

# TeamwERk

Sozialbericht 2010



|STROM|WÄRME|ERDGAS|WASSER|STADTVERKEHR|BÄDER|

**Herzlich  
Willkommen zum  
ersten ESTW-  
Sozialbericht!**

Gute Arbeit braucht ein gutes Team. Unsere fast 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit viel Sachverstand und Herz. So sichern sie unseren unternehmerischen Erfolg und unseren guten Ruf in Erlangen.

Die wirtschaftlichen Leistungen eines Unternehmens werden durch das Jahresergebnis festgestellt und können in den Geschäftsberichten nachgelesen werden. Aber ein gutes Jahresergebnis allein reicht uns nicht. Wir sind nur zufrieden, wenn unser wirtschaftlicher Erfolg nicht auf Kosten der Umwelt oder auf Kosten unserer Mitarbeiter und Kunden geht.

Mit unserem ersten Sozialbericht informieren wir jetzt auch über soziale Leistung und Verantwortung, über Weiterbildung, Gesundheitsvorsorge und Arbeitsbedingungen bei den ESTW.

Ausdrücklich bedanken wir uns an dieser Stelle bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr weit überdurchschnittliches Engagement. Es ist beruhigend zu wissen, dass wir uns immer auf das Team verlassen können.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen.



Matthias Exner  
Kaufmännisches  
Vorstandsmitglied

Wolfgang Geus  
Vorstandsvorsitzender,  
technisches Vorstandsmitglied

**Inhaltsverzeichnis**



**Team**

Unsere Werte, unsere Mitarbeiter

4-5



**Soziale Verantwortung**

Sozialleistungen der ESTW/Flexible Arbeitszeitmodelle

6-7



**Ideenmanagement**

Drei prämierte Ideen

8-9



**Nachwuchsförderung  
Weiterbildung**

Von der Hauptschule zum Wirtschaftsingenieur

10-11



**Arbeitssicherheit  
Gesundheitsförderung**

Möglichkeiten der Gesundheitsoptimierung bei ESTW

12-13



**Vertrauen**

Rund um den Betriebsrat

14-15



*Titelbild:  
Hannes Zeitler, Leiter der EDV  
Anna Kist, Anlagenmechanikerin, Auszubildende im zweiten Lehrjahr*

# ALLE ZUSAMMEN.

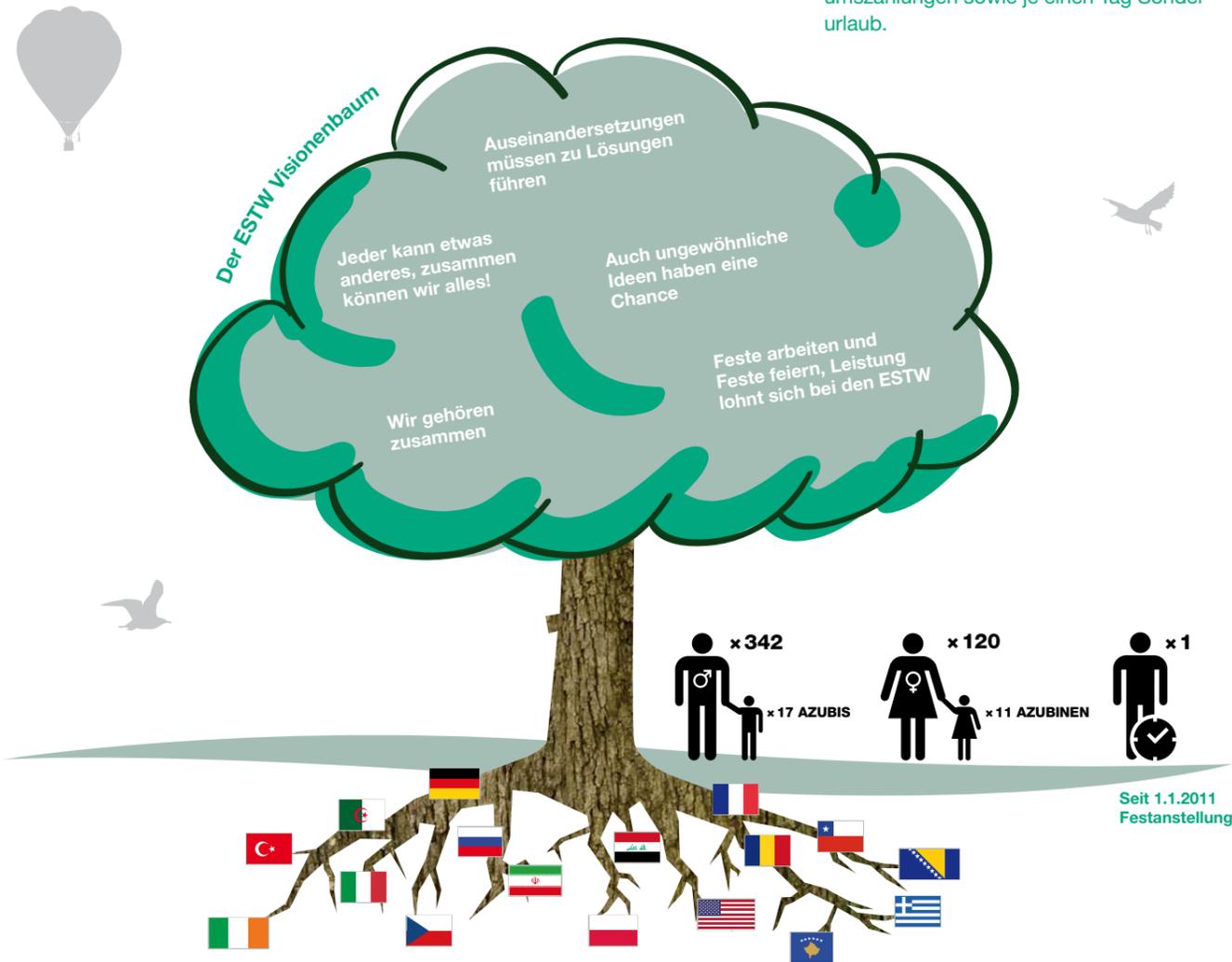
Der Zusammenhalt bei ESTW ist groß. Dafür vielen Dank.

Fast 500 Mitarbeiter – das ist schon eher eine Großfamilie! Und wie in einer Familie wird bei den ESTW zusammen gearbeitet, gestritten, nach Lösungen gesucht – immer in der Gewissheit, dass man zusammengehört und im Ernstfall selbstverständlich unterstützt und gehalten wird.

