

Nachhaltigkeit

Sascha Lohmann

BASIKNET

Gesellschaft für Arbeitsschutz

Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention

zahlen sich vielfältig aus



Petra Wachter

Mediation &

Konfliktmanagement

Wie Unternehmen aus Konflikten

neue Motivation und Ideen gewinnen



Dr. Burkhardt Greiff

Präsident Unternehmerverband

Brandenburg-Berlin e. V.

Mittelstandsstrompreis und Entbürokratisierung

– unerfüllbare Träume in Deutschland!



Winterreinigung mit KI



Künstliche Intelligenz unterstützt die STEP in den kalten Monaten

Wenn auf den Betriebshöfen der Stadtentsorgung Potsdam (STEP) die Teams der Straßenreinigung starten, ist immer häufiger eine fast unsichtbare Kollegin mit an Bord: die Künstliche Intelligenz (KI). Sie ist schon länger kein Experiment mehr. Sie verändert die Arbeitswelt. Die STEP nutzt mittlerweile die Leistungsfähigkeit dieser Technik, um Gutes weiter zu verbessern. Die ohnehin sorgfältig durchdachten und nachhaltig geplanten Reinigungstouren der Fahrzeuge werden noch um einiges besser: Denn die KI hilft zum Beispiel, Verschmutzungsschwerpunkte früher zu erkennen oder Abfallarten und -mengen zu erfassen. Dies wird stetig besser, da das System permanent dazulernt.

Neue Möglichkeiten

Seit Anfang Juni sind fünf Kehrmaschinen unterwegs, die gleichsam ein magisches Auge besitzen. Sie sind mit einer integrierten Kamera ausgestattet, die mehr kann, als Bilder zu erzeugen. STEP-Geschäftsführer Florian Freitag berichtet über die Extras, die das System namens Cortexia leistet: „Der Verschmutzungsgrad der Stadt wird durch die KI objektiv messbar. Zudem können wir die Möglichkeit nutzen, weitere Komponenten, wie beispielsweise Papierkorbstandplätze oder Dogstations, mit in die Betrachtung einzubeziehen.“

Präzision an Bord

Wie sehr ein Straßenzug oder Park verschmutzt ist, erkennt Cortexia auch. Und die talentierte Vielkönnerin an Bord der Kehrmaschinen hat ein scharfes Auge. Sie kann selbst sehr kleinteiligen Abfall präzise identifizieren. Glasbruch, Zigaretten oder Hundekotbeutel: Alles ordnet das System präzise ein und ermittelt daraus selbstständig den Sauberkeitszustand in den Gebieten. Dadurch entsteht ein gleichmäßiger gepflegtes Stadtbild

Hohe Akzeptanz

Mit einem gut vorbereiteten Test ist die STEP mit dem KI-Einsatz im Herbst 2022 gestartet. Die ersten Runden mit dem System drehte eine Kleinkehrmaschine, zunächst nur auf den Rad- und Gehwegen. Das verlief erfolgreich. Die Teams haben sich mit der digitalen Helferin schnell an-

gefreundet – aus gutem Grund: „Bei den Kolleginnen und Kollegen hat die KI eine hohe Akzeptanz, das hat gut geklappt. Es war gar keine große Umstellung, denn das System ist einfach handhabbar. Außerdem wurden die Teams persönlich ins Projekt eingeführt. Das Plus für die Disposition wurde schnell deutlich: Verunreinigungen lassen sich auch visuell prima darstellen“, sagt Freitag.

Ergebnisse zählen

Der Einsatz der KI ist mehr als ein neues Stück Technik. Es geht darum, die gesamten Reinigungsprozesse auf eine qualitativ nachhaltigere Stufe zu heben. Die Technik-Profis konnten in der Schweiz, in Basel, bereits sehen, welche Fortschritte möglich sind. Die Erwartungshaltung ist daher hoch. Die Kundenzufriedenheit in Bezug auf die Stadtsauberkeit und die Erhöhung der Lebensqualität in der Stadt stehen im Mittelpunkt. Florian Freitag fasst das Ziel kompakt zusammen: „Wir streben das Optimum zwischen Sauberkeit, Gebührenstabilität und CO₂-Vermeidung an.“ Künftig kann sich durch das System auch die Technik weiterentwickeln, indem beispielsweise die Reinigungskraft der Kehrmaschinen an den Verschmutzungsgrad in der Stadt angepasst wird.

