen zu rechtlichen Vorgaben (Gesetze, Verordnungen und Regelwerk der Berufsgenossenschaft) werden systematisch verfolgt und in die Geschäftsprozesse integriert. Zu den aus den neuen EON-Standards S01 (Erwartungen an das HSE-Management), S06 (HSE-Partnerfirmenmanagement) enthaltenen Anforderungen erfolgten Prüfungen hinsichtlich möglicher Änderungsbedarfe in unseren internen Regelwerken und Prozessen. Mit der Implementierung wurde begonnen.

# Unfallgeschehen

## Unfallgeschehen – enviaM-Gruppe

Im Geschäftsjahr 2023 ereigneten sich in der enviaM-Gruppe 26 Unfälle, davon 17 meldepflichtig an unsere Berufsgenossenschaft. Die Unfallquote erreichte statistisch einen Wert von 4,3 Promille. Die Kurzunfälle (bis 3 Tage Ausfallzeit) konnten um 36 % gesenkt werden.

	2022	2023
<b>Meldepflichtige Unfälle gesamt</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
davon Arbeitsunfälle (AU)	7	3
Arbeitsunfälle betrieblich (AU <sub>b</sub> )	6	2
Stromunfälle (SU)	0	0
Dienstwegeunfälle (DWU)	1	1
davon Wegeunfälle (WU)	6	14
<b>Unfallquote*</b>	<b>3,5 ‰</b>	<b>4,3 ‰</b>
<b>Kurzunfälle</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

\* Die Unfallquote unseres Unfallversicherungsträgers, der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse beträgt 15,0 Promille (Vergleich 2022).

### Erläuterungen:

**Arbeitsunfälle (AU)** sind die Summe aller

- \* Arbeitsunfälle betrieblich (AU<sub>b</sub>), d.h. Unfälle bei der Arbeitsausführung,
- \* Stromunfälle (SU), d.h. Unfälle durch Strom- und/oder Lichtbogeneinwirkung,
- \* Dienstwegeunfälle (DWU), d.h. Unfälle auf Dienstwegen.

**Wegeunfälle (WU)**

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

**Unfallquote**

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

**Meldepflichtige Unfälle**

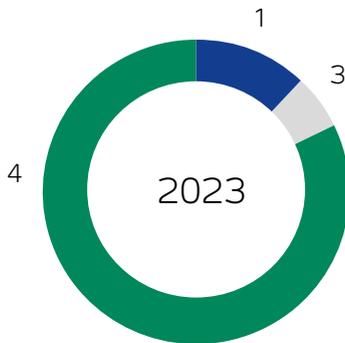
sind Unfälle mit > 3 Tage Ausfallzeit.

**Kurzunfälle**

sind Unfälle mit Arztbesuch und ≤ 3 Tage Ausfallzeit.

## Verteilung der meldepflichtigen Unfälle in der enviaM-Gruppe

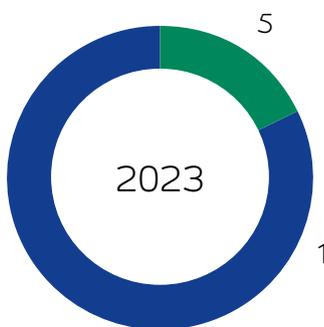
Im Vergleich zum Vorjahr haben die Wegeunfälle mit 82 Prozent am Gesamtunfallgeschehen (meldepflichtige Unfälle) stark zugenommen. Positiv zu bewerten ist der geringe Anteil an Arbeitsunfällen (AUb) mit nur 12 %. Hier zeigt sich die sehr gute Qualität der geleisteten Präventionsarbeit in den Gesellschaften.



### nach Unfallarten

	2022	2023
	%	%
1 Anteil Arbeitsunfälle betrieblich (AU <sub>b</sub> )	46	12
2 Anteil Stromunfälle (SU)	0	0
3 Anteil Dienstwegeunfälle (DWU)	8	6
4 Anteil Wegeunfälle (WU)	46	82

Wie schon in den Vorjahren hat der überwiegende Teil der Unfälle verhaltensbedingte Ursachen. Diese sind auf Unachtsamkeiten, mangelnde Konzentration und Fehleinschätzung von Gefahren zurückzuführen. Dies trifft vor allem auf Unfälle durch Stürzen, Stolpern und Ausrutschen zu. Unfälle, die durch Dritte verursacht wurden, sind auf Verkehrsunfälle beschränkt.



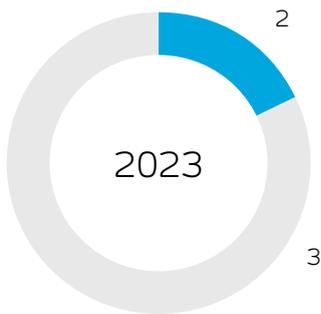
### nach Unfallursachen

	2022	2023
	%	%
1 Verhaltensfehler	61	82
2 Technische Ursachen	8	0
3 Bedingt durch Arbeitsstätte/Umgebung	8	0
4 Physische/psychische Ursachen	0	0
5 Verursacht durch Dritte	23	18
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

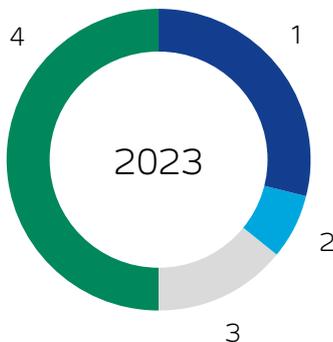
Mit 82 Prozent Anteil am Unfallgeschehen (meldepflichtige Unfälle) zeigt sich die Nutzung von Verkehrswegen als Hauptunfallsschwerpunkt. Diese Unfälle unterteilen sich in Verkehrsunfälle und Unfälle durch Stürzen, Stolpern, Umknicken und Ausrutschen. Bei mehr Aufmerksamkeit und Vorsicht wäre eine Vielzahl der Unfälle vermeidbar. Positiv zu bewerten ist, dass sich beim Umgang mit Maschinen und Werkzeugen 2023 kein meldepflichtiger Unfall ereignete.



#### nach Art der Tätigkeit

	2022 %	2023 %
1 Umgang mit Maschinen und Werkzeugen	23	0
2 Tägliche Verrichtung	23	18
3 Nutzung von Verkehrswegen	54	82
4 Sonstige	0	0

Bei näherer Betrachtung der Unfälle auf Verkehrswegen wird deutlich, dass es bei den Unfällen durch Stürzen, Stolpern, Umknicken und Ausrutschen einen Anstieg um 21 Prozent gab. Dagegen kann positiv festgestellt werden, dass die Unfälle mit dem Fahrrad um 28 Prozent zurückgegangen sind.

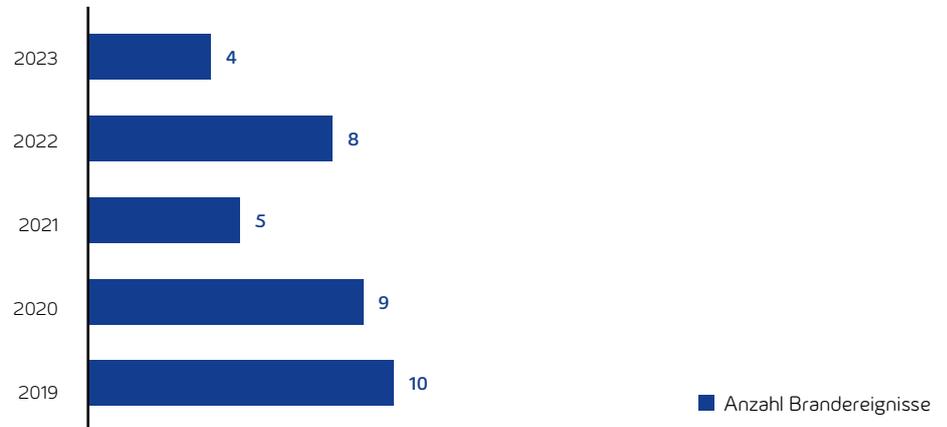


#### nach Unfällen auf Verkehrswegen

	2022 %	2023 %
1 Verkehrsunfall mit PKW	29	29
2 Verkehrsunfall mit Motorrad/Moped	0	7
3 Verkehrsunfall mit Fahrrad	42	14
4 Stürzen, Stolpern, Umknicken und Ausrutschen auf innerbetrieblichen Verkehrswegen bzw. auf dem Arbeitsweg	29	50

## Brandschutz

Die erfassten Brandereignisse bleiben auf geringstem Niveau. Im Jahr 2023 wurden 4 Brandereignisse verzeichnet. Hauptursache waren technische Defekte.



Im Berichtszeitraum wurden acht Brandschutzbegehungen durchgeführt. Schwerpunktmäßig wurden im Ergebnis Flucht- und Rettungswege von Brandlasten befreit, Beschilderungen und Sicherheitskennzeichnungen sowie Unterlagen für die Feuerwehr verbessert oder Einweisungen/Unterweisungen, z.B. zum Verhalten nach einer Gebäuderäumung, durchgeführt bzw. empfohlen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der enviaM-Gruppe haben die Möglichkeit, eine Schulung zum Umgang mit Handfeuerlöschern durchzuführen. Dabei werden theoretische Inhalte zu diesen Geräten vermittelt und es kann im Anschluss ein Übungsfeuer mit Schaum- und CO<sub>2</sub>-Löschern abgelöscht werden. Dieses Angebot wurde im Jahr 2023 von 443 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

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

Durch die zuständigen Brandschutzbehörden wurden in verschiedenen Objekten der enviaM-Gruppe in den letzten Jahren Brandverhütungs- und Brandsicherheitsschauen durchgeführt. In der Auswertung wurde eingeschätzt, dass in der enviaM-Gruppe eine sehr gute Organisation zum vorbeugenden Brandschutz besteht. Im Jahr 2023 fand eine Brandverhütungsschau in Markkleeberg statt.

Im Berichtsjahr wurden neue Brandschutzkonzepte für die Objekte Markkleeberg und Halle 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.

Informiert und unterwiesen wurde gemäß der Änderungsverordnung der EU zum sicheren Umgang mit diisocyanathaltigen Produkten, dass ab August 2023 entsprechende Produkte nur noch verwendet werden, wenn die erforderlichen Schulungen der Mitarbeiter erfolgt und dokumentiert sind. Die Kataster der Gesellschaften der enviaM-Gruppe wurden auf die spezifischen Anforderungen überarbeitet und harmonisiert.

## Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

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

Ein ausführlicher Praxistest neuer Modelle von Störlichtbogenschutzbekleidung verschiedener Hersteller wurde im Jahr 2023 abgeschlossen. Dieser wurde nach den Kriterien Schutzwirkung, Passform, Tragekomfort und Qualität bewertet. Die Ergebnisse wurden im Arbeitsschutzausschuss vorgestellt und werden nach Freigabe im Jahr 2024 in den PSA-Katalog übernommen.

## Begehungen/Audits

Mit Begehungen und Audits wurde der Nachweis geführt, dass die Managementsysteme wirksam sind. Der Fokus lag dabei auf der Überprüfung des aktuellen Standes bei der Umsetzung von Sicherheitsstandards, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Funktionalität von Prozessen und Arbeitsabläufen. Es erfolgten dabei Begehungen der Arbeitsplätze in den Verwaltungsstandorten, in technischen Bereichen, in den Ausbildungsstätten, in den technischen Anlagen sowie auf Bau- und Montagestellen.

Geplant erfolgten in verschiedenen Bereichen der enviaM-Gruppe ca. 47 Begehungen im Arbeitsschutz und 23 im Umweltschutz. Neben den geplanten Begehungen und Audits entwickeln sich operative Begehungen durch Führungskräfte aller Leitungsebenen immer mehr zum Standard. Dabei geht es nicht nur um Tätigkeiten unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch um Tätigkeiten unserer Partnerfirmen. Insgesamt wurde ein hohes Maß an Sicherheitsbewusstsein festgestellt. Das bestätigten auch Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft bzw. der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, die mehrfach Bau- und Montagestellen besichtigten. 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 des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes bescheinigt werden.

## Konzernarbeitsgruppe Arbeitsschutz

Die KArge AS/GS des Konzernbetriebsrates (KBR) ist ein wesentlicher Bestandteil in 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 der KArge AS/GS auf der Ebene des KBR hat sich im Jahr 2023 weiterhin bewährt.



Die Mitglieder der KArge AS/GS hatten in sechs Präsenz- bzw. hybrid durchgeführten Sitzungen die anstehenden Themen mit den Vertretern des Betriebsicherheitsmanagements/IMS, der Personalentwicklung/Gesundheitsmanagement, den verantwortlichen Sicherheitsfachkräften der MITNETZ STROM/MITNETZ GAS und der Betriebsärztin zu behandeln.



Die monatlichen Berichte und Auswertungen zur Unfallstatistik sowie die Impulse für Sicherheit und Umwelt bleiben in den Sitzungen ein bewährter Bestandteil der Thematik **Arbeitsschutz**. Mit der Unfallstatistik wurde im Detail auf die sich ereigneten Unfällen eingegangen. Erforderliche Maßnahmen dazu waren immer Inhalt der sich anschließenden Diskussion – auch ableitend die Auswirkungen auf die festgelegten Quoten wie z. B. LTIF/TIRF (Häufigkeit der Unfälle/Ausfalltage). Positiv aufzuzeigen ist der Rückgang von Arbeitsunfällen bei unseren Auszubildenden. Die Betrachtung von Beinaheunfällen stand in jeder Sitzung auf der Agenda und wird auch im nächsten Jahr ein fester und wichtiger Bestandteil der Thematik Arbeitsschutz, um im konzernweiten Vergleich präsent zu sein.

