

EWN

INFORMATIV

Mit Sicherheit gut informiert.



Ausgabe

04

Magazin der EWN

2025

EWN bald wieder mit Doppelspitze



Dr. Ingo Neuhaus wird zukünftig die Position des technischen Geschäftsführers bei der EWN übernehmen. Der genaue Eintrittstermin wird derzeit noch abgestimmt.

IMPRESSUM

Herausgeber
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH

Unternehmenskommunikation
Kurt Radloff
Telefon +49 38354 4-8030
kurt.radloff@ewn-gmbh.de

Latzower Straße 1 | 17509 Rubenow
www.ewn-gmbh.de

REDAKTION

Anke Schmidt
Irene Krahrmer
Katrin Kühl

Telefon +49 38354 4-8003
info@ewn-gmbh.de

REDAKTIONSBEIRAT

Henry Ehnert
Carmen Heyn
Doris Kohls
Lina Heker
Stefanie Wordell
Markus Birkholz

LAYOUT

Valentina Crespo

REDAKTIONSSCHLUSS
20.11.2025

DRUCK
www.dh-panzig.de



INHALT

Editorial 3
Stilllegung, Demontage und Standortentwicklung

Kurznachrichten 4
Aus dem KGR/KKR

Sonnenenergie für die EWN 7
Aus unseren Drittprojekten 8
Gemeinsam sicher arbeiten 12
Was macht eigentlich... 13
Kalender 14
Wusstet ihr schon? 16
Neue Wärmeversorgungsanlage für das KKR 18
Erster Dualer Student in Rheinsberg 19

Azubis

Mein erstes Jahr 20
Azubi-Volleyballturnier 21

Gleichstellung

Souverän statt sprachlos 22
Pflege & Beruf 23

Ausblick

Neu in der EWN – Willkommen! 23



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein spannendes Jahr 2025 neigt sich dem Ende entgegen und mein erstes Jahr bei der EWN ist wie im Fluge vergangen. Trotz der finanziellen, genehmigungsrechtlichen und personellen Herausforderungen haben wir in unseren Rückbau- und Neubauprojekten einige wichtige Meilensteine erreicht, auch wenn der Termin- und Kostenplan nicht immer eingehalten werden konnte.

Am 14. Oktober hat das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg die Anordnung der Brandenburger Atomaufsicht zur Untersagung der Probenahme im KKR aufgehoben, so dass wir nach einem Jahr Verzögerung noch in diesem Jahr die Arbeiten in Rheinsberg fortsetzen können. Im KGR konnten nach mehreren Jahren erstmals wieder Metallschrotte an die Schmelzbetriebe abtransportiert werden, so dass dieser wichtige Entsorgungspfad endlich wieder offen ist. Am 1. November hat „Onkel Ben's“ unsere Kantine in Lubmin mit neuem Konzept wiedereröffnet und ich freue mich, dass dort wieder frisch gekocht wird und deutlich mehr Kolleginnen und Kollegen sowie externe Gäste den Weg in unsere Kantine finden.

Auf den Folgeseiten finden Sie im Jahresrückblick die Highlights des Jahres 2025. Meine persönlichen Highlights waren die Tage der offenen Tür mit den Mitarbeitenden und Angehörigen im KGR, der gewonnene Gerichtsprozess

vor dem OVG Berlin-Brandenburg, die Neuöffnung unserer Kantine im KGR sowie der erfolgreiche Go-Live unseres neuen SAP-Systems S/4 HANA am 6. Oktober.

Auch im Jahr 2026 werden viele Herausforderungen auf uns warten: Ziel wird es sein, den Rückbau in unseren Eigenprojekten KGR und KKR nach nun 30 Jahren weiter voranzubringen, die Entsorgungsaktivitäten konsequent auf die Eröffnung des Endlagers Konrad auszurichten sowie unsere Neubauprojekte ZSA und ZLH fertigzustellen. Ich freue mich, wenn Ingo Neuhaus als neuer Technischer Geschäftsführer mit an Bord ist und wir gemeinsam die EWN steuern können.

Ich hoffe, Sie können während der weihnachtlichen Betriebsruhe etwas abschalten und neue Kraft für die anstehenden Aufgaben in 2026 sammeln. Ich danke Ihnen auf diesem Wege für die intensive und zuverlässige Zusammenarbeit im Jahr 2025 und wünsche Ihnen besinnliche Weihnachtstage und einen guten Start ins neue Jahr.

Herzliche Grüße

Ihr

Markus Lindner

Kurznachrichten

An dieser Stelle berichten wir wie gewohnt über die Arbeiten am Standort Lubmin.

2025 - ein Jahr der genehmigungsrechtlichen und finanziellen Herausforderungen, aber auch der Abschiede und Begrüßungen neigt sich dem Ende entgegen. Nach der Verabschiedung von Herrn Löbach Ende 2024 konnte die EWN zum 1. Januar 2025 Herrn Lindner als neuen kaufmännischen Geschäftsführer willkommen heißen. Für einige Mitarbeitende war Herr Lindner nicht unbekannt, da er vorher bei unserer Tochtergesellschaft KTE als kaufmännischer Geschäftsführer tätig war. Im Sommer folgten weitere Abschiede – von Menschen, die über viele Jahre die EWN prägten. Neben Herrn Utke, dem Leiter der Anlage KGR, verließ Herr Cordes nach 14 Jahren als Vorsitzender der Geschäftsführung die EWN. Die Suche unseres Gesellschafters nach einem Nachfolger wurde abgeschlossen: Die Position des technischen Geschäftsführers wird zukünftig Dr. Ingo Neuhaus übernehmen, der über langjährige Erfahrungen im Rückbau kerntechnischer Anlagen verfügt.



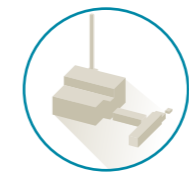
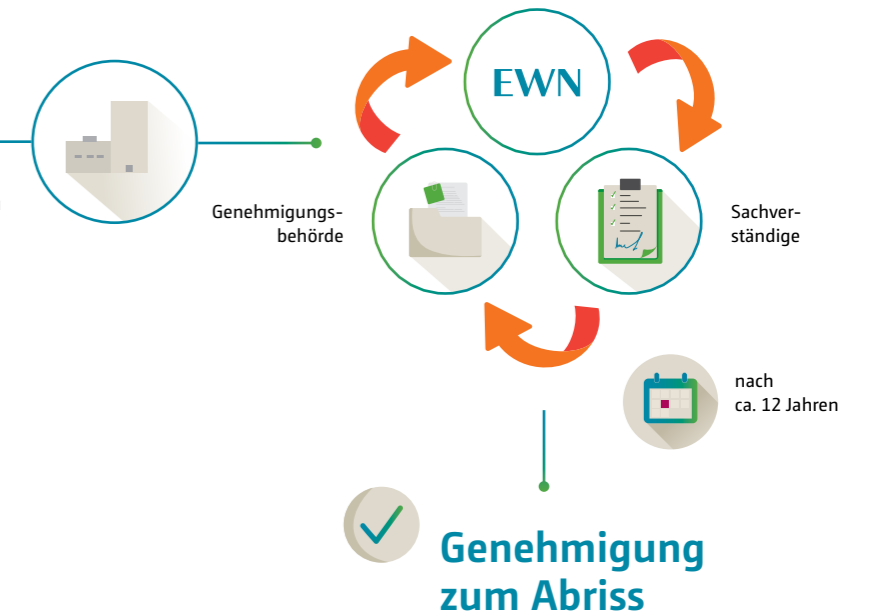
Neben den alltäglichen Herausforderungen im nuklearen Rückbau, der Entsorgung und der Zwischenlagerung erschwerten die Budgetkürzungen der letzten Jahre sowie die vorläufige Haushaltsführung 2025 einen optimalen Verlauf im Bereich Rückbau und Entsorgung sowie einen zügigen und planmäßigen Fortschritt in den Neubauprojekten.



