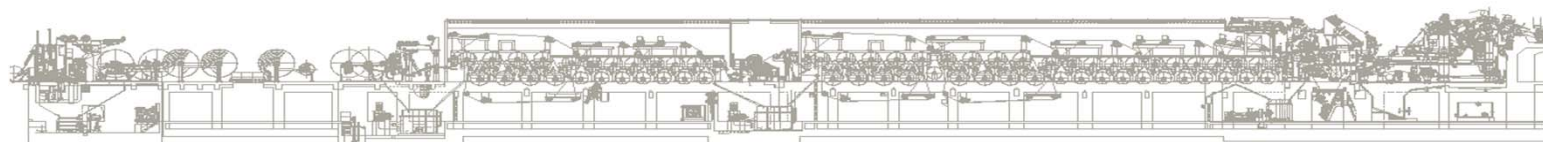
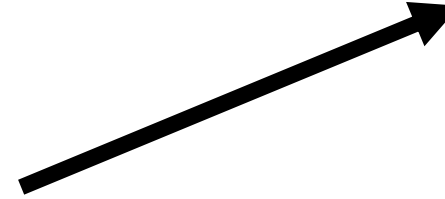


**Wir stellen uns vor**



Mein Name ist

*Lothar Macht,*

bin > 60 Jahre alt,

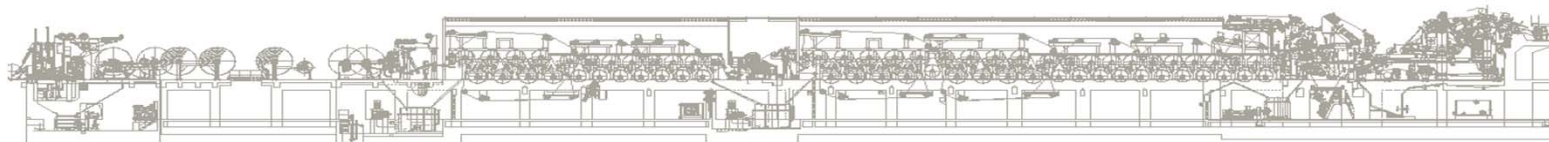
seit 1974 in der PKVarel tätig,

zunächst in der Instandhaltung,

seit 26 Jahren als Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) und

nun seit 14 Jahren als BR-Vorsitzender in Personalunion BRV/ SiFa

**... und sozial auf allen Feldern aktiv!**



## Kurzüberblick

Adresse:  
Papier- u. Kartonfabrik Varel GmbH & Co. KG  
Dangaster Str. 38  
26316 Varel

Eigentümer:  
Familien Dieball und Evers aus Varel  
Gertrud u. Hellmut Barthel Stiftung mit Sitz in  
Varel

Gründung: 1938 (als Halbzellstoffindustrie GmbH)