In den Sitzungen wurden u.a. die Themen



- der Ausschreibung der Störlichtbogenschutzkleidung (PSAgS)
- Einsatz intelligenter Thermostate in Verwaltungsgebäuden,
- Tests neuer Helme mit Störlichtbogenschutz und Gurttaschen sowie neuer Mastanleger
- die Überführung der Gefährdungsbeurteilungen in das System „Maqsima“ für alle Gesellschaften und
- die durch die erfolgten Radonmessungen in technischen Anlagen sowie Gebäuden zu ergreifenden Maßnahmen

behandelt.

Im Rahmen der Umsetzung der Konzernbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten hat sich die KArge AS/GS mit dem Betriebsicherheitsmanagement über die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die Erarbeitung von Unterweisungsunterlagen in Kooperation mit dem Gesundheitsmanagement, die Ersthelferquote im Konzern und die Sicherstellung der Prüfung der ortsveränderlichen Betriebsmittel ausgetauscht. Durch den zuständigen Fachbereich wurden die Dokumente veröffentlicht und Lösungen zu Ersthelfern, z. B. in der Mitarbeiter-App implementiert.



In den Sitzungen der KArge AS/GS ist der **Gesundheitsschutz** gleichberechtigt ein wichtiger Bestandteil. Die KArge AS/GS wurde zu der Inanspruchnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) informiert und die Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsmanagement und Mitbestimmung bewertet. Die Gesundheitstage im April und Mai 2023 wurden wieder mit Angeboten aus den Bereichen Ernährung, Stressprävention, Bewegungsangeboten, Suchtprävention, Online-Bewegungsangeboten und Intranet-Beiträgen bereichert. Weiterhin erfolgten Berichte und Abstimmungen zu durchgeführten betrieblichen Angeboten wie die bewegte Pause und der auch wieder im Herbst erfolgten Gesundheitswoche und Gripeschutzimpfungen. Speziell für die Ausbildung konnten die Veranstaltungen ab Mai zum prev@work wieder geplant und durchgeführt werden.

Gleiches gilt für die Fit4Ausbildung für Auszubildende in 2023 (Bewegungsangebot & Fitbleiben), die im Rahmen des Abschlusses des Tarifvertrages der e.on in der enviaM-Gruppe umgesetzt werden konnte. Auch die Angebote zur Externen Mitarbeiterberatung als Unterstützung für Mitarbeiter und Führungskräfte wurde Mitte des Jahres diskutiert und implementiert. Ein wichtiges Thema, welches wir 2024 abschließen, ist die Überarbeitung der betrieblichen Regelung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge hinsichtlich der Anpassung zu betriebsärztlichen Untersuchungen und Bildschirmarbeitsplatzbrillen.



Eine Bereicherung der Sitzungen der KArge AS/GS ist der Austausch mit unserer Betriebsärztin. Im Gespräch und der Diskussionen wurde die KArge AS/GS zu den Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Arbeitsmedizin zu Themen, wie z. B. medizinische Rehabilitation, zu laufenden BEM-Prozessen und zum Grad der Behinderung informiert. Auch die Gripeschutzimpfungen und die Aufklärung dazu durch die Betriebsärztin wurde im laufenden Jahr thematisiert.



In den Sitzungen der KArge AS/GS kommen auch Sachverhalte zur Sprache, die dem Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz nicht alleinig zuzuordnen sind – jedoch einer Behandlung in der KArge AS/GS bedürfen. Dies betraf z.B. die Auswertung der GBU „Physische Belastung“ betroffener Organisationseinheiten. Hier wurden wir über Ergebnisse der konkreten Umsetzung informiert. Weiterhin haben wir uns im Rahmen der Harmonisierung und Vereinheitlichung von Regelungen im e.on Konzern mit dem von der Geschäftsführung der MITNETZ eingeführten Umsetzungsprojekt „ANV/AuSNS@MITNETZ“ auseinandergesetzt. Das Thema werden wir auch im Jahr 2024 eng mitbegleiten. Ein weiteres Thema, ist der Pilot zur Einführung von Elektromobilität im gewerblichen Bereich.



Durch die KArge AS/GS wurde das Projekt Caring Culture für Führungskräfte begleitet, um weitere Maßnahmen erarbeiten und Schritte ableiten zu können. Für 2024 wurden weitere Workshops, auch für Ausbilder, geplant. Das im Jahr 2023 aus dem Quick Check abgeleitete Projekt MINA wurde ebenfalls durch die KArge AS/GS begleitet. Hier sind Mitglieder der KArge AS/GS in den einzelnen Arbeitsgruppen **Organisation, Prozesse** und **Führung** fest etabliert. In regelmäßigen Arbeitsterminen und Reviews werden Ziele definiert und Ergebnisse berichtet. Zielsetzung dieses Projektes wird es auch im Jahr 2024 sein, weitere HSE-Themen an Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermitteln.



Die Vorstellung der Ergebnisse der Befragung zur Betriebsgastronomie erfolgte in der KArge AS/GS. Inhaltliche Änderungen im Angebot und die Verfahrensweise wurden uns kommuniziert, um auch trotz Preissteigerungen an Attraktivität und Qualität nicht zu verlieren.

## Weiterbildung

Für die Absicherung der stetigen Weiterbildungen zu Themen des Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz stehen verschiedene Angebote im Success Factor zur Verfügung. Für alle Mitarbeiter und Führungskräfte bestand neben diesen Angeboten auch die Möglichkeit, externe Angebote, z. B. Fachtagungen und Spezialseminare, zu buchen. Insgesamt nahmen Mitarbeiter und Führungskräfte an ca. 880 internen und externen Seminar- und Weiterbildungsangeboten zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz teil.

Die am meisten gebuchte Schulung war neben dem Caring Culture Führungskräfte-Workshop, an dem 432 Führungskräfte teilgenommen haben, das Fahr-sicherheitstraining mit 136 Teilnehmern.

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. Die grundlegenden Unterweisungsunterlagen wurden überarbeitet, neu systematisiert bzw. teilweise komplett neu erstellt (z.B. Unterweisung zum „Mobilen Arbeiten“). Bei Bedarf wurden die Führungskräfte bei der Vorbereitung und Durchführung der Unterweisungen durch die zuständigen Sicherheitsfachkräfte unterstützt.



# Gesundheitsmanagement

## Wir sind Teil von Caring Culture

### Auf dem Weg zu einer Caring Culture

Innerhalb der Caring Culture Workshops für Führungskräfte waren Inhalte zur mentalen Gesundheit ein wichtiger Bestandteil. Daher begleitete Bianka Müller als Psychologin und Gesundheitsmanagerin alle Workshops: „Uns war es wichtig, dass alle Führungskräfte das gleiche Verständnis ihrer Rolle in den Bereichen Arbeitssicherheit und mentale Gesundheit haben, dass sie sich ihrer Verantwortung bewusst sind, aber auch wissen, auf welche Strategien und Unterstützungsmöglichkeiten sie zurückgreifen können.“

Von den Führungskräften wurde über die Evaluationsbögen eine große Zufriedenheit mit der Veranstaltungsreihe rückgemeldet. Dabei wurde besonders der gruppenübergreifende Austausch mit anderen Führungskräften, die Kompetenz der Referenten, der Praxisbezug sowie die Impulse durch die Vorstände gelobt. Die Rolle der Führungskräfte sei klarer geworden. Besonders im Bereich mentale Gesundheit wurde erkannt, dass es wichtig ist, achtsamer hinzusehen und schneller zu reagieren.

Im Nachgang der Seminare registrieren wir eine größere Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote durch die Führungskräfte. Pro Quartal lassen sich sechs bis acht Führungskräfte im Umgang mit herausfordernden Mitarbeitersituationen beraten und es werden verstärkt Resilienz-Workshops für die Teams angefragt. Auch Mitarbeitende in der psychosozialen Beratung bzw. im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) melden zurück, dass sie Veränderungen im Verhalten ihrer Führungskraft registrieren – in dem Sinne, dass diese öfter nach dem Befinden fragen bzw. ermutigen, die eigenen Grenzen besser zu wahren.

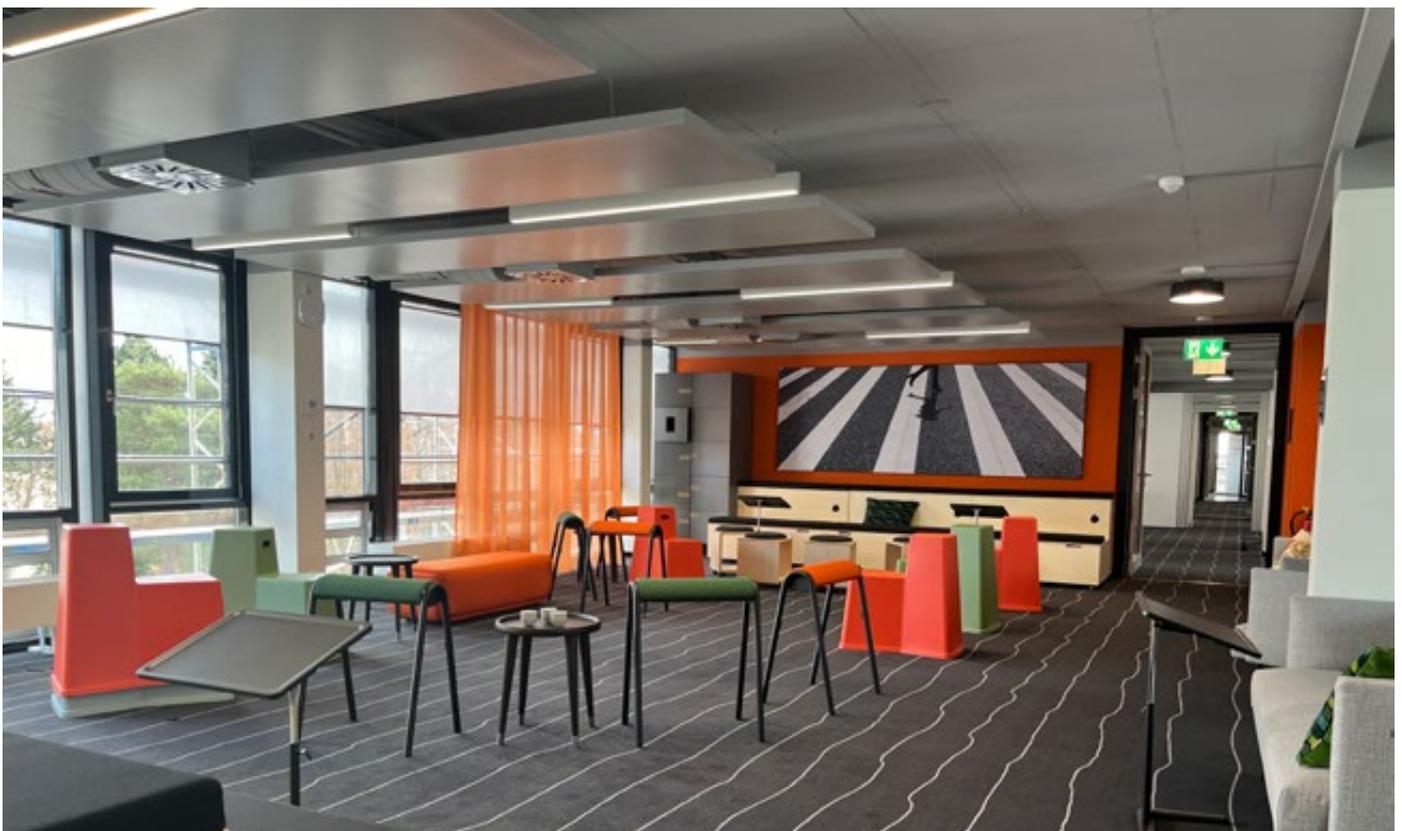
Nach der Schulung der Führungskräfte ist nun die Schulung der Ausbilder vorgesehen. Die erste Schulung fand im November 2023 statt. Eine weitere Schulung wird im März 2024 erfolgen. Auch neue Führungskräfte werden zukünftig eine Caring Culture Schulung erhalten und es wird ein Caring Culture Angebot auf Mitarbeiterebene geben.

Eine weitere Möglichkeit, um das Sicherheitsbewusstsein im Sinne einer Caring Culture zu stärken und auch im Zuge des mobilen Arbeitens die Verfügbarkeit von erforderlichen Ersthelfern vor Ort zu gewährleisten, ist die gruppenweite Einführung einer Ersthelferquote. Der Vorstand der enviaM beschloss daher Ende 2023 die Zielquote von 100 Prozent Ersthelfern in der enviaM-Gruppe bis zum 31.12.2025 und eine dauerhafte Aufrechterhaltung der Quote. Die Planung und Koordination der Ersthelfer-Schulungen und -trainings obliegt dem Personalservice, der die Angebote gemeinsam mit den ausbildenden Organisationen ab 2024 entsprechend ausgeweitet hat.

