

EWN

# INFORMATIV

Mit Sicherheit gut informiert.





S. 10

## In Führung gehen

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm



S. 13

## Gesund ins neue Jahr

Vom 15.–18. Januar fanden unsere ersten Obst- und Gemüsetage statt



S. 14

## Thema: Entgelttransparenz

Wissenswertes zum Entgelttransparenzgesetz

# INHALT

## Kurznachrichten

zur Demontage und Standortentwicklung 4

## Rheinsberg

Infrastruktur für den Rückbau KKR 6

## EWN-Gruppe

Interview mit Steffen Oldenburg zum Stand des Konzernentwicklungskonzeptes 8

## Personalentwicklung

In Führung gehen 10

## Ausbildung & Internes

Azubis schließen Auftragsausbildung ab, Information zum Namenswettbewerb 12

## Gesundheitsmanagement

Obst- und Gemüsetage, Ernährungskurse 13

## Gleichstellung und Soziales

Das Entgelttransparenzgesetz 14

## Nachgefragt

bei Herrn Cordes 15

## Persönlich

Dienstjubiläen, ATZ, Neueinstellungen und Nachruf 16

## IMPRESSUM

### Herausgeber

EWN | Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH  
Unternehmenskommunikation  
Latzower Straße 1 | 17509 Rubenow  
Postfach 1125 | 17507 Lubmin  
www.ewn-gmbh.de

### Redaktion

Gudrun Oldenburg  
Telefon +49 38354 4-8032 | gudrun.oldenburg@ewn-gmbh.de

### Redaktionsbeirat

Doris Kohls, Roland Kaschade, Detlef Reske, Ronald Vandrey,  
Horst Weißenborn

### Layout

Florian Knop

Redaktionsschluss 12.03.2018

# EWN

Entsorgungswerk für  
Nuklearanlagen

Ein Unternehmen der EWN Gruppe

## Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



aus der Mitarbeiterbefragung zur internen Kommunikation wissen wir, dass Ihnen die Mitarbeiterzeitung sehr wichtig ist. Wir werden versuchen, auch die „Informativ“ entlang Ihrer Anregungen weiter zu verbessern – zusammen mit mehr Belegschaftsversammlungen, Workshops und vielleicht auch Intranetangeboten.

Vielleicht finden sich ja auch unter Ihnen noch mehr, die mit eigenen Beiträgen oder gern auch Fotos über den Arbeitsalltag in der EWN berichten mögen. Es ist Ihre Zeitung, und sie lebt - wie die EWN auch - von Ihrer engagierten Mitarbeit!

Diese „Informativ“ hat einen klaren Schwerpunkt - den Blick nach vorn, auf die Personal- und Führungsentwicklung, die Konzernentwicklung und nicht zuletzt die Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Der Gebäuderückbau, die Endlagerfähigkeit und das Wissensmanagement sind die Schwerpunkte, die unsere Arbeit in den nächsten zehn Jahren prägen werden, bevor ab den 30er Jahren die technologisch hoch spannende Zerlegung der in Halle 7 des ZLN eingelagerten Großkomponenten, die Verpackungsarbeiten und Endlagerablieferungen für viele Jahre in den Vordergrund rücken.

Die Herausforderungen werden andere, die EWN wird sich stärker wandeln als bisher und auch Ihre Arbeit wird sich weiter verändern. Aber sie geht Ihnen - „mit Sicherheit“ - nicht aus.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Ihr Henry Cordes

# Kurznachrichten

## Demontage und Standort

Autor: Ronald Vandrey, P1UK



Demontage des Kanals 69 zwischen  
Spezialgebäude 1 und Sanilab 2

Nach einer kleinen Pause wird wieder über die Arbeiten von den Demontagepunkten und den Projekten der Standortentwicklung in unseren Kurznachrichten berichtet.

Die Arbeiten am Erweiterungsbau des Verwaltungsgebäudes 1 sind beendet und die ersten Nutzer konnten die neuen Räumlichkeiten beziehen. Damit einher geht seit einigen Wochen das Renovieren und Beziehen von Büroräumen im Verwaltungsgebäude 1.

Die Arbeiten am Laborkomplex wurden weitergeführt. Eine Übergabe an unsere Mitarbeiter konnte noch nicht erfolgen, weil die Bedingungen für eine Nutzung als Labor noch nicht vollständig erfüllt sind.

In unseren letzten Kurznachrichten berichtete ich über Veränderungen im Bereich Meteorologie und die damit verbundene Berechnung bzw. Abschätzung der möglichen Ausbreitung von radioaktiven Stoffen. Die Überwachung an unserem Standort erfolgt auch durch sechs Messcontainer.

Drei dieser Messcontainer befinden sich auf dem Betriebsgelände. Ein anderer Container ist oberhalb der Gleisanlage gegenüber dem Haupteingang aufgestellt.

Zwei weitere Messcontainer befinden sich in den Gemeinden Spandowerhagen und Lubmin. Durch die Erschließung eines neuen Wohngebietes am Rande der Gemeinde Lubmin wird der dort aufgestellte Container in den nächsten Tagen umgesetzt.



Über das vergangene Jahrzehnt sind die Kegelrobben in den Greifswalder Bodden zurückgekehrt.