Ortsgenaue Reinigung

Dazu gehören buchstäblich sauber auf die Stadtteile und Ortslagen abgestimmte Reinigungsstrategien. Wo sich Schmutz schnell ansammelt, kann zügiger ein Reinigungsfahrzeug vorbeikommen. Das wird leichter, weil sich dank der KI überflüssige Touren in eigentlich sauberen Straßen besser vermeiden lassen. Belgeitet durch zusätzliche Maßnahmen, wie saisonale Abfallbehälter, rückt das Ziel, Potsdams Straßen und Grünflächen insgesamt noch sauberer zu halten als bislang, in greifbare Nähe. Denn die Chance steigt, die Folgen des Litterings einzudämmen: Das englische Wort steht bei Fachleuten für achtlos weggeworfenen Müll von Fertig-Mahlzeiten für unterwegs, Einmal-Kaffeebechern und Zigarettenresten.

Einsatz im Winter

Was im Sommer funktioniert hat, bewährte sich auch in der kalten Jahreszeit.. „Die Daten aus der ersten Sommertestphase

wurden nicht nur gesammelt, sondern auch ausgewertet. Das haben wir weitgehend abgeschlossen. Doch jenseits des schönen Wetters gehört auch die anspruchsvolle Herbst-Winter-Reinigung dazu. Wir haben bereits im vergangenen Winter unter realen Bedingungen erprobt, wie gut das System in den kalten, nassen und frostigen Monaten funktioniert“, erläutert Florian Freitag. „Wir waren mit den Ergebnissen sehr zufrieden und haben uns in diesen Sommer dazu entschlossen, Cortexia in weitere Klein- und Großkehrmaschine zu verbauen.“

Technik ist ein Gewinn

Die auf künstlicher Intelligenz basierende Lösung hilft, die Stadtsauberkeit zu messen und zu verbessern. Durch sie kann in der Reinigung besser und schneller auf Trends, wie Verschmutzungen durch Masken, reagiert werden. Sie spart Kosten durch die wirtschaftlichere Planung der Touren, erhöht die Wirksamkeit der Stadtreinigung und reduziert zugleich Umwelteinflüsse. Die Potsdamerinnen und Potsdamer können somit zufriedener mit dem Gesamtbild ihrer Stadt sein. Florian Freitag schildert ein Beispiel: „Dieses Analysetool hilft uns frühzeitig und in Echtzeit Abfall-Hotspots zu erkennen. Das war vorher so nicht möglich. Die Abfall-Ballungsräume werden aufgezeichnet und uns gleichsam direkt auf den Tisch gelegt. Wir können so schneller erkennen, wo Mülleimer wirklich gebraucht werden. So können wir die Wünsche aus der Bevölkerung einfach besser erfüllen.“



Wichtige Details zum STEP-Winterdienst finden Sie hier: <https://www.swp-potsdam.de/>

Alle Informationen zu den Wertstoffhöfen gibt es hier: www.swp-potsdam.de/de/entsorgung/wertstoffhoefe

Ihr persönlicher Kontakt zur STEP:
STEP Vertrieb 0331 661 7333
Mail vertrieb@step-potsdam.de

Mittelstandsstrompreis und Entbürokratisierung – unerfüllbare Träume in Deutschland!

Zahlreiche Maßnahmen seitens der Bundesregierung – aber kein Funke springt über, um eine schleichende Deindustrialisierung in Deutschland aufzuhalten. Das Wirtschaftsministerium verweigert der Wirtschaft den Zugang zu bezahlbaren „Grundnahrungsmitteln“, also zu bezahlbarer Energieversorgung. Atom ausgeschaltet, Kohle verboten, Gas geächtet und Erneuerbare Energien sind bürokratisch verbaut.