### **Erweiterung der Gesundheitsberatung**

Seit dem 1. Juli 2023 steht den Mitarbeitenden, Auszubildenden und Führungskräften der enviaM-Gruppe (außer AVE und Netzweltfabrik) sowie ihren direkten Familienangehörigen eine weitere Beratungsmöglichkeit zur Lösung beruflicher, privater und gesundheitlicher Fragestellungen zur Verfügung. Das entsprechende Angebot unseres Vertragspartners Fürstenberg Institut kann täglich rund um die Uhr, bei Bedarf auch in verschiedenen Sprachen, in Anspruch genommen werden. Die Beratung ist per Telefon, MS Teams-Termin oder persönlich vor Ort in einer der Praxen des Instituts möglich.

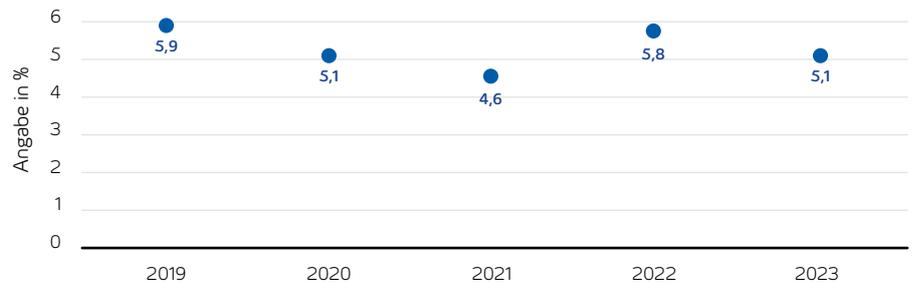
Neben der Gesundheitsberatung können die Mitarbeitenden auch die regelmäßigen Online-Seminare, Lunch & Learns sowie Talks zu ausgewählten Themen sowie die Mental Health Plattform „myFürstenberg“ mit vielen Impulsen rund um Gesundheit und Arbeit nutzen.



## Entwicklung der Krankenstandquoten

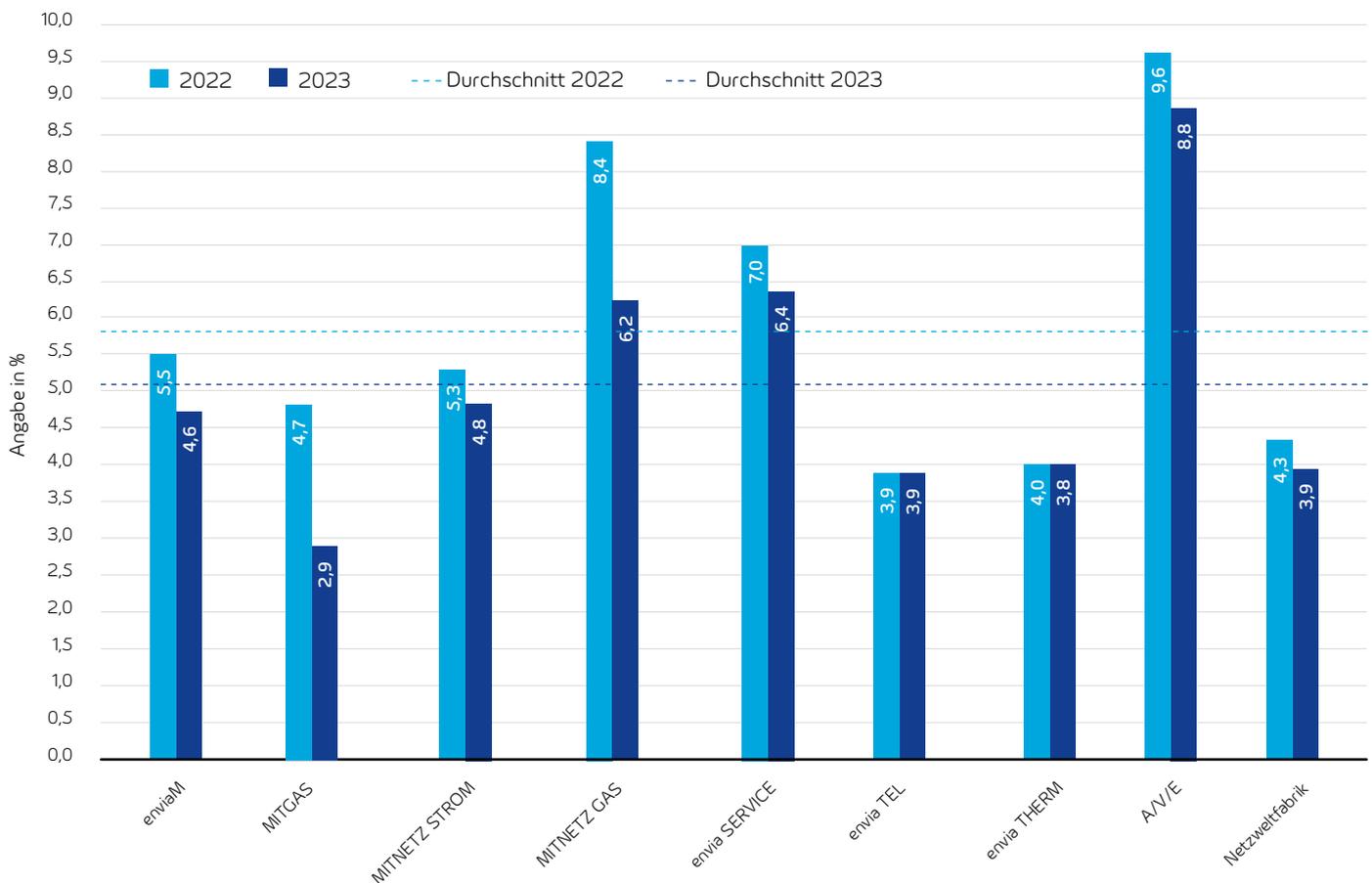
Die durchschnittliche Krankenstandquote der enviaM-Gruppe lag im Berichtsjahr 2023 bei 5,1 Prozent und damit deutlich niedriger als 2022 mit 5,8 Prozent.

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



Die Krankenstandquoten der einzelnen Gesellschaften der enviaM-Gruppe bewegten sich 2023 in einer Bandbreite von 2,9 bis 8,8 Prozent. Diese Unterschiede sind durch die Betriebsgröße der einzelnen Gesellschaften sowie die Altersstruktur der Beschäftigten und die Arbeitstätigkeiten bedingt.

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

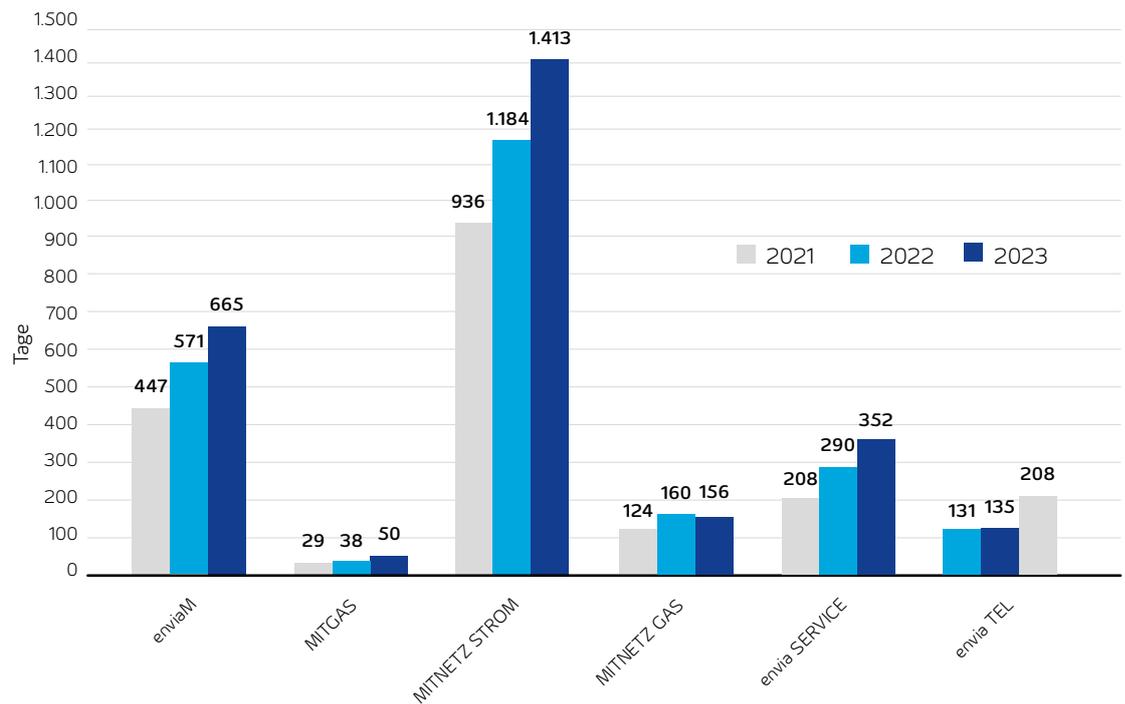


\* Krankheit/Sollarbeitszeit; ohne Wege-/Betriebsunfälle, Kuren

## Inanspruchnahme KoK-Tage

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

### Anzahl KoK-Tage



## Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung

Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 1.092 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS Termine bei der Betriebsärztin wahr. Dabei wurden 2.301 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 1.849 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV durchgeführt. Hinzu kamen für 111 Auszubildende der Unternehmen MITNETZ STROM und MITNETZ GAS 419 arbeitsmedizinische Vorsorgen sowie 177 Untersuchungen nach den Richtlinien der DGUV.

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 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind nun bei der Blutbank des Instituts für Transfusionsmedizin am Universitätsklinikum Leipzig registriert.

Die Betriebsärztin und die Mitarbeiterinnen des Gesundheitsmanagements stehen im Qualitätszirkel Gesundheitsmanagement im regelmäßigen Austausch. 2023 wurde er sechs Mal durchgeführt.

Zur Gewährleistung einer Erstversorgung im Notfall wurden im vergangenen Jahr 956 Ersthelfer ausgebildet und geschult. Dafür wurden durch den Personalservice der MITNETZ STROM 59 interne Veranstaltungen organisiert und 23 Mitarbeitende wurden in externe Seminare vermittelt.

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU)

Der dritte Zyklus der psychischen Gefährdungsbeurteilung in der enviaM-Gruppe fand im Zeitraum von 2021 bis 2023 statt. Aufbauend auf der Mitarbeiterbefragung von 2021 fanden im Jahr 2022 Schulungen der Führungskräfte sowie in den einzelnen Organisationseinheiten Analyseworkshops statt. Die Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen dauerte auch im Jahr 2023 an. Eine Abfrage zur Umsetzung erfolgte unter anderem über das Stimmungsbild, den jeweiligen Bereichsleiter und über das IMS-Audit.

In der Mitarbeiterbefragung von 2021 zeigte sich bei 30 Organisationseinheiten ein kritisches Ergebnis. Das heißt, es gab bei mindestens einem der abgefragten Bereiche eine erhöhte psychische Belastung. Die Organisationseinheiten, die kritische Ergebnisse aufweisen, waren aufgefordert, mittels Analyseworkshops geeignete Maßnahmen abzuleiten, um die psychische Belastung zu reduzieren. Laut Stimmungsbildabfrage waren die Mitarbeitenden von 22 der 30 Organisationseinheiten mit der Art, wie die Ergebnisse besprochen und Maßnahmen abgeleitet wurden, zufrieden. Die acht Organisationseinheiten, bei denen die Ergebnisse nicht zufriedenstellend besprochen wurden, wurden aufgefordert, hier noch einmal nachzuschärfen.

Im Juni 2023 erfolgte ein Austausch innerhalb der E.ON-Gruppe zum Stand der psychischen Gefährdungsbeurteilung (GBU psych) in den einzelnen Gesellschaften. Dabei stellte sich heraus, dass wir zu den Gesellschaften gehören, die am längsten aktiv sind und Erfahrungen sammeln konnten. Ein Großteil der Gesellschaften arbeitet ähnlich wie wir – Erfassung der Belastungen über die Mitarbeiterbefragung und Ableitung von Maßnahmen durch Analyseworkshops mit den Mitarbeitern oder durch ein Expertengremium. Aktuell besteht von unserer Seite kein Handlungsbedarf, sondern wurden wir in unserem Tun bestätigt. Als noch offener Punkt ergab sich E.ON-weit die Frage nach der Integration der GBU psych in Maqsima bzw. generell in die Gefährdungsbeurteilung.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das enviaM-Gesundheitsmanagement bot bis zum Berichtsjahresende 353 Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Auszubildenden von enviaM, MITNETZ STROM, MITGAS und MITNETZ GAS das Betriebliche Eingliederungsmanagement an. Das waren 64 Anschreiben weniger als im Vorjahr. 76 Prozent der Angeschriebenen meldeten sich zurück und 86 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Auszubildende entschieden sich für das BEM und wurden durch die Mitarbeiterinnen des BGM zur Durchführung der Erstgespräche, ggf. auch mit Beteiligung weiterer Gesprächspartner, kontaktiert. Im Rahmen der BEM-Verfahren wurden die Mitarbei-

terinnen, Mitarbeiter und Auszubildenden 2023 durch Begleitung bei der (stufenweisen) Wiedereingliederung, durch psychosoziale und betriebsärztliche Beratung unterstützt. Zudem gelang es in mehreren Fällen, Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten sowie Arbeitsverhältnisse in Bezug auf Arbeitsaufgaben, Zeit und Ort an die gesundheitlichen Einschränkungen der Arbeitnehmer anzupassen, so dass diese ihre Arbeit weiterhin ausführen können. Einige 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der betrieblichen Wiedereingliederung mit.