Die im Greifswalder Bodden betriebenen Messplattformen sind stillgelegt und werden in absehbarer Zeit vollständig demontiert. Das Befahren der Plattformen wurde mit dem Motorschiff „Elbe“ durchgeführt. Zur weiteren Nutzung dieses Motorschiffes unterbreitete die EWN GmbH dem Institut für Angewandte Ökosystemforschung GmbH ein Angebot inklusive Schiffsführer und Bootsmann für ein Kegelrobbenmonitoring im Greifswalder Bodden.

Im letzten Jahr berichteten wir über den Rückbau von Gebäudeteilen des Apparatehauses der Blöcke 7 und 8 zur Sicherung des Gebäudes und über den Abriss des Kamins. Die Rückbauarbeiten von Gebäudeteilen wurden seitdem weitergeführt. Ein weiterer äußerlich sichtbarer Rückbau wird der Abbruch des Kamins Nord II sein.

Dazu wurde ein Terminplan zur Prüfung der Machbarkeit ausgearbeitet. Theoretisch könnte der Rückbau im Herbst 2018 beginnen.

An der Demontage unserer Anlage wurde weiter intensiv und verantwortungsvoll gearbeitet. Hier lagen die Schwerpunkte weiterhin bei der Asbestsanierung und Konditionierung der demontierten Anlagen, Armaturen und Rohrleitungen auf den Zerlegeplätzen im Kontrollbereich und bei der Demontage von stillgesetzten Anlagen und Rohrleitungen.

Weiterhin werden Dekontaminationen und begleitende radiologische Messungen an verschiedenen Anlagen und Räumen durchgeführt. Im Überwachungsbereich ist die ehemalige Blockwarte 2 demontiert worden. Der Kanal für sauberes Kondensat vor dem Spezialgebäude 2 wurde freigelegt, geöffnet und die Rohrleitungen wurden demontiert. Der Kanal muss noch radiologisch kontrolliert und bewertet werden. Vollständig demontiert wurde der Kanal 69 zwischen Spezialgebäude 1 und Sanilab 2.

Unser Standort wird sich auch weiterhin verändern. Zurzeit wird an der Planung für die Projekte Zerlegehalle und das Ersatzlager für die Halle 8 gearbeitet.



Die Blockwarte 2 wurde vollständig demontiert.

# Aktuelles aus Rheinsberg

Autor: Matthias Schneider, KRP

## 84. AUFSICHTSRATSSITZUNG

Am 21. und 22. März fand im Kernkraftwerk Rheinsberg die 84. Aufsichtsratssitzung statt. Die Geschäftsführung der EWN GmbH informierte die Vertreter des Gesellschafters, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber über den Stand des Rückbaus der Anlagen an den Standorten.

Beim Rundgang durch die Kraftwerksanlage wurden die derzeitigen und die zukünftigen Rückbauarbeiten erläutert.

## HERSTELLUNG DER ABBRUCHBEDINGUNGEN IM KONTROLLBEREICH

Vorbereitend zur Demontage der Infrastruktur der Heißen Zelle erfolgten nach Einrichtung einer Schleuse für den Baustellenzugang umfangreiche radiologische Probenahmen aus der Raumauskleidung und radiologische Messungen. Nach Auswertung der radiologischen Messergebnisse begann die Demontage der Raumauskleidung.

In der Speziellen Wasseraufbereitung werden zwei Spülwasserbehälter mit einem Volumen von 34 m<sup>3</sup> (Masse: 13,5 t) der ehemaligen Verdampferanlage demontiert. Vor Beginn der Sägearbeiten am Behälter war es notwendig, radiologische Messungen und Bohrproben zur radiologischen Bewertung der Behälter zu nehmen. Nach Montage von Führungsschienen erfolgten seitliche Behälterschnitte. Der Behältermantel wird mit Luftabsaugung am Werkzeug in fassgerechte Teilstücke aufgesägt.

In den Kontrollbereichsräumen der Gebäude „Schmutzige Außenbehälteranlage“ und „Spezielle Wasseraufbereitung“ werden Dekontaminationsstemmarbeiten im Wand- und Bodenbeton, die Reinigung und der Verschluss von verbleibenden Versatzteilen, Rohrdurchführungen bzw. Hüllrohren durchgeführt sowie Farbanstriche im Wandbereich der Öffnungen entfernt.

Der Einsatz von Frästechnik für das Abfräsen der schadstoffbelasteten Dekontaminationsanstriche von Wänden, Fußböden und Decken ist in diesem Jahr in den Behälterräumen der Schmutzigen Außenbehälteranlage und in Räumen von zwei Komplexen der Speziellen Wasseraufbereitung vorgesehen.

Nachdem die Randbedingungen für den Einsatz von Frästechnik der Firmen Hochtief Infrastructure GmbH und Norbert Braun Industrieservice GmbH in den Behälterräumen der Schmutzigen Außenbehälteranlage hergestellt waren, begannen die Arbeiten im Februar 2018.



Zwei Spülwasserbehälter der ehemaligen Verdampferanlage werden demontiert.