Seit 1950 Produktion auf 100% Altpapierbasis

**Recyclingbetrieb der ersten Stunde!**

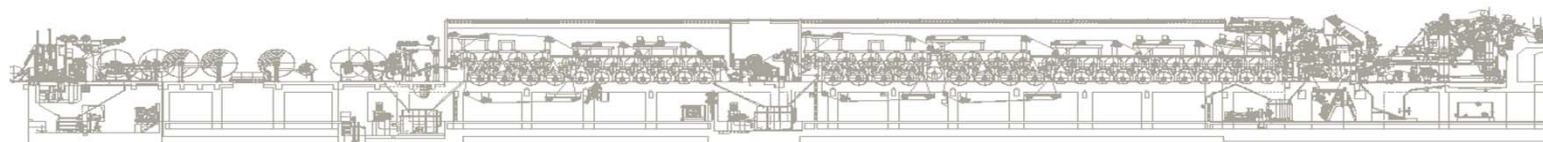


### Kennzahlen in Kürze:


Umsatz 2010:  
ca. 260 Mio. EUR

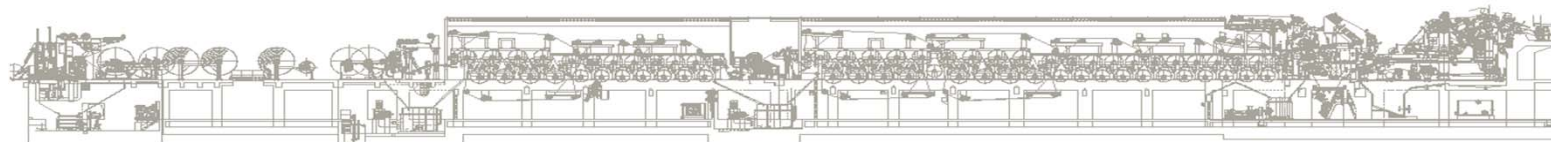
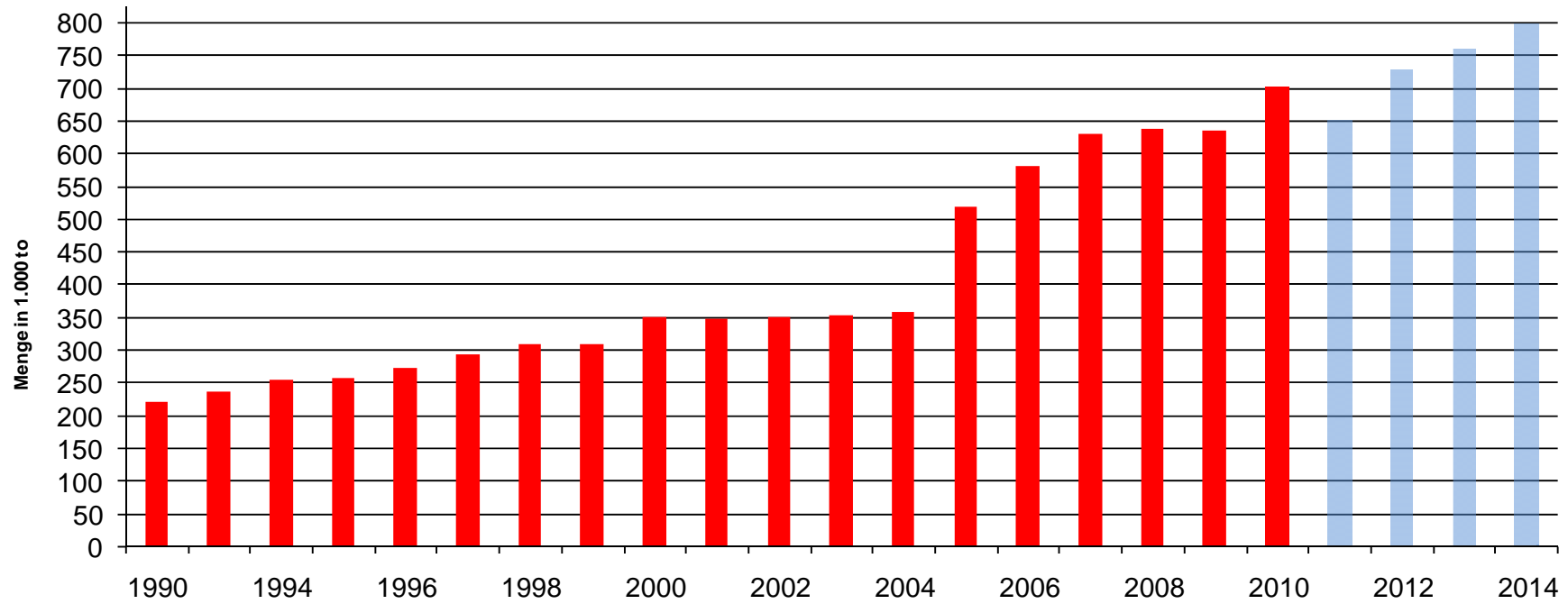
Mitarbeiteranzahl:  
450, davon ca. 200 im Durchfahrbetrieb 7 Tage  
die Woche