## Inklusion von behinderten und schwerbehinderten Menschen

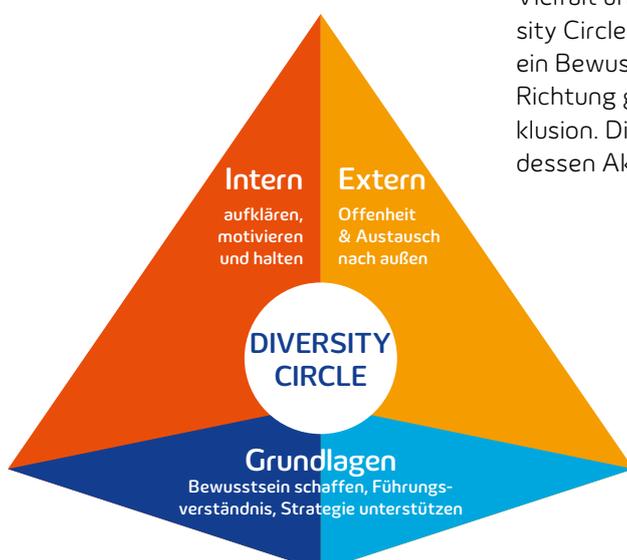
Entsprechend der Inklusionsvereinbarung zur Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Menschen (Konzern-Betriebsvereinbarung 2018-02) trafen sich der Personalleiter der enviaM und die Inklusionsbeauftragten der enviaM-Gruppe auch 2023 wieder mit den Schwerbehindertenvertretungen und Vertretern der Betriebsräte der enviaM-Gruppe. In diesem Termin wurden die Aktivitäten im Berichtsjahr bilanziert und verschiedene aktuelle Themen besprochen.

Durch das BGM wurden behinderte und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützt. Dabei ging es um die Mitwirkung bei der Beantragung eines Grades der Behinderung beim Versorgungsamt bzw. der Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit. Bei der Antragsbearbeitung arbeiteten BGM und Schwerbehindertenvertretungen eng zusammen. Darüber hinaus wurden für Mitarbeitende Anträge auf Beschäftigungssicherungszuschuss und zur Verlängerung bereits bestehender Zuschusszahlungen gestellt.

Einzelne Mitarbeitende und Azubis wurden auch hinsichtlich Arbeitsplatzausstattung und durch psychosoziale Beratung im Umgang mit der Erkrankung sowie bei der sozialen Integration in die jeweilige Gruppe unterstützt.

## Vielfalt & Inklusion

Vielfalt und Inklusion in der Unternehmenskultur zu verankern, hat sich der Diversity Circle zur Aufgabe gemacht. Ziel für 2023 war, innerhalb der enviaM-Gruppe ein Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu schaffen. Erste Schritte in diese Richtung galten der Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Vielfalt und Inklusion. Die Inklusionsbeauftragte ist Mitglied im Diversity Circle und unterstützt dessen Aktivitäten.



- Alter
- Ethnie & Nationalität
- soziale Herkunft
- Geschlecht & Identität
- Sexuelle Orientierung
- körperliche & geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung

## Gesundheitsorientierte Beratung

Die interne psychosoziale Beratung wurde 2023 von insgesamt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sechs Auszubildenden genutzt. Des Weiteren erfolgte in 26 Fällen eine psychosoziale Beratung innerhalb von BEM. Wir beobachten eine wachsende Inanspruchnahme und einen steigenden Bedarf für solche Beratungsangebote.

Um diesem steigenden Bedarf gerecht zu werden und den Mitarbeitenden eine persönliche Wahl bei der Wahrnehmung eines Beratungsangebotes zu ermöglichen, haben wir seit dem 1. Juli 2023 für die Gesellschaften enviaM, MITGAS, MITNETZ STROM, MITNETZ GAS, envia SERVICE, envia TEL und envia THERM ein zusätzliches externes Beratungsangebot durch das Fürstenberg Institut implementiert. In den sechs Monaten bis zum Jahresende 2023 wandten sich 26 Mitarbeitende mit einem Beratungswunsch an die Coaches. Darüber hinaus erhielt ein Team Unterstützung in einer Krisensituation.

## Präventionsarbeit

Das Präventionsteam der enviaM-Gruppe konnte im Jahr 2023 Zuwachs verzeichnen. Aktuell stehen 16 weibliche und männliche Präventionsverantwortliche aus verschiedenen Gesellschaften und von unterschiedlichen Standorten den Mitarbeitenden und Führungskräften bei Fragen rund um die Themen „psychische Gesundheit“ und „Sucht“ unterstützend zur Seite. Das Team wird regelmäßig durch Claudia Hammer von der Suchtberatungsstelle Halle supervidiert sowie in Bezug auf tätigkeitsrelevante Themen geschult. Im Jahr 2023 fand eine Schulung mit den Themen: Jugend und Sucht, Cannabislegalisierung sowie Einführung in die motivierende Gesprächsführung durch 2 Fachkräfte der Suchtberatungsstelle in Chemnitz statt.

Die Beratung im Bereich Sucht wird vor allem von Führungskräften im Umgang mit schwierigen Mitarbeiterverhalten in Anspruch genommen. Durch die Caring Culture Schulungen sind viele Führungskräfte in ihrer Rolle sensibilisiert und reagieren schneller. Die Begleitung der Fälle bleibt komplex und herausfordernd. Als hilfreich empfinden wir in vielen Fällen die gute Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team (Vorgesetzte(r), Gesundheitsmanagement, Mitbestimmung, Betriebsärztin, Kolleginnen und Kollegen).

Für unsere Auszubildenden des 2. Ausbildungsjahres bieten wir das eintägige, interaktive Präventionsseminar `prev@work` an. Die Auszubildenden kommen dabei in den Austausch zu suchtrelevanten Inhalten, den eigenen Ressourcen im Umgang mit herausfordernden Situationen und erlangen Kenntnis über die AnsprechpartnerInnen und Unterstützungsmöglichkeiten im Unternehmen.



## Gesundheitsförderung

Die Gesundheitstage fanden im Zeitraum vom 17. April bis 12. Mai 2023 statt. Sie wurden im Wesentlichen online durchgeführt, aber erstmals nach den Corona-Jahren hatten wir ein Präsenzangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbereitet: An den Standorten Chemnitz, Markkleeberg, Cottbus und Halle wurden angeleitete Achtsamkeitswanderungen im Wald durchgeführt.

Das Programm der Gesundheitstage umfasste des Weiteren interessante Vorträge, Workshops und Impulse aus den Gesundheitsbereichen Ernährung, Bewegung, Stress- und Suchtprävention. Zu einem besonderen Thema sprach Dipl.-Psychologin, Journalistin und Buchautorin Anne Otto. In ihrem Impulsvortrag gab sie Anregungen dazu „Wie wir die Beziehung zu den älter werdenden Eltern gestalten können“. Insgesamt konnten wir zu den Gesundheitstagen 1.447 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnen. An den einzelnen Veranstaltungen nahmen durchschnittlich 81 Mitarbeitende teil. Die höchste Teilnehmerzahl wurde mit 289 am Online-Workshop „Gesunde Augen – darauf kommt’s an!“ erreicht, gefolgt von 214 am Online-Workshop „Reflexzonen – mobilisiere Deine Selbstheilungskräfte“. Die vier „Bewegten Pausen“ nutzten insgesamt 298 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. An den Achtsamkeitswanderungen beteiligten sich in Summe 62 Mitarbeitende.

Korrespondierend zu den Gesundheitstagen fanden im April und Mai wieder Check-15-Termine in Chemnitz, Cottbus, Kabelsketal, Kolkwitz und Markkleeberg statt. Diese Chance für einen Gesundheitscheck nutzten 131 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Reihe der im November 2022 gestarteten Bewegten Yoga-Pausen führten wir bis Anfang April 2023 fort. Die Teilnehmerzahl sank zum Ende auf circa 40 bis 50 ab, so dass wir im November 2023 den Inhalt der Bewegten Pause neu ausrichteten. Nunmehr wurden Elemente aus Yoga und Rückenschule kombiniert sowie Mobilisations-, Dehn- und Kräftigungsübungen durchgeführt. Die Teilnehmerzahl pro Termin pendelte sich bei durchschnittlich 56 Mitarbeitenden ein.

Weitere Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderung waren neun Termine zur Blutspende, zu denen 384 Teilnehmende zu verzeichnen waren, sowie die Gripeschutzimpfung im Herbst 2023. Die 22 separaten Termine sowie die Impfmöglichkeiten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchungen nutzten insgesamt 382 Mitarbeitende.

Das Resilienz-Programm zur Stärkung der Gesundheit und Widerstandskraft wurde im Berichtsjahr fortgesetzt. Die Angebote reichten von Basis- und Aufbau-modulen über Peergrouptreffen bis zu Resilienz im Team und für Führungskräfte. 269 Teilnehmende nutzten die Möglichkeit, sich zur Resilienz weiterzubilden.

**Anfang März 2023** führten wir mit unserem Vertragspartner Amiravita zwei Webinare zum Thema „Pflegefall – was nun?“ sowie zum Thema „Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Betreuungsverfügung“ durch, die beide großes Interesse fanden. Am erstgenannten Webinar nahmen 257 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, am zweitgenannten 286.

# Umweltschutz

## Schwerpunkte, Projekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Als regionaler Energie- und Infrastrukturdienstleister arbeiten wir täglich an unseren ambitionierten Klimaschutzzielen. Zur Erreichung dieser betrachten wir Nachhaltigkeit entlang der drei ESG-Dimensionen: Klima & Naturschutz (Environment), Soziale Verantwortung (Social) und nachhaltige Unternehmensführung (Governance). Im vergangenen Jahr konnten wir unsere ESG-Organisation nachhaltig in der Unternehmensgruppe verankern und verfolgen ehrgeizig unser Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 75 % zu verringern und bis 2040 klimaneutral zu sein.

2023 verringerten sich unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 20 %. Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der enviaM-Gruppe wird im Wesentlichen durch den Strom- und Gasverkauf an Kunden sowie den Netzbetrieb bestimmt.

Maßnahmen zur Reduktion dieser Emissionen werden in den jeweiligen Fachbereichen des Unternehmens umgesetzt. Schwerpunkte bilden hierbei die Bereiche Vertrieb, Erzeugung, Netz sowie Immobilien/Fuhrpark.

Vertrieblich beziehen 50 % unserer Privatkunden bereits Ökostrom. Dieser Anteil konnte weiter gesteigert und noch mehr Kunden von unseren Ökostromprodukten überzeugt werden. Im Bereich Erzeugung standen der weitere Ausbau von Wind- und Solarparks sowie die Dekarbonisierung in der Wärmeerzeugung im Fokus. An unseren Unternehmensstandorten waren der Ausbau von Photovoltaikanlagen und die Erhöhung der Energieeffizienz Schwerpunkte. Auch die bis 2026 angestrebte Elektrifizierung der Poolfahrzeugflotte für Mitarbeitende wurde vorangetrieben.

Auch ökologische Projekte sind im Fokus, beispielsweise wurde eine Fläche am Standort Kabelsketal als Blühwiese umgestaltet. Ein Schwerpunkt im Stromnetz ist das ökologische Trassenmanagement, durch welches Flächen unter unseren 110 kV-Freileitungen zu wertvollen Lebensräumen werden. Außerdem wurden mehrere Baumpflanzaktionen durchgeführt, an denen sich Mitarbeiter der enviaM-Gruppe und Azubis beteiligten.

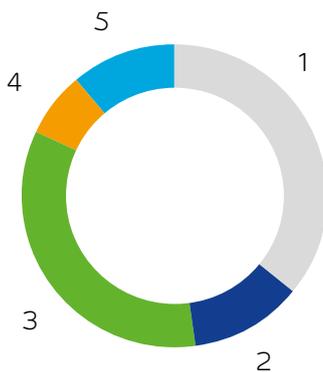
Am 26. Oktober 2023 trafen sich die Umweltschutzkoordinatoren der enviaM zu einem Workshop im Wasserkraftwerk Mittweida. Dieser dient zum Erfahrungsaustausch untereinander und zur Information zu Schwerpunkten im Umweltschutz im Unternehmen sowie über neue rechtliche Vorgaben und deren Umsetzung in der enviaM-Gruppe.

In diesem Jahr trat auch mit der Mantelverordnung die Ersatzbaustoffverordnung in Kraft, die u. A. den Einbau von Recyclingmaterial in technische Bauwerke regelt. Hierzu wurden ca. 150 Mitarbeiter aus der enviaM-Gruppe durch einen externen Referenten in 4 Inhouse-Seminaren geschult.

Der Kalender 2023 des Betriebssicherheitsmanagements stand unter dem Motto „Achtsamkeit“. „Emil“ gibt den Mitarbeitern zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz auf pragmatische Art und Weise achtsame Hinweise und zeigte Beispiele zur Umsetzung im Alltag.

## Energieeffizienz und Klimaschutz

Die 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 gearbeitet, vor allem bei Wind- und PV-Anlagen. Im Jahr 2023 ist beispielsweise eine neue PV-Anlage in Etzleben mit einer elektrischen Leistung von 2,75 MW fertiggestellt worden. Das wird in der erzeugten Strommenge sichtbar: im Vergleich zu 2022 wurde im vergangenen Jahr 10 % mehr Strom aus Windkraft und 18 % mehr aus Photovoltaik erzeugt.