Ein weiteres Thema, welches das Jahr prägte, waren die nicht zur Verfügung stehenden Entsorgungswege zur spezifischen Freigabe von Metallen zur Rezyklierung an konventionelle Schmelzbetriebe, was zu einer Verschärfung der Belegungssituation auf den Flächen führte. Nach langen und intensiven Verhandlungen konnten Ende des Jahres entsprechende Verträge abgeschlossen und die ersten Tonnen Metall abtransportiert werden.



Für das **Spezialgebäude 1** ist nach ca. 12 Jahren der Erstbeantragung und mehrfachen Umläufen zwischen der Genehmigungsbehörde, dem Sachverständigen und der EWN GmbH am 20. Oktober 2025 die Genehmigung zum Abriss erteilt worden. Auf Basis dieser Genehmigung erfolgt das Erstellen und Einreichen weiterer Unterlagen im Aufsichtsverfahren.



Die Rückbauarbeiten am **Standort Rheinsberg** waren ferner von der schwierigen und zähen Zusammenarbeit mit der atomrechtlichen Aufsichtsbehörde geprägt, was letztlich in die Einreichung einer Klage mündete, welche im Oktober gerichtlich zu Gunsten der EWN entschieden wurde. Zwei Verhandlungstage sowie die erforderlichen fachlichen Zuarbeiten für die Schriftsätze des Rechtsbeistandes erforderten neben dem Tagesgeschäft viel Zeit, Konzentration und Durchhaltevermögen. Die EWN hofft nach dem Urteil des OVG Berlin-Brandenburg, dass der zügige, effiziente und sichere Rückbau in den kommenden Jahren zum gemeinsamen Ziel von Aufsichtsbehörde und EWN wird. Die genannten Widrigkeiten wirken jedoch zugleich als Antrieb. Die Mitarbeitenden entwickelten Ideen, suchten praktikable Lösungen und überdachten bisherige Prioritäten. So gelang es, die aktuellen Schwierigkeiten bestmöglich zu meistern.



Zu würdigen ist die Leistung der Auszubildenden der EWN im Rahmen des Landes- (1. Platz) und Bundeswettbewerbes (3. Platz) „Jugend schweißt“. Auch an dieser Stelle noch einmal unseren herzlichen Glückwunsch!

1. Platz

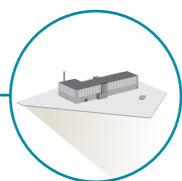


3. Platz



Mit dem Ziel, ein Medium zum abteilungsübergreifenden Wissensaustausch zu initiieren, wurde 2025 die „Wissenswerkstatt“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Plattform wird Wissen unkompliziert geteilt und voneinander gelernt – von Mitarbeitenden – für Mitarbeitende.

40+



Unter Berücksichtigung der zeitlich nicht absehbaren Öffnung einer Anlage zur Endlagerung von hochradioaktiven Abfällen gewinnt die Thematik „Verlängerung der Aufbewahrungsdauer der Castoren über 40 Jahre hinaus“ und deren Wechselwirkung zum ESTRAL-Projekt immer mehr an Bedeutung.



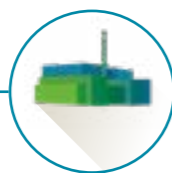
Weiterhin bestehen Risiken und Planungsunsicherheiten bei der Konditionierung der schwach- und mittelradioaktiven Abfälle mit dem Entsorgungsziel im Endlager Konrad und dessen Annahmefähigkeit.

EWN Gruppe

Anfang Oktober erfolgte nach einer 3-jährigen Projektlaufzeit in der gesamten EWN-Gruppe die Migration unseres bisherigen SAP-Systems auf das neue SAP S/4 HANA. Auch wenn es im Modul Einkauf aufgrund der Ablösung des bisherigen SRM-Systems noch einige Startschwierigkeiten gab, haben wir nun ein modernes System zur Unterstützung der kaufmännischen Prozesse in der EWN.



Unerwartet erhielt die EWN am Standort Lubmin, Anfang des Jahres die Kündigung des Kantinenbetreibers. Zwar stellte der Kantinenbetreiber die Mittagversorgung noch bis Ende September sicher, jedoch ließ die Qualität und damit die Zufriedenheit der Gäste immer weiter nach. Umso mehr begeistert der neue Betreiber Onkel Ben's seit November seine Besucher mit einer kreativen und geschmackvollen Küche in angenehmer Atmosphäre.



Erstmalig fand jeweils im Mai und September ein **Tag der offenen Tür** für „Family & Friends“ von EWN-Mitarbeitenden statt. Auf zwei verschiedenen Routen hatten Mitarbeitende die Möglichkeit, ihren Angehörigen ihren Arbeitsplatz vorzustellen.

Auf die bislang an dieser Stelle erfolgte Darstellung der technischen Einzelheiten wird verzichtet und auf die Veröffentlichungen in den vorhergehenden EWN INFORMATIV verwiesen.



Autorin
Lina Heker
P1



Sonnenenergie für die EWN

Blick auf die Photovoltaik-Anlage am Einlaufkanal

Das Dach der Chemischen Wasseraufbereitungsanlage (CWA) wurde 2025 saniert. Im Zuge dieser Dachsanierung wurde am 8. September 2025 eine Photovoltaik-Anlage der Firma Wemag GmbH mit 180 Kilowatt-Peak (kWp) installiert, die bis Ende des Jahres 2025 in Betrieb genommen werden soll. Die Anlage besteht aus 399 Modulen mit jeweils 450 Watt-Leistung. Der erzeugte Strom wird für den Eigenbedarf genutzt.

Kilowatt-Peak (kWp) beschreibt die maximale Leistung, die eine Photovoltaik-Anlage unter standardisierten Testbedingungen erreichen kann. Diese Einheit ist wichtig, um die Leistung von Solarmodulen und

Anlagen vergleichbar zu machen, da die tatsächliche Leistung je nach Sonneneinstrahlung, Temperatur und anderen Bedingungen schwanken kann. Eine 1 kWp-Anlage kann in Deutschland im Durchschnitt etwa 1.000 kWh Strom pro Jahr erzeugen.

Am Einlaufkanal befindet sich ebenfalls eine PV-Anlage deren Eigentümer die EWN zum 1. Januar 2026 wird. Diese Anlage verfügt über ca. 11.000 Module mit einer Leistung von 1.700 kWp. Dies ist ein Jahresertrag von bis zu 1.670.00 kWh. Zukünftig soll auch diese Energie in das interne Stromnetz der EWN eingespeist werden. Auf absehbare Zeit soll die Anlage dann soweit modernisiert werden, dass sich die Leistung mindestens verdoppelt.