Kapazität 2012:  
800.000t davon ca. 70% WP-Papier und 30% Karton

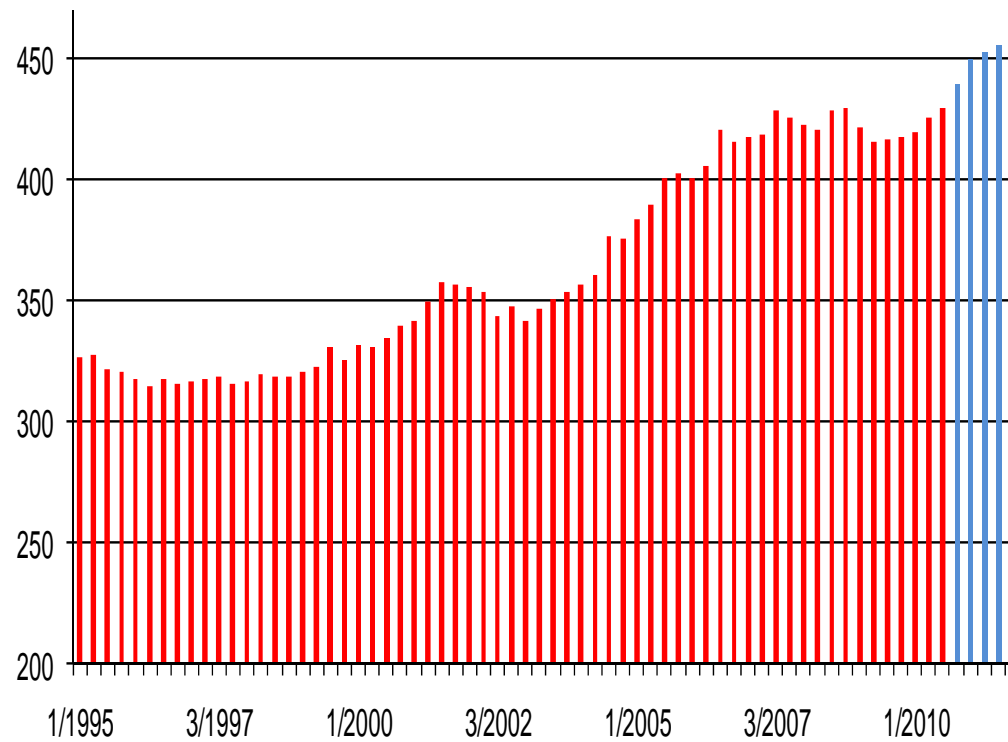


# Entwicklung der Produktionsmenge seit 1990

Auswirkung Investitionen der Jahre 2010-2011 



## Entwicklung der Mitarbeiteranzahl



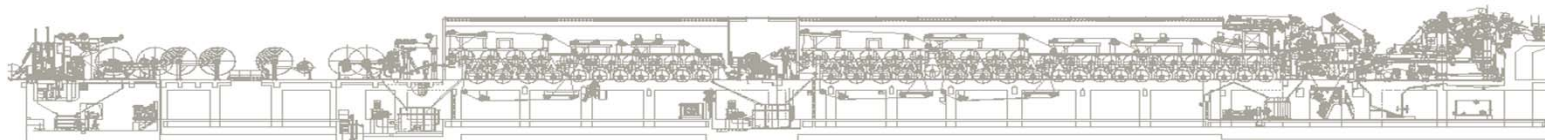
Die Papier- u. Kartonfabrik Varel verfügt über hervorragend ausgebildete Mitarbeiter mit Facharbeiter- oder Meisterausbildung.