Das funktioniert, weil man sich kennt und schätzt. Aus 17 Nationen stammen die ESTWler, Frauen und Männer, Junge und Alte, jeder hat seine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten und alle zusammen bilden ein starkes Team.

**Offene Türen bis in die Vorstandsetage:** Wer ein Problem hat, findet ganz schnell den richtigen Ansprechpartner. Auch die Vorstände Wolfgang Geus und Matthias Exner schätzen das persönliche Gespräch und können jeden mit Namen ansprechen.

Stadtwerkerinnen und Stadtwerker bleiben ihrer Firma meist über Jahrzehnte treu: Oft sogar von der Ausbildung bis zur Rente. **116 Mitarbeiter sind bereits länger als 25 Jahre im Betrieb, 19 Mitarbeiter sogar länger als 40 Jahre.** Und das wird bei uns gefeiert und gewürdigt. Im letzten Jahr erhielten **21 Mitarbeiter 18.600 Euro Jubiläumszahlungen** sowie je einen Tag Sonderurlaub.



# Gemeinsam sind wir stark.



**Betriebszugehörigkeit**  
In Dienstjahren (DJ) Stand 2010

10+



25+



40+



**Jubiläumszahlungen**  
(25 DJ/40 DJ)  
+ je 1 Tag Sonderurlaub



**= 18.600 Euro**

# SOZIALE Verantwortung

Das ESTW Interview  
ehrlich & spontan

**Frau Bettina Große, Übungsleiterin beim TV 48, betreut seit 10 Jahren die Kraftsportgruppe.**

**ESTW** Wozu braucht man beim Kraftsport eine Anleitung?

**B. GROSSE** Gerade als Anfänger kann man beim Gerätetraining viel falsch machen. Schnell hat man sich etwas gezerzt oder überlastet. Jeder der hier anfängt, bekommt von mir eine Einweisung an den Geräten. Auch während des Trainings greife ich ein, wenn ich sehe, dass jemand seinen Rücken durch eine falsche Haltung belastet oder zu viel Gewicht aufgelegt hat.

**ESTW** Wie bringen Sie die Leute in Bewegung?

**B. GROSSE** Wir beginnen immer mit unserem „Stadtwerkballett“ – lockere Schrittkombinationen zu flotter Musik, Atemübungen und sanfte Dehnungen. Das weckt den Kreislauf und wärmt die Muskeln auf. Danach trainiert jeder für sich – allerdings werden nicht nur Rücken, Arme und Beine, sondern auch die Zungen heftig bewegt. Die Stimmung ist locker und ungezwungen, es wird viel gelacht!

**ESTW** Wer kommt zum Trainieren?

**B. GROSSE** Es gibt eine ganz fleißige Stammbesetzung von etwa 10 Frauen und Männern. Besonders stolz bin ich auf unsere Step-Aerobic-Gruppe. Das ist ein schweißtreibendes anspruchsvolles Training für Herz, Kreislauf und Gehirn rund um ein Stufenbänkchen. Inzwischen schaffen wir schon sehr komplizierte Schrittfolgen!

Eine ganze Reihe freiwilliger sozialer Leistungen stockt die tarifvertragliche Gehaltszahlung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Diese Leistungen werden seit vielen Jahren gewährt und sind bei allen Kolleginnen und Kollegen höchst willkommen.

**Zinsgünstige Darlehen und Zinsbeihilfe** des Arbeitgebers helfen unseren jungen Familien, eine eigene Wohnung oder ein Haus zu finanzieren. Mit dem **Jobticket** wird der Weg zur Arbeit günstig und umweltfreundlich. 167 Mitarbeiter nutzen den öffentlichen Nahverkehr – und der Betrieb zahlt 50% bis 75% des Jahresabos!

Ganz wichtig ist auch die **Jahresabschlussvergütung (JAV)**. Früher, ganz früher, konnten Stadtwerkemitarbeiter

umsonst Kohlen mitnehmen. In anderen Unternehmen bekommen die Mitarbeiter Vergünstigungen beim Bezug von Energie und Wasser. Man hat sich bei uns dagegen entschieden und beschlossen, dafür eine extra Jahresabschlussvergütung auszuzahlen.

**Gesundheit am Arbeitsplatz ist wichtig.** Bei den ESTW gibt es seit vielen Jahren die Betriebssportgruppe. Von Fußball über Schwimmen, Radfahren oder Krafttraining – das Angebot ist vielfältig und selbstverständlich kostenlos. Auch nicht selbstverständlich ist der besondere **Versicherungsschutz** im Rahmen der Gruppenunfallversicherung für alle Mitarbeiter, die mit Dienstfahrzeugen unterwegs sind.

**Hervorragende Kantine**  
An 5 Tagen in der Woche wird bei uns gekocht. Von der Salattheke bis zum kompletten Menü, vom Frühstücksmüsli bis hin zum leckeren Cappuccino, für jeden ist etwas dabei. Und dafür bekommt jeder MA auch noch 10 Euro im Monat extra.

Zur Arbeit der Betriebsärztin gehören neben persönlicher Beratung auch **kostenlose Impfungen**. Auf Seite 12 berichten wir ausführlich darüber.



## Sonstige Sozialleistungen

Jobticket/ÖPNV-Zuschuss (167 MA)	50.640 €
Gruppenunfallversicherung	3.224 €
Betriebssportgruppe	13.045 €
Essenszuschuss auf Dienstaussweis für 490 MA inklusive 28 Azubis	58.368 €
Azubi-Ausflug (28)	741 €
Zinsbeihilfe für Wohnbaudarlehen	7.580 €
Kostenbeteiligung für Weiterbildungsmaßnahmen	19.200 €



links Andrea Quergfelder, rechts Manuela Madüske

## Job-Sharing

Oder: Gut geteilt ist voll gewonnen

Im Sekretariat der Abteilung Produktion und Technische Dienstleistungen (Bereich P) teilen sich Manuela Madüske und Andrea Quergfelder seit 2006 die Stelle. Der Bereich P hat etwa 180 Mitarbeiter,

im Sekretariat läuft viel zusammen, deshalb muss das unbedingt ganztätig besetzt sein. Frau Quergfelders Kinder sind 7 und 10 Jahre alt, Frau Madüskes Tochter ist 8.