Mittlerweile bröckelt das Gebäudeenergiegesetz. Der politische Umgang mit dem Gesetzentwurf treibt sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer als auch Endverbraucher zur Verzweiflung. Sicherheit in der Planung sieht anders aus.

Warum nimmt die Regierung nicht einfach mal ihre eigenen Gebäude ins Visier und macht einen Anfang? Aber die Zinsen sind hoch, Fachkräfte knapp und Baumaterial auch. Und dann wären da noch die Versicherungen, die harte Bedingungen stellen, zum Beispiel allein schon für die Installation von Solaranlagen auf Industriebauhallen und Gebäuden. Aus eigener

Erfahrung kann ich Ihnen sagen, dass nichts anderes übrigbleibt, als das Dach einer Lagerhalle in Gänze zu überarbeiten, quasi wird das dann ein neues Dach. Auf meine Frage an Versicherungen nach der Anzahl der durch Solaranlagen entfachten Brände, antwortete man mit einem gequälten Lächeln: Null Brände!

Also bevor solche und ähnliche, sicherlich nicht einfachen Gesetze verabschiedet werden, muss ich reden, reden, reden – mit den Menschen. Und wenn es nicht reicht, dann weiter reden. Sondervermögen sind Sonderschulden. Wir können nicht alle Vorhaben zeitgleich umsetzen. Dadurch – diskutieren und reden miteinander – zeichnet sich Demokratie aus. Und nicht durch schlichtes vorschreiben, was der Bürger tun soll. Bidens Strategie – der Inflation Reduction Act – ist eher innenpolitisch zu werten. Seht her ich habe etwas gemacht, Arbeitsplätze geschaffen, jetzt kommt die Industrie. In zehn Jahren, wenn die Subventionen auslaufen, gehen die Unternehmen wieder. Aber was man sich in Deutschland abgucken

kann, sind die einfachen Steuergutschriften, mögliche Sonderabschreibungen etc. Da muss man nicht fürchten, irgendwas in 1000 Fußnoten zu übersehen; verständlich und kalkulierbar und nicht wie die 170 Seiten beim Heizungsgesetz.

Das amerikanische Fördersystem will den Unternehmern Sicherheit geben, das deutsche System strebt nach Sicherheit für den Fiskus, als Planbarkeit für den Staat über die Planbarkeit für die Wirtschaft.

Falls wir uns nicht mehr persönlich sprechen oder sehen, wünsche ich Ihnen und Ihren Familien erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr 2024!



Ihr Dr.
Burkhardt Greiff,
Präsident Unternehmerverband
Brandenburg-Berlin e.V.



PerspektiveArbeit
Lausitz

Transferveranstaltung

18.04.2024 | 10 bis 16 Uhr

PAL-Transferveranstaltung: „Digitale Assistenzsysteme in der unternehmerischen Praxis – informieren – diskutieren – vernetzen“

Das Projekt PerspektiveArbeit Lausitz (PAL) lädt **Unternehmen** und **Interessierte** zur Teilnahme an der PAL-Transferveranstaltung ein. Der Transfertag findet am **18.04.2024** von 10:00 - 16:00 Uhr im Tagungshotel IBS Laubusch statt.

➤ Persönlichen Austausch mit Unternehmen und Forschenden des PAL-Projektes zu den Themen:

- Meine KI finden - Datenbasierte Assistenzsysteme für KMU
- KI beherrschen - Wie KMU betriebliche Kompetenzen für Digitalisierung entwickeln
- KI in KMU einführen - Wer macht's und wie geht es?

➤ Erfahrungsberichte von Betriebspraktikern, unter anderem:

- HQM Tubes GmbH „Auf dem Weg zur zettellosen Produktionsdokumentation – mittels Digi-Tool“
- Team Umweltanalytik GmbH „Laborarbeit digital managen und Wissen teilen durch KI-gestütztes Monitoringsystem“
- TSS Transport und Logistik mbH | EMIS Gruppe „KI für den Menschen mittels datenbasierter Assistenzsysteme“
- IMM electronics „Nutzung physiologischer Daten in einer KI“
- Packwell Schwepnitz „Sensordaten intelligent nutzen um die Prozessführung mit KI zu unterstützen“
- Team Umweltanalytik GmbH „Wo Mitarbeitende sich wohlfühlen, da lernen sie auch besser“

➤ Vorträge zu „Fachkräftesicherung im Strukturwandel: Erfahrungen in Schwarze Pumpe“ und „Datensouveränität und Datensicherheit – Was ist in KMU zu tun?“



Eine Anmeldung ist ab Anfang Dezember 2023 über die PAL-Website möglich.



