

/Gemeinsame Aufgabe, gemeinsame Verantwortung

Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement
am Flughafen München: Jahresbericht 2019

Verbindung leben



★★★★★
5 Star Airport



Inhalt

Einführung

- 2** Vorwort
- 5** Kurzporträt des Flughafens München

Die betrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- 6** Teamübergreifender Einsatz für Arbeitssicherheit und Gesundheit

Regularien im Konzern

- 8** Ermittlung psychischer Belastungen
- 9** Betreiberrichtlinie + Richtlinie elektr. Arbeitsmittel
- 10** Erstbelehrungen nach §42/43 Infektionsschutzgesetz

Veranstaltungsrückblick

- 12** Konzernweite Arbeitsschutzausschusssitzung
- 13** Arbeitssicherheitstagung
- 14** Technischer Azubi-Tag
- 15** Konzerngesundheitsstag
- 16** Azubi-Gesundheitstage

Produktionsergonomie

- 18** Automatisierung und Robotik
- 20** Hebehilfen-Roll-Out in der Gepäckförderanlage

Aktuelles aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- 22** Innovatives e-Learning im Bereich Arbeitssicherheit
- 24** Koordinierungs- und Kontrollstelle
- 26** Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator [SiGeKo] auf Baustellen
- 27** Arbeitsschutz- und Dienstkleidung
- 28** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 30** Vorstellung des Corporal Testverfahrens

Präventions- und Sozialangebote

- 32** »BETSI«
- 33** Gesunde Ernährung – Mitarbeiterverpflegung
- 35** Inklusion am Flughafen München
Parkregelung für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte
Inklusion als zentraler Aspekt zur Unternehmensentwicklung
- 36** Neue arbeitsmedizinische Vorsorge »natürliche optische Strahlung [Sonnenstrahlung]«

Perspektiven

- 37** Startschuss der Kampagne »Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit«

Kennzahlen

- 39** Gesundheitskennzahlen 2019
- 40** Jahresunfallstatistik 2019
- 45** Maßnahmenprogramm
- 47** Abkürzungen und Definitionen

/Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Auswirkungen der Coronapandemie führen uns in diesen schwierigen Wochen nur zu deutlich vor Augen, welche Bedeutung dem Gesundheitsschutz sowohl unserer Fluggäste als auch aller Mitarbeiter am Flughafen München zukommt. Unsere Gesundheit genießt höchste Priorität. Das bleibt unser Anliegen und dementsprechend legen wir auch für das Jahr 2019 einen Arbeits- und Gesundheitsschutzbericht vor.

Auch wenn wir heute im Luftverkehr massive Verkehrsrückgänge verzeichnen, können wir uns darüber freuen, dass wir im vergangenen Jahr höchst erfolgreich einen der leistungsstärksten Verkehrsflughäfen in Europa betrieben haben: Über 38.000 Flughafenbeschäftigte in rund 500 Unternehmen haben dafür gesorgt, dass am Flughafen München im Jahr 2019 rund 48 Millionen Passagiere sicher starten, landen oder umsteigen konnten und ihr Gepäck zuverlässig befördert sowie Luftfracht termingerecht umgeschlagen wurde.

Unsere Mitarbeiter sind für effiziente Betriebsabläufe verantwortlich, betreuen technische Anlagen, erfüllen Sicherheitsaufgaben oder umsorgen Fluggäste mit vielfältigen Dienstleistungsangeboten in den Terminals. Ob Kollegen bei der Feuerwehr oder in den Werkstätten beschäftigt sind, Fahrzeuge bedienen oder auf dem Vorfeld Flugzeuge abfertigen, die Anforderungen an unsere Mitarbeiter in den unterschiedlichen Bereichen sind oftmals sehr hoch, zumal die Arbeiten bisweilen unter Zeitdruck erledigt werden müssen. Einerseits muss der Flugbetrieb reibungslos funktionieren, andererseits genießen Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter höchste Priorität. In diesem Spannungsfeld bewegen wir uns.

Die vielen Herausforderungen, die im täglichen Arbeitsleben zu bewältigen sind, können wir nur partnerschaftlich angehen. Das Zusammenspiel aller Beteiligten ist der Schlüssel zum Erfolg. Am Flughafen München konnte ich bereits einen ausgeprägten »team spirit« ausmachen und auch feststellen, wie gut die Markenwerte im Unternehmen verankert sind. »Verbindung leben« ist im Arbeitsalltag angekommen, aber in partnerschaftlicher Verantwortung müssen wir auch dafür sorgen, dass wir gemeinsam für einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz eintreten und ein Gespür für noch mehr Arbeitssicherheit entwickeln.

Wir setzen Standards in unserer Branche und pflegen eine ausgesprochen lebhafte Innovationskultur. Weil wir aber auch einen besonderen Qualitätsanspruch verfolgen, sollten wir in großer Entschlossenheit auch den gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz entgegentreten und nicht müde werden, innovative Ansätze zur Verbesserung der Arbeitssicherheit umzusetzen. Hierbei gilt es, im Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften immer wieder Arbeitsprozesse zu überdenken und mögliche Gefahrenquellen zu identifizieren, um Unfälle zu vermeiden.

Als Arbeitsdirektor liegt mir am Herzen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Flughafen München am jeweiligen Arbeitsplatz langfristig gesund bleiben. Als verantwortungsvolles Unternehmen fördern wir die intensive Zusammenarbeit aller Bereiche. Dabei gehen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement Hand in Hand. Wir dürfen nicht nachlassen und müssen uns in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat auch weiterhin für einen wirksamen und nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Bereichen des Flughafens einsetzen. Dabei gilt unsere gemeinsame Verantwortung allen Beschäftigten am Flughafen und umfasst auch die Mitarbeiter externer Firmen, die hier in unserem Auftrag Dienstleistungen erbringen. Unser Augenmerk gilt vor allem dem präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz und wir müssen nach sorgfältiger Analyse möglicher Gefahrenpotenziale überall solche Arbeitsbedingungen schaffen, die Unfälle und Schäden erst gar nicht entstehen lassen.

Beim Vergleich der Unfallbilanzen internationaler Airports wollen wir auch in Zukunft zum Kreis der besonders sicheren Flughäfen gehören und durch umsichtiges Verhalten dafür sorgen, die Zahl der Arbeitsunfälle noch weiter zu reduzieren. Deshalb wollen wir als Arbeitgeber Gefährdungen am Arbeitsplatz ausschließen, Unfallrisiken minimieren und beste Bedingungen für ein gesundes Arbeitsklima schaffen.

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die vielfältigen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz am Airport und informiert über Präventions- und Sozialprogramme.

Ich bin zuversichtlich, dass sich der Luftverkehr mittel- und langfristig normalisieren wird und der Flughafen München nach der Überwindung der derzeitigen Krise wieder zu alter Stärke zurückfinden wird.

Von ganzem Herzen wünsche ich Ihnen, dass Sie die Auswirkungen des Coronavirus gut überstehen. Bleiben Sie gesund und fit, denn gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind letztlich auch ein wesentlicher Garant für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

München, Juli 2020

Jost Lammers

Vorsitzender der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor

/Kurzporträt des Flughafens München

Die 1949 gegründete Flughafen München GmbH (FMG) betreibt mit ihren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften den Münchner Flughafen. Gesellschafter der FMG sind der Freistaat Bayern mit 51 Prozent, die Bundesrepublik Deutschland mit 26 Prozent und die Landeshauptstadt München mit 23 Prozent. Der Konzern beschäftigt knapp 9.800 Mitarbeiter. Mit insgesamt über 38.000 Beschäftigten bei 520 Unternehmen gehört der Flughafen München zu den

größten Arbeitsstätten Bayerns. Der Münchner Flughafen hat sich seit seiner Inbetriebnahme am heutigen Standort im Jahr 1992 binnen weniger Jahre zu einer bedeutenden Luftverkehrsdrehscheibe entwickelt und ist fest im Kreis der zehn verkehrsstärksten Flughäfen Europas etabliert. Der Münchner Airport bot 2019 Flugverbindungen zu 254 Zielen in aller Welt und verbuchte ein Passagieraufkommen von 47,9 Millionen.

2/3

Grünflächenanteil
auf dem Flughafengelände



417.000
Flugbewegungen



★★★★★
5 Star Airport



38.000
Beschäftigte

47,9 Millionen
Fluggäste



Flugverbindungen



254
Ziele
in aller
Welt

Cargo

350.000 Tonnen Fracht



/Die betrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Teamübergreifender Einsatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Interview mit Nina Hohmann, Leiterin Betriebliches Gesundheits- und Sozialmanagement (PEB), Rüdiger Pörsch, Leiter Arbeitssicherheit und allgemeine Dienste (CSA) und Dr. Stefan Fricke, Leiter Arbeitsmedizin



Nina Hohmann



Rüdiger Pörsch



Dr. Stefan Fricke

Sonderstab »überrollt«. Gerade kann ich also nur aus der Krisenarbeit berichten, denn hier arbeiten wir als Team bereichsübergreifend zusammen. Wir beraten uns von Verhaltensregeln und medizinischen Fragestellungen bis hin zu Bedarfsabfragen für Schutzmaterial wie Mund-Nasen-Schutzmasken [MNS-Masken] oder Desinfektionsmittel.

Dr. Stefan Fricke: Die Bedeutung der Arbeitsmedizin stand in der Vergangenheit häufig nur im Hinblick auf Vorsorgen und Eignungsuntersuchungen im Vordergrund, im Übrigen fand die Arbeit der Arbeitsmedizin eher [gefühl] im Hintergrund beratend und begleitend statt. Die Vielzahl der gemeinsam erarbeiteten Themen in der Vergangenheit als auch die Bedeutung der Arbeitsmedizin im Rahmen der Coronakrise zeigen aber zwischenzeitlich deutlich die Bedeutung auf, wie wichtig medizinische Beratung und Mitarbeit bei anspruchsvollen komplexen Themen sein können.

Warum ist es so wichtig, dass alle drei Bereiche an einem Strang ziehen?

Pörsch: Im Mittelpunkt stehen der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Entwicklung von Schutzmaßnahmen. In der aktuellen Krisensituation zeigt sich sehr deutlich, wie existenziell dieses Thema für jeden Einzelnen von uns und für das gesamte Unternehmen ist. Eine eindeutige Abgrenzung der Aufgaben ist dabei fast nicht möglich, und wirklich gute und effiziente Maßnahmen können nur ergriffen werden, wenn die Expertise aller drei Bereiche gebündelt wird. Daher wurde im Rahmen des Sonderstabs Corona ein gemeinsames Fachteam Gesundheitsschutz zur Krisenbewältigung gebildet.

An welchen Themen arbeiten die Bereiche Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement aktuell zusammen?

Rüdiger Pörsch: Wir arbeiten zwar über das gesamte Jahr hinweg gemeinsam kontinuierlich an den unterschiedlichsten Themen, wie z.B. der Erstellung und Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen, der Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung oder in der Expertengruppe zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Aber die Zusammenarbeit, die wir derzeit zur Bewältigung der Coronakrise betreiben, übertrifft alle gemeinsamen Aktivitäten in der Vergangenheit und zeigt in einem ganz besonderen Maße die enge Verflechtung der Bereiche Arbeitsmedizin, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit. Es gibt kein besseres Beispiel für die Bedeutung der Kooperation unserer drei Bereiche.

Nina Hohmann: Ich bin zum 1. Dezember 2019 als Leiterin des Bereichs gestartet, und noch während meiner Einarbeitungsphase hat mich Corona und die Einbindung in den

Fricke: Arbeits- und Gesundheitsschutz setzt sich aus vielen unterschiedlichen Aspekten [medizinisch / technisch / organisatorisch] zusammen. Nur durch Vereinigung der unterschiedlichen Fachkompetenzen und Sichtweisen kann hier eine hohe Qualität erzielt werden.

Welche Herausforderung hat jeder einzelne Bereich für die Zukunft?

Pörsch: Im Bereich Arbeitssicherheit liegt der Fokus in der Betreuung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung der Fürsorgepflichten für ihre Mitarbeiter sowie in der Schaffung von übergeordneten Strukturen und Prozessen, die eine optimale gemeinsame Arbeitsweise ermöglichen und ein Höchstmaß an Sicherheit bieten. Dabei geht es in erster Linie um die Sicherheit unserer Beschäftigten, aber auch um Rechtssicherheit.