Abbruch der Restdecken der Behälterräume

### RÜCKBAU DES LAGERS FÜR FLÜSSIGE UND FESTE RADIOAKTIVE ABFÄLLE (ALFR)

Die Dekontaminationsarbeiten an der noch vorhandenen Baustruktur des Bedienraumes und das schichtweise Abstemmen der Restdecken der Behälterräume werden kontinuierlich fortgesetzt.

Noch vorhandene Einbauten in der Restbaustruktur werden radiologisch erkundet.

### WAS SONST NOCH IM KKR GESCHAH

Am 19. März 2018 fand im Kernkraftwerk Rheinsberg eine Kuratoriumssitzung des Naturparks Stechlin-Ruppiner Land vom Landesamt für Umwelt, Gesundheit und

Verbraucherschutz unter Leitung von Herrn Dr. Schruppf, dem Geschäftsführer des Naturparks Stechlin-Ruppiner Land, statt.

Nach den Informationen zum aktuellen Stand des Rückbaus durch den Leiter der Anlage des Kernkraftwerkes, Herrn Michael Schönherr, erfolgte eine Kurz-Exkursion zur Blockwarte.

Im weiteren Tagesablauf wurden aktuelle Informationen zur Arbeit der Naturparkverwaltung und zum Stand der Umsetzung des EU-Life-Projektes Feuchtwälder im Naturpark Stechlin-Ruppiner Land gegeben.

# Neues vom Konzern- entwicklungskonzept

In Ausgabe 3/2016 haben wir Herrn Oldenburg zum Konzernentwicklungsprojekt „KEK“ befragt. Das Projekt soll die Zusammenarbeit aller Häuser unserer Unternehmensgruppe voranbringen. Informativ hat den Projektleiter des KEK erneut getroffen und zum jetzigen Stand befragt.

**Informativ:**

*Herr Oldenburg, können Sie bitte für die Kolleginnen und Kollegen noch einmal kurz zusammenfassen, was genau mit dem KEK bezweckt werden soll?*

**Herr Oldenburg:**

„Ziel des KEK ist es, die Zusammenarbeit in der EWN-Gruppe – also zwischen EWN, KTE und JEN – zu stärken und Synergien unserer Gruppe zu identifizieren und zu heben.

Das bedeutet konkret, dass wir uns Aufgaben, Prozesse, IT-Anwendungen in den drei Unternehmen in den jeweiligen Fachbereichen ansehen.

Aus dieser Analyse sollen Maßnahmen herausgearbeitet werden, die sinnvoll aus

dem Blickwinkel der gesamten EWN-Gruppe bearbeitet und organisiert werden können. Wir versprechen uns dadurch eine effiziente Bearbeitung der Themen, d. h. Vermeidung von Doppelarbeiten, und letztendlich eine höhere Qualität und Transparenz unserer Abläufe. Diese Maßnahmen erarbeiten wir gemeinsam, d. h. mit Kollegen aller drei Unternehmen in Workshops.

Eine Maßnahme ist z. B. die Personalbeschaffung. Hier möchten wir verschiedene Dinge erreichen, u. a. einen einheitlichen Auftritt der EWN-Gruppe auf Messen und Karrierewebsites und bei Stellenanzeigen. Für die IT prüfen wir, ob es sinnvoll ist, ein gemeinsames Rechenzentrum vor dem Hintergrund der hohen Sicherheitsanforderungen und Investitionskosten aufzubauen.“

*Gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Beratern wurden damals drei Pilotthemen für das Projekt identifiziert - Einkauf, Vertrieb und Labore. Wie verlief die Arbeit daran? Ist schon etwas erreicht worden?*

„Ja. In einem ersten Schritt haben wir die Bereiche Einkauf, Vertrieb und Labore betrachtet. Für den Bereich Einkauf wurden viele Schnittpunkte festgestellt, so dass wir in die „Verlängerung“ gehen mussten. Hier haben wir nunmehr Maßnahmen herausgearbeitet, die derzeit schrittweise umgesetzt werden – die Etablierung gemeinsamer IT-Anwendungen für das Einkaufscontrolling, der elektronischen Beschaffung über Webkataloge und von Richtlinien für die Zusammenarbeit.



Im Vertrieb sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass es hier wenig Zusammenarbeit geben kann. Sowohl die JEN als auch die KTE verfügen nicht über die Ressourcen, um die Vertriebsaktivitäten in der Gruppe zu unterstützen. EWN wird hier weitgehend allein bzw. mit externen Konsortialpartnern agieren müssen. Dies wird in den aktuellen Drittprojekten auch so gelebt.

Für die Labore konnten wir einige Zusammenarbeitsfelder definieren, z. B. Ringversuche, Entwicklung von Analysemethoden durch ein Unternehmen, Abstimmung bei der Beschaffung von Geräten und hinsichtlich gemeinsamer Veranstaltungen.“

#### *Wie geht es jetzt weiter, was sind die nächsten Schwerpunkte?*

„Seit Mai letzten Jahres haben wir den Fokus auf die administrativen Bereiche Einkauf, Personal, IT und Finanzen gelegt. Zum Einkauf hatte ich bereits etwas gesagt.