Die Photovoltaik-Anlage auf dem Dach der CWA

Autorin
Irene Krahrmer
GU

Aus unseren Drittprojekten:

Demontage des Reaktordruckbehälters in Mülheim-Kärlich

In der letzten Ausgabe der Informativ haben wir über das Projekt zum Abbau des Reaktordruckbehälters (RDB), dessen Einbauten und der peripheren Anlagen durch das Konsortium KORE in der Anlage Mülheim-Kärlich (MüK) berichtet. Die Eigentümerin dieser Anlage ist die RWE Nuclear GmbH. Um nach dem Abbau der Reaktoreinbauten vor Ort mit dem nächsten großen Schritt und mit dem Abbau des Druckbehälterunterteils durch die EWN zu starten, hat das **Team MüK** vorab im Maschinenhaus Block 8 der EWN alles vorbereitet. Hier wurden die Geräte und Einrichtungen, die für die Zerlegung und die Transporte erforderlich sind, aufgebaut und getestet. Ziel der Vormontage ist zudem, das Personal in die Montage und Handhabung der Geräte theoretisch einzuweisen und praktisch zu schulen.



Bitte lächeln: Mitarbeitende von RWE und EWN sowie Sachverständige waren im Oktober gemeinsam vor Ort im Maschinenhaus

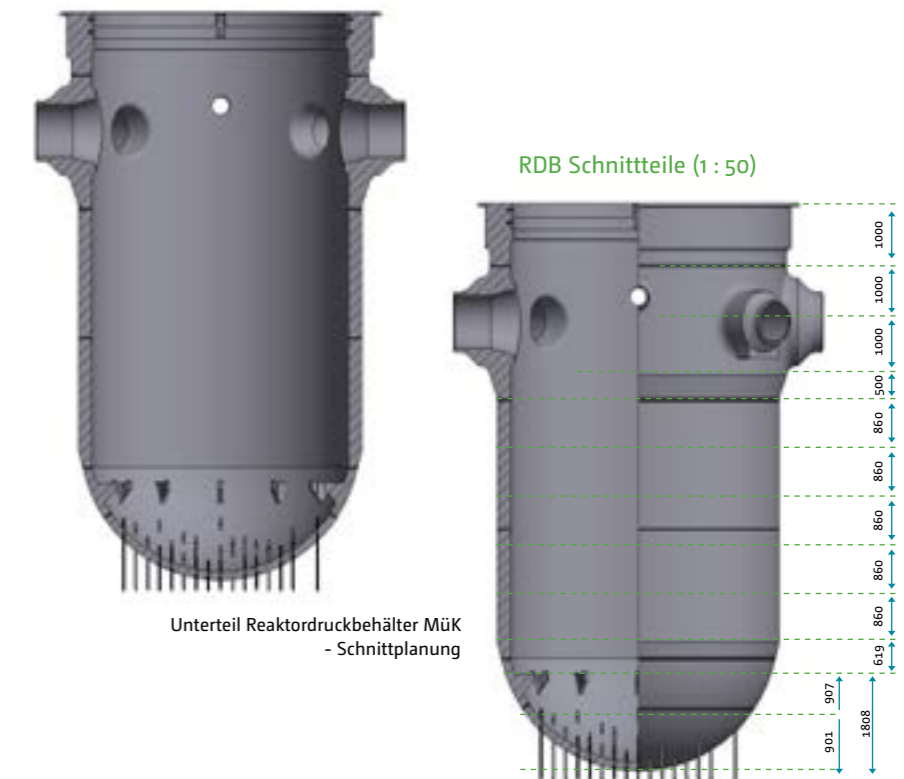
Im **Maschinenhaus** wurden vor allem Haupteinrichtungen aufgebaut, die die Siempelkamp NIS für den RDB-Abbau geplant und beschafft hat:

- Ein **Steuerstand** (ein umgebauter Bürocontainer zur Überwachung und Bedienung der Werkzeuge für die Abbauarbeiten)
- Ein **Werkzeugträgersystem** (Roboter) mit Brennschneideeinrichtung (Starkschneidbrenner) mit neu errichteter Brennkammer, Gasversorgung und Zusatzlüftungsanlage
- Ein **Reaktorhebesystem** mit Drehhebetraverse
- Eine **Abschirmplatte** für das Unterteil sowie eine Zerlegebereichsabschirmung
- Ein **Hilfs- und Beladekran**
- Greifertechnik
- Eine **Kalottenunterkonstruktion**



Unter Kontrollbereichsbedingungen und als größtenteils fernbediente Ausführung wird das RDB-Unterteil für die Zerlegung aus seiner Einbaulage in den Beckenbereich angehoben. Das dafür erforderliche Hebesystem besteht aus dem Reaktorhebesystem mit vier Litzenhebern und der drehbaren Hebetraverse. Bei dem Reaktorhebesystem handelt es sich um eine feststehende Portalbrücke über dem Becken. Sie stellt die Standfläche für die Litzenheber (je 300 t) zur Verfügung, das heißt sie nimmt die Last des RDB-Unterteils, der Drehbaren Hebetraverse und der Abschirmplatte auf und leitet sie in die Baustruktur des Reaktorgebäudes ab. Die Abschirmplatte auf dem RDB ist sowohl ein Element zur Dosisminimierung als auch Arbeitsbühne. An die Litzenheber wird die Drehbare Hebetraverse angehängt. Diese ist ihrerseits mit der unteren Kalotte des Reaktordruckbehälters verbunden. Das RDB-Unterteil wird mit den Litzenhebern angehoben und mit der Traverse so gedreht, dass die Zerlegung mit dem Roboter starten kann. Die Zerlegung erfolgt insgesamt schussweise „trocken“, beginnend mit dem Flansch von oben nach unten.

Das größte „Bauwerk“ ist die sogenannte Zerlegebereichsabschirmung. Diese wird später im Becken errichtet, um bei der thermischen Zerlegung entstehende Schneidrauche kontrolliert abzuführen. Sie ist mit mehreren Arbeitsbühnen und einer Segmentklappe zur Schnittstückentnahme ausgestattet. Mit der Zusatzlüftungsanlage werden die Brenngase und der entstehende Schneidrauch aus der Zerlegebereichsabschirmung und der darüberliegenden Einhausung abgesaugt. Gleichzeitig wird die Abluft gekühlt, um die zulässige Abgastemperatur von 60 °C zu garantieren. Über dem Zerlegebereich werden später der Hilfs- und Beladekran mit Segmentgreifer zum Einsatz kommen, um die Verpackung der Schnittstücke in Container zu realisieren. Für das Kranen größerer Schnittstücke aus den Loopstutzen wird ein C-Haken verwendet.



Reaktorhebesystem im Maschinenhaus



Christoph Lehsten überwacht einen Brennversuch im Steuerstand

Bei der Schulung lag der Fokus auf dem Zusammenspiel von Reaktorhebesystem, Lizenhebern und Drehbarer Hebetaverse sowie zwischen dem Werkzeugträgersystem, der Gasversorgung und Zusatzlüftungsanlage. Am Imposantesten war sicherlich die Inbetriebnahme des Werkzeugträgersystems, einem Industrieroboter mit montierter Brenneinrichtung, der von einem Steuerstand aus fernbedient wird. Durch mehrere Schulungen (durchgeführt vom Unterauftragnehmer MRK) haben die Mitarbeiter die Robotersteuerung erlernt und die Schneidbahnen programmiert, um den Brennschnitt sicher auszuführen.