Hohmann: Unser Auftrag als Gesundheitsmanagement ist es, gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen und zu erhalten. Das heißt, mit unseren Angeboten dafür Sorge zu tragen, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu fördern. Gerade mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement unterstützen wir Kolleginnen und Kollegen, die individuelle Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern sowie betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Fricke: Die besondere zukünftige Herausforderung der Arbeitsmedizin besteht darin, dem durch Corona geschuldeten gewandelten Anforderungsprofil Rechnung zu tragen, welches mit einem Rückgang klassischer Vorsorgen und Eignungsuntersuchungen einhergehen wird bei gleichzeitiger

Zunahme beratungsintensiver Themen wie Hygienevorschriften, Infektionsvermeidung, Risikobeurteilungen bei gesundheitlich gefährdeten Mitarbeitern und bestehenden psychischen Belastungen. Ein weiterer wichtiger Baustein in der Zukunft wird die medizinische Beratung der Mitarbeiter sein, die im BEM-Prozess beteiligt sein werden.

Wie kann man sich hier gegenseitig unterstützen?

Pörsch: Der Austausch zwischen unseren drei Bereichen sollte intensiviert werden und ich würde mir sogar eine weitere Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Fachteam Gesundheitsschutz über die Organisationseinheiten hinweg auch nach der Krisensituation wünschen.

Hohmann: Mit einem kontinuierlichen und partnerschaftlichen Austausch über die Bereiche hinweg, der Entwicklung von gegenseitigem Verständnis für die Arbeitsschwerpunkte des Anderen mit einem gemeinsamen Ziel: ausgezeichnete und gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten entwickeln, schaffen und erhalten, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Fricke: Nur durch Teambewusstsein und insbesondere enge konstruktive Zusammenarbeit kann die komplexe Thematik Gesundheitsschutz auf hohem Niveau umgesetzt werden.

/Regularien im Konzern

Ermittlung psychischer Belastungen

Seit Juli 2019 gibt es bei der FMG eine Betriebsvereinbarung (BV) zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

In einer zweijährigen Testphase wurden zwei verschiedene Verfahren in vier Organisationseinheiten der FMG und der AeroGround, die als Pilotbereiche teilnahmen, erprobt.

Dass bereits nach drei Verhandlungsterminen eine Einigung zur neuen BV zwischen den Betriebsparteien erzielt werden konnte, ist ein Ergebnis der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und dem Betriebsrat.

Die wichtigsten Inhalte der neuen Betriebsvereinbarung: Die Ermittlung der psychischen Belastung erfolgt mit externer Unterstützung durch ein wissenschaftlich validiertes sogenanntes Screening-Verfahren. Dabei ist im ersten Schritt

eine Mitarbeiterbefragung geplant, um einen Überblick über die Belastungssituation im Unternehmen zu erhalten.

Die Befragung umfasst folgende Themenbereiche:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsumgebungsbedingungen
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen

Im zweiten Schritt werden Maßnahmen abgeleitet, um die psychischen Belastungen zu reduzieren. Eine Expertengruppe mit Vertretern der Betriebsparteien sowie aus der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit steuert den gesamten Prozess.



Konzernweite Betreiberrichtlinie für Grundstücke, Gebäude und Anlagen und FMG-Richtlinie zur Sicherstellung der Prüfung von Arbeitsmitteln gemäß Betriebs-sicherheitsverordnung

Im September 2018 beauftragte die Geschäftsführung den Fachbereich Operativer Arbeitsschutz damit, die konzernweite Umsetzung der Betreiberrichtlinie für Grundstücke, Gebäude und Anlagen zu überwachen und den aktuellen Umsetzungsstand regelmäßig zu berichten.

Im Rahmen dieses Monitorings überarbeitete der Operative Arbeitsschutz gemeinsam mit den FMG-Bereichen Aviation, Real Estate, Technik sowie mit externer Unterstützung der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Rödl und Partner die Betreiberrichtlinie. Mit der überarbeiteten Richtlinie wird der Umsetzungsaufwand auf die gesetzlich notwendigen Pflichten zur Sicherstellung einer gerichtssicheren Organisation reduziert und vereinfacht. Des Weiteren wurde die Richtlinie verschlankt.

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Betreiberrichtlinie wurde gemeinsam mit dem Fachbereich Technik eine neue FMG-Richtlinie erstellt, um die Prüfung von Arbeitsmitteln gemäß der Betriebssicherheitsverordnung sicherzustellen. Diese Richtlinie gilt für alle Fachbereiche der Flughafen München GmbH und regelt die Aufgabenverteilung und die Datenaustauschprozesse zwischen den Fachbereichen als Eigentümer der Arbeitsmittel und dem Servicebereich Technik als internem Dienstleister. Damit entfällt eine jeweils bilaterale Beauftragung des Bereichs Technik durch jeden einzelnen FMG-Fachbereich.

Nach der Pflichtenübertragung zum Arbeitsschutz hat die Führungskraft einer FMG-Organisationseinheit zu garantieren, dass die zugeordneten Mitarbeiter nur sichere Arbeitsmittel verwenden. Werden für Arbeitsmittel als Schutzmaßnahme technische Prüfungen definiert, meldet die FMG-Organisationseinheit beim Bereich Technik die Arbeitsmittel an. Die Prüfung der gemeldeten Arbeitsmittel wird auf Basis dieser Richtlinie vom Bereich Technik, nach den anerkannten Regeln der Technik, durchgeführt. Im Nachgang zur Prüfung stellt der Bereich Technik der FMG-Organisationseinheit einen Prüfreport zur Verfügung. Mit diesem hat die jeweilige Führungskraft der FMG-Organisationseinheit einen rechtssicheren Nachweis, dass die Schutzmaßnahmen für die relevanten Arbeitsmittel durchgeführt und dokumentiert wurden. Die Umsetzung der Richtlinie steuert der Bereich Technik.

Erstbelehrungen nach §42/43 Infektions- schutzgesetz

Viele Flughafenbeschäftigte arbeiten in öffentlichen Restaurants und sonstigen gas-
tronomischen Einrichtungen. Gerade bei dem Umgang mit Lebensmitteln müssen
gewisse Vorsichtsmaßnahmen beachtet werden, da sich bestimmte Krankheitserreger
in Lebensmitteln leicht vermehren können.

Der Verzehr verunreinigter Lebensmittel kann schwere
Erkrankungen und Lebensmittelinfektionen oder -vergiftun-
gen auslösen. Gerade in größeren gastronomischen Ein-
richtungen könnten hiervon viele Menschen betroffen sein,
besonders Kinder, alte Menschen und Kranke haben ein
erhöhtes Risiko.

Deswegen benötigen die Mitarbeiter vor der Ausübung
einer Tätigkeit im Lebensmittelbereich eine Belehrung und
Bescheinigung gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz
durch das zuständige Gesundheitsamt oder einen durch das
Gesundheitsamt beauftragten Arzt.

Vom Gesundheitsamt beauftragte Ärzte der MediCare führen
für die Beschäftigten der Allresto die Erstbelehrungen durch.
Es werden Themen behandelt, die zur Verhütung lebensmittel-
bedingter Infektionen beitragen können: Krankheitsanzeichen,
Tätigkeitsverbote und Meldepflicht. Gerade auch die Eigenver-
antwortung beziehungsweise persönliche Hygiene/Gesund-
heit, die Verhütung und Früherkennung von Krankheiten sowie
die Verhinderung der Weiterverbreitung der Erreger spielen eine
große Rolle.

Die Folgebelehrungen, die im Zweijahresrhythmus stattfinden
sollen, erfolgen dann in der Regel durch den Arbeitgeber.

/Veranstaltungsrückblick

Konzernweite Arbeitsschutzausschusssitzung [ASA]

Veranstaltungstag und -ort:

19. Juli 2019, im Information Security Hub

Kurzbeschreibung:

Die Konzern-ASA dient neben der Behandlung von konzernübergreifenden Themen auch dem übergreifenden Austausch untereinander. Dies geschieht unter anderem durch spannende Impulsvorträge sowie interaktive Aktivitäten, wie zum Beispiel einem Buzzer-Quiz oder Forumtheater.

Geladener Personenkreis und Teilnehmerzahl:

Geschäftsführung, Führungskräfte, Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, insgesamt rund 50 Teilnehmer

Zielsetzung:

Kommunikation und positive Fehlerkultur

Teilnehmerstimmen:

»Ich finde es immer spannend, über den Tellerrand hinauszuschauen und mit anderen Fachleuten und Experten innerhalb oder außerhalb des Branchen Umfelds zu tun zu haben.«

Ivonne Kuger, Leiterin Operations Munich Airport International

Highlight der Veranstaltung:

Impulsvortrag von Manfred Müller, Pilot und Leiter der Flugsicherheitsforschung bei der Lufthansa zum Thema »Risikomanagement in der Luftfahrt«



Arbeitssicherheitstagung

Veranstaltungstag und -ort:

17. Oktober 2019, in der Airport Academy in Schwaig

Kurzbeschreibung:

Fragen zu Sicherheit und gesundheitsbewusstem Arbeiten stehen im Mittelpunkt der Tagung. Schauspieler entwickeln verschiedene Szenarien, in denen die Konferenzteilnehmer aktiv ins Geschehen eingreifen und so den weiteren Verlauf bestimmen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden anschließend in verschiedenen Workshops bearbeitet. Im Mittelpunkt stehen dabei die gemeinsame Kommunikation und Zusammenarbeit auf dem Vorfeld. Zudem haben die Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit Live-Umfragen und Votings per Smartphone einzubringen.

Geladener Personenkreis und Teilnehmerzahl:

Führungskräfte, Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte der Tochtergesellschaften und Geschäftsführer von externen Bodenabfertigungsfirmen, insgesamt rund 50 Teilnehmer

Zielsetzung:

Kommunikation und positive Fehlerkultur

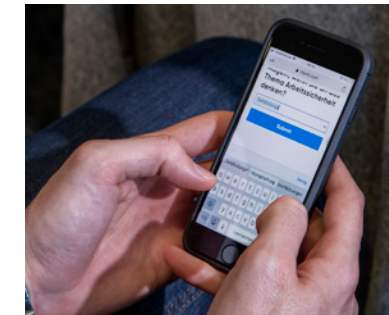
Teilnehmerstimmen:

»Es wird insgesamt ein tolles Netzwerk geschaffen, man tauscht sich firmenübergreifend aus. Es wird mehr das miteinander gesucht und ich finde, das ist auf einem richtig tollen Weg.«

Franz-Josef Bauer, EFM

Highlight der Veranstaltung:

Workshop-Phase und interaktive Schauspielerszenen



Technischer Azubitag

Veranstaltungstag und -ort:

27. Juni 2019, im Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) sowie im Azubi-Center

Kurzbeschreibung:

Im LGL München wurden die Arbeitschutzausstellung und eine Vorführung über den sicheren Umgang mit explosiven Flüssigkeiten besucht. Anschließend berichtete Richard Bichler (Firma Linde) im Azubi-Center der FMG in einem spannenden Experimentalvortrag über die Gefahrenabwehr bei Gasen und brennbaren Flüssigkeiten.

Geladener Personenkreis und Teilnehmerzahl:

20 technische Auszubildende der Flughafen München GmbH: Werkfeuerwehr, Mechatroniker

Zielsetzung:

Aufmerksamkeit und Sensibilisierung der Azubis in Bezug auf Arbeitssicherheit

Highlight der Veranstaltung:

Experimentalvortrag der Firma Linde zum Thema Gefahrenabwehr bei Gasen und brennbaren Flüssigkeiten



Konzerngesundheitsstag »Gesund mit allen Sinnen«

Veranstaltungstag und -ort

10. Oktober 2019, Sporthalle, Azubi-Center und Gesundheitswerkstatt

Kurzbeschreibung:

Der Konzerngesundheitsstag begann mit einem inspirierenden Impulsvortrag, der die Teilnehmer auf den Tag und das Motto einstimmte. Die anschließenden drei Workshops »Eine kulinarische Sinnesreise«, »Schlaf dich gesund« und »Bewegung mit allen Sinnen« vermittelten neues Wissen und ließen Zeit und Raum zum aktiven Ausprobieren und Testen. Die Veranstaltung endete mit einer gemeinsamen »Brain-Jogging-Performance« der Teilnehmer, Referenten und Organisatoren.

Geladener Personenkreis und Teilnehmerzahl:

75 Beschäftigte des Flughafen München Konzerns

Zielsetzung:

Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter fördern und den eigenen Lebensstil positiv beeinflussen

Highlight der Veranstaltung:

Kochen mit dem Spitzenkoch oder den eigenen Schlaftyp herausfinden – Lerche oder Eule?



Azubi-Gesundheitstage

Veranstaltungstag und -ort:

10. und 11. September 2019, Sporthalle, Gesundheitswerkstatt, Azubi-Center

Kurzbeschreibung:

Gesundheitstag mit jährlich wechselndem Programm zu den aktuellen Themen Bewegung, Ernährung und Psyche. Das Programm besteht aus sieben Stationen, Referenten, Gruppen. Dauer pro Station/Workshop: 45 Minuten
Jede Gruppe nimmt abwechselnd an allen Stationen teil.