Im Bereich Personal geht es um gemeinsame Strategien hinsichtlich der Personalbeschaffung und der Kommunikation mit den Mitarbeitern. Die Bedeutung dieser Maßnahmen wird insbesondere durch den mittelfristig erheblichen Umfang der aus der EWN-Gruppe ausscheidenden Kollegen deutlich. Danach verlassen uns altersbedingt in den nächsten Jahren fast 25 % der Mitarbeiter.

Für die IT geht es darum, die IT-Zielarchitektur für die Gruppe an die Anforderungen einer modernen IT weiter zu entwickeln.

Im Bereich der Finanzen beschäftigen wir uns mit dem Thema der Digitalisierung. So wird im Rahmen des Aufbaus eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems auch der Prozess der Rechnungseingangsbearbeitung betrachtet. Daneben geht es um eine gemeinsame Vorgehensweise hinsichtlich der Planungs- und Reportingprozesse.

Bei den genannten Projekten haben wir bereits die Umsetzungsphase gestartet. Die Dauer der Realisierung hängt von den konkreten Maßnahmen ab. Einige werden wir in diesem Sommer abgearbeitet haben, andere dauern ein bis zwei Jahre.“

#### *Wieviel Kollegen sind im Projekt beteiligt?*

„Derzeit sind an den administrativen Maßnahmen ca. 30 Kollegen aus den drei Unternehmen beteiligt.

Mit hohem Engagement werden neben den alltäglichen Aufgaben die Einzelthemen bearbeitet.

Daneben arbeiten wir in der Gruppe auch in weiteren Themen zusammen. So gibt es etablierte Erfahrungsaustausche in den Bereichen Rückbau, Entsorgung, Strahlenschutz, Arbeitsschutz, Betonqualifizierung oder auch bereits weitgehend abgeschlossene Projekte sowohl im Risikomanagement als auch im neuen sichtbaren Corporate Design. Vorreiter der Zusammenarbeit waren aber in den Jahren nach der Integration der JEN und KTE in die EWN die Facharbeiter und Ingenieure, die über lange Zeiträume an den Standorten der Gruppe Aufgaben wahrgenommen und damit die Rückbauprojekte maßgeblich mit vorgebracht haben.“

#### *Macht die Arbeit für die Entwicklung der Unternehmensgruppe Ihnen noch immer Freude oder ist es eher mühsam?*

„Beides! In einem Projekt, in dem Kollegen aus drei Unternehmen mit einer unterschiedlichen Historie und mit verschiedenen Ansichten und Ideen zusammenkommen, ist es auch immer wieder eine Herausforderung, diese unterschiedlichen Blickwinkel auf unser Ziel zu kanalisieren. Wenn es dann aber gelungen ist und die Kollegen zusammenkommen und an den Fachthemen offen und unvoreingenommen arbeiten, ist es eine Freude, und die Arbeit macht Spaß. Das sind die Momente, die mich zu der Überzeugung gebracht haben, dass wir in der Gruppe vieles gemeinsam schaffen werden. „


#### *Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Projektes KEK?*

„Ich wünsche mir, dass wir kurzfristig konkrete Maßnahmen abschließen. Mittelfristig wird die Zusammenarbeit und Abstimmung in der Gruppe zur Normalität werden. Für jede Maßnahme wird es klare Aufgaben-, Prozess- und Verantwortungsstrukturen geben.

In zwei Jahren würde ich mich über eine Aussage freuen: Wir hatten damals zwar Zweifel hinsichtlich der Zusammenarbeit in der Gruppe, aber es hat geklappt.“

#### *Herr Oldenburg, Danke für das Gespräch.*

Interview: Gudrun Oldenburg / GU

 [Zum Dokumentenmanagementsystem ging vor Kurzem ein Beitrag im Intranet online](#)



# In Führung gehen

Autorin: Janina Krafczyk-Korth, KPW

Im vergangenen Jahr startete das erste Führungskräfteentwicklungsprogramm in der EWN mit 31 Führungskräften. Damit wollen wir die Führungskompetenzen unserer Führungskräfte stärken und sie in ihrer Führungsarbeit unterstützen.

## ZIELE DES PROGRAMMS

Gute Führung stellt eine wichtige Basis für den langfristigen Unternehmenserfolg dar. Als ein modernes Instrument der Personalentwicklung wird eine gezielte Führungskräfteentwicklung immer wichtiger. Denn gute Führung bedeutet: mehr Motivation, mehr innovative Ideen, höhere Arbeitszufriedenheit und – im Ergebnis – eine bessere Arbeitsqualität.

Die Gestaltung einer offeneren und selbstkritischeren Unternehmenskultur ist für die EWN ein zentrales Ziel. Dazu gehören das konstruktive Geben und Annehmen von klaren Rückmeldungen, der vertrauensvolle Umgang mit Fehlern und die selbstkritische Reflektion der eigenen Arbeitsleistung und des Arbeitsverhaltens.

Und das fängt bei den Führungskräften an. Eine Arbeits- und Unternehmenskultur zu schaffen, die geprägt ist durch eine offene, respektvolle Kommunikation, ist die zentrale Aufgabe von Führungskräften. Dabei ist insbesondere die Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion von entscheidender Bedeutung.