Gleichzeitig wurde die Gasversorgung (Bereitstellung Flaschenbündel Propan, Sauerstoff) in Betrieb genommen und das Werkzeugträgersystem und die Zusatzlüftungsanlage eingebunden. Hierbei war besonders auf den Umgang mit Störmeldungen zu achten. Allem voran wurden die Abschaltkriterien der Zusatzlüftungsanlage einem praktischen Test unterzogen.

Um das Schneiden unter realistischen Bedingungen zu üben, wurde ein Brennschnitt durchgeführt und die Wärmeentwicklung beim Schlackeeintrag in die Schlackewanne gemessen. Beim Brennschneiden vor Ort werden die Schlackewannen durch die drehbare Hebetaverse getragen. Es ist maschinentechnisch wichtig, dass die Auslegungstemperatur des Materials eingehalten wird. Auch hierzu existieren entsprechende Abschaltkriterien.

Zum Abschluss der Schulungen wurden die Montage der Unterkonstruktion zur Aufnahme für die Kalotte und die Arbeit mit dem Segmentgreifer geübt, um den Transport der Teile sicher zu gewährleisten.



Temperaturmessung nach dem Schnitt



Brennversuch am plattierten Dummy



Kontrolle nach dem Brennschneiden

Mitte Oktober fand nun unter Anwesenheit von Vertretern der RWE und des zuständigen Sachverständigen TÜV Rheinland die Demonstration der installierten Technik statt. Ziel war es, die Funktionsweise der fernbedienten Zerlege- und Handhabungseinrichtungen zu demonstrieren. Wichtig war hierbei, den Besonderheiten des Abbaus im Kontrollbereich in MüK Rechnung zu tragen.

Aufgrund der herausragenden Vorbereitung konnten wir die Eignung unserer Zerlegestrategie unter Beweis stellen. Damit gilt der Dank wiederholt dem hohen Engagement aller beteiligten KollegInnen. Ein besonderer Dank geht an Frau Gehrke, die Feuerwehr sowie an Frau Stadie und das PMN-Team.

„Es war beeindruckend zu sehen, wie intensiv Sie und das Team sich mit den Geräten und Einrichtungen für die Zerlegung des RDBs auseinandergesetzt haben“.

(Auszug Zitat RWE)

Gemeinsam sicher arbeiten

- die wichtige Rolle des Sicherheitsbeauftragten

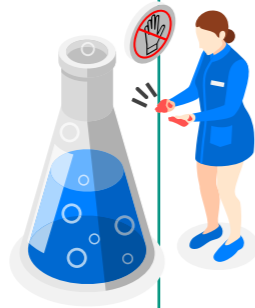
Manchmal sind es die kleinen Hinweise im Alltag, die große Wirkung haben: „Zieh dir besser die Handschuhe an, die Kiste hat scharfe Kanten.“ – „Mach bitte den Gang frei, sonst stolpert jemand.“ Solche Tipps kommen im Betrieb oft von einer Person, die nicht im Rampenlicht steht, aber für alle eine große Bedeutung hat: dem oder der Sicherheitsbeauftragten.



Ein Kollege wie du und ich

Sicherheitsbeauftragte sind keine externen Experten und auch keine Vorgesetzten. Sie sind Kollegen – mitten im Team. Sie kennen die Abläufe, wissen, wie der Alltag läuft, und sehen dadurch Dinge, die Anderen manchmal entgehen. Und genau darin liegt ihre Stärke: Sie können Gefahren erkennen, bevor etwas passiert.

In unserem Unternehmen werden die Sicherheitsbeauftragten von der Geschäftsführung offiziell benannt. Sie üben diese Aufgabe neben ihrer eigentlichen Tätigkeit aus – zusätzlich und oft ehrenamtlich. Unterstützung bekommen sie durch Schulungen und den Austausch mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit.



Entlastung für Führungskräfte

Auch unsere Vorgesetzten profitieren von dieser Funktion. Da sie nicht überall gleichzeitig sein können, sind die Sicherheitsbeauftragten sozusagen ihr zusätzliches Auge im Arbeitsalltag. Durch ihre Hinweise lassen sich Risiken schneller erkennen und beheben.

„Für mich ist unser Sicherheitsbeauftragter ein wichtiger Partner“, sagt ein Bereichsleiter aus dem gewerblichen Bereich. „Er sorgt dafür, dass wir die Sicherheit im Blick behalten und entlastet uns, weil er Themen anspricht, bevor sie zum Problem werden.“

Sicherheit geht uns alle an

Unsere Sicherheitsbeauftragten sind ein Stück gelebte Unternehmenskultur. Sie stehen für Zusammenhalt, Verantwortung und Achtsamkeit. Denn am Ende gilt: Arbeitssicherheit ist keine Aufgabe für Einzelne, sondern für uns alle. Und unsere Sicherheitsbeauftragten erinnern uns immer wieder daran, dass Vorsicht besser ist als Nachsicht.



Was machen die Sicherheitsbeauftragten konkret?

Die Aufgaben sind vielfältig und direkt auf den Arbeitsalltag ausgerichtet:

- Sie achten auf mögliche Gefahrenquellen und sprechen diese offen an.
- Sie erinnern an die Einhaltung von Sicherheitsregeln – freundlich, aber bestimmt.
- Sie geben Hinweise zu sicherem Arbeiten und teilen ihr Wissen.
- Nach einem Unfall unterstützen sie dabei, Ursachen zu analysieren, damit so etwas nicht noch einmal passiert.

Die Sicherheitsbeauftragten sind keine „Aufpasser“ oder „Kontrolleure“. Sie haben keine Weisungsbefugnis, sondern arbeiten beratend und unterstützend. Ihr Ziel ist es, dass wir alle gesund nach Hause gehen.

Autor
Torsten Schöttler
PIUO

Was macht eigentlich...

Sebastian Helm

Seit dem 1. Juni leitet Sebastian Helm das Projekt „40+“ – und trägt damit Verantwortung für eine der zentralen Zukunftsaufgaben der EWN: die sichere Zwischenlagerung hochradioaktiver Abfälle über die bisher genehmigte Zeit von 40 Jahren hinaus.

„Was passiert eigentlich mit den Castor-Behältern, wenn ihre Genehmigungsdauer abläuft?“, ist die zentrale Frage des Projekts. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die EWN eine neue Genehmigung zur Aufbewahrung des Brennstoffs erhält – bis dieser schließlich an ein Endlager abgegeben werden kann.

Der erste Behälter wurde bereits 1996 verschlossen – seine Genehmigung läuft also 2036 aus. „Damals war man noch überzeugt, dass Deutschland bis dahin längst ein Endlager haben würde“, schmunzelt Sebastian. Doch die Realität sieht anders aus. Deshalb beschäftigen sich Sebastian und sein Team mit Forschungsprojekten rund um die Langzeitsicherheit der Behälter. Gemeinsam mit der Bundesgesellschaft für Zwischenlagerung (BGZ) wird etwa die Dichtheit der Behälter über Jahrzehnte hinweg untersucht. 2023 wurde schließlich die Projektgruppe 40+ gegründet – damals noch unter der Leitung von Steffen Jung. Neben den wissenschaftlichen Fragen steht seither auch die Vorbereitung des Genehmigungsverfahrens im Fokus.