Geladener Personenkreis und Teilnehmerzahl:

200 Azubis aus dem Konzern [1.-3. Lehrjahr]

Zielsetzung:

Wissensvermittlung zu Ernährung, Bewegung, Psyche

Teilnehmerstimmen:

»Für mich waren die Azubi-Gesundheitstage in diesem Jahr sehr gelungen. Die Veranstaltung war nicht nur sehr gut organisiert, sondern hatte auch noch ein abwechslungsreiches und spannendes Programm zu bieten.«

Lena Bosch, Kauffrau für Büromanagement - ausgelernt

Highlight der Veranstaltung:

Ernährungsvortrag »Food Trends«



/Produktionsergonomie

Automatisierung und Robotik

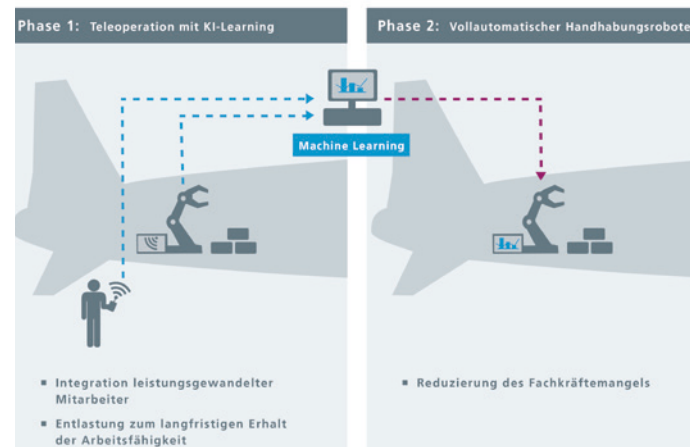
Zur Expertise des Bereichs Arbeitssicherheit gehört die Produktionsergonomie, die sich mit der Gestaltung von alters- und alternsgerechten Arbeitsplätzen beschäftigt, insbesondere hinsichtlich des demografischen Wandels.

In dem Kontext wurden vor allem die physisch belastenden Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren detailliert geprüft und bewertet, denn Flugzeugabfertiger verrichten schwere körperliche Tätigkeiten mit einem nachweisbar erhöhten Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen. Insbesondere für die Arbeitsplätze des Ground Handlings in der Gepäckförderanlage gibt es Lösungsmöglichkeiten: zum Beispiel das Projekt »Hebehilfen im T1«, das bereits seit 2019 schrittweise eingeführt wird.

Eine der größten Herausforderungen im Bereich der Automatisierung stellt die Be- und Entladung von loseem Gepäck im Bereich der Flugzeugabfertigung auf der Rampe dar – vor allem bei Tätigkeiten im Flugzeug. Im Idealfall arbeiten Mitarbeiter in Zukunft nicht mehr im Frachtraum und müssen sich somit den schweren physischen Arbeitsbedingungen vor Ort nicht mehr aussetzen.



Gepäckverladung im Frachtladeraum



© Fraunhofer IML

Die Flughafen München GmbH beschäftigt sich bereits seit 2018 mit diesen komplexen Herausforderungen und tätigt erhebliche Investitionen, um dieses Thema voranzutreiben und zu konkretisieren.

Deshalb hat die FMG 2018 gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut eine Studie zur Entwicklung eines automatischen Gepäckladesystems auf Roboterbasis durchgeführt – mit dem Ziel, die manuellen Tätigkeiten der Mitarbeiter der AeroGround auf der Rampe deutlich zu reduzieren. Aufgrund der Ergebnisse aus dieser Vorstudie, erfolgten 2019 weitere Projektschritte.

Das IML [Fraunhofer-Institut] erstellte ein Projektangebot, um die »Vollautomatische Be- und Entladung von loseem Gepäck = Robotik in der Flugzeugabfertigung« in drei Teilen zu realisieren:

- Konzeptstudie [circa 6 Monate]
- Machbarkeitsuntersuchung [8-12 Monate]
- Entwicklungsprojekt [36-54 Monate]



Konzeptstudie

- Systementwurf
- mechanische & elektronische Schlüsselkomponenten
- Softwarefunktionen
- Eruierung von Marktpotenzial
- Detaillierung der Gesamtkostenschätzung



Machbarkeitsuntersuchung

- Prüfung Ergebnisse aus Konzeptstudie
- Risiken minimieren
- Konkretisierung der Kosten
- Technische Machbarkeit von Schlüsselfunktionen
- Komponententests



Entwicklungsprojekt

- Prototypenbau
- Evaluierung im Testfeld und am realen Flugzeug
- Patentanmeldung

© Fraunhofer IML

Die Konzeptstudie wurde im Jahr 2019 in dem angebotenen Zeitrahmen von circa sechs Monaten durchgeführt. Im Wesentlichen ging es um drei Aspekte: Der erste Aspekt beleuchtet die Ausgangslage, wie den demografischen Wandel und die Gesunderhaltung der Belegschaft. Der zweite Aspekt beleuchtet das Marktpotenzial für München, aber auch weltweit, und somit die Wirtschaftlichkeit einer Automatisierung/Robotik. Der dritte Aspekt bewertet die technologischen Schlüsselkomponenten.

Der Trend einer »alternden Belegschaft« ist in den weltweit stärksten Märkten, Europa, Amerika und der Asien-Pazifik-Region komplett identisch, das heißt alle Ground Handler werden mit denselben Problemen konfrontiert. Zudem steigt auch in diesen Märkten zukünftig die lose Gepäckverladung in der Flottenentwicklung bis 2038, insbesondere für die A320-Familie und für die Boeing 737. Auch hier lohnt sich die Investition in automatisierte Abfertigungsprozesse. Am Flughafen München fanden bis 2019 jährlich 208.500 Tournarounds statt, davon circa ein Drittel lose Gepäckverladung bei den Modellen der Boeing 737 und 757 und der Airbus-A320-Familie. Bei dem dritten Aspekt stand die Auswahl des »Greifers« als Schlüsselkomponente im Frachtladeraum im Fokus. Diese Technologie ist essen-

ziell, um das Gepäckstück zu be- oder entladen. Mittels einer sehr strukturierten Vorgehensweise über jede einzelne Komponente, insgesamt waren es über 140 Einzelkomponenten, wurde schlüssig und analytisch ein favorisiertes Konzept ausgewählt.

Eine voraussichtlich zukünftig stattfindende Machbarkeitsstudie würde den Business Case beleuchten. Weitere Komponenten wären das Gesamtsystem am Flugzeug und auf der Rampe sowie praktisch simulierte Tests an einem 1:1 Mock-up im Labor. Im Anschluss daran würde das Entwicklungsprojekt folgen, mit dem Ziel, einen Prototyp mit entsprechenden Kooperationspartnern zu realisieren.

> 140 Einzelkomponenten

circa 30% lose Gepäckverladung

Top-Ten-Projekt Airport 4.0

Hebehilfen-Roll-Out in der Gepäckförderanlage

2018 erfolgte die Ausstattung der Module B und C im Terminal 1 mit Hebehilfen, um vor allem die körperlich belastenden Tätigkeiten bei der Gepäckabfertigung zu reduzieren. Im Anschluss fanden ergonomische Schulungen für die Airport Academy (CSW) und für die Trainer der AeroGround statt. Das betriebliche Gesundheits- und Sozialmanagement (PEB) schulte die Mitarbeiter der AeroGround. Von Juni bis einschließlich September 2019 standen – vor allem in Peakzeiten – Trainer und Sportwissenschaftler zur individuellen Beratung vor Ort zur Verfügung.

Insgesamt erfolgten in diesem Zeitraum 254 praktische Schulungen und Beratungen für die AeroGround-Mitarbeiter (teilweise Mehrfachberatungen einzelner Mitarbeiter).

Neben der richtigen ergonomischen Handhabung der Hebehilfen zielten die Beratungen darauf ab, die Akzeptanz für die Beladehilfen zu erhöhen, denn die Bedienung der Beladehilfen ist schwieriger zu erlernen als die der Entladung. Die Entladehilfen erfreuen sich bereits einer hohen Zustimmung.

Darüber hinaus erstellten der AV-Bereich Gepäck und zentrale Infrastruktur (AVTG PL) und der Operative Arbeitsschutz (CSAO) einen Schulungsfilm, der für neue Mitarbeiter in der Flugzeugabfertigung als Schulungsgrundlage bei der Airport Academy zum Einsatz kommt. Ebenso ist der Film regelmäßiger Bestandteil der Schulungen in den Teamsitzungen der AeroGround.



/Aktuelles aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

Innovatives E-Learning im Bereich Arbeitssicherheit

Das Web Based Training (WBT) stellt eine spezielle Form des E-Learning dar und ermöglicht dem Lernenden eine räumliche, zeitliche und inhaltliche Flexibilisierung bei seinem Lernprozesses.

Aufbauend auf einem stark praxisbezogenen und szenario-basierten Ansatz wird der Lernende im Verlauf des E-Learning regelmäßig dazu aufgefordert, sich mit den Inhalten aktiv auseinanderzusetzen und seine eigene Einschätzung zu einzelnen Sachverhalten abzugeben. Zusätzlich werden die Interaktivitäten mit Gamification-Elementen verbunden, um die Mitarbeiter noch stärker emotional anzusprechen.

In Zusammenarbeit mit der Airport Academy entwickelt der Bereich Arbeitssicherheit das erste flughafenspezifische WBT in Form von »Gamification«.

Durch das innovative E-Learning wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen lebendig gestaltet.

Um das WBT erfolgreich zu absolvieren, muss der Lernende im Lauf des Trainings fünf Sterne gewinnen. Das WBT ist in fünf Modulen aufgebaut und pro Modul wird ein Stern vergeben. Die fünf Sterne sind angelehnt an das Qualitätssiegel »5-Star-Airport«, mit dem das Londoner Luftfahrtforschungsinstitut Skytrax den Flughafen München ausgezeichnete. Die FMG strebt in diesem Sinne auch die höchste Qualität im Bereich der Arbeitssicherheit an.



Die »Protagonisten« des WBT.

»Es war sehr spannend, ein WBT selbst zu entwickeln. Die einfachste Lösung wäre gewesen, ein fertiges Produkt zu erwerben, denn es gibt viele WBTs zum Thema Arbeitsschutz auf dem Markt. Wir haben uns bewusst für ein »self-made« WBT entschieden. Zum einen wollten wir, dass das WBT unterschiedliche Tätigkeiten und Szenarios des Flughafens abbildet, sodass sich möglichst viele Beschäftigten in der Situation wiederfinden können. Zum anderen wollten wir ein innovatives WBT in Form von Gamification, weil die Arbeitssicherheit für viele ein trockenes Thema ist und somit können wir zeigen, dass es ein spannendes Thema ist. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe, zu der jeder von uns Verantwortung trägt. Mit dem WBT wollen wir auch diese Botschaft an alle Beschäftigten übermitteln.«

Bárbara Sánchez, Leiterin Arbeitsschutzmanagement

»Die bewusste Entscheidung der Integration von Gamification-Elementen ist ein Novum für den Flughafen München und das Ergebnis zeigt: Es hat sich gelohnt. Einerseits werden im WBT zum Arbeitsschutz FMG-spezifische Inhalte, die die Vielfalt der Joblandschaft am Flughafen darstellen und eine persönliche Relevanz für die Mitarbeiter schaffen, ansprechend aufbereitet. Andererseits finden sich spielerische Elemente, beispielsweise der Comic-Stil der Storyline, aber auch die Erzielung der fünf Sterne, die die »Exzellenz in der Arbeitssicherheit« ausdrücken. Das trägt entscheidend zur Motivation der Lerner bei. Darüber hinaus werden theoretische Inhalte und ihre praktischen Umsetzung miteinander verknüpft, sodass das Verständnis gefördert wird. Nicht zuletzt die Einbindung interaktiver Elemente sowohl im Rahmen der Vermittlung der Inhalte, aber auch bei der Steuerung des WBTs verursacht eine Kurzweiligkeit des Lernprogramms, was zur Attraktivität beiträgt. Insgesamt ist das WBT zum Arbeitsschutz ein gut durchdachtes, kreativ umgesetztes Konzept, das zukunftsweisend aufzeigt, welche Möglichkeiten WBTs als ein Beispiel für digitales Lernen bieten.«

Alexander Hömer, Leiter der Airport Academy

Koordinierungs- und Kontrollstelle

Thomas Tafelmaier verantwortet die neu etablierte Koordinierungs- und Kontrollstelle des Münchner Flughafens, die im Bereich Arbeitsschutzmanagement angesiedelt ist. In dieser Eigenschaft sorgt er dafür, dass die neuen Vorgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz für Bodenabfertigungsdienste auf dem Flughafen-Campus eingehalten werden. Im Interview spricht er über die Herausforderung, die Ground-Handling-Neuregelung in die Praxis umzusetzen.