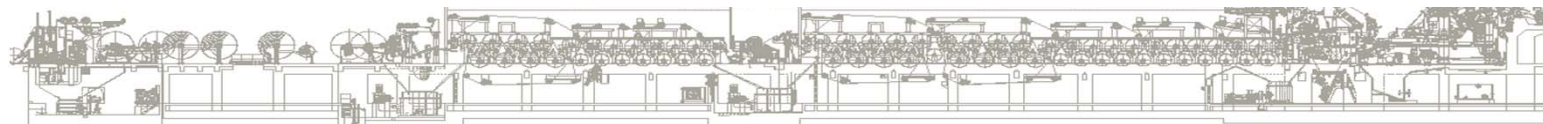
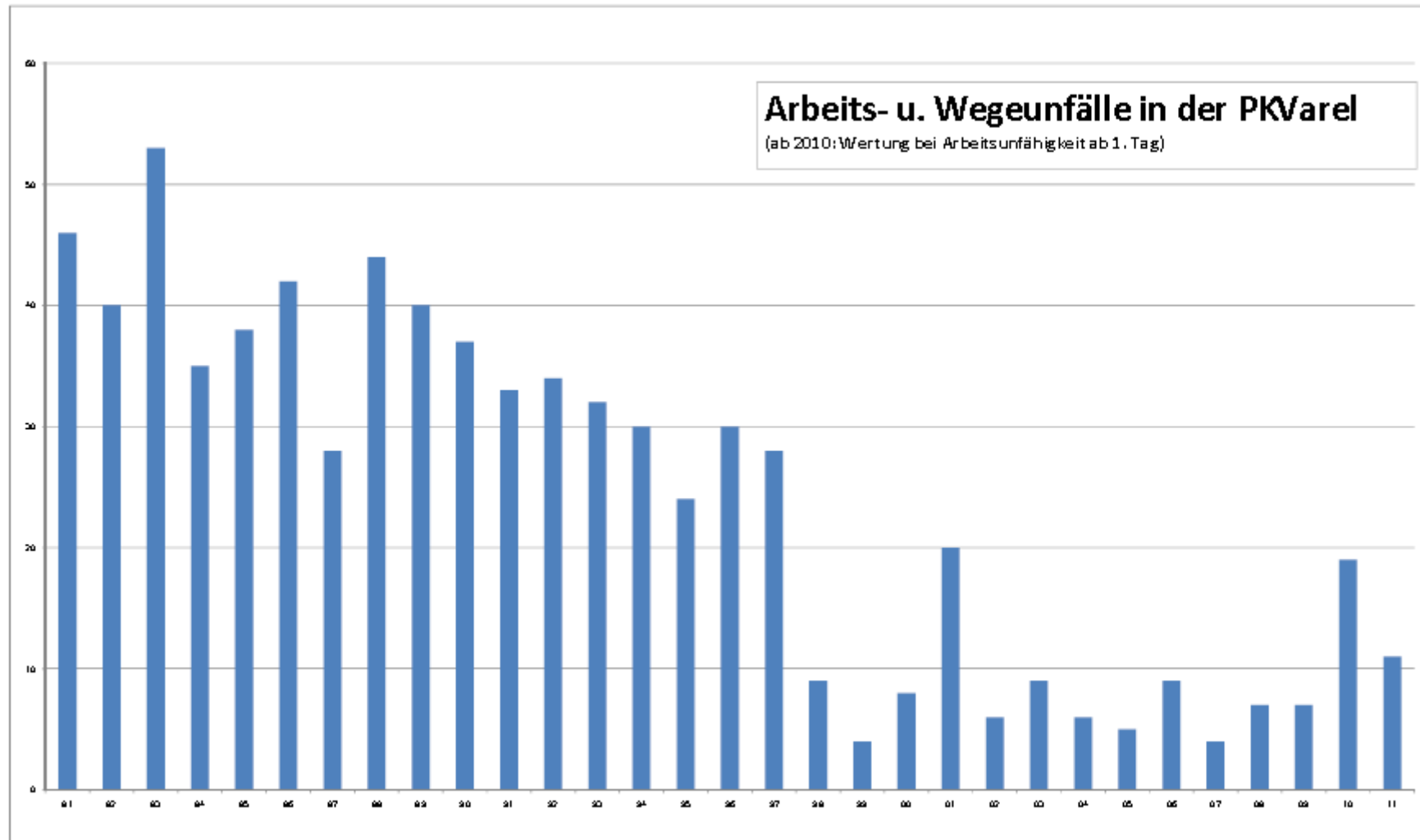
Es werden rund 7% Akademiker beschäftigt. Anteil wird wachsend sein!

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter nimmt über die letzten 15 Jahre einen immer breiteren Raum in der Personalpolitik ein.

Aktuell 36 Auszubildende, in 6 Berufen

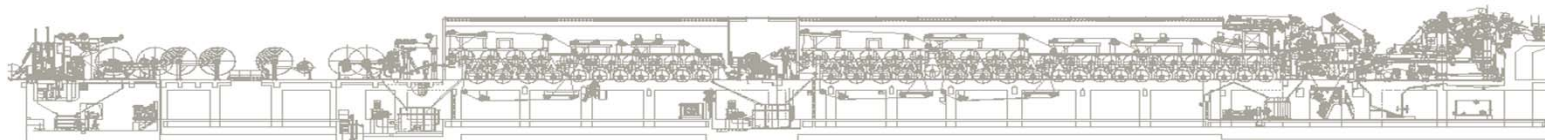
Seit Bestehen der Fabrik gab es noch nie betriebsbedingte Kündigungen.