Das zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 02L19C300 – 02L19C327 gefördert. Projektlaufzeit: 01.11.2021 - 31.10.2026

Ansprechperson in PAL-Projekt:

✉ Sylvia.Franke-Jordan@tu-dresden.de

„Das Gesetz regelt nur die Mindestanforderung“

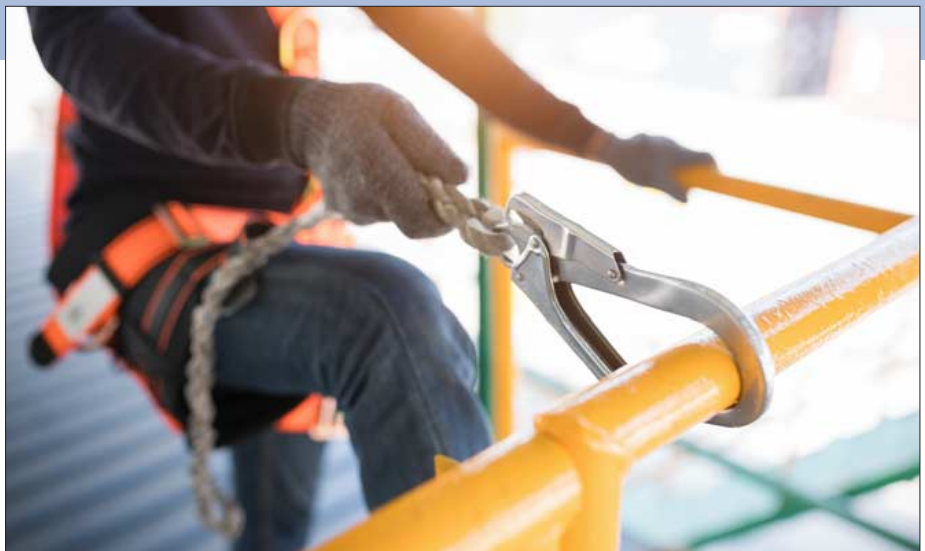
Sascha Lohmann von der Beratungsfirma BASIKNET erklärt, warum bei Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention mehr meist mehr ist

Schon Werner von Siemens erkannte, dass nur gesunde Mitarbeiter, die sich an ihren Arbeitsplätzen sicher fühlen, leistungsfähig und motiviert sind: „Die Verhütung von Unfällen ist nicht eine Frage gesetzlicher Vorschriften, sondern unternehmerischer Verantwortung und zudem ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft“, schrieb er im Jahre 1880. So sollte es im Interesse eines jeden Unternehmers sein, seine Mitarbeiter vor Unfällen und den daraus resultierenden Schäden zu schützen. Das Thema Arbeitssicherheit sollte daher nicht nur als bürokratische Last, sondern als Investition in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens betrachtet werden. Fragen dazu an Sascha Lohmann von der Beratungsfirma BASIKNET.

Herr Lohmann, als Berater für Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement besuchen Sie und Ihr Team viele Firmen im ganzen Bundesgebiet. Gibt es Fehler beim Arbeitsschutz, auf die Sie immer wieder treffen?

Sascha Lohmann: Typisch ist, dass die Zahl der Unfälle steigt, wenn die Beschäftigten von einem Arbeitsplatz zum anderen wechseln und dadurch in immer neue Situationen geraten, wie es etwa auf Baustellen der Fall ist. Das verlangt hohe Konzentration, und entsprechend ist die Unfallrate höher als in der Werkstatt, wo der Arbeitsplatz vertraut ist und die Werkzeuge in selbstbestimmter Reihenfolge parat liegen.