Thomas Tafelmaier

Was sind die wichtigsten Themenfelder beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, die in der Neuregelung erfüllt werden müssen?

Thomas Tafelmaier: Im Kern geht es um die Einhaltung höherer Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten des Bodenverkehrsdienstes. Diese Standards, die bei der Ausschreibung im Pflichtenheft gefordert waren, sollen durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden: Beispielsweise sollen Beschäftigte vor dem Antritt ihrer Tätigkeit eine Grundschulung erhalten. Das Ground-Handling-Unternehmen muss sich zudem darum kümmern, dass es betriebliche Ersthelfer gibt, oder auch wie seine Beschäftigten in Gefah-

rensituationen alarmiert werden oder wie die Mitarbeiter mit gefährlichen Gegenständen auf dem Vorfeld umgehen.

Die Koordinierungs- und Kontrollstelle ist ins Leben gerufen worden, um die Einhaltung der Neuregelung sicherzustellen. Wie gehen Sie konkret vor?

Tafelmaier: Während die Zielsetzung der Neuregelung recht präzise formuliert worden ist, ist der Weg dorthin nicht detailliert ausgearbeitet. Wir haben deshalb zunächst ein Auditierungsverfahren – konkret eine Art Fragenkatalog mit Checklisten – unter der Leitung von Bárbara Sánchez [Leiterin Arbeitsschutzmanagement] entwickelt, anhand dessen wir

durch Sichtung vor Ort und durch Befragung von Unternehmensverantwortlichen und Beschäftigten bei den Bodenverkehrsdiensten den aktuellen Stand erfassen können. Auf dieser Grundlage können wir dann den Ist-Zustand mit dem angestrebten Soll-Zustand abgleichen, und daraus entsprechende Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge ableiten. Die Auditierung ist allerdings ein längerfristiger Prozess, der im Lauf der kommenden Monate durchgeführt wird.

Gibt es bereits spürbare Änderungen?

Tafelmaier: Die Ground-Handling-Dienstleister haben selbst ein großes Interesse, den Arbeits- und Gesundheitsschutz für ihre Mitarbeiter zu verbessern und dadurch die Arbeitsunfälle zu reduzieren. Verbesserungsvorschläge werden gerne gehört und auch konkret umgesetzt. Es ist dabei wichtig, auch langfristige und aufwendige Prozesse zu entwickeln, um damit Verbesserungen zu erreichen. Ich bin überzeugt, dass wir im Zuge unserer gemeinsamen Anstrengungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltige Erfolge erzielen werden.

Kommt die Auditierung für weitere Dienstleister in Betracht?

Tafelmaier: Auch andere Firmen bei uns am Campus verfolgen unsere Tätigkeiten mit großer Aufmerksamkeit. Zum Beispiel ist unsere Tochtergesellschaft für Enteisen und Flugzeugschleppen (EFM) auf uns zugekommen, um sich einem freiwilligen Audit zu unterziehen. Das Audit fand 2019 statt und stieß auf positive Resonanz, weil dieser Prozess eine kontinuierliche Verbesserung im Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherstellt.

Macht das Münchner Modell auch andernorts Schule?

Tafelmaier: Die Verkehrsflughäfen mit ähnlicher Problemstellung verfolgen dieses Pilotprojekt des Münchner Flughafens mit großem Interesse. Auch andere Airports stehen vor der Herausforderung, höhere Standards für Mitarbeiter im Ground Handling zu erreichen. Eine Koordinierungs- und Kontrollstelle für die Umsetzung gibt es bislang nur bei uns, wir würden uns jedoch wünschen, dass dieses Beispiel Schule macht.

Das Münchner Modell

Für die Lizenzvergabe für Bodenverkehrsdienste gelten am Münchner Flughafen hohe Anforderungen: Im sogenannten »Münchner Modell« wurde ein umfangreicher Anforderungskatalog an Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifikationen und Sicherheit entwickelt, den die Dienstleistungsunternehmen erfüllen müssen. Das Projekt haben Betriebsrat und Arbeitgeberseite von FMG und AeroGround in jahrelanger enger Kooperation gemeinsam erarbeitet und im Konsens verabschiedet. Das Abkommen stellt sicher, dass neben dem Angebotspreis Kriterien wie Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit eine entscheidende Rolle bei der Lizenzvergabe spielen.



Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) auf Baustellen



Für Baustellen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, schreibt die Baustellenverordnung (BaustellV) vor, dass ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (SiGe-Plan) vorliegen muss. Dieser Plan beinhaltet individuelle Richtlinien und Hinweise, die im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes dafür sorgen, dass die Sicherheit und Gesundheit der beschäftigten Bauarbeiter nicht gefährdet wird. Erstellt wird dieser Plan in der Regel vom sogenannten Sicherheitskoordinator.

Der Sicherheitskoordinator kümmert sich primär um die Sicherheit der Bauarbeiter. Dabei stellen sich folgende Fragen:

- Wann ist ein SiGeKo eigentlich erforderlich?
- Welche Aufgaben besitzt der SiGeKo bei der Bauplanung und deren Durchführung?
- Welche Voraussetzungen muss der SiGeKo für seine Position erfüllen?

Hier kommen die Kollegen des Bereichs Operativer Arbeitsschutz (CSAO) ins Spiel. Die Sicherheitsfachkräfte der FMG beraten die Bauherrnvertreter, um alle Fragen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator zu klären und stellen sicher, dass, wo immer erforderlich, ein geeigneter SiGeKo rechtzeitig bestellt wird. Um eine schnelle und ausreichende

Verfügbarkeit zu gewährleisten und einen reibungslosen Ablauf für die Prozessbeteiligten, auch bei kleineren Bauvorhaben, zu gestalten, verfügen Mitarbeiter von CSAO über die Qualifikation, diese Leistung innerhalb des Konzerns zu übernehmen. Die Ressourcen sind auf die Betreuung der FMG-Mitarbeiter und nicht auf die Betreuung von Bauvorhaben ausgerichtet, somit besteht diese Möglichkeit natürlich nur sehr begrenzt.

Aus diesem Grund wurden 2019 gemeinsam mit den Bereichen Real Estate und Technik Rahmenverträge mit Sicherheitskoordinatoren geschlossen. Innerhalb dieser neuen Verträge wurde auf eine weitere Erhöhung der Sicherheit für die Bauarbeiter während des Bauvorhabens Wert gelegt. Besonderes Augenmerk legten alle Beteiligten speziell auf die Belange zu sicheren Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten für den späteren Betrieb. Der SiGeKo steht hierzu bereits in der frühen Planungsphase beratend zur Seite und stellt mit Abschluss des Bauvorhabens zur Übergabe an den Betrieb eine »Unterlage für spätere Wartungsarbeiten« fertig. Dieses Dokument ist ein wichtiger Bestandteil der Baumerkmalakte und ein wesentliches Element für den FMG-Eigentümerversorger, die Vergabe von Arbeiten rund um seine Immobilie sicher zu gestalten.

Arbeitsschutz- und Dienstkleidung

Dienstkleidung

Nach einem vierjährigen Projekt mit vielen Meilensteinen wurde Anfang des Jahres 2018 die neue Dienstkleidung ausgegeben. Seit 15. März 2019 repräsentieren die Kolleginnen und Kollegen von AVT, AVV, CAS, UKA, aerogate, AeroGround und CAP den Flughafen in Purpur-Anthrazit. Eines der größten Ziele des Projekts war es, eine Uniform zu entwickeln, die die Mitarbeiter gerne tragen und in der sie sich wohlfühlen. An diesem Ziel wurde auch nach der Einführung noch gearbeitet, so wurde beispielsweise auf Wunsch der Mitarbeiter der Verschluss der Sicherheitskrawatten umgestaltet. Derzeit wird eine neue Betriebsvereinbarung zum gesamten Thema Arbeitskleidung ausgearbeitet, die auch eine Trageordnung beinhalten soll. So wissen die Mitarbeiter in Zukunft genau, wie sie die unterschiedlichen Artikel ihrer Uniform kombinieren können.



Neue Schutzkleidung für KS

Seit Ende 2019 sind die Kollegen der Konzernsicherheit an ihren Jacken mit silber-blau karierten Reflexstreifen zu erkennen – ein Alleinstellungsmerkmal für das Sicherheitsorgan des Flughafens. Weiterhin werden in der FMG und AeroGround laufend neue Artikel der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) getestet. Bei guten Ergebnissen werden diese Artikel auch eingeführt. Dafür ist auch eine gute Zusammenarbeit mit dem Systemlieferanten eine wichtige Voraussetzung.

»Durch die neue Dienstkleidung werden wir deutlich besser wahrgenommen, was uns auch von Behörden am Campus immer wieder bestätigt wird. Das Tragegefühl wurde enorm gesteigert, weshalb die Kleidung auch gerne getragen wird.«
Christian Morina [KS0ED]

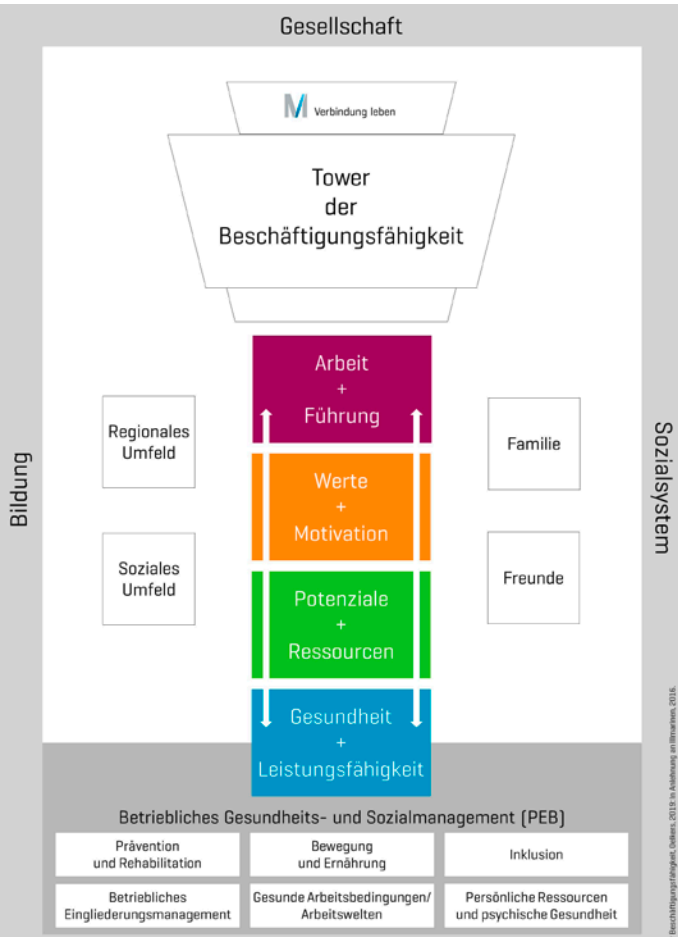


Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 2019 folgten als erste Grundlage zur Realisierung des BEM im Zuge der Organisationsphase die Besetzung des BEM-Teams, die Führungskräfte-Qualifizierungen (im Rahmen der Leadership-Excellence-Ausbildung) und die Einrichtung eines Steuerkreises. 2020 wird mit der Einführung eines IT-Systems BEM und dem Fokus auf die interne Öffentlichkeitsarbeit die Organisationsphase des BEM abgeschlossen, sodass die Initiierung und Intervention im BEM geplant werden kann.

Der Tower der Beschäftigungsfähigkeit

Eine wirksame und nachhaltige Handlungshilfe im BEM ist der Tower der Beschäftigungsfähigkeit. Er richtet den Blick auf



die wesentlichen Faktoren, um Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern. Der Tower der Beschäftigungsfähigkeit hat vier Ebenen. Er steht auf dem Fundament des Betrieblichen Gesundheits- und Sozialmanagements der FMG. Das Arbeitsfähigkeitsmanagement greift von daher die auf einer rechtlichen Grundlage beruhenden Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des Arbeitsschutzes, des BEM und der Gesundheitsförderung auf und integriert die Ebenen beziehungsweise Faktoren der Arbeitsfähigkeit in das umfassende Betriebliche Gesundheits- und Sozialmanagement der FMG.

Die Prinzipien des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BEM zielt auf die Wiederherstellung, den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten. Um diese Zielsetzung zu erfüllen, sind systematische Strukturen und Prozesse notwendig, die unternehmensweite Verbindlichkeit besitzen und für alle Beteiligten transparent sind.