Seit 2024 arbeitet das Team zusätzlich an sogenannten Inventaruntersuchungen. Dabei werden nicht die Behälter betrachtet, sondern ihr Inneres: Wie verändern sich Brennelemente und Materialien im Laufe der Jahrzehnte?

In Kooperation mit der schwedischen Firma Studsvik, die über eine „heiße Zelle“ verfügt, werden Materialien künstlich gealtert, um ihre Eigenschaften nach 40, 60 oder 100 Jahren zu simulieren. Ziel ist der Nachweis, dass die Inventare auch über diese langen Zeiträume sicher aufbewahrt werden können.

Für 2028 ist die Einreichung des Genehmigungsantrags beim Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung (BASE) geplant.

Sebastian bereitet das Verfahren sorgfältig vor: „Uns ist wichtig, dass wir möglichst viele Grundlagen und Nachweise schon parat haben, wenn das Genehmigungsverfahren beginnt. Das wird ohnehin ein langer Weg.“

Das Projektteam besteht aktuell aus acht Mitgliedern, die je nach Projektphase durch Fachleute anderer Abteilungen unterstützt werden.

Sebastian ist mit seinen 31 Jahren bereits ein erfahrener Projektleiter – mit umfangreicher Verantwortung: Budgetplanung, Ressourcenmanagement, Berichtswesen, Abstimmung mit Behörden, Initiierung von Forschungsprojekten und Verträgen.

„Mein Steckenpferd ist eigentlich die Forschung“, sagt er. „Aber derzeit dominiert das Projektmanagement.“ Trotzdem versucht er, regelmäßig vor Ort in den Forschungseinrichtungen zu sein: „Der persönliche Austausch ist enorm wichtig – das Miteinander, die internationale Zusammenarbeit, das Netzwerken.“

Was ihn an seiner Aufgabe besonders reizt: „Es gibt noch kein festes Schema. Wir dürfen vieles neu denken und begründen. Das ist spannend – und manchmal auch herausfordernd.“

Sebastian ist ein echtes EWN-Eigengewächs: Er war einer der ersten dualen Studenten im Studiengang Strahlenschutztechnik und machte später seinen Master im Wirtschaftsingenieurwesen. Danach sammelte er Erfahrungen in verschiedenen Abteilungen, bevor er schließlich zum Projekt 40+ kam. Heute trägt er viel Verantwortung – und lebt sein Projekt mit Leidenschaft.

Privat zieht es ihn in die Lüfte: Der begeisterte Segel- und Motorflieger möchte bald wieder öfter fliegen – jetzt, wo das eigene Projekt Hausbau abgeschlossen ist.



Autorin
Anke Schmidt
GU



- Ferien:
- Brandenburg
 - Mecklenburg-Vorpommern
 - Feiertage
 - Betriebsurlaub
 - * Feiertag in MV

EWN

Entsorgungswerk für
Nuklearanlagen

2026

Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
1 DO ^{Neujahr} 1	1 SO	1 SO	1 MI	1 FR ^{Tag der Arbeit}	1 MO ²³	1 MI	1 SA	1 DI	1 DO	1 SO	1 DI
2 FR	2 MO ⁶	2 MO ¹⁰	2 DO	2 SA	2 DI	2 DO	2 SO	2 MI	2 FR	2 MO ⁴⁵	2 MI
3 SA	3 DI	3 DI	3 FR ^{Karfreitag}	3 SO	3 MI	3 FR	3 MO ³²	3 DO	3 SA ^{Tag der Dt. Einheit}	3 DI	3 DO
4 SO	4 MI	4 MI	4 SA	4 MO ¹⁹	4 DO	4 SA	4 DI	4 FR	4 SO	4 MI	4 FR
5 MO ²	5 DO	5 DO	5 SO ^{Ostersonntag}	5 DI	5 FR	5 SO	5 MI	5 SA	5 MO ⁴¹	5 DO	5 SA
6 DI	6 FR	6 FR	6 MO ^{Ostermontag} 15	6 MI	6 SA	6 MO ²⁸	6 DO	6 SO	6 DI	6 FR	6 SO
7 MI	7 SA	7 SA	7 DI	7 DO	7 SO	7 DI	7 FR	7 MO ³⁷	7 MI	7 SA	7 MO ⁵⁰
8 DO	8 SO	8 SO ^{*Internationaler Frauentag}	8 MI	8 FR	8 MO ²⁴	8 MI	8 SA	8 DI	8 DO	8 SO	8 DI
9 FR	9 MO ⁷	9 MO ¹¹	9 DO	9 SA	9 DI	9 DO	9 SO	9 MI	9 FR	9 MO ⁴⁶	9 MI
10 SA	10 DI	10 DI	10 FR	10 SO	10 MI	10 FR	10 MO ³³	10 DO	10 SA	10 DI	10 DO
11 SO	11 MI	11 MI	11 SA	11 MO ²⁰	11 DO	11 SA	11 DI	11 FR	11 SO	11 MI	11 FR
12 MO ³	12 DO	12 DO	12 SO	12 DI	12 FR	12 SO	12 MI	12 SA	12 MO ⁴²	12 DO	12 SA
13 DI	13 FR	13 FR	13 MO ¹⁶	13 MI	13 SA	13 MO ²⁹	13 DO	13 SO	13 DI	13 FR	13 SO
14 MI	14 SA	14 SA	14 DI	14 DO ^{Christi Himmelfahrt}	14 SO	14 DI	14 FR	14 MO ³⁸	14 MI	14 SA	14 MO ⁵¹
15 DO	15 SO	15 SO	15 MI	15 FR	15 MO ²⁵	15 MI	15 SA	15 DI	15 DO	15 SO	15 DI
16 FR	16 MO ⁸	16 MO ¹²	16 DO	16 SA	16 DI	16 DO	16 SO	16 MI	16 FR	16 MO ⁴⁷	16 MI
17 SA	17 DI	17 DI	17 FR	17 SO	17 MI	17 FR	17 MO ³⁴	17 DO	17 SA	17 DI	17 DO
18 SO	18 MI	18 MI	18 SA	18 MO ²¹	18 DO	18 SA	18 DI	18 FR	18 SO	18 MI	18 FR
19 MO ⁴	19 DO	19 DO	19 SO	19 DI	19 FR	19 SO	19 MI	19 SA	19 MO ⁴³	19 DO	19 SA
20 DI	20 FR	20 FR	20 MO ¹⁷	20 MI	20 SA	20 MO ³⁰	20 DO	20 SO	20 DI	20 FR	20 SO
21 MI	21 SA	21 SA	21 DI	21 DO	21 SO	21 DI	21 FR	21 MO ³⁹	21 MI	21 SA	21 MO ⁵²
22 DO	22 SO	22 SO	22 MI	22 FR	22 MO ²⁶	22 MI	22 SA	22 DI	22 DO	22 SO	22 DI
23 FR	23 MO ⁹	23 MO ¹³	23 DO	23 SA	23 DI	23 DO	23 SO	23 MI	23 FR	23 MO ⁴⁸	23 MI
24 SA	24 DI	24 DI	24 FR	24 SO ^{Pfingstsonntag}	24 MI	24 FR	24 MO ³⁵	24 DO	24 SA	24 DI	24 DO ^{Heiligabend}
25 SO	25 MI	25 MI	25 SA	25 MO ^{Pfingstmontag} 22	25 DO	25 SA	25 DI	25 FR	25 SO ^{Beginn der Winterzeit}	25 MI	25 FR ^{1. Weihnachtstag}
26 MO ⁵	26 DO	26 DO	26 SO	26 DI	26 FR	26 SO	26 MI	26 SA	26 MO ⁴⁴	26 DO	26 SA ^{2. Weihnachtstag}
27 DI	27 FR	27 FR	27 MO ¹⁸	27 MI	27 SA	27 MO ³¹	27 DO	27 SO	27 DI	27 FR	27 SO
28 MI	28 SA	28 SA	28 DI	28 DO	28 SO	28 DI	28 FR	28 MO ⁴⁰	28 MI	28 SA	28 MO ⁵³
29 DO		29 SO ^{Beginn der Sommerzeit}	29 MI	29 FR	29 MO ²⁷	29 MI	29 SA	29 DI	29 DO	29 SO	29 DI
30 FR		30 MO ¹⁴	30 DO	30 SA	30 DI	30 DO	30 SO	30 MI	30 FR	30 MO ⁴⁹	30 MI
31 SA		31 DI		31 SO		31 FR	31 MO ³⁶		31 SA ^{Reformationstag*}		31 DO ^{Silvester}