Um die Zahl der Unfälle und arbeitsbedingter Krankheiten zu verringern, gibt es seit Jahren die gesetzliche Pflicht zu Arbeitsschutzmaßnahmen. Dass das vernünftig ist, bestreitet sicher niemand, dennoch steht das Thema bei vielen



Sicher arbeiten auch in großer Höhe.

Firmen nicht gerade ganz oben auf der Tagesordnung – warum eigentlich?

Die Unternehmen befassen sich natürlich damit, aber sie gucken nur auf die gesetzlichen Vorschriften. Sie wollen ihre Pflichten rechtssicher erfüllen, aber sie machen sich nicht klar, dass die gesetzliche Regelung eine Mindestanforderung ist. Dabei lässt sich wesentlich mehr tun – und das wirkt sich in vielerlei Hinsicht positiv aus.

Werden die ungeliebten Kinder Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Zeiten des Fachkräftemangels wichtiger als früher?

Das Thema ist in der Tat wichtiger als früher. Das gilt vor allem für große Unternehmen, da ist das Thema seit etwa zehn Jahren stark in den Vordergrund gerückt. Inzwischen beschäftigen diese Firmen eigene Fachkräfte, die sich mit der Gesundheitsförderung befassen. Bei kleinen Firmen, in denen der Chef selbst im Tagesgeschäft steht, sieht das ganz anders aus.

Wenn die Firmen sich damit befassen, schauen sie dann auf die richtigen Dinge? Die Statistiken verraten, dass es mehr Ausfälle durch Rücken- und Knieprobleme oder kleinere Werkzeuge als durch die großen Maschinen gibt.

Tatsächlich sind Messer oder Cutter die gefährlichsten Instrumente in einem Betrieb – sie sind an der Hälfte der Unfälle mit handbetriebenen Geräten beteiligt. Das zweitgefährlichste Instrument ist übrigens die Leiter. Viele Betriebe sehen es als natürlich an, dass jeder Mensch mit einer Leiter umgehen kann, aber das stimmt leider nicht.

Psychische Belastungen, etwa durch Arbeitsverdichtung und Stress, nehmen immer weiter zu. Das ist aber ein Thema, das immer noch mit Tabus verbunden ist. Wie gehen Betriebe, besonders die kleinen und mittleren, damit um?

Sie müssen sich damit befassen, denn es gibt bereits seit Ende 2013 die Vorschrift, eine Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung zu erstellen. Das aber machen gerade die kleineren Firmen kaum. Allein das Wort psychische Belastung stört viele, man denkt dabei an Psychoanalyse und Couch – davor schrecken Führungskräfte vieler Kleinbetriebe zurück.

Und wie überzeugen Sie die Firmen vom Gegenteil?

Ich sage ihnen, dass keine Chefin und kein Chef eine Psychoanalyse mit den Beschäftigten machen muss. Es geht um Belastungen durch Stress, Mobbing oder den nicht qualifikationsgerechten Einsatz. Dafür muss man mit einigen, im Betrieb gut vernetzten Beschäftigten reden und feststellen, wo der Schuh drückt. In vielen Fällen werden wir gebeten, diese Gespräche zu führen, weil nicht alle ihren Vorgesetzten gegenüber so offen reden wollen.

Grundsätzlich raten Sie dazu, nicht nur die Maßnahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes umzusetzen, sondern ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzustellen. Das macht doch mehr Mühe?

Ja, das bedeutet eine zusätzliche Anstrengung, weil man sich Gedanken machen muss. Die Beschäftigten in die Rückenschule zu schicken oder ihnen Geld fürs Sportstudio zu geben, reicht nicht aus. Es kommt darauf an, das Betriebsklima zu

erfassen und Änderungen im Denken zu erreichen, damit sich jede und jeder einzelne Beschäftigte mitverantwortlich fühlt und auch für die anderen mitdenkt.

Lohnt sich ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auch für kleine Betriebe?