- **Freiwilligkeit**
Bei einem BEM handelt es sich aus Sicht der Beschäftigten um ein freiwilliges Verfahren zur Wiederherstellung, zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes.
- **Gleichheit**
Allen BEM-Berechtigten – unabhängig von ihrem Krankheitsverlauf oder Anstellungsverhältnis – wird die gleiche BEM-Systematik angeboten.
- **Vertraulichkeit und Datenschutz**
Der Schutz der personenbezogenen Daten wird durch ein Datenschutzkonzept sichergestellt, die erforderliche Aufklärung des BEM-Berechtigten über den Umgang mit personenbezogenen Daten gewährleistet sowie für die Verarbeitung beziehungsweise Weitergabe der personenbezogenen Daten die Einwilligung des jeweiligen BEM-Berechtigten eingeholt. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure wird durch transparente Ziele, einen nachvollziehbaren BEM-Prozess und wertschätzende, dialogorientierte Gespräche angestrebt.

- **Beteiligung**
Sowohl bei der Entwicklung des BEM-Konzeptes als auch bei der Durchführung des BEM-Verfahrens müssen die Mitbestimmungsrechte der zuständigen Interessenvertretung gewahrt werden. Ferner sind bei Bedarf eine professionelle Unterstützung – zum Beispiel Betriebsarzt oder Schwerbehindertenvertretung, beziehungsweise externe Leistungsträger – hinzuziehen. Im Rahmen seiner freiwilligen Teilnahme am Verfahren ist eine aktive Mitwirkung des BEM-Berechtigten unverzichtbar.
- **Prävention**
Zur Entwicklung der Maßnahmen werden sowohl Erkenntnisse aus Gefährdungsbeurteilungen, als auch die individuelle Einschätzung des BEM-Berechtigten berücksichtigt. Bei der Maßnahmenentwicklung fließen stets sowohl Aspekte der Verhältnis- als auch der Verhaltensprävention mit ein.



Vorstellung des Corporal Tests – Begutachtung der Fahreignung mittels psychometrischer Testung

Beim Erwerb eines Führerscheins zur Personenbeförderung (FeV Klassen D/Busschein und Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung/Taxi) muss die Fahreignung mittels eines psychometrischen Leistungstests nachgewiesen werden. Diese Untersuchung muss beim Busfahrer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr und bei Fahrgastbeförderung ab dem 60. Lebensjahr alle fünf Jahre wiederholt werden.

Auch bei der sogenannten MPU (medizinisch-psychologische Untersuchung; wenn Zweifel an der Fahreignung bestehen) werden solche Testverfahren eingesetzt. Diese Tests dürfen nur von Betriebs- und Arbeitsmedizinern oder von einer amtlich anerkannten Begutachtungsstelle für Fahreignung durchgeführt werden. Es werden die Belastbarkeit, Orientierungsleistung, Konzentrationsleistung, Aufmerksamkeitsleistung und Reaktionsfähigkeit getestet. Hierfür gibt es verschiedene anerkannte Testsysteme, die die geforderten Anforderungen erfüllen.

Die MediCare nutzt für diese Untersuchungen zur Erfassung der fahrrelevanten psychischen Leistungsfähigkeit regelmäßig das Testsystem Corporal plus am PC.

Die Zeitdauer des Gesamttests, der aus fünf Untertests besteht, beträgt je nach Übungsbedarf des Probanden circa

20-30 Minuten. Die Ergebnisse setzen sich aus den Faktoren Zeit und Fehlerquote zusammen und werden vom System automatisch errechnet. Bei einem Prozentrang von >33% in der überwiegenden Zahl der Tests sind die Anforderungen für die Personenbeförderung erfüllt. Der Ausdruck der ausgewerteten Testergebnisse kann dann vom Mitarbeiter direkt – zusammen mit den restlichen Untersuchungsergebnissen und Anträgen – der Fahrerlaubnisbehörde vorgelegt werden.



/Präventions- und Sozialangebote

BETSI – Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern

BETSI richtet sich an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die noch keinen Krankheitswert haben, aber dennoch, unter Einwirkung weiterer negativer Einflussfaktoren, die ausgeübte Beschäftigung gefährden können.

Dies können zum Beispiel beginnende Funktionsstörungen der Bewegungsorgane, psychische Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen oder hohe Stressbelastungen sowie beginnende Funktionsstörungen der inneren Organsysteme sein. Durch die frühzeitige Förderung der Gesundheitskompetenz können die Beschäftigten bei Verhaltens- und Lebensstiländerungen unterstützt und chronische Erkrankungen vermieden werden. Seit 2014 bietet die FMG das berufsbegleitende Präventionsprogramm BETSI in Verbindung mit der Deutschen Rentenversicherung und der Klinik Höhenried an. Bereits 150 Mitarbeiter

haben bis heute an dem Programm teilgenommen. Im Oktober 2019 übersiedelte das Präventionsprogramm in das neue Centrum für Prävention in Bernried. Die neuen Räumlichkeiten bieten ein größeres Platzangebot mit Untersuchungsräumen, Vortrags- und Kursräumen, Schwimmbad, Sauna sowie eine hervorragende Unterkunft unter einem Dach an. Die Deutsche Rentenversicherung entwickelte außerdem weitere Präventionsprogramme, die künftig in dem neuen Centrum für Prävention angeboten werden.



Gesunde Ernährung

Casino (Betriebsrestaurant) Vorfeld West

Aufgrund der Bauarbeiten für den neuen Flugsteig am Terminal 1 auf dem Vorfeld West musste das dortige Casino abgerissen werden. Im Dezember 2019 eröffnete ein neues Betriebsrestaurant, das die Beschäftigten bis zur Inbetriebnahme des Casinos im neuen Flugsteigs 2024 kulinarisch versorgen wird.

Mit dem Interimscasino erhalten Mitarbeiter in ihrer Pause nun wieder ein vollwertiges Essensangebot mit der gewohnten Auswahl an frischen Gerichten und Snacks. Neben den verschiedenen, frisch vor Ort zubereiteten Gerichten – zur Auswahl stehen zum Beispiel Flammkuchen, Lahmacun, Pasta, Wok- oder Grillgerichte – gibt es auch ein vielseitiges Salatbuffet, Snacks sowie Kaffee- und Teespezialitäten.

Das neue Casino »Betriebsrestaurant Vorfeld West« zählt mit seiner hochwertigen modularen Bauweise, der vollwertigen Küchenausstattung und dem reichhaltigen Angebot auf die unternehmerische Grundhaltung ein, die in einer guten Pausengestaltung und einer gesunden Verpflegung der Mitarbeiter eine wichtige Basis für die Beschäftigungsfähigkeit sieht. Gemeinsam mit der Allresto, dem Kantinenbetreiber Eurest sowie den Bereichen Real Estate, Technik und dem Betriebsrat konzipierte und realisierte das Betriebliche Gesundheits- und Sozialmanagement den Neubau. Wie im T2-Casino präsentiert auch in diesem neuen Betriebsrestaurant die Künstlergruppe »Groupe Smirage« der Münchner Stiftung Pfennigparade ihre Werke in wechselnden Ausstellungen. Der Inklusionsgedanke wird also auch in diesem Casino umgesetzt.



Mitarbeiterverpflegung Casinos

Ein primäres Ziel der Mitarbeiterverpflegung ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter für eine gesunde Ernährung durch gesundheitsunterstützende, ausgewogene und abwechslungsreiche Speiseangebote. Eine ausgewogene und gesunde Ernährung, die auf dem Gesamtkonzept der Linien »fit«, »regional« und »international« beruht, trägt elementar zur Motivation der Mitarbeiter bei.

In den fünf arbeitsplatznahen Betriebsrestaurants am Flughafen München wurden 2019 rund 952.000 Tischgäste verpflegt. Zwei der fünf Casinos am Campus sind an 365 Tagen im Jahr geöffnet. Mindestens vier Hauptgerichte von vegetarisch, regional, international bis zu einem Tipp des Tages stehen täglich auf der Karte. Darüber hinaus werden immer

wieder neue Aktionsgerichte wie zum Beispiel Add on – vegetarische Gerichte mit passenden Fleischkomponenten als Zusatz-, Grillgerichte, Pizza und Pasta, Snacks sowie ein reichhaltiges Salat- und Dessertbuffet angeboten. 95 Prozent der Gemüseprodukte und 80 Prozent der Fleischprodukte werden dabei aus dem regional bayerischen Bereich bezogen.

Auch in Sachen Nachhaltigkeit hat sich schon vieles getan. Die gesamten Non-Food-Verpackungsmaterialien wurden bereits auf kompostierbare Materialien umgestellt – auf Alufolie, Plastiktüten und Strohhalme wird gänzlich verzichtet.



Inklusion am Flughafen München

Parkregelung für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte

Seit dem 1. August 2019 gelten neue Parkregelungen: Die Betriebsvereinbarung »Mitarbeiterparken im terminalnahen Bereich« wurde angepasst. Die Änderungen betreffen vor allem das Parken in der zentralen Zone bei längeren Parkvorgängen und Urlaubsreisen von Mitarbeitern. Kollegen mit Mobilitätseinschränkungen können weiterhin nah am Arbeitsplatz parken. Dafür haben sich die Inklusionsbeauftragten der FMG, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat gemeinsam eingesetzt und eine inklusive Regelung erarbeitet. Der organisatorische Aufwand ist für die Betroffenen gering, denn es ist lediglich eine Untersuchung durch die Kollegen der Arbeitsmedizin nötig. Die Arbeitsmediziner können dann, falls sie eine Mobilitätseinschränkung feststellen, eine befristete Parkplakette für die unternehmenseigenen Parkflächen ausstellen. Des Weiteren kann beim Parkdienst beantragt werden, dass der Beschäftigte für ein arbeitsplatznahes öffentliches Parkhaus freigeschaltet wird. Im Sinne des Inklusionsgedankens gelten die Vorgaben nicht nur für die Gruppe der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten mit einer Mobilitätseinschränkung, sondern für alle Beschäftigten, die eine dauerhafte oder zeitweise Einschränkung, wie zum Beispiel eine neue Hüfte oder einen Bänderriss, haben.



Inklusion als zentraler Aspekt zur Unternehmensentwicklung

Inklusion ist in der Personalpolitik der FMG ein zentraler Aspekt zur unternehmerischen Weiterentwicklung. Alle Beschäftigten des Unternehmens können einen wertvollen Beitrag leisten, sofern sie entsprechend ihrer Ressourcen und Fähigkeiten eingesetzt werden und die Möglichkeit zur Entfaltung haben. Im Bereich des Betrieblichen Gesundheits- und Sozialmanagements wurde deshalb ein zusätzlicher Inklusionsbeauftragter benannt. Die Inklusionsbeauftragten sollen sich als Kulturgestalter etablieren und sich dabei für die Gleichberechtigung und gesellschaftliche Inklusion von Beschäftigten und Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen einsetzen.

Prävention, Rehabilitation und Barrierefreiheit für die Beschäftigten stehen hier genauso im Blickfeld wie moderne, gesunde, inklusive und attraktive Arbeitsbedingungen. Der Markenkern »Verbindung leben« drückt die unternehmerische Verantwortung der FMG für die Belegschaft und die Gesellschaft aus und dient auch der Weiterentwicklung des Inklusionsgedankens im Unternehmen.

Neue arbeitsmedizinische Vorsorge: »natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung)«

Die MediCare bietet eine neue arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge für Tätigkeiten mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr am Tag an. Ziel dieser Vorsorge ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen durch die Strahlung des Sonnenlichtes zu vermeiden, indem die Mitarbeiter zum UV-Schutz beraten und primär Haut-, aber auch Augenveränderungen durch UV-Strahlen frühzeitig erkannt werden.

Grundsätzlich ist mit einer verstärkten UV-Exposition zu rechnen:

- im Zeitraum April bis September,
- zwischen 11 Uhr bis 16 Uhr,
- bei einer Tätigkeit von insgesamt mindestens einer Stunde pro Arbeitstag,
- an mindestens 50 Arbeitstagen.

Gesundheitliche Schädigungen durch natürliche optische Strahlung können von reversiblen Augenreizungen mit erhöhter Lichtempfindlichkeit und vermehrtem Tränenfluss bis hin zu schweren Netzhautverbrennungen mit unwiederbringlicher Zerstörung von Augenstrukturen und Sinneszellen reichen. Auf der Haut kommt es akut beispielsweise zu Rötung und Schwellung bis zur Blasenbildung (Sonnenbrand), wobei die Empfindlichkeit durch die Einnahme bestimmter Medikamente oder den Kontakt mit gewissen Chemikalien deutlich erhöht werden kann. Bei chronischer Einwirkung von Sonnenlicht können sich nach Jahren unter anderem verschiedene Krebsvorstufen oder schwarzer Hautkrebs entwickeln.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet eine ausführliche Anamnese mit Erfassung der Vorgeschichte inklusive eventueller Beschwerden und Vorerkrankungen, familiärer Hautkrebs-

beziehungsweise Augenleiden, Medikamenteneinnahme, beruflicher und privater UV- und Chemikalienexposition, verwendeter Schutzkleidung sowie auf Wunsch die Untersuchung von vorhandenen Augen- oder Hautveränderungen (zum Beispiel Muttermale) mit Bestimmung des Hauttyps nach Fitzpatrick.