Wusstet ihr schon?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Betriebsrat ist es unser Ziel, eure Interessen zu vertreten und eine faire Arbeitsumgebung zu schaffen. In diesem Artikel möchten wir euch Informationen zu den Themen Personalgespräche und Regelungen aus Arbeitsverträgen geben. Dabei stehen wir euch mit Rat und Tat zur Seite.

Personalgespräche

Personalgespräche sind ein zentrales Element in der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Sie bieten die Möglichkeit, individuelle Anliegen zu klären und Entwicklungschancen zu besprechen. Dabei kann der Betriebsrat eine wichtige Unterstützung leisten.

Eine rechtskonforme Anweisung zur Teilnahme an einem Personalgespräch erfordert die Mitteilung der Gesprächsinhalte mit einem Bezug zu eurer Arbeitsleistung oder zur Ordnung und des Verhaltens im Betrieb. Angewiesene Personalgespräche können nur innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit durchgeführt werden.

Klassische Vertragsgespräche, in denen es z. B. um Vertragsänderungen geht, können hingegen nicht einseitig angeordnet werden und sind somit freiwillig.

Solche Gesprächsinhalte können sein:

- Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes
- Beurteilung der Arbeitsleistung sowie der Qualifikationsmöglichkeiten
- Einsicht in eure persönliche Personalakte
- Vortragen von Beschwerden beim Vorgesetzten und/oder weiteren Stellen
- Aushandeln von Aufhebungsverträgen

Bei darüber hinaus gehenden Gesprächsankündigungen kann und darf der BRAT während des Gespräches dazu geholt werden. Sollte das Gespräch eine unangenehme Wendung nehmen, könnt ihr das Gespräch unterbrechen, um ein BRAT-Mitglied hinzuzuziehen.

Die Entscheidung, ob und wen ihr zum Personalgespräch hinzuziehen möchtet, obliegt allein euch.

Die Rolle des Betriebsrates:

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz ist unsere Aufgabe, eure Interessen zu vertreten und sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass die Gespräche fair und transparent ablaufen.



Rechtsgrundlage Teilnahme:
§§ 81, 82 und 84 BetrVG

Wir helfen euch bei:

1. Vorbereitung des Gespräches, um Anliegen klar zu formulieren
2. Begleitung und Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Regelungen
3. Auswertung und Entwicklung sinnvoller Strategien



Verfall- und Verjährungsfristen

In vielen Fällen ist es erforderlich, Ansprüche innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen. Gemäß § 18 unseres Manteltarifvertrages (MTV AVEU) müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate nach Fälligkeit schriftlich angemeldet werden. Solltet ihr eure Ansprüche später geltend machen, verfallen alle Ansprüche, die älter als drei Monate sind. Der Betriebsrat informiert euch gerne über spezifische Fristen und hilft euch, eure Rechte rechtzeitig durchzusetzen.

Eure Zufriedenheit bei der Arbeit liegt uns am Herzen. Die oben genannten Themen sind nur einige Aspekte, bei denen wir wirksam eingreifen können, um eure Interessen zu schützen. Scheut euch nicht, uns anzusprechen, wenn ihr Fragen oder Bedenken habt – wir sind für euch da!

Versetzung wider Willen

Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht und kann Versetzungen durchführen, aber nicht willkürlich, ohne eure Zustimmung und die Zustimmung des Betriebsrates. Auf Grundlage der Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz prüfen wir die rechtlichen Grundlagen solcher Entscheidungen und stehen euch beratend zur Seite. Solltet ihr von einer Versetzung betroffen sein, führt bitte rechtzeitig ein Gespräch mit uns, damit wir die Situation gemeinsam analysieren und Lösungen erarbeiten können.

Rechtsgrundlage Mitbestimmung:
§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Wichtig: Versetzungen müssen nachvollziehbar und begründet sein. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte.



Rechtsgrundlage:
§ 18 Manteltarifvertrag AVEU

Wichtig: Ansprüche müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Also: Nutzt die Unterstützung eures Betriebsrates – wir sind für euch da!

In eigener Sache: Im März 2026 sind Betriebsratswahlen. Falls ihr euch für unsere Arbeit interessiert und vielleicht selbst mitbestimmen wollt, meldet euch gern bei uns.

Neue Wärmeversorgungsanlage für das KKR



Einbau der neuen Kessel



Neue Heizölanlage

Zwei heizölbetriebene Dampfkessel aus dem Jahr 1996 versorgten bisher den Betriebsteil Rheinsberg mit Wärme und Warmwasser. In den letzten Jahren häuften sich jedoch die Reparaturen. Langanhaltende Ausfälle in Winterperioden konnten nicht mehr ausgeschlossen werden, da wesentlicher Ersatzteile, insbesondere der Steuerungstechnik nicht verfügbar waren. Im Januar 2024 fiel die Heizölanlage öfter aus. Eine Reparatur wäre erst nach der Heizperiode im April 2024 möglich gewesen. Die alte Anlage entsprach nicht mehr dem Stand der Technik. Sie war zudem nicht energieeffizient, da sie zuerst Dampf erzeugte, der Wasser erwärmte. Dieser Prozess erforderte einen hohen Personaleinsatz für die Instandhaltung, Wartung und den Betrieb. Die Änderung der Gesetzgebung bezüglich einzuhaltender Abgaswerte ab 2025 zwang zudem zu einer Modernisierung. Deshalb wurde im Mai 2025 mit dem Umbau/Neubau der Wärmeversorgungsanlage begonnen. Teilweise wurden hierfür 10 bis 15 Mitarbeiter gleichzeitig eingesetzt, damit der Umbau schnell von statten gehen konnte. Verschiedenste externe Gewerke wie z. B. Heizungsbauer, Elektriker, Kesselhersteller,

Fensterbauer und EWN-Mitarbeiter, wie Elektriker oder Maschinisten arbeiteten dafür Hand in Hand.