Ja, natürlich. In einem kleineren Betrieb fällt entsprechend auch das BGM kleiner aus als bei einem großen. Vor allem haben die Führungskräfte in einem kleinen Unternehmen andere Vorbildfunktion.

Sprich, Chef oder Chefin sollten nicht die Vorschriften zitieren und gleichzeitig ohne Helm auf der Baustelle herumlaufen?

Na, so etwas kommt bestimmt nirgendwo vor ... Auf jeden Fall wird das Verhalten der Vorgesetzten in einem kleinen Betrieb anders angesehen. Häufig treffen sich Vorgesetzte und Belegschaft in solchen Kleinbetrieben auch mal in der Freizeit, die Familien kennen sich, man sieht gegenseitig die Kinder aufwachsen. Diese Nähe und die familiäre Atmosphäre spielen eine Rolle.

Wie gelingt es, die Beschäftigten mit einzubeziehen?

Ein Erfolg versprechender Weg ist, ein oder zwei motivierte Kolleginnen und Kollegen zu suchen, die für die anderen als Vorbild dienen und dafür sorgen, die neue Kultur zu verbreiten. So etwas lässt sich nicht von oben verkünden, sondern es muss vorsichtig eingeführt werden und langfristig von unten wachsen.

Lässt sich feststellen, dass Beschäftigte es honorieren, wenn ihr Betrieb solche Anstrengungen unternimmt?

Vielleicht ist es nicht sofort messbar. Aber es ist zu spüren, dass Firmen leichter neue Fachkräfte finden, wenn sie attraktive Angebote machen. Eine Firma hat zum Beispiel eine „Azubi-Akademie“ gegründet. Sie fordern viel, fördern aber auch viel. Eine weitere Firma bestimmt alle vier Wochen ihren „Azubi des Monats“, der als Belohnung ein Auto mit der Aufschrift „Meisters bester Azubi“ fahren darf. Auch darüber hinaus ist messbar, dass sich ein BGM nicht nur im Betrieb, sondern auch auf dem Weg zur Arbeit und privat auswirkt. Wer einmal kapiert hat, wie gefährlich eine Leiter oder eine Heckenschere ist, macht es auch im Garten richtig.



Sascha Lohmann, Arbeitssicherheitsfachmann

Kontaktieren Sie uns gern, um Sie beim Thema Arbeitsschutz zu begleiten.

Sascha Lohmann
 BASIKNET Gesellschaft für
 Arbeitsschutz mbH
 Kalkkreuthstraße 4
 10777 Berlin
 Tel.: 030 - 315 82 465
www.basik-net.de



Mit dem BGM die Prävention vor Schulterverspannungen und Nackenschmerzen unterstützen.

IMPRESSUM: NUVO - Netzwerk Unternehmerverbände Ostdeutschlands – Wir. Unternehmen. Zukunft.

• Ausgabe 6/2023 • ET: 15.12.2023 • Gesamtauflage: 3.500 • Herausgeber/V.i.S.d.P: comprehend GmbH • Geschäftsführer: Michael Schulze • Dennis-Gabor-Straße 2 • 14469 Potsdam • Tel.: 0331 58115800 • E-Mail: info@comprend.de • www.comprend.de • Redaktion: Michael Schulze • Autoren: Dr. Ulrich Conrad, Michael Schulze • Satz und Druckvorbereitung: GrafikStudio Wilke • Anzeigen: Michael Schulze • Fotorechte: pixabay (S. 1 Titelbild); Kathleen Friedrich (S. 1 u., S. 3); Thorsten Heideck (S. 1 o., S. 5 o.); Petra Wachter (S. 1 m., S. 6); Katrin Paulus (S. 2), Shutterstock (S. 4, S. 5 u.) • Druck: city repro GmbH Cottbus • Redaktionsschluss: 17.11.2023 • NUVO erscheint sechsmal im Jahr • Die Mitglieder des UVBB erhalten NUVO im Rahmen ihrer Mitgliedschaft • Alle Rechte vorbehalten • Nachdruck und Kopien nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des V.i.S.d.P. • Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte und Fotos übernehmen wir keine Haftung • ISSN 2625-3356

• Wir wünschen eine frohe Weihnachtszeit und ein friedliches und gesundes neues Jahr.