Das ESTW Interview  
ehrlich & spontan

**ESTW** Welche Vorgaben hat Ihnen der Betrieb bei der Einteilung Ihrer Stunden gemacht?

**M. MADÜSKE** Vorgaben vom Betrieb gab es hier nicht – im Gegenteil, unsere Chefs vertrauen uns da völlig, die wissen manchmal gar nicht, wer von uns am nächsten Tag im Büro sitzt. Denn wir vertreten uns ja gegenseitig und wenn ein Kind überraschend krank wird, dann verständigen wir uns sehr schnell privat und sorgen selber dafür, dass das Büro immer besetzt ist.

**ESTW** Wie lange haben Sie an diesem Modell getüftelt?

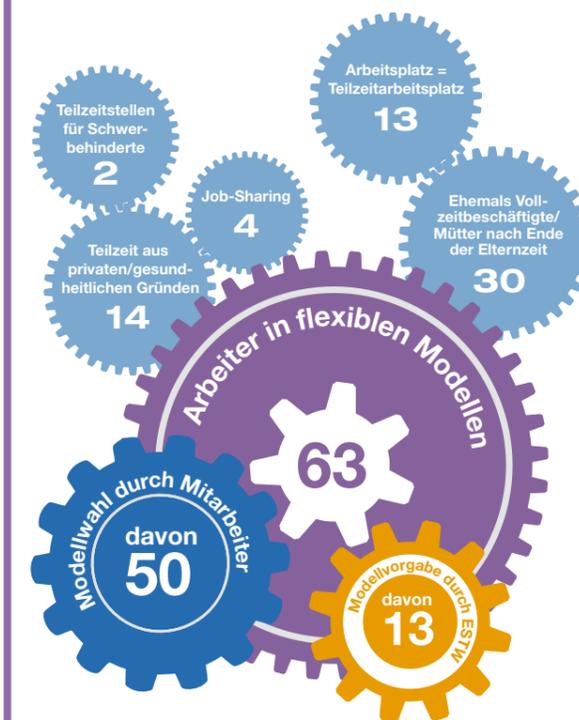
**A. QUERGFELDER** Das haben wir bei einem privaten Treffen besprochen – nach zwei Tassen Kaffee waren wir uns einig – gerade rechtzeitig, bevor wir die Kinder aus dem Kindergarten abholen mussten. Ich arbeite montags und mittwochs am Vormittag, Donnerstag den ganzen Tag und Freitag bis 13 Uhr. Manuela ist Montag bis Mittwoch ganztags da.

**ESTW** Hat sich das Modell für Sie bewährt? Wollen Sie in absehbarer Zeit etwas ändern?

**M. MADÜSKE** Das Modell hat sich unbedingt bewährt, die gemeinsamen Vormittage am Montag und Mittwoch stellen sicher, dass beide immer auf dem gleichen Wissensstand sind. Es gibt für alle Seiten nur Vorteile. Es ist immer jemand im Büro, der über alles Bescheid weiß. Wir haben einen interessanten, verantwortungsvollen Job und trotzdem genug Zeit für die Kinder. Und den Kindern tut es gut, sie werden selbständiger.

**A. QUERGFELDER** Ja, meine Tochter ist sehr stolz, wenn sie freitags den Hausschlüssel bekommt, und dann auch mal eine Stunde mit dem kleinen Bruder alleine ist. Das Jobsharing funktioniert deshalb so gut, weil die Chemie stimmt und weil wir beide Kinder haben. Wir reagieren sehr flexibel, wenn es um Elternsprechtag, Kinderarzt oder Mittagsbetreuung geht. Deshalb wollen wir vorerst auch nichts an diesem Modell ändern.

## Flexible Arbeitszeitmodelle



## 2010

- Heimarbeitsplätze: 2 (während Elternzeit)
- im Erziehungsurlaub 2010: ♀x9 ♂x5
- Schwerbehinderte zum 31. Dezember: 45 = 9,7% (Quotenplätze: 5%)

## Gleitende Arbeitszeit

Rahmenzeit: 6.00 bis 18.00 Uhr  
(Gleitzeit gilt für alle Mitarbeiter)



# WIR ♥ IDEEN



Detlev Matzka

Roland Kreiner



Volker Rösch

## ESTW Ideenmanagement: Mitdenken lohnt sich!

Hier haben wir die höchstprämierten Verbesserungsvorschläge der letzten 10 Jahre zusammengetragen.

**1 Roland Kreiner, Rohrnetzmeister:**  
„Wenn wir einen Hydranten repariert, aus- oder eingebaut haben, dann haben wir immer auch einen Schieber eingebaut, mit dem man den Hydranten vom Wassernetz trennen kann. Das ist recht aufwändig, man braucht ein Schiebergestänge, eine Schachtkappe und eine Schachtunterplatte.“

Früher war das wichtig, wenn da jemand gegen einen Hydranten gefahren ist, dann ist das Wasser geschossen, man musste den Schieber schließen und konnte dann mit der Reparatur beginnen.“

Moderne Oberflur-Hydranten haben eine Sollbruchstelle. Unterhalb dieser Sollbruchstellen sind Ventile eingebaut, die verhindern, dass Wasser austritt. Trotz dieser Technik wurden jahrelang nach wie vor Schieber vor die Hydranten gebaut.

Herr Kreiner hat darauf hingewiesen, dass das ja nicht mehr notwendig ist – pro Hydrant können so etwa 500 Euro gespart werden. Pro Jahr werden etwa 15-20 Hydranten neu eingebaut.

Der Vorschlag wurde mit einer Prämie in Höhe von **4.290 Euro** belohnt.

**2** Raumluftverschmutzung in der Warte  
**Detlev Matzka, Industriemechaniker**

Die HKW-Warte wurde mit einem Luftversorgungs kanal vom Regleraum ausgestattet, der gefilterte Zuluft in die Datensichtstation leitet. Auf diese Weise wird verhindert, dass Staubpartikel aus dem Kesselhaus oder aus der Außenluft in die Rechner gerät.

Vorher mussten die Geräte einmal pro Monat gereinigt werden, um Systemausfälle zu vermeiden.

Durch den Umbau treten keine Störungen mehr auf und die Reinigungskosten konnten eingespart werden.

Dieser Vorschlag wurde mit einer Prämie in Höhe von **3.500 Euro** ausgezeichnet.