Ein weiteres Ziel der systematischen Führungskräfteentwicklung ist die Umsetzung eines rechtzeitigen Nachfolgemanagements für die Übernahme von Führungsaufgaben. Dies geschieht durch die gezielte Identifikation, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Potential. Hierzu gehört auch die gezielte, frühzeitige Vorbereitung der Nachfolger/-innen und der Erhalt des vorhandenen Know-hows der erfahrenen Führungskräfte.

*„Mit gutem Beispiel voranzugehen, ist nicht nur der beste Weg, andere zu beeinflussen, es ist der einzige.“*

*Albert Schweitzer*

## START DES PROGRAMMS

Im Herbst 2016 wurden erste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Potentialträger für die Übernahme von – gegebenenfalls höheren – Führungsaufgaben überwiegend vor dem Hintergrund von anstehenden Folgebesetzungen ausgewählt. Auf Basis eines entwickelten, EWN-spezifischen Anforderungsprofils an Führungskompetenzen wurde mit ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten ein sogenannter Karriere-Kompass durchgeführt.

Das Anforderungsprofil wurde gemeinsam mit einigen Führungskräften der EWN entwickelt. Es beinhaltet 11 relevante Führungskompetenzen. Einige sind beispielsweise:

- Ziel- und Ergebnisorientierung
- Strategisch nachhaltiges Denken und Handeln
- Veränderungsbereitschaft
- Konfliktlösungskompetenz
- Reflexionsfähigkeit
- Kommunikationskompetenz

In dem halbtägigen Karriere-Kompass beobachtete ein Gremium, bestehend aus der/dem Vorgesetzten, einer Mitarbeiterin der Personalabteilung und einer Beraterin der psychologischen Unternehmensberatung PE-Solution den Kandidaten oder die Kandidatin hinsichtlich der Kompetenzen des Anforderungsprofils in verschiedenen Aufgaben. Nach einer Beratung schloss sich eine direkte Feedbackrunde an. Ziel der Karriere-Kompass-Gespräche war die Ermittlung der Stärken und Entwicklungsfelder der Kandidatinnen und Kandidaten hinsichtlich der Führungskompetenzen.

In nachfolgenden, individuellen Entwicklungsgesprächen wurden gemeinsam erste Maßnahmen zur weiteren Entwicklung bestimmter Führungsfertigkeiten abgeleitet.

Nachdem alle Potentialträger den Karriere-Kompass sowie das Entwicklungsgespräch absolviert hatten, startete im Herbst 2017 das erste Führungskräfteentwicklungsprogramm in der EWN-Geschichte. Dieses Entwicklungsprogramm wurde speziell auf Basis der identifizierten Entwicklungsfelder der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konzipiert.

Derzeit befinden sich zwei Gruppen mit jeweils ca. 15 Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Entwicklungsprogramm. Es beinhaltet fünf jeweils zweitägige Module:

1. Führung und Grundlagen der Kommunikation
2. Führungskommunikation in der Praxis
3. Teams entwickeln und Konflikte lösen
4. Veränderungen fördern
5. Abschluss und Transfersicherung

Neben theoretischen Anteilen werden viele praktische Übungen in Kleingruppen durchgeführt und anschließend über die Erfahrungen und Erkenntnisse gesprochen.

Das Konzept der Führungskräfteentwicklung wird aktuell weiterentwickelt und soll zukünftig allen Führungskräften und Potentialträgern in der EWN die Möglichkeit zur Stärkung ihrer Führungskompetenzen geben.

Führen wir die EWN gemeinsam in eine erfolgreiche und sichere Zukunft!

**November 2016**  
Aufaktveranstaltung für Potentialträger

**März 2017**  
Konzepterstellung Nachwuchsführungskräfteprogramm

**April 2017**  
Workshop zur Entwicklung des Anforderungsprofils

**Mai 2017**  
Konferenz zur Identifikation weiterer Potentialträger

Beobachterschulung & Start der Karriere-Kompass-Gespräche

**Juni 2017**  
Start der Entwicklungsgespräche

Information weiterer Potentialträger

**Oktober 2017**  
Start des Entwicklungsprogramms



Frau Heyn und Frau Beierstedt von der psychologischen Unternehmensberatung PE-Solution

# Azubis der EWN schließen Auftragsausbildung erfolgreich ab

Gastautorin: Michaela Kober, Wirtschaftsakademie Nord gGmbH

Am 23. Februar wurden den Azubis der EWN feierlich ihre Abschlusszeugnisse übergeben. Während ihrer 3,5-jährigen Ausbildung zum Industriemechaniker und Elektroniker standen neben dem EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen, als Ausbildungsbetrieb, auch das Berufsbildungswerk Greifswald und die Wirtschaftsakademie Nord als Partner an ihrer Seite und boten gemeinsam ein umfangreiches Ausbildungsprogramm.

Die Wirtschaftsakademie Nord organisiert im Auftrag der EWN und gemeinsam mit dem BBW Greifswald weiterführende Lehrgänge, Übungen und Projekte, sodass die Auszubildenden nicht nur das Pflichtprogramm des Ausbildungsrahmenplans absolvieren, sondern auch Industriezertifikate erwerben, die international anerkannt sind. So erhielten die Industriemechaniker die schweißtechnische Ausbildung in den Verfahren E-Hand und MAG mit Kehlnahtprüfung über Kopf und der Stumpfnah am Blech. Die Elektroniker absolvierten einen Elektroniklehrgang

nach HPI, in dem sie u.a. das Messen von elektrischen Größen an unterschiedlichen Bauteilen und den Endausbau eines geregelten Netzgerätes erlernten.