Im Anschluss daran wird der Mitarbeiter hinsichtlich möglicher Gefahren optischer Strahlung informiert und über Maßnahmen zur eigenen Sicherheit und Gesundheit am individuellen Arbeitsplatz beraten – unter Berücksichtigung der Art der durchgeführten Arbeiten (zum Beispiel Tragen geeigneter PSA, geeignete Kopfbedeckung und körperbedeckende Kleidung, Sonnenbrille, weitere geeignete UV-Schutzmittel, Empfehlungen zu Hygienemaßnahmen).

Sollten im Verlauf des Gesprächs Lichtschäden am Körper des Mitarbeiters auffallen, wird die weitere Abklärung durch den Hautarzt oder Augenarzt empfohlen. Je nach erhobenen Befunden können außerdem die Fristen für die Nachuntersuchungen angepasst werden, um eine mögliche ungünstige gesundheitliche Entwicklung rechtzeitig zu entdecken und bei Bedarf weitere Schritte einleiten zu können.

Wenn sich darüber hinaus Hinweise ergeben, die eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung zur Verbesserung des Arbeitsschutzes notwendig erscheinen lassen, so hat der Arzt dies dem Unternehmer – immer unter Wahrung der Schweigepflicht und der persönlichen Interessen des einzelnen Mitarbeiters – mitzuteilen. In der Gefährdungsbeurteilung sind dann die neuen Maßnahmen zum Schutz vor UV-Strahlung oder sonnenbedingter Wärmeentwicklung zu dokumentieren.

/Perspektiven

Startschuss für die Kampagne »Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit«

Etwa 80 Prozent der rund 400 Arbeitsunfälle pro Jahr gehen bei der FMG und der AeroGround auf Fehlverhalten der Mitarbeiter zurück. Deshalb hat der Bereich Arbeitssicherheit ein Projekt initiiert, um eine verhaltensorientierte Arbeitssicherheit im Unternehmen nachhaltig zu etablieren. Für dieses Projekt beauftragte die Arbeitssicherheit eine Beratungsfirma, die sich auf dieses Thema spezialisiert hat.

Das Projekt beinhaltet die Erarbeitung einer Strategie zu Arbeitssicherheitskultur, die bessere Integration der Arbeitssicherheit in die Führungskultur sowie die Sensibilisierung der Belegschaft.



/Kennzahlen

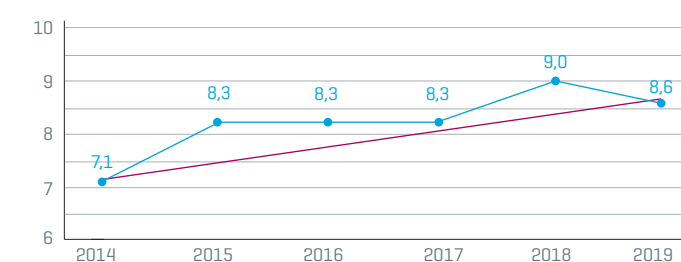
Gesundheitskennzahlen 2019

Entwicklung des Krankenstands

Der durchschnittliche Krankenstand in der Flughafen München GmbH weist zum Jahresende 2019 eine leicht rückläufige Entwicklung auf. Beeinflusst wird die Quote unter anderem auch durch Grippewellen im Jahresverlauf, die aber 2019 nicht so deutlich wie im Vorjahr ausfielen.

Verlaufskurve Krankheitsquote FMG gesamt

● Krankenstand ● Trendlinie



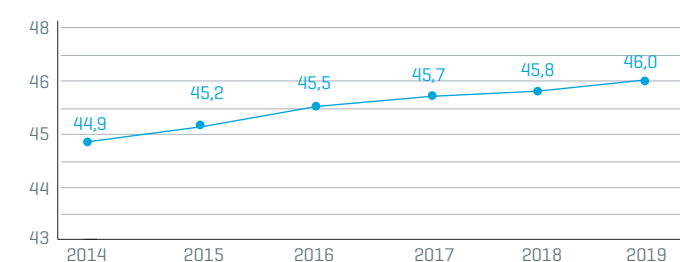
Stand 01/2020

*Angaben jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres. Berechnung der Krankheitsquote: ohne Beschäftigte »krank im Dienst«, Auszubildende/Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeitfreistellung, Elternzeit

Demografische Entwicklung

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der FMG steigt kontinuierlich an. Für die kommenden Jahre werden verstärkt rentenbedingte Austrittswellen prognostiziert. Angebote zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten stehen somit im Fokus.

Durchschnittsalter FMG gesamt



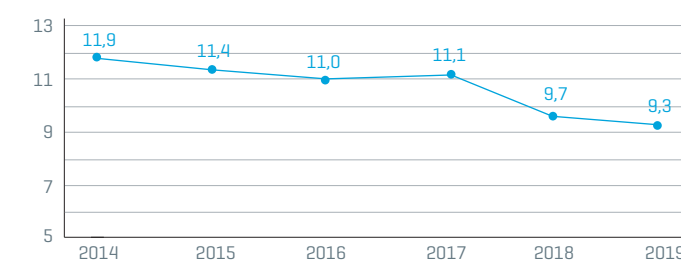
Stand 01/2020

*Alle Kennzahlen beziehen sich auf Stichtagsauswertungen zum 31.12. des Jahres. FMG-Beschäftigte inkl. AE-FMG

Schwerbehindertenquote

Inklusion ist in der Personalpolitik der FMG ein wichtiger Aspekt zur unternehmerischen Weiterentwicklung. Das zentrale Anliegen dabei ist, dass alle Beschäftigten des Unternehmens einen wertvollen Beitrag leisten, sofern Sie entsprechend ihrer Ressourcen und Fähigkeiten eingesetzt werden und die Möglichkeit zur Entfaltung haben. Die Schwerbehindertenquote der FMG liegt seit Jahren über der gesetzlich vorgegebenen Pflichtquote von fünf Prozent.

Schwerbehindertenquote FMG



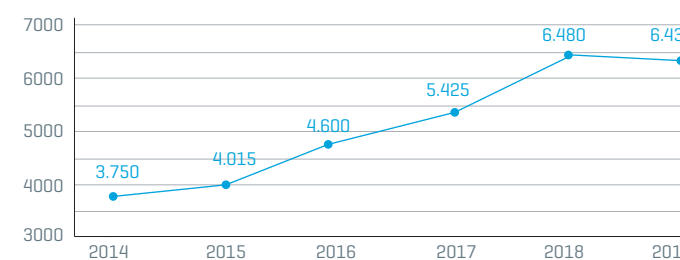
Stand 01/2020

*Alle Kennzahlen beziehen sich auf Stichtagsauswertungen zum 31.12. des Jahres.

Teilnahme an Sport- und Fitnesskursen

Die Teilnehmerzahl an Gesundheitsangeboten entwickelt sich seit dem Jahr 2012 kontinuierlich. Das breite Spektrum an Angeboten sowie die professionelle Betreuung durch ausgebildete Trainer führen zu einer hohen Qualität der Kurse. Die Resonanz der Kursteilnehmer ist außerordentlich positiv. Das Team aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt die Angebote ständig weiter und greift neue Sport- und Fitnesstrends auf.

Teilnahme an MSport-Kursen



Stand 01/2020

*Alle Kennzahlen beziehen sich auf Stichtagsauswertungen zum 31.12. des Jahres.

Jahresunfallstatistik 2019

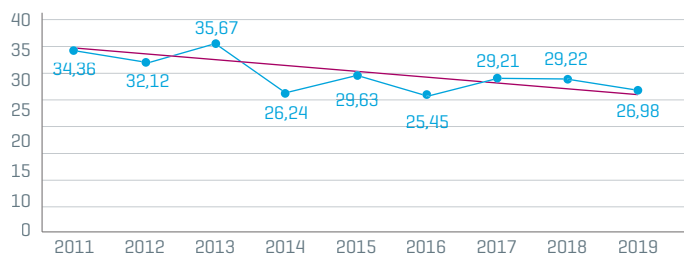
Entwicklung der 1.000-Mann-Quote

Die Verlaufskurve der 1000-Mann-Quote zu den meldepflichtigen Unfällen der FMG ohne AE (FMG) und AeroGround gesamt ist zum Vorjahr gesunken.

Verlaufskurve 1.000-Mann-Quote

FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt

1000-Mann-Quote Trendlinie [1000-Mann-Quote]



Stand 01/2020

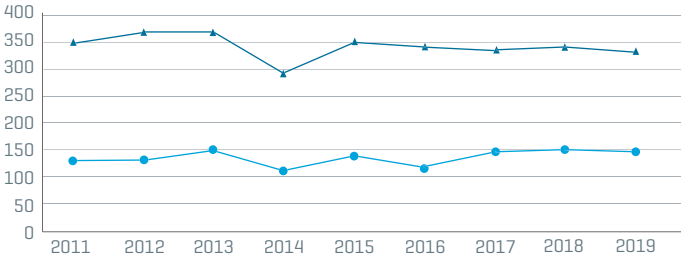
Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle in der FMG und der AeroGround

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die gesamten Arbeitsunfälle sowie die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit mehr als drei Tagen reduziert – trotz steigender Personalkapazität.

Gesamte Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle

FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt

AU gesamt meldepflichtige AU



Stand 01/2020

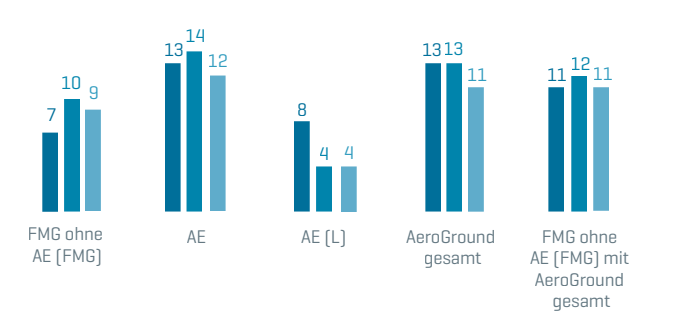
Übersicht der gesamten Arbeitsunfälle und der Ausfalltage im Jahr 2019 (Stand: 01/2020)

		FMG ohne AE (FMG)	AE	AE (L)	AeroGround gesamt	FMG (ohne AE (FMG)) + AeroGround gesamt
Arbeitsunfälle	gesamt	84	234	8	242	326
	Ausfalltage gesamt	758	2.745	33	2.778	3.536
	meldepflichtig	32	108	3	111	143
	Ausfalltage meldepflichtig	746	2.693	27	2.720	3.466
Wegeunfälle	gesamt	31	23	2	25	56
	Ausfalltage gesamt	184	657	5	662	846
	meldepflichtig	9	12	0	12	21
	Ausfalltage meldepflichtig	168	654	0	654	822
Sportunfälle	gesamt	1	0	0	0	1
	Ausfalltage	27	0	0	0	27
Gesamtunfälle	gesamt	115	257	10	267	382
	Ausfalltage gesamt	942	3.402	38	3.440	4.382
	meldepflichtig	41	120	3	123	164
	Ausfalltage meldepflichtig	914	3.347	27	3.374	4.288
1.000-Mann-Quote aus meldepflichtigen Arbeitsunfällen		10,18	51,53	47,43	51,41	26,98
Ø Ausfalltage pro Arbeitsunfall		9	12	4	11	11
Ø MAK´s 2019		3.141,90	2.095,90	63,25	2.159,15	5.301,05
Ø MAK´s 2018 (zum Vergleich)		3.059,12	1.945,18	95,58	2.040,76	5.099,88
Ø MAK´s 2017 (zum Vergleich)		2.986,10	1.830,52	148,18	1.978,70	4.964,80

Durchschnittliche Zahl der Ausfalltage pro Arbeitsunfall

Die durchschnittliche Anzahl der Ausfalltage bei der FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt ist pro Arbeitsunfall mit elf Tagen leicht gesunken. Der Rückgang zeigt sich auch bei den einzelnen Beschäftigtengruppen. Bei AE (L) konnte der relativ geringe Wert gehalten werden.