Neues Mitglied im UVBB: Petra Wachter Mediation & Konfliktmanagement

Wie können Unternehmen zeitgemäß mit Konflikten umgehen?

Wo Menschen miteinander zu tun haben, treffen unterschiedliche Charaktere, Meinungen, Standpunkte, Werte, Erfahrungen oder Prioritäten aufeinander. Irritationen, Sorgen oder Streitige Auseinandersetzungen bleiben da oft nicht aus und führen manchmal zu Konflikten, die von den Beteiligten nur noch mit fremder Hilfe gelöst werden können. Dass man solche Situationen nicht einfach weiterlaufen lassen kann, ist für die meisten klar erkennbar. Doch wie geht man vor?

Es gibt inzwischen ein großes Angebot für Führungskräfte, sich im Bereich des Konfliktmanagements oder in Mitarbeiterführung schulen zu lassen. Diese Schulungen können sehr viel Gutes bewirken. Nicht alle Vorgesetzten besitzen für Führungsaufgaben eine natürliche Begabung – und das kann auch niemand erwarten. Der präventive Ansatz ist daher eine sinnvolle Investition, weshalb er heutzutage auch in fast keinem betrieblichen Weiterbildungsangebot mehr fehlt.

Expertise externer Expertinnen oder Experten notwendig

Manchmal lassen sich zwischenmenschliche Konflikte jedoch trotzdem nicht vermeiden. Führungskräfte bekommen es vielleicht nicht mit oder sie sitzen zwischen den Stühlen, gegebenenfalls tragen sie selbst zu einer verfahrenen Situation bei oder die konträren Positionen erscheinen partout unvereinbar. Dann hilft es, Expertinnen oder Experten hinzuziehen. Diese Expertise wird oft in Gestalt eines externen Mediators bzw. einer externen Mediatorin hinzugezogen. Der Vorteil dabei ist, dass diese Person in keiner hierarchischen oder sonstigen Verbindung zu den Beschäftigten oder Führungskräften des Unternehmens steht. Eine neutrale, unparteiische und objektive Fallbehandlung ist somit garantiert, was dem Grundverständnis einer Mediation entspricht.

Auch Ombudspersonen können unterstützen

Es gibt daneben auch gute Gründe, eine eigene innerbetriebliche Anlaufstelle einzurichten, die jederzeit, ohne hohen bürokratischen Aufwand, erreichbar ist. Solche Stellen sind mit sogenannten Ombudspersonen besetzt, die außerhalb der Führungslinien laufen und somit ebenfalls eine neutrale Position einnehmen können, wenn sie in Konfliktfällen zwischen Beschäftigten und/oder Führungskräften vermitteln. Damit auch hier professionelle Hilfe gewährleistet ist, müssen die Ombudspersonen entsprechende Qualifikationen mitbringen. Darüber hinaus kann das Unternehmen festlegen, ob, in welcher Form und an wen die Ombudsstelle etwaige Berichte liefern soll, ohne das Prinzip der Vertraulichkeit zu unterwandern. Die Frage, mit welchen Rechten und Pflichten diese Stelle innerhalb des Unternehmens ausgestattet sein soll, muss ebenfalls geklärt werden.

Auch die Verfahrensoptionen können individuell bestimmt werden, ob also die Ombudsperson berechtigt ist, Beratungen, Konfliktmoderation und Mediation durchzuführen oder nur bestimmte Teile davon. In welchen Fällen es notwendig ist, zusätzlich externe Expertinnen oder Experten hinzuziehen, weil im Einzelfall doch ein persönliches Näheverhältnis von einer Partei zur Ombudsperson besteht oder weil aufgrund der Komplexität des Falles eine weitere Person erforderlich ist, wird daneben auch oft geregelt. Es kann auch empfehlenswert sein, mehrere Ombudspersonen einzusetzen, wenn ein Unternehmen mehrere Firmensitze hat, vielleicht verteilt über mehrere Länder. Alternativ gibt es die Möglichkeit, Online-Verfahren anzubieten, wenn es sich beispielsweise nicht lohnt, an mehreren Standorten verschiedene Ombudspersonen zu beschäftigen.