**3** Häcksler für Äste  
**Volker Rösch, Maurer**

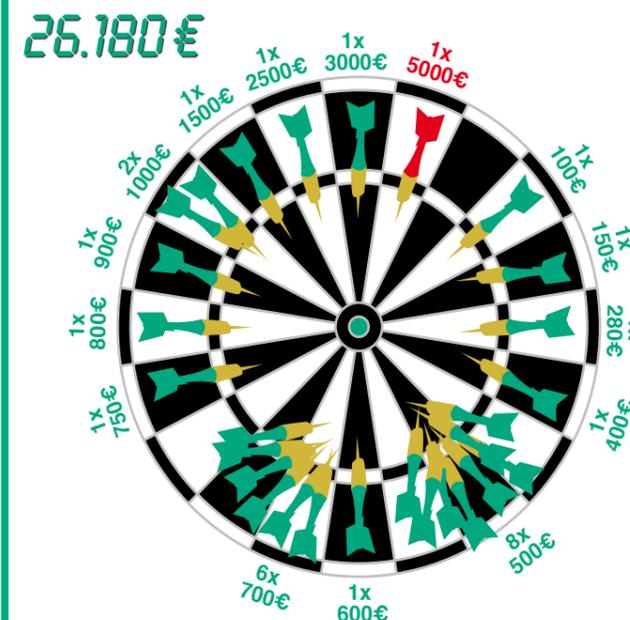
Für das Zerkleinern von Schnittgut (Äste) wird seit 2007 eine Häckselmaschine ausgeliehen. Dadurch kann das Häckselgut direkt vor Ort zerkleinert und anschließend als Dünger eingestreut werden. Auf diese Weise werden die Fahrten zur Kompostieranlage nach Kriegenbrunn eingespart. Da die ESTW relativ viele Grundstücke pflegen, ergibt dies eine Einsparung von etwa 100 Euro pro Tag.

Volker Rösch: „Wir waren im Wasserwerk Eilersdorf, hatten Hecken und Bäume ausgeschnitten – es war ein Riesenberg Schnittgut angefallen, viele sperrige Äste, die sich schlecht verladen lassen. Siebenmal musste der LKW fahren und eine Fuhre kostet etwa 95 Euro – ohne Fahrer. Wenn wir das Schnittgut an Ort und Stelle hätten zerkleinern können, dann hätte alles auf einen LKW gepasst.“

Jetzt leihen wir einen Häcksler aus, der Äste bis zu einer Dicke von 15 cm kleinmacht. Meist streuen wir die Hackschnitzel gleich wieder als Mulch in die Anlagen.“

Für diesen Vorschlag wurde eine Prämie in Höhe von **3.070 Euro** ausgeschüttet.

### ESTW Leistungsprämien 2010



### Abschlussprämien an Azubis für bestandene Prüfung:



**× 400 Euro**

**= 3200 Euro**

### Übrigens:

Unsere Vorstände erhalten keine astronomisch hohen Gehälter, Abfindungen oder Prämien. Die Ausgaben für beide Vorstandsgehälter beliefen sich 2010 auf 361.710 Euro – dafür würde ein Vorstandsmitglied der großen Energiekonzerne nicht mal einen Stift in die Hand nehmen :-)

# Nachwuchsförderung

„Und wie geht's Dir so bei den ESTW?“

Ein interessantes Gespräch zwischen Alexandra Beugel, Industriekauffrau und Tim Kozay, Elektroniker, beide im 2. Lehrjahr. Alexandra wurde vor kurzem in die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) gewählt.

Das ESTW Interview  
ehrlich & spontan

**TIM** Na ja, hat mir das Spaß gemacht, als ich letzte Woche einem den Strom sperren sollte? Das ist schon ein blödes Gefühl, sag ich dir.

**ALEXANDRA** Aber du weißt ja auch, dass wir im Kundenservice und der Mahnabteilung alles tun, dass es nicht so weit kommt.

**TIM** Das weiß ich, und es war dann auch so, dass der Kunde uns versichert hat, dass er gleich geht und alles bezahlt – wir haben nicht gesperrt und am nächsten Tag war alles erledigt. Langweilig ist mir hier noch nie geworden. Mal wuchten wir die fetten 20 KV-Kabel rum, dann wieder fummeln wir an den dünnen Drähtchen in der Steuerungstechnik.

**ALEXANDRA** Ich fand es auch klasse, als ich in der Netzabteilung war, aber das ist schon wichtig, wir sind ein Sprachrohr für die anderen Azubis ...

che in der Werkstatt, das hat mir übrigens total gefallen.

**TIM** Eigentlich wäre es interessant für uns gewerbliche Azubis, auch mal in euren Bereich „reinzuschnuppern“. Das sollten wir als Verbesserungsvorschlag einreichen! Ich bin auch gerne dabei, wenn wir Stadtwerke-Veranstaltungen haben. Egal, ob wir dann an der Trinkwasserbar stehen oder Luftballons aufpusten – es ist super, mit Kunden ins Gespräch zu kommen. Die Kunden finden das auch gut, dass wir Lehrlinge uns so einsetzen.

**ALEXANDRA** Ja, ich mach auch einfach gerne was mit den anderen Azubis. Wir Kaufleute sitzen ja oft mittags zum Essen zusammen, da seid ihr nicht dabei, weil ihr auf Baustelle seid.

**TIM** Aber wir haben ja immer den Azubiausflug im September zusammen mit den Neuen, auch die Weihnachtsfeier ist doch immer lustig, da trifft man sich ja. Und die JAV gibt es auch, wenn es mal Probleme gibt.

**ALEXANDRA** Ich bin ja noch nicht lange JAV, aber das ist schon wichtig, wir sind ein Sprachrohr für die anderen Azubis ...



**TIM** Es ist wichtig, mit jemandem sprechen zu können, das muss nicht gleich der Vorgesetzte sein. Wenn die Bereiche – die Gewerblichen und Kaufleute sich gut kennen, dann wird viel Stress vermieden, dann versteht man die Probleme besser ...

**ALEXANDRA** ... und dann seht ihr auch, dass wir im Büro nicht den ganzen Tag rumsitzen und Kaffee trinken.

**TIM** Fortbildung ist sehr wichtig, das motiviert, wenn man sieht, wie weit es Kollegen gebracht haben.

**ALEXANDRA** Das merken wir jetzt ja schon, wie der Betrieb uns unterstützt, wie wir eine Art Nachhilfestunden bekommen, wenn wir in der Schule Schwierigkeiten haben, wie wir vor den Prüfungen Urlaub nehmen können, um Zeit zum Lernen zu haben.