Ausfalltage pro Arbeitsunfall



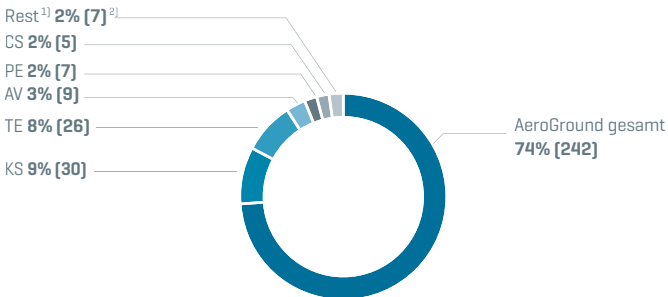
2017 2018 2019

Stand 01/2020

Arbeitsunfälle in den einzelnen Bereichen der FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt

Die meisten der insgesamt 326 Arbeitsunfälle ereigneten sich wie in den vergangenen Jahren in den Tätigkeitsbereichen der AeroGround gesamt [74%]. Danach folgen die Bereiche Konzernsicherheit [9%] und Technik [8%] der FMG.

Arbeitsunfälle FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt 2019 in Prozent (Anzahl)

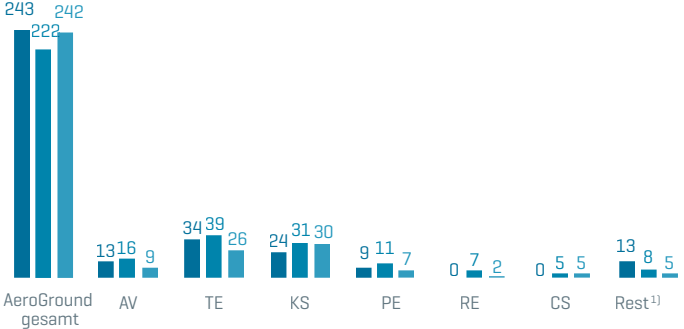


Stand 01/2020

¹⁾Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als 5 Unfällen

²⁾siehe Säulendiagramm: 5 Arbeitsunfälle (Rest) plus 2 Arbeitsunfälle (RE)

Arbeitsunfälle in Zahlen FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt



2017 2018 2019

Stand 01/2020

¹⁾Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als 5 Unfällen

Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

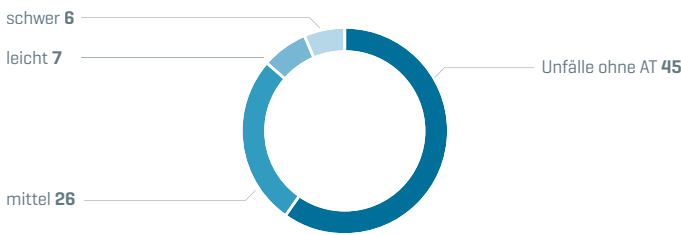
Bei der AeroGround gesamt hat sich die Gesamtzahl der Unfälle mit steigender Beschäftigtenzahl erhöht. Am deutlichsten war der Anstieg der Unfälle ohne Ausfalltage. Im Gegenzug haben sich die leichten Unfälle verringert.

Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

Art der Arbeitsunfälle	FMG ohne AE (FMG)	AE	AE (L)	AeroGround gesamt	FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt
Unfälle ohne AT [0 Ausfalltage]	45	102	3	105	150
leicht [1-3 Ausfalltage]	7	24	2	26	33
mittel [4-41 Ausfalltage]	26	92	3	95	121
schwer [42 Ausfalltage und mehr]	6	16	0	16	22
gesamt	84	234	8	242	326

Arbeitsunfälle FMG ohne AE (FMG) nach Unfallschwere

Anzahl



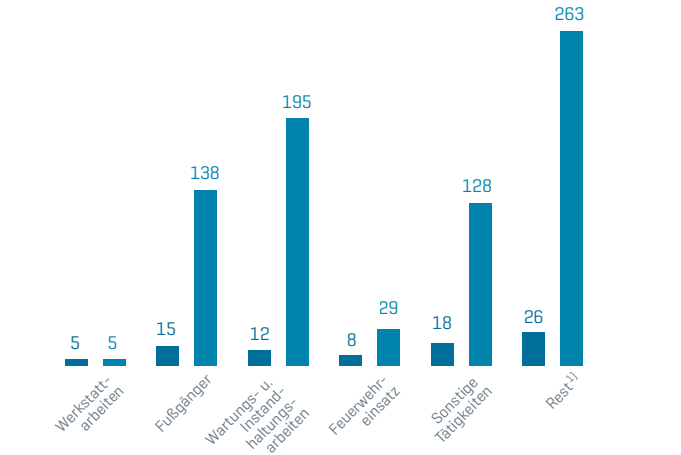
Stand 01/2020

Arbeitsunfälle nach Tätigkeiten

Die mit Abstand unfallträchtigste Tätigkeit bei der FMG ohne AE (FMG) mit AeroGround gesamt ist wie in den Vorjahren die Flugzeugabfertigung auf dem Vorfeld mit 146 Arbeitsunfällen. Danach folgt die Gepäckabfertigung im Innendienst mit 60 Arbeitsunfällen. In der FMG ohne AE (FMG) ereigneten sich

Arbeitsunfälle FMG ohne AE (FMG) nach Tätigkeit

Anzahl



■ Unfälle ■ Ausfalltage

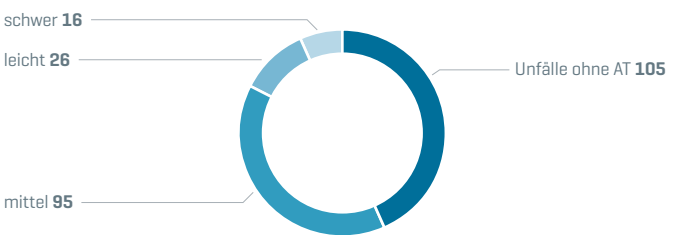
Stand 01/2020

1) Zusammenfassung aller Tätigkeiten mit weniger als 5 Unfällen

Betrachtet man die Unfallschwere bei der FMG ohne AE (FMG), ist der Wert für die schweren Unfälle gleich geblieben. In allen anderen Bereichen zeigt sich ein starker Rückgang.

Arbeitsunfälle AeroGround gesamt nach Unfallschwere

Anzahl

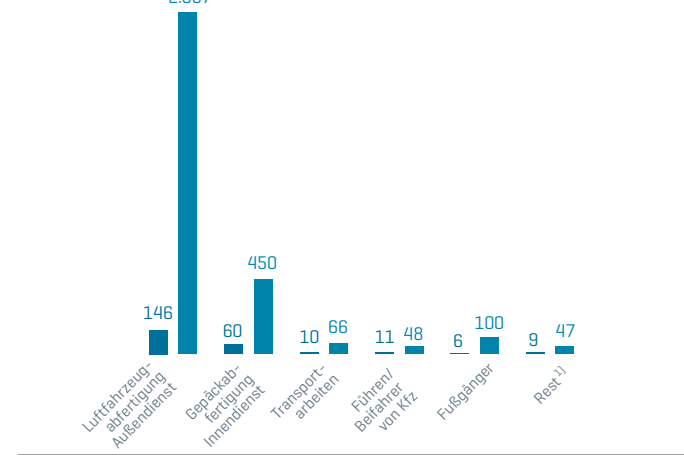


Stand 01/2020

die meisten der 84 Arbeitsunfälle bei Tätigkeiten, die für den Arbeitsplatz eher untypisch sind und somit keiner Tätigkeit zugeordnet werden konnten. Die meisten anderen Unfälle ereigneten sich auf Dienstwegen (Fußgänger 15 Unfälle) sowie bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten (12 Unfälle).

Arbeitsunfälle AeroGround gesamt nach Tätigkeit

Anzahl



■ Unfälle ■ Ausfalltage

Stand 01/2020

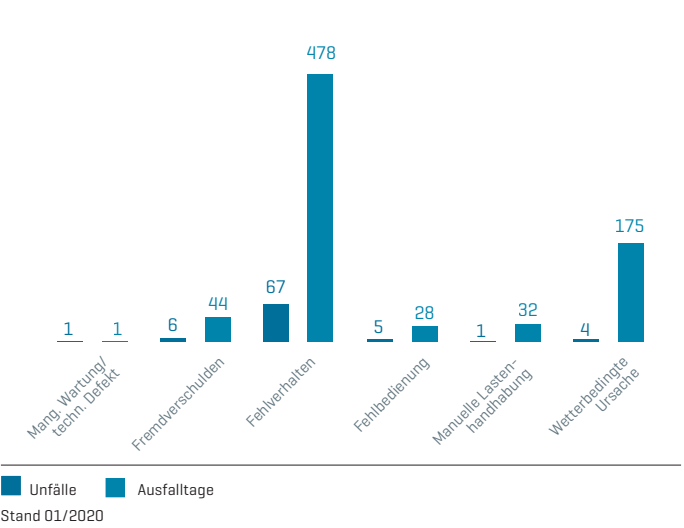
1) Zusammenfassung aller Tätigkeiten mit weniger als 5 Unfällen

Arbeitsunfälle nach Ursachen

Der größte Teil der Unfälle ist, wie in den Vorjahren, auf Fehlverhalten zurückzuführen.

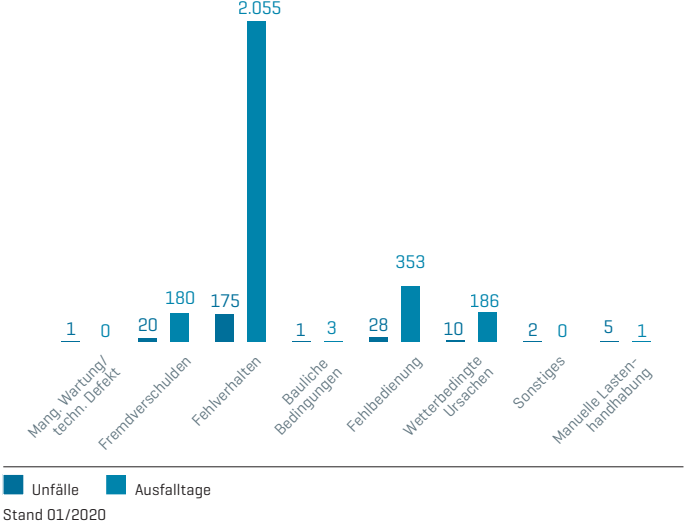
Arbeitsunfälle FMG ohne AE (FMG) nach Unfallursache

Anzahl



Arbeitsunfälle AeroGround gesamt nach Unfallursache

Anzahl



Stand 01/2020

Definitionen & Abkürzungen der Jahresunfallstatistik

Abkürzung	Beschreibung
AU	Arbeitsunfälle
AT	Ausfalltage
AE (AE)	Festangestellte AeroGround
AE (L)	Leiharbeitnehmer, die von externen Firmen an die AeroGround entliehen sind
AE (FMG)	Mitarbeiter der FMG, die an die AeroGround dauerhaft entliehen sind (Altbeschäftigte)
AE	Mitarbeiter AE (FMG) und AE (AE)
AeroGround gesamt	Mitarbeiter AE (FMG), AE (AE) und AE (L)
AV	Geschäftsbereich Aviation
CS	Servicebereich Corporate Services
CS	Servicebereich Corporate Services
FMG	Flughafen München GmbH
IT	Servicebereich IT
KS	Servicebereich Konzernsicherheit
PE	Konzernbereich Personal
TE	Servicebereich Technik

Definitionen zur Unfallstatistik

Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Unfälle, die sich im direkten Zusammenhang mit einer dienstlich angeordneten Tätigkeit ereignen und drei Kalendertage oder mehr als Ausfalltage zur Folge haben.
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle Wegeunfälle	Unfälle, die sich im direkten Zusammenhang mit einer dienstlich angeordneten Tätigkeit ereignen und weniger als vier Kalendertage als Ausfalltage zur Folge haben.
Wegeunfälle	Unfälle, die sich auf dem Weg von der Wohnung zum Arbeitsplatz bzw. vom Arbeitsplatz zur Wohnung der Mitarbeiter ereignen.
Gesamtunfälle	Summe aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle, nicht meldepflichtigen Arbeitsunfälle und Wegeunfälle.
1.000-Mann-Quote	Die 1000-Mann-Quote ist eine Kennzahl, die eine Vergleichbarkeit zu anderen Betrieben ermöglicht. 1000-Mann-Quote = Anzahl der meldepflichtigen Unfälle x 1000/MAK
MAK	Mitarbeiterkapazitäten auf Vollzeitbasis