Aus Konflikten neue Motivation und Ideen gewinnen

In kleineren Unternehmen ist es zudem eine Überlegung wert, ob mangels erwar-



Petra Wachter

tetem hohen Konfliktaufkommens bzw. in der Anfangsphase einer Ombudsstelle diese Aufgabe zunächst nur in Teilzeit oder in Kooperation mit einem externen Mediationsunternehmen ausgeübt wird. Die Ausgestaltung der Ombudsstellen beinhaltet also neben einigen grundsätzlich erforderlichen Elementen eine große Bandbreite an Optionen, die jedes Unternehmen für sich definieren kann. Viele Unternehmen schätzen die Vorteile eines niedrigschwelligen Angebots, das bereits im frühen Stadium eines Konflikts in Anspruch genommen werden kann. Damit kann den Beteiligten in den meisten Fällen schnell geholfen werden. Denn aus manchen Konflikten entstehen neue Motivationen und wertvolle Ideen, und natürlich ist jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin froh, wenn die Beschäftigten wieder Zeit und Energie für ihre eigentliche Arbeit haben und somit produktiv sind. Gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels sind ein gutes Arbeitsklima und ein stabiler Betriebsfrieden für die Beschäftigten wie für die Unternehmen enorm wichtig. Eine hohe Mitarbeiterfluktuation schadet nicht nur dem Image, sondern gefährdet auch die Zufriedenheit und Motivation der verbleibenden Mitarbeitenden und verursacht hohe Kosten.

Kommen Sie gerne auf mich zu – ich berate Unternehmen, die Bedarf an Mediation und anderen Konfliktlösungstools haben!

Petra Wachter

Mediation & Konfliktmanagement

Martin-Niemöller-Str. 83

14513 Teltow

Tel.: 0177 - 30 58 543

E-Mail: mediation.wachter@gmail.com

Web: www.petrawachter.de

Gute Gründe für eine Mitgliedschaft im Verband

- praxisnaher Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, Experten und Netzwerknern
- Veranstaltungen, Foren und Workshops, kostenfrei oder zu Sonderkonditionen
- Mitarbeit in Initiativen und Expertengruppen
- Zugang zu aktuellen Studien, Fachmedien und Fachpublikationen rund um Mittelstandsthemen
- Positionierung als Unternehmer durch Forderungen an die Politik
- Interessenvertretung und proaktive Öffentlichkeitsarbeit
- Exklusives Versorgungswerk mit weitreichenden Leistungen in Absicherung und Finanzierung
- Bewertung und Übernahmen im Forderungsmanagement durch das Partnernetzwerk

Wir.
Unternehmen.
Zukunft.

Hier Mitglied werden:



Der Unternehmerverband Brandenburg-Berlin vertritt die Interessen des Mittelstandes, arbeitet branchenoffen und parteipolitisch unabhängig.

Er bildet ein Netzwerk der Kommunikation untereinander und baut Brücken für die Kommunikation mit Forschung und Wissenschaft, Politik und Gesellschaft.

Geschäftsstelle Potsdam

Gabriele Görges, Sekretariat

Drewitzer Straße 47
14478 Potsdam

Tel: 0331 – 810306
Fax: 0331 – 8170835
Mail: potsdam@uv-bb.de

Geschäftsstelle Cottbus

Sabine Kuschel

Schillerstraße 71
03046 Cottbus

Tel: 0355 – 22658
Fax: 0355 – 22659
Mail: cottbus@uv-bb.de

Wie wird E-Mobilität zu Ihrem Erfolgsantrieb?



Mit uns!

Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen. Machen Sie aus den großen Herausforderungen der Zukunft noch größere Chancen für Ihr Unternehmen.

Jetzt beraten lassen.

Sonderkonditionen*
für E-Mobilität

* Angebot befristet, Bedingungen bei Ihrer Mittelbrandenburgischen Sparkasse

mbs.de/firmenkunden



Mittelbrandenburgische
Sparkasse