## Zertifizierte Leistung

- Qualitätszertifikat nach ISO 9001
- HACCP nach dem INREKA Standard
- Umweltzertifikat nach ISO 14001
- Mitglied bei B.A.U.M. e.V. als erste Papierfabrik Deutschlands
- Zertifizierung nach FSC (*Forest Stewardship Council*)
- Entsorgungsfachbetrieb (Altpapier, Produktionsabfälle der Papier u. Kartonerzeugung)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz OHSAS 18001 ([Ziel 2012](#))



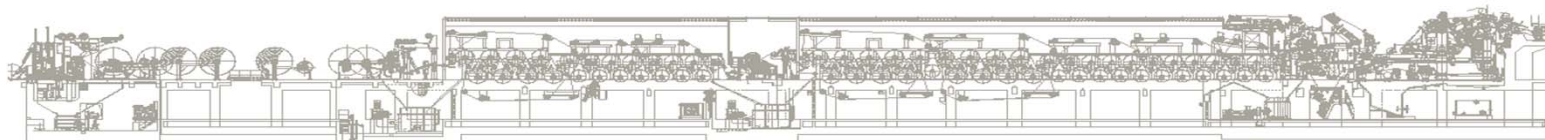
Der **Gesundheitsschutz** ist („nur“) **ein Teil der Arbeitssicherheit**  
– und wurde auch immer so von Unternehmen und Sicherheitsfachkraft gesehen.

Erste **strukturierte Bemühungen** um den Gesundheitsschutz gab es mit Unterstützung der AOK-Gesundheitskasse **ab Anfang 1999**.

Betriebsbegehungen wurden unternommen; Mitarbeiterbefragungen durchgeführt; es entstand eigentlich lediglich eine Situationsbeschreibung „mit (betriebs-) fremden Augen“.

Schnell wurden Arbeitskreise und Gesundheitszirkel eingerichtet, die in regelmäßigen Abständen tagten und sich immer neue Aufgaben stellten. Die Mitglieder der Zirkel hatten zeitliche Probleme, die Umsetzung ihrer Aufgaben bis zur jeweils nächsten Besprechungsrunde zu vollziehen.

**Ende 2000** wurde die Zusammenarbeit mit der AOK **eingestellt**.

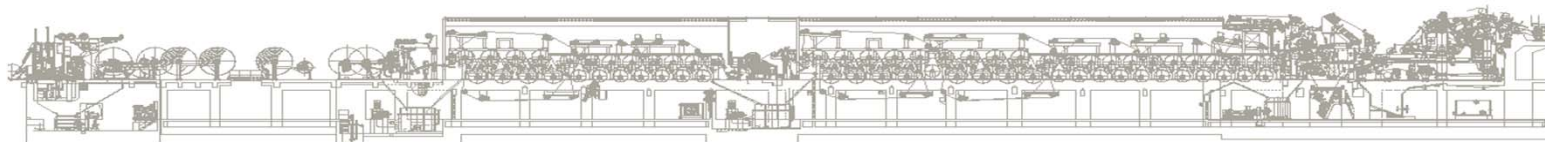




Der **Gesundheitsschutz** ist weiterhin **ein Teil der Arbeitssicherheit** – und wird auch nach 2000 von Unternehmensleitung und Sicherheitsfachkraft so gesehen. Dies bereits alles zu Zeiten, in der sich die Arbeitssicherheit noch weitestgehend auf die sicherheitstechnischen Einrichtungen von Maschinen u. Geräten beschränkte!

Der Arbeits- u. Gesundheitsschutz **beginnt am Arbeitsplatz**, er **endet** jedoch **nicht beim Verlassen des Werkes**, zumindest nicht der Gesundheitsschutz.

Die Möglichkeiten einer Beeinflussung sind natürlich sehr unterschiedlich: Während im Unternehmen ggf. angeordnet werden kann; ist eine Verhaltensbeeinflussung im Privat-Bereich nur durch Überzeugung, Motivation oder auch Belobigung möglich.



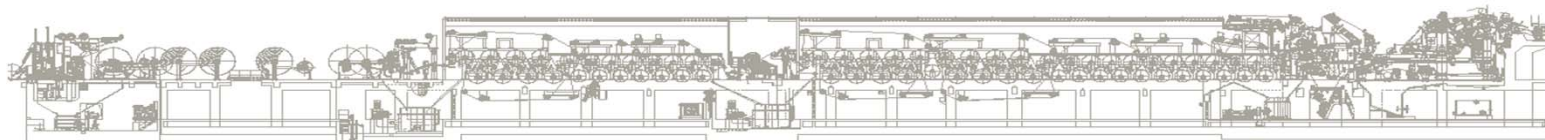
## Was wurde innerbetrieblich, **technisch** unternommen?

Sicherheit**technisch** werden alle Anlagen durch inner- wie außerbetriebliche Fachkräfte permanent überprüft.