Mitte September 2025 erfolgte der Probebetrieb der heizölbetriebenen Wärmeversorgungsanlage, die finale Abnahme fand am 28. Oktober 2025 statt. Nun gibt es zwei neue Warmwasserkessel, die immer abwechselnd zum Einsatz kommen. Diese haben eine Leistung von jeweils bis zu zwei Megawatt.

Die neue Anlage hat ca. eine Million Euro gekostet. Durch den Umbau werden sowohl elektrische Energie als auch Heizöl eingespart, da die Dampferzeugung wegfällt. Die alte Anlage benötigte zwei bis vier Tage bis die Wärme vom Heizhaus in den Gebäuden ankam, jetzt gelingt dies innerhalb von ein bis zwei Tagen. Die technische Lebensdauer der neuen Wärmeversorgungsanlage beträgt 20 Jahre.

Planungen für den Einsatz der Wärmeversorgungsanlage unter Beachtung des Gebäudeenergiegesetzes sind angelaufen.



Warum benötigt man Fensterbauer um einen Heizkessel auszutauschen?

Für den Ausbau der alten Kessel und den Einbau der neuen Kessel mussten Teile der Glasfenster ausgebaut und danach wiedereingebaut werden.

Erster Dualer Student in Rheinsberg

Der 19-jährige Ole Bandikow aus Häsen im Löwenberger Land ist der erste duale Student am Standort Rheinsberg. Ole interessiert sich schon seit vielen Jahren für technische Museen, Schaubergwerke und kerntechnische Anlagen. Die EWN lernte er 2024 durch einen Messestand in Zehdenick kennen. Im Januar bewarb er sich daraufhin für ein duales Studium. Nach seinem Abitur im Juni 2025 am Oberstufenzentrum in Zehdenick begann Ole am 1. Oktober sein Studium der Labor- und Verfahrenstechnik mit Vertiefung Umwelt, Chemie und Strahlentechnik in Rheinsberg. Vor Ort wird er von Dr. Ulrich Nöchel (P2U) betreut.

Alle drei Monate wechselt Ole zwischen seinem Praxisstandort Rheinsberg und seinem Studienort an der Dualen Hochschule Sachsen in Riesa. Das Studium umfasst insgesamt sechs Semester, in jedem Semester muss er eine 20-seitige Studienarbeit verfassen.

Für seine erste Praxisarbeit hat er einen Versuch aufgebaut, mit dem er beispielhafte Messergebnisse erzeugt. Das Thema der Praxisarbeit lautet: „Bestimmung kernkraftwerkspezifischer Radionuklide mittels In-situ-Gammaspektrometrie“. Gemeinsam mit Dr. Ulrich Nöchel untersuchte er hierfür unterschiedliche Mengen und Anordnungen radioaktiver Quellen, die im Kernkraftwerk Rheinsberg zur Verfügung stehen. Anhand der gewonnenen Messergebnisse soll dann die Benutzung und die Funktion des In-situ-Gammaspektrometers erläutert werden.



Ole Bandikow mit seinem Ausbilder Dr. Ulrich Nöchel

1. In-situ-Gammaspektrometer bzw. HPGe-Detektor (Halbleiterdetektor aus hochreinem Germanium)
2. Detektorkopf (enthält den strahlungsempfindlichen Germaniumkristall)
3. Flüssigstickstofftank
4. Datenverarbeitungs- und Auswertungsgerät (ORTEC digiDART)
5. Laptop zur Detektorbedienung, sowie Ansicht und Weiterverwendung der aufgenommenen Spektren
6. 6. Hubtischwagen für die elektrischen Geräte
7. 7. Dummykonstruktion



Mein erstes Jahr



Alexandra Schröder kennt sich immer besser aus mit der IT bei der EWN

Alexandra Schröder erzählt

Alexandra Schröder ist eine Pionierin: Sie ist die erste – und bislang einzige – Auszubildende zur Kauffrau für IT-Systemmanagement in unserem Unternehmen. Mittlerweile im zweiten Lehrjahr angekommen, hat sie schon einen umfassenden Einblick in die vielfältige Welt der IT gewonnen.

Begleitet wird sie dabei von ihrem Ausbilder Paul Stoldt, der sie durch die insgesamt drei Ausbildungsjahre führt. Und langweilig wurde es Alexandra bisher nie. Im Gegenteil: Sie durfte bereits in verschiedensten Bereichen mitarbeiten und überall ein Stück IT-Luft schnuppern.

Ob am Help-Desk, wo sie Mitarbeitende mit Rat und Tat unterstützte, Tickets erstellte, löste oder weiterleitete, oder im Einkauf, in der IT-Sicherheit und im Datenschutz – Alexandra war schnell mittendrin. Auch bei den Administratoren lernte sie viel über Hardware und durfte selbst Notebooks einrichten. In der Softwareabteilung hielt sie sogar eigene Vorträge, und im Projektmanagement erarbeitete sie ihr erstes eigenes Projekt.

Die Theorie kommt ebenfalls nicht zu kurz: Für die Berufsschule geht es regelmäßig für zwei Wochen am Stück nach Rostock. Dort wohnt sie im Internat – eine Lösung, die ihr

das tägliche Pendeln erspart und gleichzeitig für ein kleines Stück Unabhängigkeit sorgt.

Aufgewachsen ist Alexandra in Wolgast. Nach der Mittleren Reife wusste sie schnell, dass sie etwas Kaufmännisches machen möchte – gern kombiniert mit etwas Technischem und nicht ganz Alltäglichem. Ein Tipp ihres Vaters, selbst EWN-Mitarbeiter, führte sie schließlich zu uns.

Der Zwischenprüfung Ende Februar sieht sie gelassen entgegen. „Die Ausbildung macht wirklich viel Spaß“, erzählt sie. „Manchmal ist richtig viel los und Aufgaben kommen aus allen Richtungen. Aber alle sind unglaublich nett und hilfsbereit.“ Zwar sei sie anfangs immer etwas nervös, wenn es in eine neue Abteilung geht, doch bisher wurde sie überall herzlich aufgenommen.

Neben der Arbeit widmet sie sich mit großer Leidenschaft ihrem Hobby: Als Funkenmariechen im örtlichen Karnevalsverein steht sie in der fünften Jahreszeit häufig auf der Bühne – ein Ausgleich, der ihr ebenso viel Freude bereitet wie ihre Ausbildung.

Wir freuen uns, Alexandra auf ihrem Weg begleiten zu dürfen – und sind gespannt, was sie in den kommenden Ausbildungsjahren noch alles entdecken wird.

Azubi- Volleyballturnier



Rege Teilnahme beim Volleyballturnier der JAV



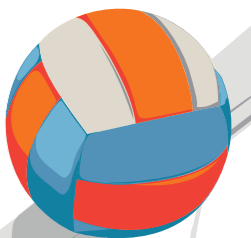
Vielen Dank an alle Beteiligten!

Am 20.10.2025 fand wieder mal das alljährliche Azubi-Volleyballturnier statt. Ziel der Veranstaltung war es, den Austausch und das Kennenlernen der Auszubildenden über Abteilungen und Jahrgänge hinweg zu fördern.