**TIM** Da haben wir es wirklich gut gegenüber den Azubis aus kleinen Firmen, die oft eine viel eintönigere und einseitigere Arbeit machen müssen.

## AUSBILDUNG

### Ausgaben 2010:

- Ausbildungskosten 2009 / 2010 –
- Workshop für EVS-Kreis „Zwischen Hochleistung und Burn-Out“ – 3.032 €
- Führungskräftetraining (18 Teilnehmer/innen) – 39.505 €
- Führungskräftetagung (40 Teilnehmer/innen) – 7.055 €
- Workshop für Kassenpersonal der Bäder (15 Teilnehmer/innen) – 5.840 €

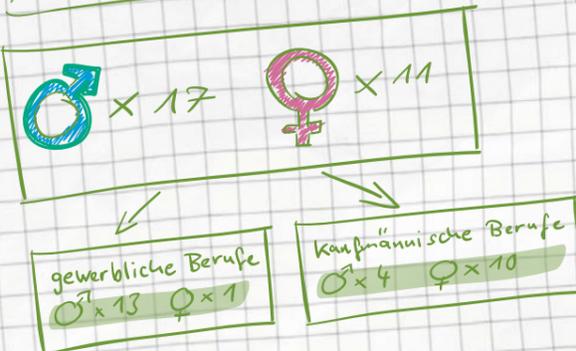
### Praktika 2010

12 Praktikanten (Grund- bzw. Fachpraktikum ≙ 6 bzw. 8 Wochen)

### Schupperlehre 2010

98x (in der Regel 1 Woche)

### Azubis zum 31.12. 2010:



### Übernommene Azubis / 2010:

- 2 Industriekaufmänner
- +1 Fachangestellter für Bäderbetriebe
- +3 Elektroniker
- 6 neue Mitarbeiter

2x Austritt nach Ausbildung (Kaufmann für Bürokommunikation)

# Erst Hauptschule – jetzt Wirtschaftsingenieur

ESTW unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung

12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen saßen 2010 abends und am Wochenende in Fachschule oder Uni, schwitzten über Hausaufgaben oder bereiteten sich auf Prüfungen vor – alles zusätzlich zur Arbeit. Wirtschaftsfachwirt, Netzingenieur, Klimatechniker, Dipl. Ing. Elektrotechnik oder Fachkaufmann für Einkauf und Logistik – das ist nur ein kleiner Ausschnitt.

Stellvertretend für all diese Kollegen stellen wir Ihnen Matthias Rohde vor, der gerade sein Studium zum Wirtschaftsingenieur abgeschlossen

hat. Begonnen hat er nach der Hauptschule bei den ESTW als Azubi in der mechanischen Werkstatt. Nach dem Abschluss als Industriemechaniker lernte er gleich weiter. In der Abendschule machte er seinen Maschinenbautechniker, damit hatte er auch die Fachhochschulreife.

Nebenher qualifizierte er sich als Ausbilder, leitete die Lehrwerkstatt, war Werkstattleiter in der Schlosserei und studierte ab 2006 zum Teil im Fernstudium, zum Teil in der Abendschule Wirtschaftsingenieurwesen – eine Mischung aus Betriebswirtschaft und Technik.

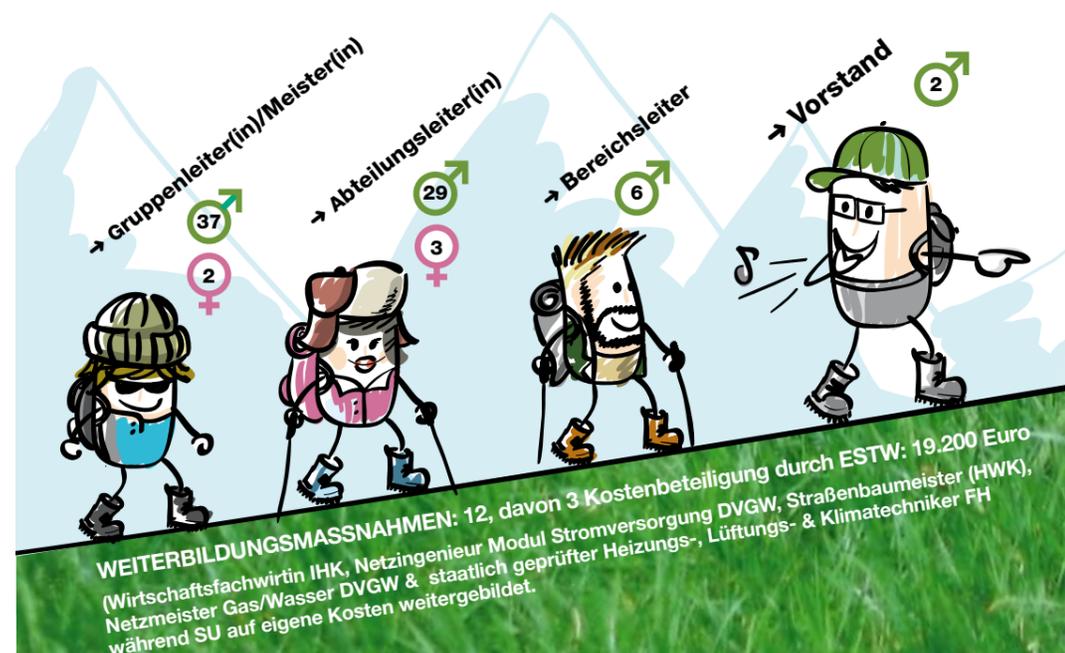


Matthias Rohde

Die ESTW unterstützen solche Mitarbeiter gerne, stellen sie für Prüfungen frei, übernehmen auch oft Teile der Kosten und suchen dann die Stelle, an der die neue Qualifikation sinnvoll für das Unternehmen eingesetzt werden kann.