Die Wirtschaftsakademie Nord hat sich gemeinsam mit dem BBW Greifswald auf Auftragsausbildungen für Unternehmen spezialisiert, betreut Auszubildende in den Partner- und Kooperationsbetrieben, damit diese ihre Prüfungen bestmöglich absolvieren. Dies bewiesen auch die Absolventen, die stolz ihr Zeugnis entgegen nahmen.



Die Industriemechaniker erhalten ihre Abschlusszeugnisse.

## LESERINFORMATION

# Ideenwettbewerb

### LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

am 22. August 2017 haben die Mitarbeiter der Unternehmenskommunikation zu einem Ideenwettbewerb aufgerufen. Zusammen mit den anderen Unternehmen der Gruppe wollten wir einen gemeinsamen Namen für die Mitarbeiterzeitschriften finden.

Auch in Karlsruhe und Jülich gab es diesen Ideenwettbewerb. Für die kreativen Vorschläge aus Ihren Reihen möchte sich die Abteilung Unternehmenskommunikation recht herzlich bedanken.

In der EWN haben sich 20 Beschäftigte mit insgesamt 63 Namensvorschlägen beteiligt. Aber wie sie auf dem Deckblatt sehen können, hat sich der Name nicht geändert. „Informativ“ ist geblieben.

In der EWN-Gruppe sind insgesamt 139 Namensvorschläge abgegeben worden. Eine Auswahl zu treffen, gestaltete sich alleine unter den Unternehmenskommunikatoren schon sehr schwierig. Letztendlich konnte man sich in den Häusern auf keinen einheitlichen Namen einigen.

In der KTE wurde ein neuer Name für die Mitarbeiterzeitung ausgewählt und ab der Weihnachtsausgabe 2017 heißt sie „KTE Kernpunkte“. In der JEN gibt es ja bisher noch keine Mitarbeiterzeitung. Es ist für dieses Jahr vorgesehen, eine Online-Zeitung herauszugeben. Dieses Projekt befindet sich in der Planungsphase, deshalb hier auch noch keine Verkündung des Namens.

Es wurde im Rahmen der Redaktionssitzung unter den Teilnehmern die versprochene Überraschung ausgelost. Frau Lina Heker (KF) wird von der Abteilung GU ein Gutschein für das Eisenparkcenter überreicht.

# Mit gesundem Essen ins neue Jahr

Autorin: Janina Krafczyk-Korth, KPW

Die Obst- und Gemüsetage in Rheinsberg und Lubmin wurden mit großem Interesse angenommen. Die Vorträge zum Thema „Gesunde Ernährung in meinem Alltag“ verzeichneten viele Teilnehmer. Zwei Ernährungskurse in Rheinsberg und Lubmin sind erfolgreich gestartet.

## OBST- UND GEMÜSETAGE

„Wussten Sie, dass Orangen, Bananen, Melonen und Avocados Beeren sind?“

... So begann die Information zu den Obst- und Gemüsetagen. Anfängliche Fragezeichen zu Standorten, -zeiten und Mengen bei den Organisatorinnen schlugen recht schnell in Begeisterung über die gute Annahme der neuen Aktion in allen Bereichen um. Es wurde so gut wie alles „verputzt“.

Zudem stellte der „wandernde“ Stand zu den Obst- und Gemüsetagen eine gute Plattform für den breiten Austausch mit der Belegschaft über Bedarfe und Hinweise für das Betriebliche Gesundheitsmanagement dar. Ein ausgegebener Kurzfragebogen befindet sich derzeit in der Auswertung.

## „GESUNDE ERNÄHRUNG IN MEINEM ALLTAG“

Die mobile Ernährungsberaterin Sandra Schätzchen begeisterte viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihrem Vortrag über die Zusammenhänge zwischen falscher Ernährung und verschiedenen Krankheiten.

Oftmals erzielen schon kleine Veränderungen eine große Wirkung. Detaillierteres Hintergrundwissen, Tipps und Tricks für eine gesunde, schmackhafte und zeitlich machbare Essenszubereitung erhalten die 15 Teilnehmer im Ernährungskurs.

Neben dem Austausch leckerer Rezepte und dem gemeinsamen Kochen wird auch in einem Einkaufstraining gezeigt, worauf bei der Auswahl der Lebensmittel geachtet werden kann.



Im November 2017 fanden die Obst- und Gemüsetage in Rheinsberg statt.

Frau Barbara Leich, Ernährungswissenschaftlerin, brachte in Rheinsberg bei zwei Vorträgen ihr Ernährungskonzept an neugierige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der Kurs bietet einem kleinen Kreis von Interessenten neue Denkansätze, die durch Impulse aus dem Yoga noch unterstützt werden.