Der Tag begann mit einem gemeinsamen Frühstück, bei dem belegte Brötchen und frischer Kaffee von unserem Betriebsrat für einen guten Start sorgten. Anschließend wurde auf dem Spielfeld um Punkte gekämpft, wobei natürlich die gute Laune im Vordergrund stand. In spannenden und fairen Spielen zeigten die Teams großen Einsatz und feuerten sich gegenseitig an.

Zur Mittagszeit wurde der Grill angeheizt, so konnten sich alle stärken und in lockerer Atmosphäre ins Gespräch kommen. Auch die Gewerkschaft war mit einem Informationsstand vor Ort und unterstützte das Turnier mit Sachpreisen für alle Teams.

Am Ende des Tages standen nicht nur die sportlichen Sieger fest, sondern vor allem viele neue Bekanntschaften und ein gestärktes Gemeinschaftsgefühl. Das Azubi-Volleyballturnier war ein voller Erfolg und soll auch im kommenden Jahr wieder stattfinden.



Souverän statt sprachlos

Gelungener Auftakt unserer neuen Workshop-Reihe



Stine Retzlaff gibt Tipps und Tricks im Umgang mit Stammtischparolen

Mit unserer neuen Workshop-Reihe „Souverän statt sprachlos“ haben wir einen wichtigen Schritt hin zu mehr Sensibilisierung, gegenseitiger Rücksichtnahme und einer lebendigen Speak-Up-Kultur innerhalb der EWN gemacht. Die ersten Termine zeigten eindrucksvoll, wie wertvoll ein geschützter Raum für offenen Austausch, gemeinsame Reflexion und praxisnahes Lernen ist. Theorie, konkrete Beispiele und Gesprächsanregungen wurden dabei mit persönlicher Selbstreflexion und konstruktivem Austausch in Gruppen verbunden.

Im Workshop „Grenzen setzen: Strategien gegen Sexismus im Arbeitsalltag“ stand im Mittelpunkt, typische Muster und Formen von Sexismus zu erkennen und Möglichkeiten zu entwickeln, souverän darauf zu reagieren. Besonders wichtig war es, die eigene Haltung zu klären und Kommunikationsstrategien auszuprobieren, die zur individuellen Persönlichkeit und Rolle passen.

Der Workshop „Paroli bieten: Umgang mit Stammtischparolen, diskriminierenden und demokratiefeindlichen Aussagen“ vermittelte praktische Strategien, um auch in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben – mit klarer Haltung, aber ohne den Dialog unnötig zu verhärten. Ziel ist es, eine respektvolle Gesprächsatmosphäre zu fördern und gleichzeitig Grenzen deutlich machen zu können.



Die ersten Rückmeldungen zeigen deutlich: Die Workshops treffen einen wichtigen Nerv. Die Themen sind relevant, der Austausch wird als entlastend und bereichernd erlebt und das Interesse ist groß. Viele Teilnehmende betonen, wie wertvoll es ist, dass die EWN solche Angebote schafft und damit aktiv Verantwortung für ein wertschätzendes und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld übernimmt – ein Beitrag, der weit über unseren Arbeitsalltag hinaus gesellschaftliche Bedeutung hat.

Ich freue mich sehr über die große Motivation, das authentische Engagement und den offenen, kritischen Austausch. Ein herzlicher Dank gilt allen Teilnehmenden sowie den Unterstützerinnen: Amaka Endrikat, Ulrike Löschhorn, Anke Schmidt und Valentina Crespo.

Gemeinsam haben wir einen starken Auftakt geschaffen – und darauf wollen wir weiter aufbauen.

Autorin Stine Retzlaff KP

Pflege & Beruf

– wir sprechen drüber!

Pflege kann uns alle treffen – manchmal ganz plötzlich, in der Familie, im Freundeskreis oder auch persönlich. Dann stehen wir vor der Herausforderung, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren. Welche Unterstützung gibt es in dieser Situation? Und wo finden wir Entlastung und praktische Hilfe?

Beim InfoBreak mit den Pflege- und Sozialberaterinnen des Pflegestützpunktes Greifswald bzw. Oberhavel Oranienburg erhaltet Ihr wertvolle Informationen zu Entlastungsleistungen und Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige. Darüber hinaus gibt es Raum für offenen Austausch und individuelle Fragen.

Als zuverlässige und neutrale Beratungsstelle, bieten die Pflegestützpunkte praktische Hilfestellungen sowie gezielte persönliche Beratung und Begleitung, beispielsweise bei der Koordinierung der Versorgung und Betreuung. Zudem verfügen die Pflegestützpunkte über ein leistungsfähiges Netzwerk von Institutionen und Fachkräften, das Betroffene auf vielfältige Weise entlasten kann.

Bei der EWN ist uns das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wichtig. Immer mehr Menschen stehen im Laufe ihres Lebens vor Pflegeaufgaben, oft unerwartet und mit vielen Fragen verbunden. Mit Veranstaltungen wie dieser möchten wir informieren, sensibilisieren und Wege aufzeigen, wie sich Beruf und persönliche Verantwortung besser miteinander vereinbaren lassen. Denn Unterstützung und Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen sind Teil unserer Unternehmenskultur.

Wir freuen uns auf Eure Teilnahme und den offenen Austausch!

InfoBreak mit den Pflegestützpunkten Greifswald bzw. Oberhavel/Oranienburg

Greifswald

21. Januar 2026 | 10:00–12:00 Uhr | Raum 03.010 im Erweiterungsbau sowie hybrid

Rheinsberg

22. Januar 2026 | 10:00–12:00 Uhr | Schulungsraum im Mehrzweckgebäude sowie hybrid

Anmeldung: Mit dem DFN-Planner über unsere Intranetseite: **Personal → Gleichstellung und Soziales** oder schreibt einfach eine E-Mail an stine.retzlaff@ewn-gmbh.de

Autorin Stine Retzlaff KP

10-jähriges Dienstjubiläum

September 2025

Thomas Suckow	(P1KT)
Thomas Krug	(P1KT)
Hilmar Leesch	(P1KM)
Jörn Bartrow	(KDIS)

Oktober 2025

Christian Dörband	(P1TB)
Sebastian Helm	(P1)

November 2025

Stefan Blietz	(KE)
---------------	------

40-jähriges Dienstjubiläum

September 2025

Kerstin Voigt	(P1UK)
Bianca Röder	(P1TG)
Petra Stadie	(KPA)
Olaf Skrotzki	(P2U)
Ralf Schielke	(P1KM)

November 2025

Karsten Schulz	(P1KM)
----------------	--------

Personaleinstellungen

September 2025

Marcus Schumacher	(P1TA)
Dr. Patrick Kirscht	(P1US)
Silvio Dahms	(P1UO)

Oktober 2025

Ludwig Beyersdorf	(P1TA)
Benjamin Stahl	(KDIS)
Anja Kruse	(KPA)
Stefan Freese	(PMN)
Yuliia Kolomojets	(P1TB)

Neu in der EWN – Willkommen!

Eintritt in die ATZ-Passivphase
Oktober 2025

Heiko Krämer	(KPA)
--------------	-------

Eintritt in Rente

Oktober 2025	Frank-Thomas Stebner	(P1KM)
--------------	----------------------	--------



**Frohes
Fest!**