## → vom Azubi zur Führungskraft:

- Matthias Batz → Bereichsleiter Bäder
- Helmut Kandra → Bereichsleiter + Prokurist, kaufmännischer Bereich
- Claus Göbel → Bereichsleiter Handel
- Hans Wölfel → Abteilungsleiter Rechnungswesen
- Ludwig Schmitt → Abteilungsleiter Einkauf
- Thomas Lober → Abteilungsleiter Handel
- Karin Sommerschuh → Abteilungsleiterin Controlling
- Kurt Gumbrecht → Abteilungsleiter Mechanische Werkstätten
- Erich Hochholdinger → Leiter Energieberatungszentrum
- Gerhard Müller → Abteilungsleiter Personalabteilung



Das ESTW Interview  
ehrlich & spontan

**ESTW** Prüfungsangst haben Sie wahrscheinlich nicht, sonst würden Sie nicht seit über 10 Jahren immer wieder neue Herausforderungen suchen?

**MATTHIAS ROHDE** Prüfungsangst? Nicht mehr! Am schlimmsten war es eigentlich in der Berufsschule. Ich bin erst ziemlich spät ‚aufgewacht‘, so in der 7. und 8. Klasse. Da hat mich dann der Ehrgeiz gepackt, ich wollte mehr als den Gesellenbrief. Und es hat sich ja gelohnt, für meine Technikerprüfung habe ich mit einem Durchschnitt von 1,4 den bayerischen Staatspreis bekommen. Die Noten fürs Diplom hab ich noch nicht – aber bestanden habe ich auf alle Fälle.

**ESTW** Wie haben Sie das mit Ihrem Privatleben auf die Reihe gekriegt?

**MATTHIAS ROHDE** Aufstehen, Arbeit, Lernen, Training, Essen, Bett – so richtig viel Privatleben bleibt da nicht. Aber ich bin Turniertänzer und trainiere mit meiner Freundin zusammen. Diese Partnerschaft hat mir viel Rückhalt gegeben, die Beziehung hat nicht nur gehalten – wir leben zusammen und planen jetzt auch zu heiraten.

**ESTW** Was sagen eigentlich die Kollegen dazu?

**MATTHIAS ROHDE** Ganz selten mal hörte ich ein spöttisches ‚na du alter Schulbankdrücker‘. Aber die meisten Kollegen haben Respekt vor dem, was ich geschafft habe und gönnen mir den Erfolg.

**ESTW** Sie arbeiten jetzt in der Abteilung PDE – Entwicklung neuer Dienstleistungen – was können Sie hier von Ihren Ausbildungen umsetzen?

**MATTHIAS ROHDE** Meine Diplomarbeit heißt: „Technische und wirtschaftliche Bewertung von Kühlmaßnahmen bei Stromerzeugungsanlagen im Heizkraftwerk.“ Es geht hier um das Problem, was wir im Sommer, wenn wenig Wärmeabnahme da ist, mit der überschüssigen Abwärme aus der GUD machen – ein Problem aus unserem Alltag. Also konnte ich schon gleich praktisch umsetzen, was ich studiert habe. Mein neuer Schwerpunkt sind allerdings Photovoltaik- und Windkraftanlagen.

# Es wird schon nichts passieren.

## Arbeitssicherheit & Gesundheitsförderung bei den ESTW

**21** Arbeitsunfälle gab es 2010 bei ESTW. Es gibt eine hauptamtliche Sicherheitsfachkraft, Herrn Brendel (ab Frühjahr 2011 Herr Backens). Mindestens einmal jährlich stellt dieser ausführlich die Unfallstatistik vor und hält regelmäßige Vorträge und Schulungen zur Arbeitssicherheit ab. Jeder Unfall wird analysiert und alles getan, damit er sich nicht wiederholt.

Erste-Hilfe-Kurse, Unfallbelehren und Grippeimpfungen werden regelmäßig angeboten. Als die Schweinegrippe-Epidemie befürchtet wurde, gab es eine Infoveranstaltung für alle Mitarbeiter. Ein Krisenstab wurde eingerichtet, um die Mitarbeiter schützen und gleichzeitig den Betrieb aufrecht erhalten zu können.

### ■ Infoveranstaltungen

### ■ Betriebsversammlungen

■ **Gesundheitstag jährlich mit AOK, Barmer, DAK, KKH, SBK**

■ **Gripeschutzimpfung im Oktober 2010: 48 MA**

■ **Mit dem Rad zur Arbeit Juni bis August 2010: 51 MA**



Das ESTW Interview ehrlich & spontan

**ESTW** Alle hier kennen die Durchsage: „Heute findet von 8-9 Uhr im Sanitätsraum die Sprechstunde von Frau Dr. Baars statt.“ Kommt da wer?

**FR. DR. BAARS** Sehr viele sogar. Die Themen gehen von Wiedereingliederung nach längerer Krankheit bis zu Fragen zur persönlichen Gesundheit.

**ESTW** Was sind die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

**FR. DR. BAARS** Vorsorge, Beratung und Vermeidung von Gesundheitsschäden. Vom höhenverstellbaren Schreibtisch über die Frage: wie können wir einen Arbeiter retten, der im Schlot auf 90 m Höhe einen Schwächeanfall erleidet?

**ESTW** Wie bewerten Sie die Angebote der ESTW im Vergleich mit anderen Unternehmen?

**FR. DR. BAARS** Die Angebote liegen weit über den Mindestanforderungen. Die ESTW waren der erste Kunde, der einen Vertrag mit dem BAD (Betriebsärztlicher Dienst) abgeschlossen hat. Übrigens, jeder MA kann hier einen kostenlosen Gesundheits-Checkup machen lassen.

Frau Dr. Baars, unsere Betriebsärztin, die seit 1983 die ESTW betreut, kommt zu regelmäßigen Sprechstunden mindestens einmal monatlich ins Haus.

Bewegung ist auch an einem statischen Arbeitsplatz wichtig. Es werden verschiedene Möglichkeiten geboten vom Swopper bis zum höhenverstellbaren Schreibtisch.

Im Intranet gibt es eine Checkliste für das ergonomische Einrichten des Bildschirmarbeitsplatzes. Alle Schreibtischstühle sind nicht nur höhenverstellbar, auch Rücken- und Armlehnen können individuell angepasst werden.

Gerne kommt die Betriebsärztin auch mit an den Arbeitsplatz und berät die MA. Alles Notwendige wird dann geordert und zur Verfügung gestellt, auch Anleitungen für die schnelle Gymnastik zwischendurch.

Beim Gesundheitstag am 28. September 2010 konnten sich alle MA umfassend informieren. Geboten wurden Vorträge, Beratungen, diverse



Gundula Graf

Aktionen zum Thema Stress und Burnout. Ein Schwerpunkt der Vorsorge und Aufklärung ist in den letzten Jahren der Umgang mit Stress – das war auch das Motto des Gesundheitstages 2010.