### Strom aus regenerativen Energiequellen im Januar 2024

nach Art der Energiequelle

	01/2024
	%
1 Windkraft	36
2 Wasserkraft	12
3 Biomasse	34
4 Photovoltaik	7
5 Bio-Methan	11

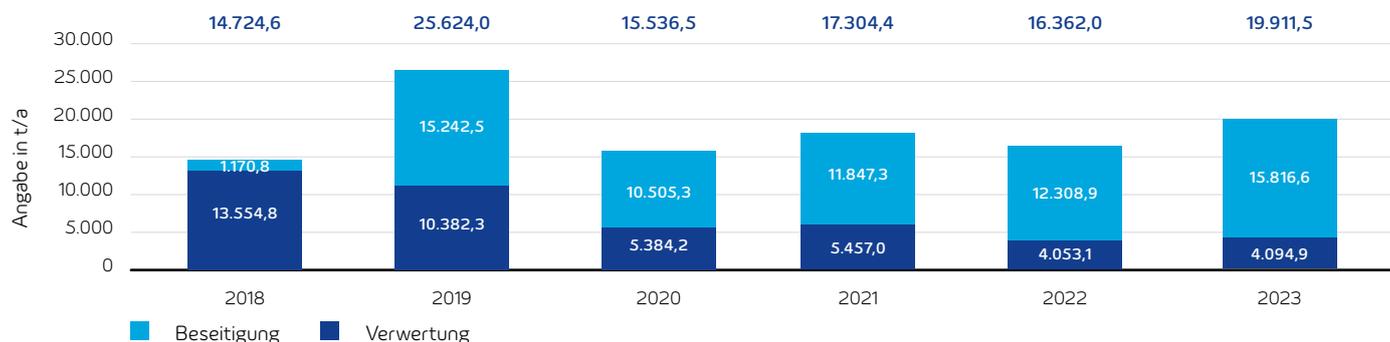
So konnten die Rückgänge in den Bereichen Wasserkraft und Biomethan ausgeglichen und in Summe eine Steigerung um ca. 2 Mio. kWh Strom aus erneuerbaren Energien verzeichnet werden. Beginnend mit dem Jahr 2023 wurden alle Biomethan-BHKW auf Erdgas umgestellt. Der Grund ist, dass Biomethan nicht mehr wirtschaftlich beschafft werden kann. Ein Teil des in den eigenen Anlagen erzeugten Stroms wird auch für den Betrieb der unternehmenseigenen technischen Anlagen genutzt. Ähnlich wird im Verwaltungsbereich verfahren. An 15 Standorten der enviaM-Gruppe wird Strom, vorrangig zur eigenen Nutzung, lokal auf den eigenen Dächern erzeugt.

## Abfallmanagement

In der enviaM-Gruppe sind im Kalenderjahr 2023 insgesamt 19.911,45 t Abfälle angefallen. Damit ist die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr um ca. 17,8 Prozent gestiegen. Ursache hierfür ist der Anstieg des Ascheanfalls im Biomassekraftwerk Malchin. Die Entwicklung der Abfallmengen in der enviaM-Gruppe über die letzten fünf Jahre ist im nachfolgenden Diagramm dargestellt.

Die Verwertungsquote für alle Abfälle der enviaM-Gruppe liegt bei 20,57 Prozent. Ursache hierfür ist die erhebliche Menge an Rost- und Kesselasche, die auf Grund ihrer Zusammensetzung einer Beseitigung zugeführt werden muss.

## Entwicklung Abfallmengen in der enviaM-Gruppe



Die Abfallmengen der einzelnen Gesellschaften für 2023 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Gesellschaft	Gesamtmenge (t)	davon Verwertung (t)	davon Beseitigung (t)	Verwertungsquote (%)
enviaM	625,87	625,24	0,625	99,89
MITGAS	26,17	26,17	0	100,00
MITNETZ STROM	1.250,51	1211,07	39,44	96,85
MITNETZ GAS	26,07	21,05	5,02	80,74
envia THERM	17.958,21	2186,75	15771,46	12,18
envia TEL	19,92	19,91	0,01	99,99
bze	4,70	4,70	0	100,00
<b>Summe</b>	<b>19.911,45</b>	<b>4094,89</b>	<b>15.816,55</b>	<b>20,57</b>

Für 2023 wurden 477,3 kg Verpackungen im Verpackungsregister angemeldet. Das entspricht einer Verminderung von 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Auf Grund der Novellierung des Verpackungsgesetzes wurden auch die Mehrweg- und Transportverpackungen im Verpackungsregister LUCID angemeldet. Die Firmen, die ihre Produkte über das e-Portal der enviaM auch anderen Firmen wie z.B. Stadtwerke anbieten, wurden aufgefordert, ihre Verpackungen im Zentralen Verpackungsregister LUCID zu registrieren.

## 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 und Grimma das Grundwasser Monitoring fortgesetzt
- in Bad Frankenhausen die Vorbereitung der Sanierung der Teergrube fortgesetzt
- in Oschatz erfolgten umfassende Abstimmungen zur Vorbereitung der Sanierungsuntersuchungen
- in Bad Dübau ist der Verkauf der Liegenschaft in Vorbereitung und
- in Zwenkau wurden letzte Sanierungsarbeiten wie der Abtransport verbliebener Gasreinigermasse durchgeführt

## Gefahrgut

Für interne gewerbliche Aufgaben wurden im Jahr 2022\* rund 1682 Tonnen Gefahrstoffe mit ca. 486 Fahrzeugen transportiert.

Es handelte sich nach dem ADR um keine kennzeichnungspflichtigen Transporte.

Die Beförderung der Gefahrstoffe wird innerhalb der enviaM-Gruppe durch die beauftragten Personen zum Gefahrgut in ihren Bereichen kontrolliert und überwacht.

2022 gab es keine externen Kontrollen durch Behörden, Polizei sowie dem Bundesamt für Güterverkehr.

Eine Schulung und Unterweisung der beauftragten Personen fand im Juni 2023 in Grimma statt.

## Naturschutz

Die Umgebung unserer Verwaltungsstandorte wird zunehmend bunter und lebendiger. Im vergangenen Jahr wurden wieder Nistkästen für Vögel installiert, die rege durch die neuen Bewohner genutzt werden. Eine Blühwiese am Standort Kabelsketal bietet einen grünen „Trittstein“ für Bienen, Hummeln und andere Insekten. Damit sie von einem Naturraum in den anderen wechseln können, sind diese Tiere auf solche Flächen angewiesen.

Im größeren Maßstab werden solche Korridore im Rahmen des Ökologischen Trassenmanagements gedacht. Dabei geht es hauptsächlich darum, die Pflegemaßnahmen in den Schutzstreifen der 110-kV-Freileitungen so zu gestalten, dass die Eingriffe in diese Lebensräume so gering wie möglich ausfallen. Im vergangenen Jahr wurden auf einer Fläche von fast 300 ha Potenziale für ÖTM-Maßnahmen ermittelt und für diese Flächen entsprechende Pläne erstellt. Auf 87 ha wurden diese Maßnahmen bereits umgesetzt.

Auch die Strommasten selbst bieten Lebensraum. MITNETZ STROM installiert dort Nisthilfen für Großvögel – mit sichtbarem Erfolg. Im vergangenen Jahr wurde mit tatkräftiger Unterstützung der Spezial-Monteure ein Fischadler-Küken beringt. Fischadler sind Zugvögel, die den kalten Norden verlassen und den Winter im warmen Afrika verbringen. Sie sind ein wichtiger Indikator für die Gesundheit

\* Die angeführten Zahlen basieren auf dem Geschäftsjahr 2022, da die gesetzlich geforderte Berichterstattung erst Ende Juni des Folgejahres erforderlich ist.

von Gewässern, da sie empfindlich auf die Verschmutzung und den Rückgang von Fischbeständen reagieren. Außerdem sind auch die natürlichen Nistplätze rar. Der Schutz und Erhalt dieser Art ist daher von großer Bedeutung für die ökologische Vielfalt in Deutschland.

Die „natürlichen Nisthilfen“ kamen auch nicht zu kurz. Insgesamt 16.500 Bäume wurden von Auszubildenden und Mitarbeitenden der enviaM-Gruppe gepflanzt. In Löbnitz wurden auf einer Fläche von 0,5 ha Vogelkirschen und Lärchen gepflanzt. Der ursprüngliche Baumbestand wurde durch Borkenkäferbefall vernichtet. In Falkenberg wurden 2 ha Land aufgeforstet, nachdem ein Brand im Sommer 2022 mehrere hundert ha vernichtet hatte.

## Gewässerschutz

Durch den Gewässerschutzbeauftragten, die Umweltschutzkoordinatoren und Mitarbeitern des Betriebsicherheitsmanagements wurden gemäß Begehungplan 52 Umspannwerke und 5 konventionelle Erzeugerstätten hinsichtlich der Einhaltung von umwelt- und wasserrechtlichen Vorgaben kontrolliert.

Geprüft wurden dabei folgende Kontrollschwerpunkte:

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

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

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

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

In den Sicherheits- und Umweltschutzausschüssen sowie im Rahmen des Workshops für Umweltschutzkoordinatoren im Jahr 2023 informierte der Gewässerschutzbeauftragte über die Inhalte, Änderungen und umzusetzende Maßnahmen. Ein Schwerpunkt war u. a. die Aufarbeitung und Ableitung von Maßnahmen aus umweltrelevanten Ereignissen. Die für die Nachweisführung notwendigen Dokumente und Unterlagen wurden aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt.

## Umweltereignisse

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

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



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

## envia Mitteldeutsche Energie AG (enviaM)

## MITGAS Mitteldeutsche Gasversorgung GmbH (MITGAS)

Nach erfolgreicher Umsetzung der Pilotprojekte zu den „neuen Bürowelten“ startete unmittelbar die weitere Umsetzung am Standort Markkleeberg. Hier wurde mit dem Umbau zwei weiterer Häuser begonnen, um den Anspruch an ausreichend mobilen Arbeitsplätzen gerecht zu werden. Positiver Nebeneffekt ist die Verbesserung der Absturzsicherung im gesamten Dachbereich durch ein umlaufendes Geländer. Der Umzug in die neuen Räumlichkeiten ist für Anfang 2024 geplant. Mit der modernen Ausstattung, inklusive einer Klimatisierung der gesamten Flächen, erfolgt eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Als weiteres Thema wurde durch das Gebäudemanagement im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsweisen die Prüfung ortsveränderlicher elektrischer Betriebsmittel neu organisiert. So besteht jetzt die Möglichkeit der Buchung von Prüfterminen über die Mitarbeiter-APP. Für einen beschränkten Führungskräftekreis wurde die zentrale HSE-APP der EON zur Verfügung gestellt. In dieser APP werden vorrangig s.g. „Go, See and Talk“ (GST) abgebildet.

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

- Auswertung des aktuellen Unfallgeschehens
- HSE-Strategie inkl. der für die enviaM-Gruppe definierten Roadmap
- Regelmäßige Berichterstattung zum Projektstand Caring Culture/MINA
- Information zu den Gesundheitstagen und Angeboten des Gesundheitsmanagement
- Aktuelles aus der Arbeitsmedizin
- Aktuelle Arbeitsschutz-Themen aus dem E.ON-Konzern (Implementierung EON-Standards)
- Angebote zur Gripeschutzimpfung
- Einführung von MAQSIMA, dem neuen Tool zur Gefährdungsbeurteilung
- Themen der Teilnehmer – Ideen und Hinweise zu HSE-Themen, z.B. Sicherheitshinweise bei Nutzung von Poolfahrzeugen

enviaM und MITGAS stellen in diesem Jahr mit dem „Fonds Energieeffizienz Kommunen“ (FEK) rund 395.000 Euro für 142 Energiesparprojekte in 20 Landkreisen bereit. Damit können im Versorgungsgebiet der Energiedienstleister etwa 1,2 Millionen Kilowattstunden Strom und Gas sowie 747 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.

2023 wurden mehrere Baumpflanzaktionen durchgeführt. So initiierte das ESG-Team am 17.11.2023 eine Baumpflanzaktion mit tatkräftiger Hilfe von 30 Mitarbeitenden der enviaM-Gruppe. Dabei wurden 1.500 Bäume gemeinsam mit der Stiftung Wald für Sachsen und dem Sachsenforst auf einer vom Borkenkäfer befallenen Fläche gepflanzt. Bei einer weiteren Aktion am 13.10.2023 wurden mit den 250 Azubis der enviaM-Gruppe als Reaktion auf einen Hilferuf der Gemeinde Falkenberg (Elster) 15.000 Bäume gemeinsam mit der Kommune Falkenberg und dem dortigen Revierförster gepflanzt.

Die 14. Auflage „Natur zum Anfassen“ fand zwischen dem 21. August und dem 29. September 2023 auf insgesamt 14 Naturhöfen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg statt. Schulklassen von Grund- und weiterführenden Schulen werden zu Exkursionstagen auf die Naturhöfe in der Region eingeladen. Im Vordergrund des Projektes steht die Vermittlung des Natur- und Umweltbewusstseins. Entsprechend der jeweiligen Klassenstufe gibt es spannende Angebote zur Naturbeobachtung, Informationen zu Tieren und Pflanzen, zur Umwelt und Ressourcennutzung, u.a. zum Thema „Lebensraum Gewässer – Quaken alle Frösche gleich?“.