**Altanlagen** wurden zudem von einem außerbetrieblichen Unternehmen auf ihre **EU-Konformität** überprüft.

**Neuanlagen** werden unter Beachtung der Vorschriften u. Regeln angeschafft.

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze wird mehr auf **Ergonomie** geachtet; auch auf „**Licht / Luft / Farbe**“.

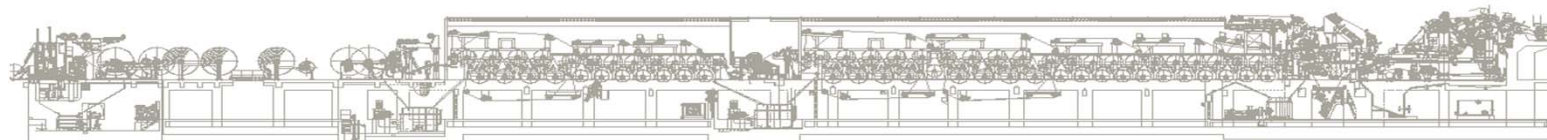


## Was wurde innerbetrieblich, **organisatorisch** unternommen?

Es wurden **3 x soviele Sich.-Beauftragte** bestellt als gesetzlich vorgesehen:  
Sie alle haben festgelegte **Zusatzaufgaben** zu erledigen.

Die Zahl der **betrieblich zu bestellenden Ersthelfer** wurde ebenfalls **verdreifacht**.  
Kostenübernahme für „Erste-Hilfe-Lehrgänge“ zusätzlicher, freiwilliger Ersthelfer.

Ein **innerbetriebliches Vorschlagswesen** wurde eingeführt, mit dem auch ASI-Vorschläge prämiert werden.

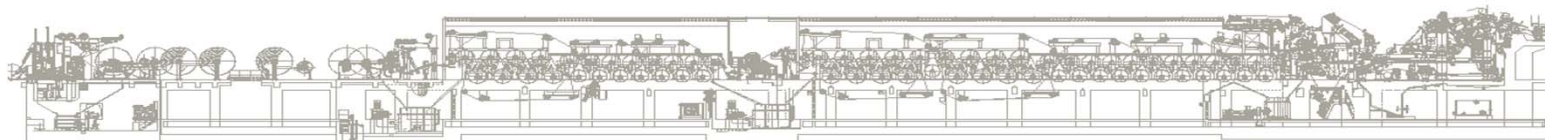


### Weitere organisatorische Maßnahmen:

Bei der Einführung der **betrieblichen Altersvorsorge im Jahre 2000** wurden 4 Stützpfeiler eingezogen. Die Höhe des jährlichen Firmenbeitrages konnte (zum Teil) von den MitarbeiterInnen beeinflusst werden.

Neben einem

- feststehenden Unternehmens-**Grundbetrag** und
- einem flexiblen Betrag, abhängig vom **wirtschaftlichen Jahres-Ergebnis** (nur gering von den MA beeinflussbar), gab es noch
- eine **Gruppen-Anwesenheitsprämie** und
- eine **Gruppen-Zielerreichungsprämie**.



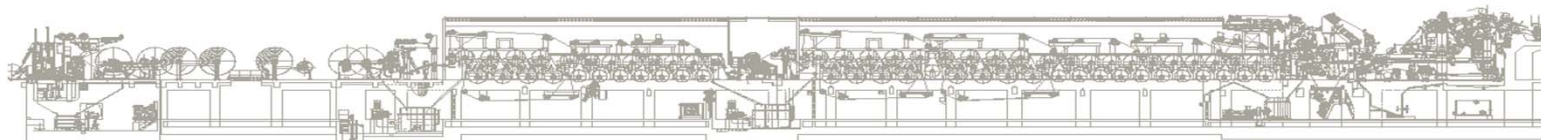
Die Ziele wurden von den Gruppen selbst jährlich neu definiert.

Nach einigen Jahren gab es jedoch kaum noch neue Ziele.  
Außerdem konnten sich einzelne MA bei der Zielerreichung (*Abarbeitung der gesteckten Ziele*) hinter der Gruppe „verstecken“; einige Wenige hatten die Arbeit zur Zielerreichung erledigt.

Die Gruppen **wurden aufgelöst** und ein Bonus-System eingeführt, mit dem jeder MA durch sein eigenes Mitwirken die Höhe seiner Altersversorgung mitbestimmen kann.

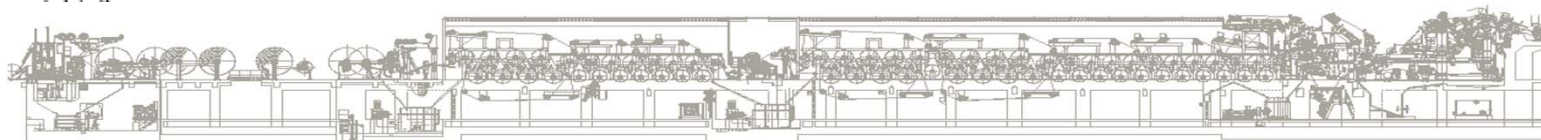
Das Bonus-System besteht aus

- drei festgelegten Zielen zur persönlichen, z.T. außerbetrieblichen **Weiterbildung**,
- in zwei Fällen wird die Erfüllung eines **Ehrenamtes** honoriert und
- 8 x gilt es die **Gesundheit** zu fördern.



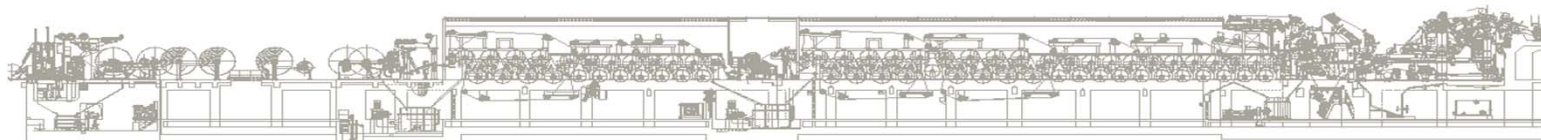
## PKV-VO: Kriterien zur Zielerreichung 2012 (Bonuspunkte)

1.	Teilnahme an <u>mindestens zwei</u> Betriebsversammlungen im jeweiligen Bewertungszeitraum
2.	Teilnahme an der im jeweiligen Bewertungszeitraum stattfindenden Gripeschutzimpfung
3.	Regelmäßige Teilnahme an mindestens einer freiwilligen, zertifizierten Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung (z.B. IHK- / VHS-Kurse) in der Freizeit
4.	Teilnahme an mindestens 7 Schichtgesprächen / 3 Abteilungsgesprächen der eigenen Schicht / Abteilung
5.	Ablegung des Sportabzeichens (DOSB), regelmäßige Teilnahme am Betriebssport, Teilnahme an Ausdauerwettbewerben wie (Halb-) Marathon oder ähnliche, nachweisbare sportliche Aktivitäten in Sportvereinen, Fitnesscentern ...
6.	Übernahme einer internen, ehrenamtlichen Aufgabe (Sicherheitsbeauftragter, Vertrauensperson , Ausbilder oder gleichgestellte Aufgabe)
7.	freiwillige Teilnahme an außerbetriebl., medizin. Vorsorgeuntersuchungen (auch Gesundheitscheck, kein Zahncheck)
8.	Wahrnehmung eines von einer Krankenkasse anerkannten Gesundheitsangebotes (z.B. Rückenschule, Stressbewältigung, Stärkung des Herz-Kreislauf-Systems ...) - auch <b>hausintern</b> !!! Teilnahme mind. 75 % !
9.	Übernahme einer aktiven, externen, ehrenamtlichen Aufgabe im Rettungswesen (Freiwillige Feuerwehr, Malteser, Johanniter, DRK, DLRG, THW)
10.	der Weg zum und vom Betrieb wird regelmäßig (mindestens zu 50% / Jahr) mit dem Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt
11.	unentgeltliche Blutspende (1 Spende = 1 Punkt ; 4 Spenden = 2 Punkte)
12.	erfolgreiche Raucherentwöhnung, min. 6 Monate nachweisbar (pro MA nur einmal möglich, siehe Regelungsabrede)
<b>Sonderpunkt</b>	Mind. 5 Teilnahmen an Aktionen zum Gesundheitsschutz bzw. zur Gesundheitsförderung