Beim Backcheck wurden Bauch- & Rückenmuskulatur getestet, beim Gesundheitstest wurden Blutzucker, Blutdruck und BMI bestimmt. Testen konnte man auch Blitzentspannung, progressive Muskelrelaxation und Klopf-Akupressur.

### GESUNDE ARBEITSPLÄTZE 2010

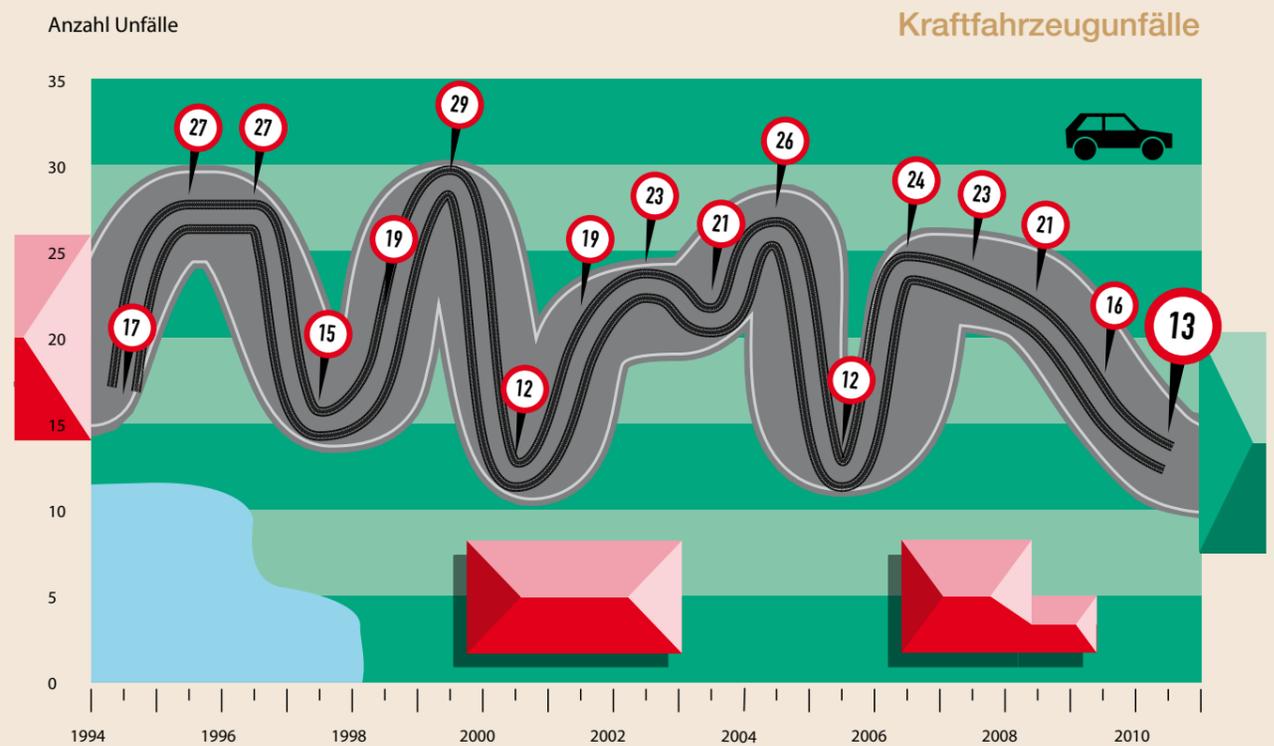
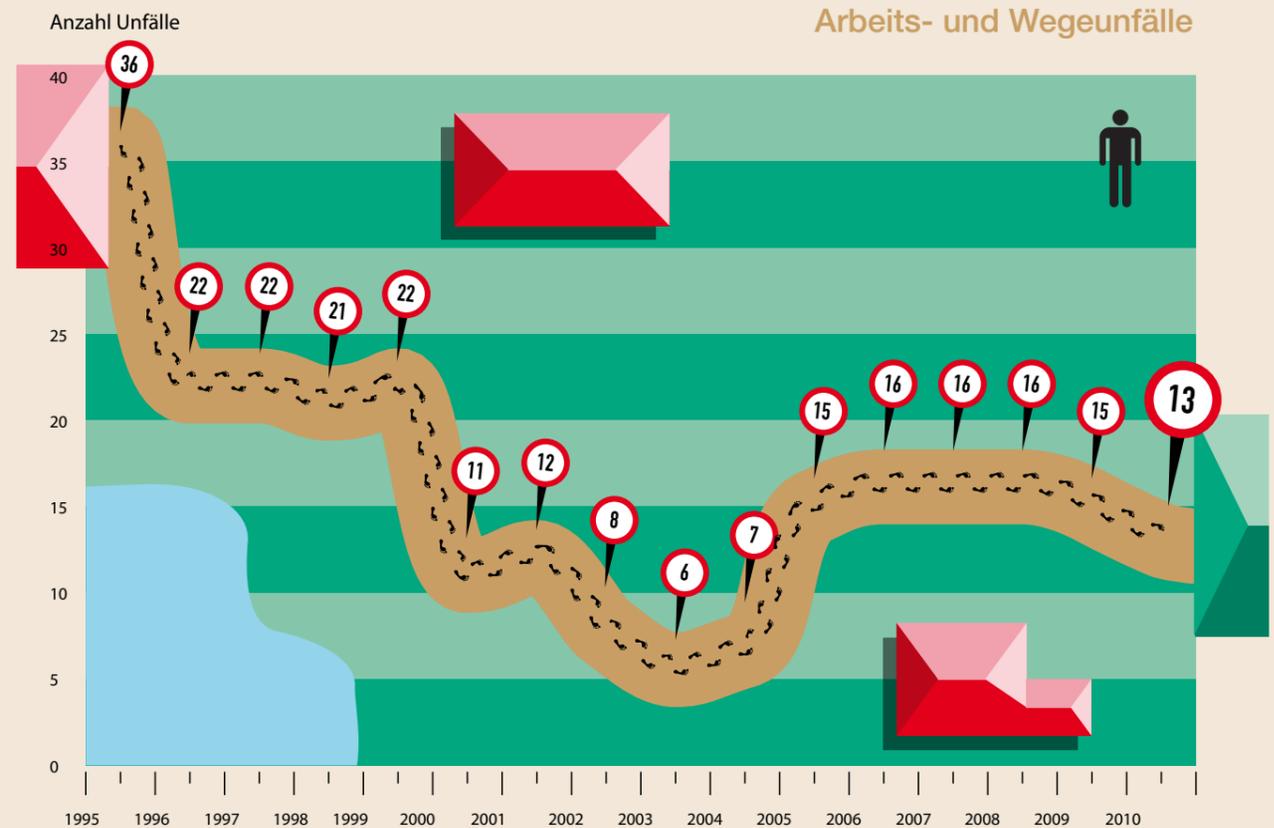
Höhenverstellbare Schreibtische: **13**

Hepatitis Schutzimpfung für Schachtarbeiter (Seuchengefahr): **3**

Gripeschutzimpfungen: **48**

Unser Zentrallager wurde umgebaut und die Arbeitsplätze wurden rückengerecht eingerichtet.