## AUSBLICK FÜR DAS JAHR

Trotz der angespannten Haushaltssituation werden wir die derzeitigen Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufrechterhalten. Im März starten – neben den bereits begonnenen Ernährungskursen in beiden Betriebsteilen – auch wieder die Sportkurse Rückenfit und Pilates in Lubmin sowie der Rückenfit-Kurs in Rheinsberg. Weiterhin sind die Beteiligung an sportlichen Mannschafts-Events sowie die Veranstaltung des Gesundheitstages in Lubmin geplant.

## Und was hat es nun mit den Beeren auf sich?

Botanisch gesehen sind Beeren Schließfrüchte, d. h. sie umschließen ihre Samen vollständig, auch bei der Reife. Melonen und Avocados sind daher Beeren, Himbeeren oder Erdbeeren jedoch nicht.

# Thema: Entgelttransparenz

Autorin: Petra Bleu, Mitarbeiterin für Gleichstellung und Soziales

Am 6. Juli 2017 trat das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es durchzusetzen, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auch gleich bezahlt werden.

Zu meinen Aufgaben gehört es, den Vollzug dieses Gesetzes zu fördern. Aus diesem Grund wurden die Entgeltstrukturen in unserem Unternehmen überprüft.

Das erfolgte mittels eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung gestellten statistischen Prüfverfahrens.

Im Ergebnis dieser Prüfung konnte ich feststellen, dass die konsequente Anwendung von Manteltarifvertrag, Vergütungstarifvertrag und Stellenbewertungssystematik in der EWN GmbH maßgeblich zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes beiträgt.

Die Eingruppierung nach Entgeltgruppentexten gewährleistet zudem, dass die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach gemeinsamen Kriterien bewertet werden, so dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist.

So lassen sich z. B. im Quervergleich auftretende Unterschiede im Entgelt zwischen weiblich und männlich dominierten Tätigkeiten überwiegend auf die Höhe der gewährten Erschwerniszulagen zurückführen. In hauptsächlich männerdominierten Unternehmensbereichen (z. B. in der Demontage) fallen aufgrund der dort vorherrschenden erschwerten Arbeitsbedingungen ungleich mehr Erschwerniszulagen an als in frauen-dominierten Unternehmensbereichen (z. B. in der Verwaltung).

Die Vergütung von Erschwerniszuschlägen erfolgt nach ausgeübter Arbeitsaufgabe entsprechend tariflicher und betrieblicher Bestimmungen immer unabhängig von Geschlecht und individueller Eingruppierung.



Seit April letzten Jahres ist Frau Bleu unsere Mitarbeiterin für Gleichstellung und Soziales.

## WAS HEISST DAS FÜR MICH?

Wichtig für Sie zu wissen ist, dass Sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, entsprechend § 25 Übergangsbestimmungen des EntgTranspG, seit dem 6. Januar 2018 einen individuellen Auskunftsanspruch zu Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne dieses Gesetzes gegenüber dem Arbeitgeber haben.

Das heißt, Sie können Auskunft darüber verlangen, was eine vergleichbare Gruppe des jeweils anderen Geschlechts verdient.

In Abstimmung mit dem Betriebsrat wurde ich in meiner Funktion als Mitarbeiterin für Gleichstellung und Soziales in unserem Unternehmen als Ansprechpartnerin für Ihren Ankunftsanspruch benannt. Mit dem neuen Betriebsrat muss die Übertragung dieser Aufgabe wieder abgestimmt werden.

Gern können Sie sich mit Fragen an mich wenden.

➔ [Mehr Wissenswertes zum Thema Gleichstellung und Soziales finden Sie im Intranet unter Unternehmensinformationen > Gleichstellung und Soziales](#)

# Nachgefragt

## bei Herrn Cordes

### Informativ:

*In den vergangenen Jahren gab es mehrere Umstrukturierungen, so die Entstehung der Hauptabteilung PM und die Aufteilung von P1E. Können Sie uns bitte kurz noch einmal die Hintergründe dazu erläutern und wie Sie den Stand dieser Strukturen heute sehen?*

### Herr Cordes:

„Sie müssen die Umstrukturierungen eingebettet sehen in den Kontext der Unternehmens- und Personalentwicklung der „neuen“ EWN. Die „alte“ EWN hat bis 2012 zu viele Potenziale liegen lassen; das Unternehmen hatte keine Zukunft. Mit dem Abwerfen des „Bremsklotzes Langzeitverwahrung“ und der klaren Konzentration auf das, was wir am besten können, haben wir aber vor wenigen Jahren den Turnaround, den Umschwung, eingeleitet - und der wird jetzt mehr und mehr sichtbar. Systematische Auswahl und Förderung von Führungskräften, Coaching, Kommunikationsschulungen, Mitarbeiterbefragungen und Bewertung der Führungskräfte durch ihre Mitarbeiter, Mitarbeiterfeste an den Standorten Greifswald/Lubmin und (in diesem Jahr) in Rheinsberg ... die Historiker mögen darüber streiten, wann es das zuletzt in der EWN gegeben hat. Rückbau und Entsorgung der eigenen Anlagen haben klare Priorität erhalten, Nebenschauplätze wie die Standortentwicklung haben wir zurückgefahren. Neue Anlagen wie die Zerleghalle entstehen am Standort. Der Erhalt und Ausbau unserer eigenen Kompetenzen in Rückbau und sicherer Entsorgung haben heute oberste Priorität, und deshalb sind die vielen genannten Maßnahmen eine klare Investition in die Zukunft. Die EWN investiert in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil wir mit ihnen gemeinsam die Zukunft planen wollen. Darüber sollten sich alle freuen.“

*Für viele ist das noch ungewohnt.*

„Ja, so viel Veränderung schafft hier und da auch Unsicherheit. Aber man sollte die Chancen sehen statt Bedenken zu suchen. Die Mitarbeiterbefragung mit ihrer guten Beteiligung - ein dickes Dankeschön an alle, die mitgemacht haben! - hat gezeigt, dass mehr

Kommunikation und mehr Information in die Tiefe hinein gewünscht werden.