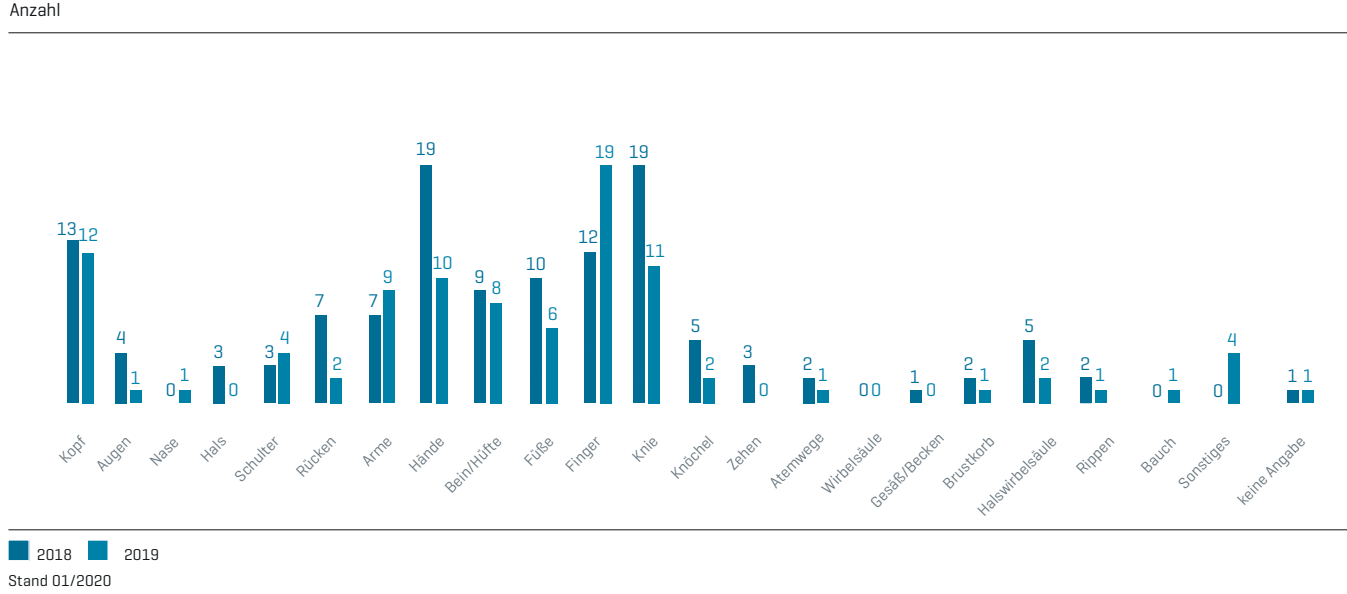
Arbeitsunfälle nach verletztem Körperteil

Auffällig ist hier, dass die höchsten Unfallzahlen nicht zwingend die meisten Ausfalltage hervorrufen.

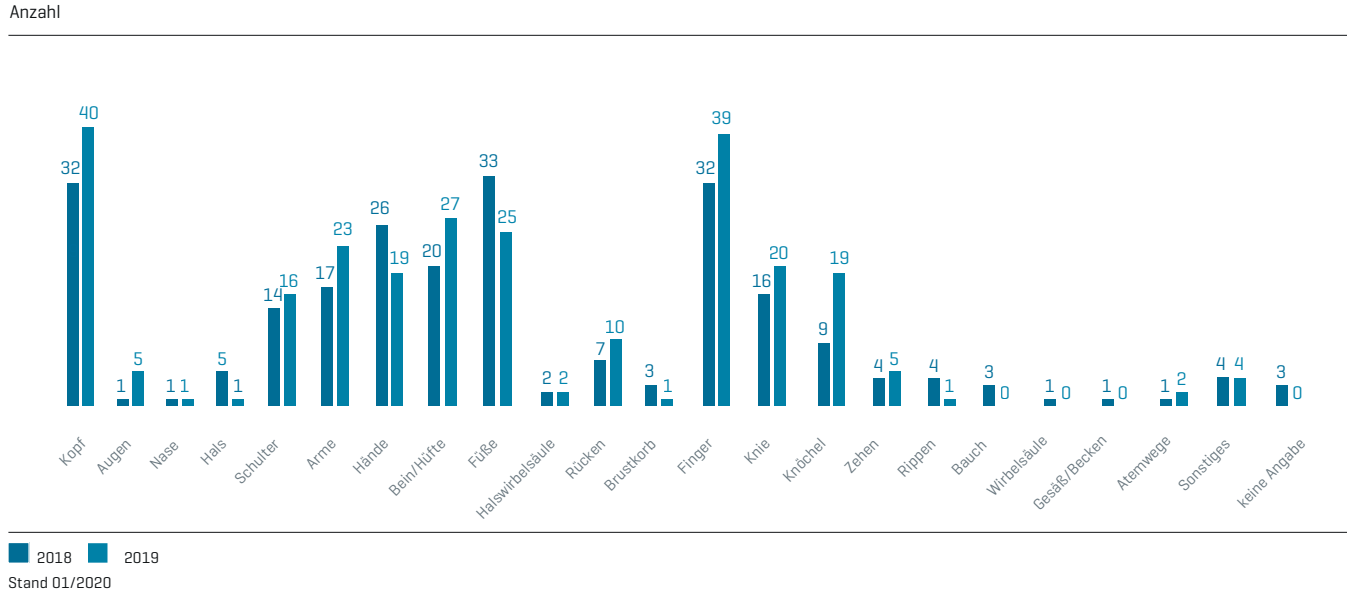
- Beispiel AeroGround gesamt:
- Kopf 40 Unfälle, 191 AT;
 - Knöchel 19 Unfälle, 586 AT

- Beispiel FMG ohne AE (FMG):
- Finger 19 Unfälle, 63 AT
 - Schulter 4 Unfälle, 151 AT

Arbeitsunfälle FMG ohne AE (FMG) nach verletztem Körperteil



Arbeitsunfälle AeroGround gesamt nach verletztem Körperteil



Maßnahmenprogramm

Ziel: Reduzierung der Unfallereignisse und der unfall- und/oder krankheitsbedingten Ausfallzeiten und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen des demografischen Wandels

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2019	Maßnahme Ende
Gesundheitsschutz	Verbesserung und Erhalt der Leistungsfähigkeit von Feuerwehrmännern/-frauen über das gesamte Berufsleben	Überführung des Projekts »Pro.Fit Flughafen Feuerwehr« zur Erfassung der Belastungen und Anforderungen und der Entwicklung von gezielten präventiven Maßnahmen als dauerhaftes Programm	100 %	fortlaufend
	Muskelskelettprogramm für Konzernbeschäftigte	Nach Beendigung der Testphase des Projekts »AufWind« zur Unterstützung und Entwicklung von individualisierten trainingsgestützten Ausgleichsmaßnahmen für Mitarbeiter der Flugzeugabfertigung wird das Angebot für alle Konzernbeschäftigten nutzbar gemacht und dauerhaft etabliert	100 %	fortlaufend
	Weiterentwicklung Prozess BEM	Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung »Betriebliches Eingliederungsmanagement« und Entwicklung einer neuen Struktur.	85 %	2020
	Verbesserung der medizinischen Beurteilung des Arbeitseinsatzes bei Wirbelsäulenproblemen	DIERS-Scanner	80 %	fortlaufend
	Verbesserung der medizinischen Betreuung von Führungskräften	Pilotprojekt »Führungskräfte-Check«	100 %	abgeschlossen
	Parkregelung für Beschäftigte mit Mobilitätseinschränkungen	Implementierung einer konzernweiten Arbeitsschutzausschusssitzung	100 %	2019
	Zusammenarbeit & Kommunikation im Konzern zu Arbeits- und Gesundheitsschutz	Optimierung des Online-Auftritts des Bereichs Arbeitssicherheit	10 %	2022
		Projekt zur Verbesserung der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit	10 %	2023

Ziel: Kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2019	Maßnahme Ende
Arbeitssicherheit	Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zur Beurteilung psychischer Belastungen	Testphase zur Erhebung der psychischen Belastungen in mehreren Pilotbereichen	100 %	abgeschlossen
	Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen	Erhebung der psychischen Belastung	10 %	2021
	Neugestaltung der Arbeitsschutzkleidung und PSA [Persönliche Schutzausrüstung]	Projekt zur Neuausrichtung Arbeitsschutzkleidung und PSA	100 %	abgeschlossen
	Einführung e-Learning für Arbeitssicherheit	Erstellung e-Learning-Module für die allgemeine Arbeitssicherheitsunterweisung	90 %	2020
	Optimierung Gefahrstoffmanagement	Konzeption konzernweites Maßnahmenprogramm zur systematischen Beurteilung von Gefährdungen durch Gefahrstoffe	33 %	2020
	Weiterentwicklung dVerankerung der Produktionsergonomie im Konzern	Einführung einer Methodik zur Messung und zum Monitoring der Produktionsergonomie	90 %	2020
		Einsatz von innovativen Hebehilfen in der Gepäckförderanlage des Terminals 1	70 %	2020

Ziel: Kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2019	Maßnahme Ende
Arbeitssicherheit	Verbesserung der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen	Ergonomische Anpassung der bestehenden Infrastruktur in der Gepäckförderanlage des Terminals 1	100 %	abgeschlossen
		Robotik: Entwicklung eines Konzepts zur Automatisierung von Prozessen im Bodenverkehrsdienst in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut	25 %	2025
Gesundheitsschutz	Neugestaltung der Dienstkleidung	Projekt zur Neuausrichtung Dienstkleidung: Einführung von zwei neuen Bekleidungslinien für ca. 2.000 Beschäftigte, Überführung in die Linie zu CSA	100 %	abgeschlossen
	Projekt Neubeschaffung Einsatzkleidung KSF	Arbeitspaket: Evidenzbasierte Analyse der thermischen Belastung [Basis Projekt »Pro.Fit«]	10 %	2022

Ziel: Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Führungsprozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2019	Maßnahme Ende
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Systematisierung der Steuerung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Konzern	Implementierung zusätzlicher steuerungsrelevanter Kennzahlen	60 %	2020
	Regelung und Kontrolle der Bodenabfertigungsdienste in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz	Implementierung einer Koordinierungs- und Kontrollstelle sowie Überprüfung der Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards bei Bodenverkehrsdiensten	100 %	abgeschlossen

Abkürzungen und Definitionen

Abkürzung/Begriff	Beschreibung
aerogate	aerogate München Luftverkehrsabfertigungen GmbH
AeroGround	AeroGround Flughafen München GmbH
Allresto	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH
AV	Geschäftsbereich Aviation
AVT	Terminal- und Passagierdienste
AVTG	Gepäck- und zentrale Infrastruktur
AVV	Verkehrsdienste/-leitung
CAP	CAP Flughafen München Sicherheits-GmbH
CAS	Services und Parken
CSAM	Arbeitsschutzmanagement
CSAO	Operativer Arbeitsschutz
EFM	Enteisen und Flugzeugschleppen am Flughafen München GmbH
FeV	Fahrerlaubnisverordnung
FMG	Flughafen München GmbH
Hauttypen nach Fitzpatrick	Typ 1: Keltischer Typ mit sehr heller Hautfarbe, rötlichem Haar, blauen oder grünen oder hellbraunen Augen, Sommersprossen, Eigenschutzzeit bis 10 Minuten Typ 2: Nordischer Typ mit heller Hautfarbe, blonden oder hellbraunen Haaren, blauen oder grünen oder grauen Augen, oft Sommersprossen, Eigenschutzzeit bis 20 Minuten Typ 3: Mischtyp mit mittelheller Hautfarbe, braunem oder dunkelblondem Haar, braunen oder blauen oder grauen oder grünen Augen, selten Sommersprossen Eigenschutzzeit bis 30 Minuten] Typ 4: Mediterraner Typ mit bräunlicher Haut, braunem oder schwarzem Haar, braunen Augen, keinen Sommersprossen, Eigenschutzzeit bis 60 Minuten Typ 5: Dunkler Typ mit dunkler bis hellbrauner Haut, schwarzem Haar, braunen Augen, keinen Sommersprossen, Eigenschutzzeit bis 90 Minuten Typ 6: Schwarzer Typ mit dunkelbrauner bis schwarzer Haut, braunen Augen, keinen Sommersprossen, Eigenschutzzeit länger als 90 Minuten
IML	Fraunhofer Institut für Materialfluss und Logistik
KS	Konzernbereich Konzernsicherheit
KSOED	Einsatzleitung und Streifendienst
MediCare	MediCare Flughafen München Medizinisches Zentrum GmbH
Mock-up	Vorführmodell
RE	Geschäftsbereich Real Estate (Immobilien)
T2	Terminal 2 (Gesellschaft)
TE	Servicebereich Technik
UKA	Public Affairs

Impressum

Herausgeber

Flughafen München GmbH
Arbeitssicherheit und allgemeine Dienste
Postfach 23 17 55
85326 München

www.munich-airport.de
arbeitssicherheit@munich-airport.de
Telefon: +49 89 975 215 01

Redaktion und Gestaltung

Unternehmenskommunikation
Corporate Media

Fotos und Grafiken

Flughafen München GmbH
Fraunhofer IML