## Unfallstatistiken





BRV Manfred Wermund

## Der Betriebsrat hat bei den ESTW Tradition

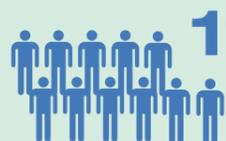
Einen Betriebsrat (BR) gab es bei den ESTW schon vor dem zweiten Weltkrieg – 1933 haben die Nazis die sozialdemokratischen Betriebsräte der ‚Erlanger Gasgesellschaft‘ vorübergehend inhaftiert und dann durch eine NSBO (Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation) ersetzt – darüber gibt es noch Unterlagen.

11 Frauen und Männer, in der Regel Gewerkschafter, engagieren sich heute im Betriebsrat. Und deshalb ist ihre Arbeit auch mehr als Sommerfest und Ausflug planen.

Personalentscheidungen, Regeln der Zusammenarbeit, Gewerkschaftsthemen, Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit, Rauchen, Videoüberwachung und mehr – all das trägt bei den ESTW die Handschrift eines aktiven Betriebsrats.

Es ist Tradition bei den ESTW, dass die Streit- und Gesprächskultur zwischen Betriebsrat und Vorstand auf gegenseitiger Achtung und Vertrauen basiert. Das gemeinsame Ziel ist ein gut funktionierendes Unternehmen. Wenn es dem Unternehmen gut geht, geht es auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut.

### Betriebsrat



**11** Manfred Wermund (Vorsitz), Renate Aumüller, Ann Biebau-Lang, Heinz Erhardt, Thomas Fiedler, Barbara Fuchs, Joachim Gnad, Kurt Gumbrecht, Gerald Häfner, Melanie Potzler, Erwin Sieber

### Schwerstbehindertenvertretung



**1** Roland Reinfelder  
Stellvertreter:  
John Schaeetzlein

### Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV)



**3** Alexandra Beugel  
Nadine Hauke  
André Ackermann

### Arbeitnehmer im Aufsichtsrat



**4** Thomas Fiedler  
Kurt Gumbrecht  
Gerhard Müller  
Manfred Wermund

# „Alles Reden ist sinnlos, wenn das Vertrauen fehlt“

Franz Kafka

## Regeln der Zusammenarbeit

- 1** Zufriedene Kunden sind die Basis für den Erfolg unseres Unternehmens
- 2** Engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor und bestimmen das Bild unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit
- 3** Das wirtschaftliche und kostenbewusste Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens
- 4** Wir praktizieren Umweltschutz über das gesetzlich geforderte Maß hinaus
- 5** Gute Kommunikation und Information sind wesentlich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit
- 6** Unser Betriebsklima ist geprägt durch einen vertrauensvollen Umgang, Fairness und Respekt
- 7** Führungskräfte tragen in besonderer Weise Verantwortung für ein gutes Betriebsklima
- 8** Lob und konstruktive Kritik sind wichtig für Motivation und stetiges Engagement



Faschingsumzug Erlangen 2010

## Viel zu schön, um wahr zu sein?

Wir haben auf den 14 Seiten bisher lauter Erfolgsgeschichten erzählt. Haben wir uns hier nur die Rosinen aus einem sonst trockenen Kuchen herausgepickt? Nein, haben wir nicht – die nüchternen Zahlen unserer letzten Mitarbeiterbefragung bestätigen: unser Kuchen ist voller Rosinen und hat sogar noch einen Schokoguss!

Wir haben unsere fast 500 Mitarbeiter befragen lassen und 308 MA (64,4 %) haben geantwortet: Auf einer Skala von 1 (schlecht) bis 7 (sehr gut) finden die MA das Unternehmen ESTW mit 5,93 richtig gut. Fast genauso gute Noten bekommen die Arbeitszeitregelungen mit 5,78 und die Kollegen mit 5,68.

Bei der Frage, „Was ist Ihnen am wichtigsten für die Zufriedenheit bei der Arbeit“ sind tatsächlich die Kollegen bei 62,8 Prozent der Befragten viel wichtiger als das Geld (41,9 %). Schon mehrmals haben wir über die Uni Erlangen Mitarbeiterbefragungen durchführen lassen. Selbstverständlich anonym und neutral von den Sozialwissenschaftlern ausgewertet. Diese Befragungen zeigen uns natürlich auch, wo wir noch besser werden müssen. Aber bei der letzten Befragung kam auch heraus, dass sich im Vergleich zu den früheren Untersuchungen etwas geändert hat – die MA sind mit dem Unternehmen ESTW, dem Arbeitsumfeld und der Bezahlung noch zufriedener als bisher. Alle Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2010 finden Sie auch im Intranet.

Das ist doch eine solide Grundlage, auf der wir aufbauen können – so macht Arbeiten Freude. **Auf dass die Stadtwerke noch stärker, lebendiger und erfolgreicher werden!**

### MA Befragung

**€ Kosten: 21.600**

2010



Teilnahme ca. **308 MA**

## Impressum

Herausgeber: Erlanger Stadtwerke AG • Äußere Brucker Str. 33 • 91052 Erlangen  
Tel. 09131/823-4141 • Fax 09131 823-4457 • johanna.gruner@estw.de

Redaktion: Erlanger Stadtwerke AG • Johanna Gruner, Helmut Kandra, Sheila Murphy

Gestaltung: pwr communication GmbH, Erlangen

Bilder: Erlanger Stadtwerke AG

Druck: Schönberger Satz & Druck GmbH, Nürnberg

Stand: Juni 2011

STROM | WÄRME | ERDGAS | WASSER | STADTVERKEHR | BÄDER