Wir werden diesem Wunsch zum Beispiel mit mehr Belegschaftsversammlungen Rechnung tragen - damit möglichst alle wissen, wo's langgeht und was von ihnen erwartet wird.“

*Können Sie schon Schnittpunkte nennen?*

„Die großen Aufgaben für die nächsten 10 Jahre liegen auf der Hand:

1. Dem Gebäuderückbau Kurs und Schlagzahl geben. PM erarbeitet gerade zusammen mit P1 einen Fahrplan, in welcher Richtung und Reihenfolge wir uns aus den Blöcken und auf den Reststandort zurückziehen. Das ist dann unser Standort-Kursbuch bis Ende der 20er Jahre.
2. Die Endlagerfähigkeit sichern - deshalb haben wir P1E gestärkt. Wir müssen bei der Endlagerdokumentation und der Herstellung einlagerungsfähiger Gebinde einen deutlichen Schritt nach vorne machen.
3. Und schließlich: das Wissensmanagement. Wir müssen noch sehr viel besser darin werden, unser Wissen, unsere Erfahrungen systematisch an die Nachfolger weiterzugeben und uns regelmäßig, auch im Konzern, auszutauschen. Es lernt sich am besten immer noch voneinander und durch Vorbilder.“

*Und welche Rolle spielt dabei noch das Drittgeschäft?*

„Eine ganz wichtige, auch für das Wissensmanagement. Das Drittgeschäft, also unsere kommerziellen Aufträge u.a. in der Zerlegung von Reaktordruckgefäßen, -einbauten und Dampferzeugern ist die Brücke in die Zukunft. Wir müssen uns diese Fähigkeiten und das Know-how erhalten, das wir im eigenen Rückbau zurzeit nicht nutzen können, damit wir uns ab den 30er Jahren unsere RDG „aus eigener Kraft“ vornehmen können. Deshalb lege ich großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter Erfahrung in den kommerziellen Projekten und anderen Anlagen sammeln.“

Interview: Gudrun Oldenburg / GU



## DIENSTJUBILÄEN

### 10 Jahre EWN

Januar

**Gudrun Oldenburg** GU

Februar

**Christoph Juhnke** KKR

### 40 Jahre EWN

Januar

**Hartmut Kruse** P1KM

Februar

**Jörg Arnold** P1KK

März

**Jörg Möller** KRP

**Wolfhard Mickschat** GC

**Wilfried Gantikow** KRD

## ATZ-PASSIVPHASE

### Übergang

Januar

**Eckard Braatz** P1KT

**Dietmar Dering** P1US

**Axel Hellwig** P1US

**Reinhard Meien** P1KT

**Siegmond Mietzner** PVN

**Ingolf Schmidt** P1KT

**Klaus-Dieter Willert** P1KK

## WILLKOMMEN

Januar

**Dr. Krasimir Kosev** KRU

**Emanuel Labs** P1US

**Fabian Mietzke** KRR

**Dr. Anke Traichel** PMN

**Hendrik Weiher** P1TB

Februar

**Dennis Birkholz** P1KM

**Henning Boettcher** KRD

**Carmen Heyn** P1TA

**Stefanie Lindstädt** KRP

**Max Loerzer** P1KT

**Arne Metelski** P1KM

**Willy Nedow** PVV

**Ringo Raditzky** P1KT

**Toni Riewe** P1KK

**Jason Jens Sturma** P1US

**Danny Trenner** P1KK

**Adrian Wolter** P1KT

März

**Kay Kluge** P1KK

**Stephan Knorr** P1KK

**Dr. Anke Massör** KRU

**Dr. Robert Rettig** KRU

**Christin Scharf** GC

**Jacek Smolinski** P1TB

**Caroline Sock** PVV

**René Steffan** P1TB

**Anne-Christin Swoboda** P1TG

**Enrico Weckwerth** P1KT

## NACHRUF

Am 22. Februar 2018 verstarb plötzlich und unerwartet im Alter von 59 Jahren unser Mitarbeiter und Kollege

### **Fred Ryll.**

Herr Ryll war im Bereich Demontage, zuletzt als Facharbeiter Demontage tätig. Seine Aufgaben verrichtete er stets zuverlässig. Wir verlieren mit Fred Ryll einen geschätzten, pflichtbewussten und engagierten Mitarbeiter.

Sein Andenken werden wir in Ehren halten.

**Geschäftsführung,  
Betriebsrat und Belegschaft  
der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH**