

Kernkraftwerk Stendal GmbH
Hauptgeschäftsführer

Stendal, den 17. 7. 1990

Personalstrategie der Kernkraft-
werk Stendal GmbH

2 Anlagen


Gatzke

Die KKW Stendal GmbH hat innerhalb der Energiewerke-Nord AG bzw. dem künftigen ESU die Aufgabe, die Planung und Errichtung des KKW Stendal durchzuführen bzw. auf vertraglicher Basis abzuwickeln und die spätere Inbetriebsetzung und Betriebsführung vorzubereiten.

Grundlagen und Ziele für die Personalstrategie der KKW Stendal-GmbH sind:

- die Regierungserklärung des Kabinetts de Maizière zur Weiterführung der Kernenergienutzung als Bestandteil des einheitlichen Elektroenergieversorgungssystems in der DDR einschließlich der Fertigstellung des Aufbaus des KKW Stendal mit einer dem internationalen Niveau entsprechenden Anlagensicherheit;
- der für die vorhandene Errichtungsgenehmigung für 2 KKW-Blöcke des Typs WWER-1000 bestehende Bestandsschutz bei Übernahme des Atomgesetzes der BRD ab 1. 7. 1990 bei Durchführung notwendiger Entscheidungen zum Einsatz moderner Ausrüstungen der E- und Blockleittechnik zur Erfüllung der Anforderungen der Betriebssicherheit und zur maximalen Reduzierung des Investitionsaufwandes und der laufenden Betriebskosten;
- die Prüfung der Errichtung von 2 modernen KKW-Blöcken mit einer Blockleistung von je 1300 MW als Voraussetzung für die Beantragung entsprechender staatlicher Entscheidungen;
- die Ermittlung des qualitativ und quantitativ erforderlichen Bedienungs- und Instandsetzungspersonals für die Gewährleistung eines sicheren und effektiven Betriebes der KKW-Blöcke bei Auswertung der vorliegenden internationalen Erfahrungswerte und Berücksichtigung der objektspezifischen Bedingungen;
- die Erhöhung der Effektivität der Leitung der Planung und Abwicklung des Investitionsvorhabens KKW Stendal durch Neubestimmung der Aufgaben des Investors und durch Organisation dieser Aufgaben mit einem präzisierten Vertragswerk auf marktwirtschaftlicher Grundlage;
- die planmäßige Ausgliederung von bisher beim KKW Stendal eingeordneten Arbeitsfunktionen und Leistungsgebiete, die nicht unmittelbar mit der Leitung der Planung und Abwicklung des Investitionsvorhabens bzw. der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsführung der KKW-Blöcke in Verbindung stehen. Eine Einbeziehung von Arbeitsfunktionen und Kollektiven des bisherigen GAN KKAB erfolgt nicht.
- die Einführung einer effizienten rationellen Aufbau- und Ablauforganisation und die Festlegung des für den Geschäftsbetriebes erforderlichen Personalbedarfes auf der Grundlage der dazu durch die Geschäftsbesorgungsgesellschaft der künftigen EVU festzulegenden Normativwerte, die sich von den in der BRD vorhandenen Erfahrungswerten ableiten werden.

2. Analyse des derzeitigen und perspektivischen Personalbestandes des KKW Stendal

Als Anlage 1 ist die Analyse des derzeitigen Personalbestandes unter Berücksichtigung der planmäßigen Veränderungen im Juli und September 1990 aus der Ausbildung dargestellt.

Bei diesem Ausweis mußte berücksichtigt werden, daß bei den zuletzt durchgeführten Beratungen über den Einsatz des Vorlaufpersonals des KKW Stendal im KKW Greifswald am 26. 6. 1990 nur Übereinstimmung zur Weiterführung der produktionstechnischen Ausbildung erzielt werden konnte, aber eine Weiterführung der leistungswirksamen Delegation von Produktions- bzw. Montagepersonal nicht mehr zu vereinbaren ist. Damit können ca. 275 Personen ab sofort nicht mehr ausbildungsgerecht beschäftigt werden. Darüber hinaus wird für 85 bisher im KKW Stendal eingesetzte Werkstätige in Verbindung mit der Veränderung der Arbeitsaufgaben eine Weiterbeschäftigung langfristig nicht für möglich angesehen.

Eine Übernahme von Kräften des bisherigen GAN in die KKW Stendal GmbH erfolgt nicht.

Für den vergleichbaren Umfang des Kraftwerksbetriebes ist in Anlage 2 ein Vergleich mit typischen Beschäftigungsstrukturen in BRD-KKW dargestellt. Unter Berücksichtigung von Arbeitsgebieten, die unter BRD-Verhältnissen in den Konzern-Hauptverwaltungen gelöst werden, wurde in Spalte 2 der Anlage 1 der perspektivische Personalbestand für die KKW Stendal GmbH zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des 1. Blockes der 1. Baustufe einschließlich des erforderlichen Vorbereitungspersonals für die 2. Baustufe (aber noch ohne Berücksichtigung des zu diesem Zeitpunktes bereits in Ausbildung befindlichen Bedienungspersonals der 2. Baustufe) dargestellt.

Aus dieser Gegenüberstellung folgt, daß mehrere 100 Beschäftigte der KKW Stendal GmbH zeitweilig nicht leistungswirksam beschäftigt bzw. umqualifiziert werden müssen, wenn sie es nicht vorziehen, eine Tätigkeit in anderen Unternehmen aufzunehmen. Prinzipielle Veränderungen sind im Berufsausbildungswesen und bei der Erwachsenenqualifizierung durchzusetzen.

3. Qualitative Veränderungen der Tätigkeitsanforderungen in der KKW Stendal GmbH im Verlauf der Fortführung der Errichtung der KKW-Blöcke bis zur Aufnahme des Dauerbetriebes

Die Personalstrategie der KKW Stendal GmbH muß ausgehend von den unter Pkt. 1 dargestellten Zielen folgende kurz-, mittel- und langfristig ablaufende Prozesse der Veränderung der Leistungsanforderungen an das Unternehmen berücksichtigen:

- der bisherige Umfang der Delegation von auszubildenden Jungfacharbeitern zum KKW Greifswald kann nicht weitergeführt werden. Ein Entgelt für die delegierten Kollektive wird ab 1. 7. 1990 für den bisher noch abgestimmten Umfang der Delegierungen durch KKW Greifswald an KKW Stendal nicht mehr gezahlt. Damit ist die Weiterführung dieser Maßnahmen aus der Sicht der Rentabilität der KKW Stendal GmbH sowie die Konzentration auf die zu lösenden Aufgaben nicht mehr tragbar.

Als eine kostenpflichtige Qualifizierungsmaßnahme ist sie kritisch zu prüfen und im minimal notwendigen Umfang fortzuführen.

- Die im Personalbestand vorhandenen Hoch- und Fachschulkader müssen im wesentlich stärkerem Maße, als das bisher erreicht wurde, in den Leistungsprozeß der Planung und Betriebsvorbereitung sowie der Vorhabenabwicklung einbezogen werden. Diese Anforderung muß arbeitsplatzbezogen für den Zeitraum bis zum Wirksamwerden der künftigen Kraftwerksstruktur, d. h. bis zur Endmontage und zum Beginn der Funktionsprüfungen des Blockes A wirksam gemacht werden.
- In Auswertung der vorliegenden Erfahrungswerte für typische Personalstrukturen von BRD-Kernkraftwerken ist festzustellen, daß der Anteil der Gruppe der Querschnittsbereiche im derzeitigen Personalbestand weit überhöht ist. In Verbindung mit der Anwendung einer durchgängig rechnergestützten Arbeitsweise sind schrittweise die in der BRD EVU üblichen Relationen zwischen produktiven Gewerken und Beschäftigungen in den Querschnittsbereichen herzustellen.
- Die unter Pkt. 4 dargestellten Richtungen zur Abgrenzung von Tätigkeitsgebieten der bisherigen Betriebsstruktur sind konsequent vorzubereiten und personell abzusichern.
- Unter Berücksichtigung der grundsätzlich veränderten Bedarfsanforderungen an ausgebildetem Facharbeiterpersonal für das KKW Stendal sind die Aufgaben der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung von Werkträgern der KKW Stendal GmbH neu zu bestimmen.

Der Schwerpunkt der betrieblichen Aktivitäten verlagert sich auf die Gewährleistung der zeitpunktgerechten Darstellung der Qualifizierungsanforderungen im wesentlichen mit dem vorhandenen Arbeitskräftepotential des Unternehmens durch rechtzeitig vorausschauende Umschulungsmaßnahmen bzw. durch die Vermittlung ergänzender Qualifizierungsanforderungen für zeitweilig wahrzunehmende Aufgaben.

Das betrifft insbesondere den produktiven Einsatz des jetzt schon vorhandenen späteren Bedienungs- und Instandsetzungspersonals in den Arbeitsprozessen der Planung und Abwicklung der Investitionen für die KKW-Blöcke und umgekehrt.

Bei zeitweilig nicht vorhandenem Arbeitsvolumen für eine größere Gruppe von Werkträgern der KKW Stendal GmbH, darunter z. B. Jungfacharbeiter und andere Werkträger, ist von den Möglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes gebrauch zu machen und die Durchführung von Kurzarbeit zu vereinbaren. In Verbindung mit der Anwendung der Kurzarbeit beginnend noch im 2. Halbjahr 1990 sind zielgerichtet Umschulungsmaßnahmen und anzubieten.

4. Arbeitsrichtungen für die Abgrenzung von nicht unmittelbar zur Geschäftstätigkeit der KKW Stendal GmbH gehörenden Arbeitsgebieten

- Einstellung der Konsumgüterproduktion (schon realisiert)
- Bildung einer Tochter-GmbH für die komplexen Dienstleistungs-

versorgungsaufgaben auf der Baustelle und im Territorium (juristisch und ökonomisch wirksam ab 1. 7. 1990)

- Abgrenzung der Bildungsakademie "Altmark" als eigenständig selbständig wirtschaftende Einrichtung, die auch weiterhin die Aufgaben für die KKW Stendal GmbH ausführt aber auch entsprechende Leistungen für Dritte übernimmt (wirksam ab 1. 9. 1990)
- Prüfung der Beteiligung an einer Tochter-GmbH der Kraftwerks- und Anlagenbau AG (bisher KKAB) für die Aufgaben des Betriebes und der Instandhaltung der zentralen Baustelleneinrichtungen sowie für die Durchführung von Baustellen- und Montagehilfsprozessen (die Durchführung der Produktion dieses Unternehmens erfolgt außerhalb des Kraftwerkszaunes des KKW Stendal).
- Prüfung der Verselbständigung des Bereiches Fertigung und Lagerwirtschaft des bisherigen VEB KKW Stendal als Tochterfirma der KKW Stendal GmbH, die die Anforderungen aus dem künftigen Kraftwerksbetrieb uneingeschränkt zu erfüllen hat und darüber hinaus vor allem in der Aufbauphase Arbeiten auch für Dritte ausführt.
- Prüfung der Ausgliederung und privatwirtschaftlichen Lösung des Objektschutzes durch eine entsprechende Firma im Territorium, die die Lizenzierung für den KKW-Objektschutz nachzuweisen hat (bei Übernahme von bisher auf diesem Gebiet arbeitenden Werkträgern).
- Übergabe der Betriebspoliklinik zur komplexen Nutzung für das betriebliche Gesundheitswesen und die gesundheitliche Betreuung der Bewohner der Stadt Stendal an das Territorium einschließlich der bisher vom VEB KKW Stendal finanzierten Kräfte bei vertraglicher Zusicherung der bestimmungsgemäßen Nutzung des Objektes im Falle einer nuklearen Havarie bzw. für den Katastrophenschutz.
- Unterstützung der Bildung einer überterritorialen Firma für die spezialisierte Durchführung von Werkstoffprüfungen auf den KKW-Baustellen im Bereich Energiewerke Nord AG und darüber hinaus mit Einbeziehung der dafür in der KKW Stendal GmbH.

Über diese Arbeitsrichtungen hinausgehend sind die mit dem Geschäftsführer der Vereinigten Kraftwerks AG Peitz vereinbarten Maßnahmen zur Prüfung des zeitweiligen leistungswirksamen Einsatzes von Jungfacharbeitern bzw. Facharbeiterpersonal in Kraftwerken diese Aktiengesellschaft abzuschließen und die sich daraus evtl. ergebenden Einsatzmöglichkeiten mit den Werkträgern in Übereinstimmung zu bringen.

5. Maßnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie

1. Der grundsätzliche Einstellungsstopp mit Ausnahme der 1990 auslernenden und hinsichtlich begründeter Einzelentscheidungen der Geschäftsführung in Verbindung mit der Profil- und Strukturveränderung innerhalb der KKW Stendal GmbH wird weitergeführt.
V: alle Leiter

2. Alle Werkstätigen, Schüler und Studenten, mit denen Ausbildungs- und Absolventenverträge für die Jahre 1991 ff bestehen, sind über die nicht mehr gegebene Sicherheit der Überleitung der Ausbildungsverträge in Arbeitsverträge arbeitsrechtlich verbindlich zu informieren.
V: Leiter Personalwesen
T: sofort
3. Über den Umfang der Weiterführung der Lehrlingsausbildung in Trägerschaft der KKW Stendal GmbH ist mit den zuständigen territorialen Organen einschließlich des künftigen Landes Sachsen-Anhalt eine Entscheidung herbeizuführen. Die Weiterführung der Lehrlingsausbildung über den eigenen Bedarf der KKW Stendal GmbH hinaus ist nur bei Übernahme der Ausbildungskosten durch den Staat möglich.
V: Leiter Personalwesen
Geschäftsführer K
T: 31. 7. 1990 für Ausbildungsbeginn 1990
31. 8. 1990
4. Das Personalprojekt für KKW Stendal I ist auf der Grundlage der vorliegenden Erfahrungswerte vergleichbarer KKW der Energieversorgungsunternehmen der BRD sowie der in der Anlage dargestellten Zielstellung für den perspektivischen Personalbestand als Obergrenze zu überarbeiten. Auf der Grundlage des überarbeiteten Personalprojektes sind Struktureinheiten entsprechend dem künftigen Aufgabenprofil zu erarbeiten und der Geschäftsführung zur Bestätigung vorzulegen.
V: zuständiger Leiter
Geschäftsführer K für Gesamtkoordinierung und Vorlage
T: 31. 8. 1990
5. Zur Umsetzung der Personalstrategie sind für einzelne Fachgebiete Rationalisierungskonzeptionen zu erarbeiten und in den Kollektiven zur Diskussion zu stellen. Ziel der Erarbeitung der Rationalisierungskonzeption ist die Durchsetzung der aus der Erfahrungsauswertung in vergleichbaren BRD-KKW ermittelten Besetzungsnormative bei Anwendung der dort bewährten effektiven Arbeitsorganisation und Prozeßführungen in der KKW Stendal GmbH.
V: zuständige Leiter
T: 31. 8. 1990
6. Erarbeitung der Entscheidungsgrundlage für die weitere Herauslösung von selbständigen Arbeitsgebieten aus der KKW Stendal GmbH zur Bildung ökonomisch selbständiger Unternehmen.
V: zuständige Leiter,
Geschäftsführer K für Gesamtkoordinierung
T: 30. 9. 1990
7. Ausgehend von dem gestellten Antrag zur Einführung der Kurzarbeit in der KKW Stendal GmbH und der prinzipiellen Zustimmung durch das Vertretungsorgan der Belegschaft, sind die konkreten Entscheidungsgrundlagen für die einzelnen Kollektive fertigzustellen und nach Bestätigung durch das Vertretungsorgan der Belegschaft an das Amt für Arbeit einzureichen. Das Arbeitsförderungsgesetz vom 28. 6. 1990 ist bei der Ableitung und Durchführung dieser Maßnahmen strikt zu befolgen.
V: Leiter Personalwesen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Leitern in den Bereichen
Geschäftsführer für Gesamtleitung

T: laufend ab Juli 1990

8. Die Bemühungen zum zeitweiligen Einsatz von Werkträgern der KKW Stendal GmbH in Kraftwerken der Vereinigten Kraftwerke AG Peitz bzw. zur vertraglichen Vereinbarung von Arbeitsleistungen in Kraftwerken von BRD-Energieversorgungsunternehmen sind zielgerichtet fortzusetzen.
V: Geschäftsführer,
Leiter Personalwesen
T: laufend
9. Auf der Grundlage der vorstehenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der angekündigten Überprüfungen durch die Geschäftsbesorgungsgesellschaft ist ein Sozialplan zu erarbeiten, der die Grundlage für eventuelle weiterführende arbeitsrechtliche Maßnahmen nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsschutzfrist darstellt.
V: Geschäftsführer K in Zusammenarbeit mit den zuständigen Leitern der Struktureinheiten und dem Vertretungsorgan der Belegschaft
T: 30. 9. 1990
-