Für ihr Umweltbildungsprojekt „Natur zum Anfassen“ wurden enviaM und MITGAS mit dem eku-ZUKUNFTSPREIS 2021 ausgezeichnet. Der Preis wird jährlich vom Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (SMEKUL) vergeben.



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

Im Jahr 2023 wurde das Integrierte Managementsystem (IMS) bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS erfolgreich rezertifiziert. Das Audit umfasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus den Bereichen Umweltschutz nach ISO 14001, Energiemanagement nach ISO 50001 und Arbeits- und Gesundheitsschutz nach ISO 45001.

Die Zertifizierung der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS für das Informationssicherheits-Managementsystem nach „IT-Sicherheitskatalog gem. § 11 Absatz 1a EnWG (08/2015)“ der Bundesnetzagentur konnte 2023 durch ein Rezertifizierungsaudit erfolgreich aufrechterhalten werden. Ebenso wurde die Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 für den Betrieb des Smart Meter Gateway Administrators (einschließlich BSI TR-03109-6) im Rezertifizierungsaudit bestätigt und auf den aktiven Externen Marktteilnehmer erweitert. Weiterhin wurde die chancen- und risikobasierte Asset-Bewirtschaftung nach ISO 55001 in einem Überwachungsaudit bestätigt sowie nachhaltiges Qualitätsmanagement nach ISO 9001 rezertifiziert.

Das „Technische Sicherheitsmanagement“ (TSM) hat für die staatliche Energieaufsicht einen hohen Stellenwert und genießt eine große Akzeptanz. Die aktuell bestehende TSM-Zertifizierung aus dem Jahr 2022 hat weiter Bestand und derzeit eine Gültigkeit bis 2028. Im Jahr 2025 steht hierzu eine Zwischenüberprüfung an.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MITNETZ STROM und MITNETZ GAS trainieren regelmäßig den Umgang mit Krisensituationen. Auch in diesem Jahr wurden zu unterschiedlichen Szenarien Krisenübungen durchgeführt. Zum einen

wurde der Umgang und die Kommunikation mit den Satellitentelefonen bei einem flächendeckenden Stromausfall im gesamten Netzgebiet der MITNETZ STROM geübt. Hier musste auf das besondere Handling mit dem Satellitentelefon als auch auf die Gesprächsqualität geachtet werden. Alle Teilnehmer berichteten von positiven und qualitativ guten Gesprächen. Gegen Ende des Jahres fand eine von der ARGE Ost & 50Hertz initiierte Krisenübung gemeinsam mit allen Netzbetreibern der 50 Hertz Regelzone zum Szenario „Angriff auf die kritische Infrastruktur“ statt. Die Mitglieder des Krisenstabes der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS, Vertreter der Regionalen Einsatzleitung Sachsen-Anhalt sowie die Schaltleitung und weitere Fachspezialisten mussten gemeinsam die Lage beurteilen, Optionen abwägen, Entscheidungen treffen und Maßnahmen ableiten. Bei der sich schnell ändernden Faktenlage stand das Thema interne Abläufe, Zusammenarbeit, klare Kommunikation und schnelle Entscheidungsfindung im Fokus. Die gesteckten Ziele konnten am Ende des Übungstages erreicht werden.

Neben diesen Krisenübungen fand dieses Jahr für die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter der Systemführung der MITNETZ STROM und MITNETZ GAS die Weiterbildung Netzführung statt. Dies ist eine zweitägige Veranstaltung, die alle vier Jahre durchgeführt wird. Dieses Jahr ging es für die Kolleginnen und Kollegen nach Berlin-Schönefeld ins GridLab Trainingscenter. Ziel war es, sich neues Wissen anzueignen, bestehende Kenntnisse zu vertiefen und sich zu aktuellen Themen auszutauschen. Dafür wurden beispielsweise Vorträge zur Asset-Strategie für das Strom- und Gasnetz, Besonderheiten für den sicheren Betrieb von Wasserstoffnetzen und auch der Arbeitssicherheit von den Referenten gehalten. Weiterhin wurde an einem Netzleitsystem-Simulator an realen Störungsszenarien im Mittelspannungsnetz praktisch geübt bzw. wurde im Rahmen eines Soft Skill Workshops Impulse gegeben, die eigene Resilienz zu stärken.

Eine weitere Veranstaltung, die im Rahmen des Krisenmanagements durchgeführt wurde, war das Expertennetzwerk Krisenmanagement im November. Die MITNETZ STROM/MITNETZ GAS hat schon zum sechsten Mal zu dieser Veranstaltung Vertreter vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), Katastrophenschutzbehörden, Polizei, Feuerwehr, Stadtwerke und weitere KRITS Betreiber nach Halle eingeladen. Themen in diesem Jahr waren die Nutzung des 450MHz Mobilfunknetzes für die kritische Infrastruktur, der Objektschutz in der enviaM-Gruppe, das Treibstoffversorgungskonzept Sachsen sowie der aktuelle Stand zum KRITIS Dachgesetz.

Im Jahr 2023 fanden vier Feuerwehrs Schulungen überwiegend für mehrere Wehren gleichzeitig statt, bei denen die Kameraden über Gefahren bei Einsätzen im Bereich von elektrischen Anlagen sensibilisiert wurden.

„Unfälle vermeiden und Gesundheit schützen!“ lautete die Botschaft auf dem durchgeführten Sicherheitssymposium des Bereiches Realisierung/Betrieb Strom. Wie das geht und was wir alle dazu beitragen können, diskutierten die Kollegen gemeinsam mit Gästen von unseren Partnerfirmen. Praxiseinblicke gab es zur sicheren Anwendung von Hubarbeitsbühnen, persönlicher Schutzausrüstung sowie zu Verfahren zum sicheren Auslesen und Bestimmen von Phasenfolgen an Niederspannungskabeln.

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

Theoretische Unterweisungen mit Erläuterungen zum Brennen und Löschen, zu Brandklassen, Löschmitteln und Löschtechnik wurden mit praktischen Feuerlöschübung ergänzt, um die Wirkungsweise, die Bedienung und den Einsatz von Handfeuerlöschern zu trainieren.

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

Um sichere und unsichere Handlungen, Zustände sowie Arbeitsweisen zu erkennen, wurden im Jahr 2023 bei MITNETZ STROM und MITNETZ GAS ca. 5000 Kontrollen und Sicherheitskontakte durchgeführt. Dies gilt es, auch im Folgejahr fortzusetzen, um präventiv unsicheren Zuständen sowie Unfällen weiter entgegenzuwirken.

Um die Kontinuität in der Betreuung des Arbeitsschutzes innerhalb der MITNETZ STROM auch zukünftig abzusichern, sind zwei weitere Mitarbeiter für die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit vorgesehen.

Im Berichtsjahr 2023 hat MITNETZ STROM die Jahreseinweisung mit Partnerfirmen erstmals hybrid durchgeführt, d. h. die Teilnehmer konnten sowohl vor Ort als auch online teilnehmen. Insgesamt hatten sich 300 Teilnehmer von über 200 Firmen für Montage, Tiefbau, Projektierung sowie Instandhaltung und Trassenfreihaltung im Hoch-, Mittel- und Niederspannungsnetz angemeldet. Kernziel der Veranstaltungsreihe ist es, über sichere Arbeitsverfahren und Technologien, wie sie unter anderem in der DIN VDE 0105 gefordert werden, zu schulen und die gegenseitigen Verantwortungen zu schärfen.

Zusätzlich haben wir für unsere Partnerfirmen, die Arbeiten unter Spannung (AuS) an den Netzen der MNS ausführen, eine Sondereinweisung durchgeführt und gemeinsam einen weiteren Arbeitsschutzbaustein „Selbstdokumentation von Schutzmaßnahmen“ etabliert. Anlass waren Lernpunkte aus Baustellenbege-

hungen. Ziel der Selbstdokumentation ist es, dass die Anwendung der Arbeitsmethode „Arbeiten unter Spannung“ sicher durchgeführt wird.

Hinsichtlich des Beitrages zum Umweltschutz existieren bei MITNETZ STROM viele Maßnahmen, die auch im Jahr 2023 fortgeführt bzw. ausgeweitet wurden. Dazu zählen z.B. die aktive Förderung von Vogelschutzmaßnahmen, der weitere EEG-Netzausbau, die Ablösung von Druckluftschaltanlagen in Umspannwerken sowie der grundsätzliche Einsatz von energieeffizienteren Betriebsmitteln.

Im Jahr 2023 wurden beispielsweise zwei ehemalige Turm-Träfstationen in Groitzsch bei Leipzig und Frohburg an Naturschutzorganisationen übergeben. Beide werden mit je 1000 € von enviaM für die Erbringung von Maßnahmen für den Artenschutz (z. B. Nisthilfen für Fledermäuse, Mauersegler, Schwalben oder Schleiereulen) gefördert. Turmstationen sind dabei die begehrtesten Objekte, denn die Erhaltung der „Türme“ sind für die Kommunen oder Naturschützer durchaus nützlich. So eignen sich diese je nach Standort für Artenschutzmaßnahmen bedrohter Tierarten. Je nach Lage der Stationen und nach Begutachtung durch einen Ornithologen, wird festgestellt, welche Vogelarten in den entsprechenden Regionen Unterschlupf suchen. Sehr begehrt sind dabei Nisthilfen für Mauersegler.

Zur Reduzierung von potenziell gefährlichen Arbeiten, zur Vermeidung von Flurschäden und der Schonung von Ressourcen setzt MITNETZ STROM verstärkt Drohnen ein. Mit Hilfe der Drohnen lassen sich Schäden an Freileitungen vom Boden aus diagnostizieren. So wird der Einsatz von schwerer Technik an den Leitungen und notwendige Sicherheitsmaßnahmen auf den Masten reduziert

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

## Berufliche Erstausbildung und Technische Weiterbildung

Mit Ausbildungsbeginn im August kamen 162 neue Auszubildende des bze-Ausbildungsverbundes, davon 89 Azubis der enviaM-Gruppe und 73 Azubis der Verbundpartner der bze zum Berufseinsteigerseminar in Osterburg zusammen. In einem zweistündigen Seminar wurden wesentliche Themen des Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutzes vermittelt. Mit Vorträgen, Bildern, Videos und praktischen Übungen konnten die „Neuen“ so zu einem schon sehr frühen Zeitpunkt ihrer Berufsausbildung für Gefahren und Risiken im Berufsalltag sensibilisiert werden.

An den Ausbildungsstandorten angekommen, wurden die Auszubildenden durch die Trainer Aus- und Weiterbildung umfassend zu den spezifischen Gefahren und Risiken an ihren Ausbildungsplätzen unterwiesen. Des Weiteren erhielten die Azubis der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe ihre persönliche Schutzausrüstung.

Anfang des Jahres begannen 108 Auszubildende des Ausbildungsjahrganges 2022, davon 78 Azubis der enviaM-Gruppe und 30 Auszubildende des Ausbildungsverbundes, den mittlerweile vierzehnten Durchgang der Bildungsmaßnahme KUWASI. Mit den Inhalten wird dazu beigetragen, sicherheitsbewusstes Verhalten in Ausbildung und Beruf, Straßenverkehr und im Freizeitbereich nachhaltig zu erhöhen. Gleichzeitig beendeten 97 Auszubildende des Ausbildungsjahrgangs 2020 die Maßnahme. Damit haben insgesamt schon etwa 1.900 junge Leute das Programm seit Einführung der Bildungsmaßnahme durchlaufen.

## Übersicht Programmbausteine KUWASI für Ausbildungsjahrgang 2023

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	

## Statistik KUWASI 2023

Baustein	2023	2022
Kick-off-Veranstaltung	11	15
Verkehrssicherheitsworkshop	8	18
Sicherheitszirkel	11	22
Feedbackfahrten	91	40
Verkehrssicherheitstraining	8 (83 Teilnehmer)	10 (76 Teilnehmer)

Die Nachwirkungen der Corona-Pandemie sind bei den Fahrschulen nach wie vor spürbar. An den Standorten Chemnitz sowie Falkenberg und Cottbus konnten viele Termine nachgeholt werden. Für den Standort Halle gibt es aktuell Vertragsverhandlungen mit einer neuen Fahrschule.

Bei den vom Ausbildungsjahrgang 2021 angefertigten und im 1. Quartal 2022 durch die Jury bewerteten Sicherheitsimpulsen in Form von Filmbeiträgen und Präsentationen haben von den insgesamt 13 eingereichten Arbeiten vier Arbeiten Gold, sechs Silber und zwei Bronze-Status erreicht.

Ein wesentlicher Baustein unserer jährlichen Aktivitäten ist die Durchführung der Befragung unserer Azubis zu verschiedenen Sicherheitsaspekten in der berufspraktischen Ausbildung und den Betriebseinsätzen. Mit insgesamt 58 Prozent ist die Beteiligung wieder deutlich höher als in den Vorjahren ausgefallen.

Nach rückläufiger Entwicklung der Bewertung der Arbeitssicherheit in der Ausbildung gab es wieder einen Ergebniszuwachs. Deutliche Bewertungssteigerungen konnten wir bei den externen Betriebseinsätzen verzeichnen. Hier wurde der höchste Wert seit Einführung der Bewertung im Jahr 2017 erreicht. Bewertungsverluste gab es nur in der Ansprache anderer Azubis bei AS-Verstößen sowie der Gestaltung der Unterweisungen. Einzelergebnisse unter 75 gab es bei den Themen Information über Unfälle, Diskussion Beinahe-Unfälle, bei der Ansprache anderer Azubis bei AS-Verstößen sowie einer offenen Kommunikation unter Azubis zu Arbeitssicherheitsthemen. Erneut gab es wieder relativ wenige konkrete Anmerkungen und Hinweise zur Unterlegung der Ergebnisse.

## Handlungsfelder und Maßnahmen Arbeitssicherheitsbefragung 2023

- Überprüfung der Unterweisungsmedien (insbes. gewerblich-technische Ausbildung)
- Überprüfung der Hinweise zur PSA und ggf. weitere Anpassung Ausrüstungskatalog
- Stringente Information in der Ausbildung über Unfälle (nicht nur Azubiunfälle)
- Diskussion und Bewertung von „Beinahe“-Unfällen
- Erhöhung der Bereitschaft zur Ansprache anderer Azubis bei AS-Verstößen
- Förderung der offenen Kommunikation unter Azubis zum Arbeitsschutz

Im ersten Quartal wurden alle in Verantwortung der Aus- und Weiterbildung erstellten Betriebsanweisungen überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Sie sind Bestandteil des Regelwerks der MITNETZ STROM und dort veröffentlicht.

Der Sicherheitskreis Aus- und Weiterbildung traf sich am 1. März virtuell, um aktuelle Themen der Arbeitssicherheit in der Aus- und Weiterbildung zu beraten. Dabei wurden Handlungsfelder aus dem aktuellen Unfallgeschehen, den Ergebnissen der Arbeitssicherheitsbefragung und der Stand der Umsetzung der weiteren Maßnahmen aus dem Aktivitätenplan geprüft und weitere Schritte zur Umsetzung abgeleitet.

Die im November 2022 berufenen Azubi-Sicherheitsbeauftragten waren im Berichtszeitraum bereits wirksam. Sie nahmen u.a. an Begehungen der Ausbildungsstandorte teil.

Beim Treffen der Azubi-Sicherheitsbeauftragten im Oktober mit dem Abteilungsleiter Personal, den Leitern der Leistungszentren, den Sicherheitsbeauftragten der Standorte und Vertretern des Bereiches Betriebssicherheitsmanagement/IMS wurden die Ergebnisse der Arbeitssicherheitsbefragung vorgestellt und gemeinsam mögliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung besprochen. Weitere Themen waren das Unfallgeschehen in der Ausbildung sowie der Ausstattungskatalog für Azubis mit PSA.

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.

Durch einen Brand im Sommer 2022 hat die Kommune Falkenberg (Elster) mehrere hundert Hektar Wald verloren. Den Hilferuf des Bürgermeisters nahmen die Azubis der enviaM-Gruppe im Rahmen des E.ON- weiten Umwelttages der Auszubildenden auf und organisierten gemeinsam mit ihren Ausbildern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Pflanzaktion. Am 13.10.2023 packten mehr als 260 Azubis mit an und pflanzten unter fachlicher Anleitung des Försters in nur 3 Stunden 15.000 Bäume.

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

Ende November fand das Rezertifizierungsaudit zum Qualitätsmanagement-Systems der bze nach ISO 9001:2015 statt. Die Auditorin konnte sich von den deutlich verbesserten Ausbildungsbedingungen durch den Neubau am Standort Halle sowie anhand der Dokumentation als auch vor Ort von den hohen Sicherheitsstandards in der Aus- und Weiterbildung überzeugen. Sie wird der Zertifizierungsgesellschaft ICG die Erteilung des Zertifikats vorschlagen.



## envia THERM GmbH

**Grundsätzliches zur Gesellschaft:** Die envia THERM GmbH ist innerhalb der enviaM-Gruppe zuständig für die Erzeugung und Verteilung von Strom, Wärme und dem Angebot energienaher Dienstleistungen. Wir beschäftigen 193 Mitarbeiter und betreiben an über 70 Standorten konventionelle Kraftwerke, Bioenergieanlagen, Wasserkraftwerke, Windenergie- und Photovoltaik-Anlagen.

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

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

**Managementsysteme:** Die envia THERM hat das Überwachungsaudit für das Integrierte Managementsystem (IMS für ISO 14001, ISO 45001 und ISO 9001) und das Energiemanagementsystem (EnMS für ISO 50001) durch den TÜV Süd Mitte Oktober 2023 erfolgreich absolviert.

Nebenabweichungen von den Normvorgaben wurden bzgl. Datenweiterverarbeitung im EnMS sowie der Umsetzung der Anforderungen der EnSimiMäV festgestellt. Im Weiteren wurden zudem Verbesserungspunkte benannt. Die Auditgespräche konnten ohne Einschränkungen und vor Ort durchgeführt werden.

Im Januar 2023 hat die envia THERM mit der Implementierung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS nach ISO 27001) begonnen. Dies begründet sich darin, dass nach Inkrafttreten des IT-Sicherheitsgesetzes (IT-SiG), welches den §11 Abs.1b EnWG ändert, der KRITIS-Betreiber von Erzeugungsanlagen verpflichtet ist, den sicheren Betrieb relevanter Erzeugungsanlagen zu gewährleisten. Insbesondere soll dies einen angemessenen Schutz gegen Bedrohungen für Telekommunikations- und elektronische Datenverarbeitungssysteme, welche für den sicheren Betrieb notwendig sind, umfassen.

Die 2. Änderungsverordnung der BSI-KRITIS-Verordnung ist seit dem 1. Januar 2022 in Kraft. Die Schwellenwerte des Sektors Energie (speziell für Erzeugungsanlagen) wurden deutlich reduziert, sodass zwei Erzeugungsanlagen (Großkayna und Bitterfeld-Wolfen) der envia THERM den KRITIS-Schwellenwert für eine Zertifizierung überschreiten..

**Regelwerk HSE:** Das Regelwerk wurde im Hinblick auf die Meldung von umweltrelevanten Ereignissen angepasst.

**Arbeit von Ausschüssen:** Für die interne Kommunikation der Arbeits- und Umweltschutzthemen innerhalb der envia THERM sind ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) und ein Umweltschutzausschuss (USA) eingerichtet. Die ASA-Beratungen fanden zwei Mal statt (April/Oktober). Ein Themenschwerpunkt ist die Verbesserung des Partnerfirmenmanagements gemäß S-06 des E.ON-Konzerns. Die USA-Beratung fand im November 2023 statt, Schwerpunktthemen waren Nachhaltigkeit, Ökologie und Biodiversität.

**Interne Audits zum IMS und EnMS:** Die Prüfung der Einhaltung rechtlicher und sonstiger Anforderungen fand durch Begehungen der Beauftragten, der zuständigen Behörden sowie im Rahmen der internen Audits statt. Die Dokumentation hierzu erfolgt über Begehungsprotokolle, Auditberichte und Jahresberichte der Beauftragten. Die Jahresberichte 2022 der Immissionsschutz-, Abfall- und Gefahrgutbeauftragten lagen zum Management Review der Geschäftsführung vor. Über Abweichungen wurde im Rahmen der Begehungsprotokolle informiert. Die weitere Abarbeitung wird durch den jeweiligen Beauftragten überwacht.

Die internen Audits wurden im Zeitraum Juni bis September 2023 durchgeführt. Sie waren als Systemaudits ausgeprägt. Die Gespräche fanden durch die internen Auditoren der envia THERM mit allen Organisationseinheiten statt.

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

**Arbeitssicherheit:** Geprägt durch intensive Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung H der enviaM. Das aktuelle Unfallgeschehen in der enviaM-Gruppe und der E.ON wurde regelmäßig ausgewertet und weiterführende Unterweisungen zu neuen bzw. geänderten Vorschriften durchgeführt. Die tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen und Gefährdungsbeurteilungen nach BetrSichV wurden soweit erforderlich angepasst und in das Programm Maqsima überführt. 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 ein Arbeitsunfall mit AZ-Ausfall und zwei Partnerfirmenunfälle, dav. ein HiPo. Dieser wurde intensiv mittels RCA untersucht und Maßnahmen zur Vermeidung umgesetzt. An 18 Standorten wurden Arbeitssicherheitsbegehungen nach ArbSichG durchgeführt, dabei konnten keine nennenswerten Beanstandungen oder Mängel festgestellt werden. Des Weiteren wurden 11 Begehungen von Bau- und Arbeitsstellen durchgeführt. Hinweise und Verbesserungspotentiale sind dokumentiert und mit den zuständigen Verantwortlichen besprochen worden. Durch die Verantwortliche Elektrofachkraft der envia THERM wurden 25 elektrotechnische Anlagen (PV-Anlagen, Windenergieanlagen, Heizwerke, Kraftwerke) begangen.

**Umweltschutz und Nachhaltigkeit (US&NH):**

- Es erfolgten im Rahmen des Begehungsplanes Anlagenbegehungen hinsichtlich der Einhaltung der umweltrechtlichen Vorgaben, insbesondere zum Immissions- und Gewässerschutz sowie der Abfallentsorgung.
- Es fanden mehrere Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes durch Steigerung der Energieeffizienz und Senkung von Emissionen in den Anlagen der regenerativen und der konventionellen Energieerzeugung statt.
- Im Fernwärmebereich erfolgte in Fernwärmerversorgungsgebieten die teilweise Sanierung von Fernwärmeleitungen und der Einbau von Hocheffizienzheizpumpen und Hausanschlussstationen.
- Mit der Umstellung auf die innovative LED-Technik konnten an einem weiteren Standort Stromsparmaßnahmen umgesetzt werden.
- Ein Wasserkraftwerk wurde modernisiert, um die Stromerzeugung aus der erneuerbaren Quelle Wasserkraft zu erhöhen. Beiträge zum Gewässerschutz wurden in den Wasserkraftwerken zur Aufrechterhaltung der ökologischen Durchgängigkeit geleistet.
- Im Bereich Landschafts- und Naturschutz, Flächenrecycling erfolgte der Rückbau einer stillgelegten Fernwärmetrasse mit anschließender Flächenwiederherstellung.
- Das Anlagenportfolio zur Nutzung regenerativer Energieerzeugung wurde mit einer neuen Photovoltaik-Anlage um 2,75 MW erhöht.
- Die mit Biomethan betriebenen Blockheizkraftwerke mussten auf Grund der gestiegenen Biomethan-Marktpreise und der zeitweise nicht mehr Verfügbarkeit von Biomethan am Markt die Energieerzeugung daraus teilweise einstellen. In Anbetracht der schwierigen Marktsituation und der Gewährleistung aus Versorgungssicherheit, Bezahlbarkeit und Umweltschutz wurde die schrittweise Umstellung auf Erdgas an den einzelnen Blockheizkraftwerken beschlossen, um diese weiterzubetreiben.

**Ausblick 2024:**

Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt weiterhin der besondere Fokus auf gesund leben und arbeiten, den Gefahren durch den Straßenverkehr und die Vermeidung von arbeitsbedingten Unfällen. Wir arbeiten aktiv in der Caring-Cultur-Kampagne der enviaM-Gruppe mit, und wir werden durch Formulierung konkreter Ziele und Meilensteine das Thema Kulturwandel und Arbeit 4.0 weiter voranbringen. Unsere Ziele im Jahr 2024 sind die Gewinnung und Ausbildung von neuen Sicherheitsbeauftragten, die weitere Verbesserung der HSE-Führung und die Ausbildung von Ersthelfern.

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

Wir arbeiten intensiv an Transformationsplänen für unsere Fernwärmestandorte, um die ehrgeizigen Pläne hin zur CO<sub>2</sub>-Neutralität voranzubringen. Auf Grundlage des erstellten Transformationsplanes zum Standort Vetschau wird zur Bereitstellung von erneuerbarer Wärme im Fernwärmenetz die Modernisierung des Standortes durch Stilllegung der mit Braunkohlenstaub befeuerten Kesselanlage und ein Ersatz durch Neubau einer mit Holzhackschnitzel befeuerten Biomasseanlage inkl. Peripherie in mehreren Projektphasen erfolgen.

## envia SERVICE GmbH

Die envia SERVICE führte auch im Berichtszeitraum 2023 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.

Gemäß Unternehmensvorgabe wurden in Verantwortung durch die regelkoordinierende Stelle der envia SERVICE auch im Jahr 2023, alle aufbau- und ablauforganisatorischen Regelwerksdokumente (E.ON-Konzernrichtlinien, FP, AVP, MS, BdG, OR, SIGNAVIO-Prozessmanagements), insbesondere der Regelwerkskategorien 7 und 9, kontinuierlich bearbeitet.

Diese wurden der obligatorischen Turnusprüfung unterzogen bzw. bei Erfordernis und aus gegebenem Anlass, immer in Abstimmung mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen, aktualisiert. Das trifft auch auf die Aktualitätsprüfung der Bestellungen/Beauftragungen von Mitarbeitern durch die Geschäftsführung der envia SERVICE zu.

Die Abteilung SE-E wird zu neuen Anforderungen, insbesondere auch Änderungen das Technische Regelwerk betreffend, zusätzlich und kontinuierlich durch die regelkoordinierende Stelle der MITNETZ STROM informiert. Wie allen enviaM Mehrheitsbeteiligungen steht das Rechtskataster GUTWIN ergänzend zur Verfügung.

Der Arbeitssicherheitsausschuss der Gesellschaft führte 2023 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.