### **... weitere organisatorische Maßnahmen, die „Gesund leben - trotz Arbeit“ ermöglichen sollen!**

- die Mitarbeiter Bereich Produktion arbeiten seit 7 Jahren in einem 5-Schicht-Betrieb. Dadurch sind die 12-Std.-Schichten an den Sonntagen fortgefallen
- unsere technischen Mitarbeiter haben keine fest vorgegebenen Arbeitszeiten
- die MitarbeiterInnen der Verwaltung haben zwar feste Arbeitszeiten, können jedoch – bei Bedarf - private Termine „einbauen“
- unsere – derzeit – zwei alleinerziehenden Väter konnten die Arbeitszeit ihren Bedürfnissen anpassen
- über einen Betriebs-Kindergarten wurde bereits einige Male nachgedacht, jedoch mangels erwähnenswertem Bedarf – und auch gesetzlicher Vorgaben – nicht weiter verfolgt

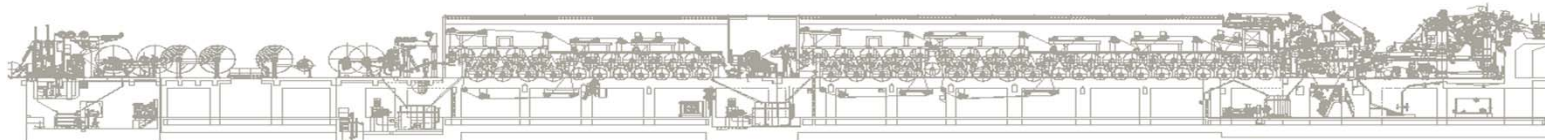


Gesundheitsschutz (ganz neu!)



Unsere  
38 Azubi

haben den Sport  
als Unterrichtsfach

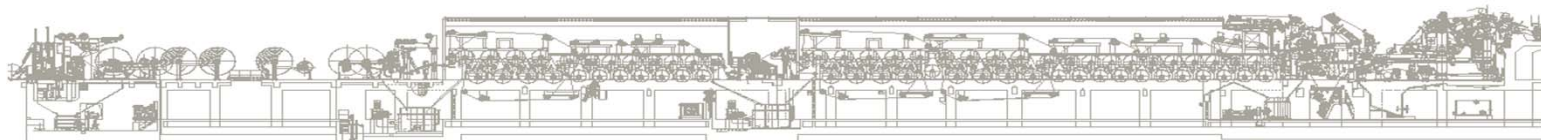




## Prozentzahlen Krank/Unfall Gesamtbetrieb

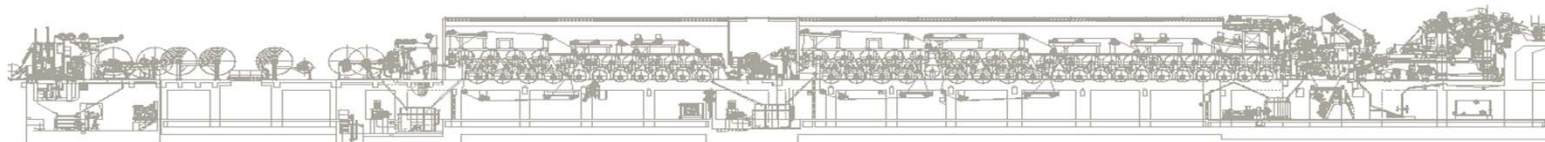
Stand: 31.08.2012

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Krank/Unfall <b>mit</b> LFZ (%)	2,73%	2,86%	2,63%	2,70%	2,69%	2,92%	2,51%	2,97%
Krank/Unfall <b>ohne</b> LFZ (%)	1,32%	1,61%	0,77%	0,80%	1,37%	1,00%	1,04%	82,00%
<b>Gesamt (%)</b>	<b>4,05%</b>	<b>4,47%</b>	<b>3,40%</b>	<b>3,50%</b>	<b>4,06%</b>	<b>3,93%</b>	<b>3,55%</b>	<b>3,79%</b>



## Zusammenfassung:

- in der PKVarel gibt es derzeit kein zertifiziertes BGM
- die betriebliche „Gesundheitsstrategie“ ist durchaus als „langfristig angelegt“ und bestimmt als „ganzheitlich orientiert“ anzusehen.
- ein genormtes und zertifiziertes BGM würde uns u. U. in unseren Freiheiten begrenzen.
- Als förderlich sehe ich die Möglichkeit der steuerlich begünstigten Mittel für gesundheitsfördernde Maßnahmen an, die allerdings durch die Vorgaben des SGB V, § 20 wieder behindernd wirkt.
- **Ein großes Hindernis ist allerdings das Desinteresse seitens der Kolleginnen u. Kollegen an der eigenen Gesundheitsbewahrung.**





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...