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

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Brandschutzübung wurde der Fall einer möglichen Gebäuderäumung geprobt. Durch den Einsatz einer Nebelmaschine, konnte die Alarmierung sowie Evakuierung für die Mitarbeiter realitätsnah durchgeführt werden. Zudem konnte die Berufsfeuerwehr bei der Alarmierung eine Einsatzübung durchführen und sich mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut machen.

In Dienstberatungen sind Themen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes, so auch die Auswertung von Unfällen und Beinaheunfällen, ein fester Bestandteil und wurden jeweils mit einem entsprechenden Impuls 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. Ergänzend dazu nahmen die Führungskräfte der envia SERVICE an der Workshopreihe „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Alltag einer Führungskraft ganz leicht integrieren“ teil.

envia SERVICE wirkte auch im Jahr 2023 im enviaM-Projekt „MIMA“ mit.

Im Berichtszeitraum mussten in der envia SERVICE zwei meldepflichtige Unfälle angezeigt werden. In der Projektarbeit zum Programm „KUWASI“ beschäftigten sich die Auszubildenden des damaligen 2. Lehrjahres aus Cottbus mit dem Thema „Der Endgegner Burnout“. Das eingereichte Video wurde von einer fachkundigen Jury bewertet und konnte mit dem Gold-Status ausgezeichnet werden. Die jährlich stattfindende Gesundheitswoche wurde auch im Jahr 2023 von den Auszubildenden des 2. Lehrjahres organisiert und durchgeführt. Unter dem Motto „Es gibt tausend Krankheiten aber nur eine Gesundheit.“ erhielten die Mitarbeiter in Online- sowie Präsenzkursen interessante Impulse für eine gesunde Arbeits- und Lebensweise. Zum Frühsport wurden alle Mitarbeiter durch selbst gedrehte Videos animiert.

Auch im Jahr 2023 traf sich der AK Gesundheit regelmäßig zu seinem Austausch, insgesamt sechs Mal. Einige Mitglieder des Arbeitskreises sind auch in anderen Gremien unterwegs, z. B. in der Kantinenkommission oder im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Die dann für den AK Gesundheit relevanten Themen werden besprochen oder Themen aus dem Arbeitskreis in die anderen Gremien übermittelt.

Für das Jahr 2024 sind verschiedenste Aktivitäten zur Gestaltung des Arbeits- und Umweltschutzes, sowie zum Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter geplant:

- weitere Qualifizierung von Ersthelfern im Betrieb
- mind. zwei Arbeitsplatzbegehungen
- regelmäßige Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses
- Brandschutzübung
- Gesundheitswoche
- Beratungen des AK Gesundheit
- Impfangebote
- Check 15



## envia TEL GmbH

Die Digitalisierung ist einer der zentralen Treiber des Wandels unserer Arbeitswelt. Die stetige Weiterentwicklung von Arbeitsmitteln und Technologien ermöglicht eine immer höhere Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit, birgt aber auch große Risiken: die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und arbeitsbezogene Stressoren nehmen zu. Analysen und eine ständige Evaluierung sind wichtiger, denn je und entscheiden über den Erfolg des ganzheitlichen Managementsystems im Unternehmen. Dazu gehörten auch 2023 bei envia TEL erneut die Durchführung von Workshops zur Stressoren-Analyse. Gezielte Maßnahmen sollen dabei helfen, die Mitarbeitenden im Wandel zu begleiten und zu unterstützen.

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

Zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz fanden im Berichtsjahr 2023 zahlreiche Schulungen und Coachings für die Beschäftigten statt. Im Rahmen der internen Schulungen stand das Thema Ersthelfer-Ausbildung im Mittelpunkt. Zur Gewährleistung der Erstversorgung im Notfall sind bei envia TEL knapp 100 Ersthelfer und 24 Brandschutzhelfer ausgebildet. Darüber hinaus wurden in diesem Jahr an allen envia TEL-Standorten Feuerlöschübungen für die Mitarbeitenden durchgeführt. Zur Unterstützung der mentalen Gesundheit hat das Unternehmen Seminare zum Thema „Unter Stress gelassen handeln“ angeboten. Das interne Schulungsangebot wird durch externe Schulungen erweitert. So konnten zum Beispiel Seminare zu den Themen „Defensives Fahren (PKW)“, „Arbeiten unter Spannung“, „Verkehrssicherheitsschulung“ und „Fahrsicherheitstraining“ mit Überschlagssimulator besucht werden.

Das Berichtsjahr 2023 stand zudem ganz im Zeichen von Caring Culture. Bei dieser Kultur der Fürsorge und Achtsamkeit steht die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden an erster Stelle. Neben messbaren Fakten wie Unfallstatistiken oder die Nutzung von Gesundheitsangeboten dreht sich viel um Persönliches. Dazu gehört beispielsweise aufeinander zu achten und sich selbst dabei nicht

aus den Augen zu verlieren. Zu diesem Thema wurden 2023 alle Führungskräfte sensibilisiert.

Um den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu intensivieren, haben wir erstmalig seit 2023 ein Sicherheitsgespräch im Rahmen des strukturierten Mitarbeitergesprächs verankert. Damit ist sichergestellt, dass ein regelmäßiger Austausch mit einem strukturierten Leitfaden unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden der envia TEL erfolgt.

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

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

Die Wirksamkeit unseres integrierten Managementsystems hinsichtlich Qualitätsmanagements mit den Bestandteilen Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz wurde 2023 im Rahmen eines Re-Zertifizierungsaudits in der **Auditierung** nach DIN ISO 9001-2015 bestätigt. Im Audit haben wir die hohe Wirksamkeit und die stetige Verbesserung der Maßnahmen des komplexen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bewiesen.

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

Für eine Gefahrenreduktion der Beschäftigten 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. Zur Kontrolle der arbeitsschutzrelevanten Aspekte fanden im Berichtsjahr fünf Begehungen an Verwaltungsstandorten im Beisein der Arbeitsmedizin statt. Größere Mängel waren dabei nicht zu verzeichnen.

envia TEL wird in den kommenden Jahren deutlich stärker als zuvor im Rahmen von Glasfaserausbauprojekten im öffentlichen Raum mit Baumaßnahmen tätig sein. Ausgehend von den Erfahrungen aus dem HSE-Quick-Check des Vorjahres wurde in diesem Jahr intensiv am Umgang mit den Partnerfirmen in Hinblick auf den Arbeitsschutz gearbeitet. Im Ergebnis steht eine neue Organisationsregelung zum Partnerfirmenmanagement mit Schwerpunkt HSE, die im Jahr 2024 in Kraft gesetzt werden wird. Zusätzlich wurde in diesem Jahr mit einer internen Gap-Analyse die Voraussetzung für die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß DIN ISO 45001 geschaffen.

Für eine optimale Verhaltens- und Verhältnisprävention wird envia TEL von vier dezentral im Versorgungsgebiet ansässigen **Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten** unterstützt. Außerdem sind drei Laserschutzbeauftragte von

envia TEL berufen, um diese bei der Verantwortung zum Schutz der Mitarbeitenden vor Gefahren von Lasern zu entlasten.

Im Rahmen der massiven Veränderungen in der Arbeitswelt (**Arbeit 4.0**) konnte eine Entlastung der Mitarbeitenden von körperlich belastenden Tätigkeiten durch neue Gestaltungsmöglichkeiten und größerer Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort erreicht werden. Im Rahmen dessen wurden im Berichtsjahr 2023 die Raumkonzepte aller envia TEL-Standorte überarbeitet und auf die Anforderungen des flexiblen Arbeitens angepasst. Dabei wurden etliche Büroflächen einer gemeinsamen Pool-Nutzung durch mehrere Mitarbeitenden zugeführt. Eine Raumbuchung bei notwendigem Arbeiten am Standort lässt sich bequem über eine App realisieren.

Beschäftigte, die nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit zurück an den Arbeitsplatz kehren, werden durch ein professionell organisiertes **betriebliches Eingliederungsmanagement** (BEM) unterstützt. Basierend auf § 167 SGB IX haben wir 2023 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. Im Jahr 2019 hat envia TEL den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sowie seinen Stellvertreter berufen und das Amt fortwährend erhalten.

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

envia TEL hat sich auch 2023 in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Betriebssicherheitsmanagement/IMS der enviaM wieder eingehend mit dem Thema **Umweltschutz und Nachhaltigkeit** beschäftigt. So wurde die Veröffentlichung von Umweltschutzimpulsen im envia TEL-Intranet zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen achtsamen Umgang mit der Umwelt fortgeführt. Darüber hinaus wurde die Poolfahrzeugflotte am Standort Chemnitz um zwei weitere E-Fahrzeuge ergänzt. Dass Umweltschutz bei envia TEL großgeschrieben wird, belegt auch der Bezug von **100w Prozent Ökostrom** für den gesamten Datacenter Campus Leipzig.

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

Der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz wird auch im **Jahr 2024** eine bedeutende Rolle im Unternehmen spielen. Im Hinblick auf den Umweltschutz werden wir unsere Poolfahrzeugflotte kontinuierlich auf E-Fahrzeuge umstellen. Dies betrifft sowohl die Poolfahrzeugflotte an den Verwaltungsstandorten als auch die gewerblichen Fahrzeuge, die unserem Netzservice zur Verfügung stehen. Das Thema Nachhaltigkeit wird im nächsten Jahr weiterhin in einem Projekt intensiv bearbeitet, welches sich mit dem Umwelt- und Klimaschutz, sozialen Belangen und nachhaltige Unternehmensführung beschäftigt. Ziel ist es, ein nachhaltiges Zukunftsbild zu definieren und im Unternehmen zu etablieren.



## A/V/E GmbH

Vom 16. September bis 19. September 2023 fand das Kurzaudit zur Zertifizierung zur DIN ISO 9001:2015, durchgeführt und begleitet von der ICG International Certification Group, statt. Das Zertifikat wurde bestätigt.

Um unsere Arbeitskultur weiter zu verbessern, ist eine Mitarbeiterin des Personalwesens im Projekt „MINA“ Teilprojekt **AG02 Strang Orga und Prozesse intern** der enviaM-Gruppe mit tätig.

Unsere Führungskräfte haben am Caring Culture Führungskräfteworkshop teilgenommen.

Mit den Themenschwerpunkten

- Zusammenarbeit mit der Kaufmännischen Krankenkasse > Zielgruppe Führungskräfte und Mitarbeitenden
- Zusammenarbeit mit dem bze > Thema Supervision (Reflektion und emotionale Begleitung durch schwierige Zeiten)
- Psychische Gefährdungsbeurteilung
- Neue Arbeitswelten
- HSE-Roadmap 2024
- MINA
- Aktuelles Infektionsgeschehen

fand ein Arbeitsschutzausschuss am 06. Dezember 2023 statt.

Das mobile Arbeiten hat sich bewährt und bleibt auf dem Niveau vom vergangenen Jahr. Von den 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 206 mobil (einschließlich der Mitarbeitenden von Personaldienstleisterfirmen) arbeitsfähig. Die jährliche Arbeitsschutzunterweisung wurde in Präsenz durch die Sicherheitsfachkraft durchgeführt. Sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten die Ausbildung zum Ersthelfer in den von enviaM organisierten Präsenzveranstaltungen. Zwei sind für die Weiterbildung zum Sicherheitsbeauftragten vorgesehen.

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

- gesunde Führung
- die Mitarbeitenden im Fokus
- Förderung der Resilienz für Führungskräfte

für 11 Führungskräfte durchgeführt.

Mit der Kaufmännischen Krankenkasse wurde eine Frühjahrschallange über 14 Tage zu sportlichen Aktivitäten durchgeführt. Am 14. Mai 2023 gab es einen Gesundheitstag für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Themen:

- Kleiner Gesundheitstest
- Handkraftmessung
- bioRelaxx Stressmessung

Am 08. Juni 2023 wurde eine Betriebsbegehung nach einem Unfall durchgeführt. Als Maßnahme wurden Stehleuchten, die nicht mehr genutzt werden, entfernt.

In puncto Gesundheit fanden 55 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen statt. Die Gripeschutzimpfung wurde angeboten sowie die Teilnahme an der Darmkrebsfrüherkennung. Es wurden drei Wiedereingliederungen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement durchgeführt.

Beantragte spezielle Sehhilfen für Bildschirmarbeit wurden zur Verfügung gestellt.

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

Um Energie einzusparen, wurde im Januar 2023 die 4 und 5. Etage, Halle, Magdeburger Str. 51 Haus 1 fast komplett leergezogen.

## Schwerpunkte für 2024

- Zusammenarbeit mit der Kaufmännischen Krankenkasse zu unterschiedlichen Themen weiter durchführen
  - Organisation eines Gesundheitstages
  - Organisation von Online-Workshops
- Gestaltung der neuen Arbeitswelten unter den veränderten Bedingungen des Wechsels zwischen Büroarbeitsplatz und dem mobilen Arbeiten
- Signifikante Erhöhung der Ersthelferquote
- Angebote für die Mitarbeitenden zum Thema Supervision

# Impressum

## Herausgeber

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

## Gestaltung und Satz

Heimrich & Hannot GmbH  
An der Frauenkirche 12  
01067 Dresden  
Telefon: 0351 81609-0  
Internet: [www.heimrich-hannot.de](http://www.heimrich-hannot.de)

## Bildnachweis

Jeibmann Photographik  
Christian Kortüm  
Fotoatelier Goethe  
Tom Schulze

## Erstellt am

31.03.2024

