

# /Gemeinsame Aufgabe, gemeinsame Verantwortung

Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement  
am Flughafen München: Jahresbericht 2022

Verbindung leben

# M



# Inhalt

## Einführung

- 2 Vorwort
- 3 Kurzporträt des Flughafens München
- 4 Neuorganisation Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Mentale Gesundheit

- 6 Gemeinsam gesunde Arbeitsbedingungen gestalten
- 10 Kooperation mit der AOK Bayern – im Gespräch mit Dr. Ariane Förster und Heinrich Hecht
- 11 Impulsvorträge zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden
- 12 Gastbeitrag von Dr. Leonhard Leidl: Mitarbeiter-gesundheit in Deutschland

## Berichte der Tochtergesellschaften 2022

- 14 aerogate
- 15 AeroGround
- 16 Allresto
- 16 Cargogate
- 17 EFM
- 17 eurotrade
- 18 FMSicherheit
- 18 LabCampus
- 19 Munich Airport International (MAI)
- 20 T2 Gesellschaft

## Aktuelles aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- 22 Covid-19-Schutzmaßnahmen
- 24 Wir über uns – im Gespräch mit Antonela Springer und Holger Becker
- 25 Lost Time Incident Frequency (LTIF) – soziale Kennzahl im Konzernlagebericht
- 26 Ergonomieprojekt geht in die nächste Phase – Beginn der Machbarkeitsstudie
- 26 Gemeinsam trainieren am Campus
- 27 Digitalangebot für Mitarbeitende: Online Fitness-Videos
- 27 Schulungsvideo zur ergonomischen Handhabung der Stehhilfen in den Shops der eurotrade
- 28 Prävention als wichtiger Baustein für gesunde Mitarbeitende
- 28 Betriebliches Eingliederungsmanagement – Willkommen zurück!
- 29 Neue DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

## Kennzahlen

- 31 Gesundheitskennzahlen 2022
- 32 Jahresunfallstatistik 2022
- 38 Maßnahmenprogramm
- 39 Abkürzungen und Definitionen

# /Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vergangene Jahr stand im Zeichen der Erholung des Luftverkehrs von den Folgen seiner bisher schwersten Krise. So erfreulich und so wichtig diese Entwicklung war, so fordernd war sie auch für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hatten wir doch am Flughafen München ein besonders dynamisches Verkehrswachstum zu bewältigen.

Die Zäsur, die die Corona-Krise unserer ganzen Branche bereitete, haben wir in vielen Bereichen konstruktiv genutzt, um unsere Strukturen noch schlagkräftiger aufzustellen und für zukünftige Herausforderungen fit zu machen. Das gilt auch für unser Betriebliches Gesundheitsmanagement, das wir neu organisiert haben.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit in diesem Bereich war die groß angelegte Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, die wir in Kooperation mit der AOK Bayern mit großem Aufwand und – wie ich finde – genau zur richtigen Zeit durchgeführt haben. Auf Basis der Ergebnisse hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein Maßnahmenprogramm zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten erarbeitet.

Über dieses und weitere wichtige Themen aus dem Bereich Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement informiert Sie unser aktueller Jahresbericht: Sie lesen darin unter anderem von der Zusammenarbeit der Bayerischen Landesunfallkasse mit dem Arbeitsschutz des Flughafens München, von den neuen Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen und – nicht zuletzt – von einer Rückkehr zur Normalität bei unseren innerbetrieblichen Sportangeboten, die mich persönlich freut: unser unternehmenseigenes Fitnessstudio hat seit Herbst 2022 endlich wieder geöffnet.

München, Juli 2023

**Jost Lammers**

Vorsitzender der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor

# Kurzporträt des Flughafens München

Der Flughafen München zählt zu den bedeutenden Luftverkehrsdrehscheiben Europas und bietet attraktive Flugverbindungen zu Zielen in aller Welt. Vom renommierten Londoner Skytrax-Institut wurde der Münchner Flughafen 2022 als »bester Airport Zentraleuropas« ausgezeichnet und erhielt 2015 als erster europäischer Flughafen das Qualitätssiegel »5-Star-Airport«. Die 1949 gegründete Flughafen

München GmbH (FMG) betreibt den Münchner Flughafen, der am 17. Mai 1992 an seinem heutigen Standort eröffnet wurde. Gesellschafter der FMG sind der Freistaat Bayern mit 51 Prozent, die Bundesrepublik Deutschland mit 26 Prozent und die Landeshauptstadt München mit 23 Prozent. Konzernweit beschäftigt die FMG mit ihren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften rund 9.000 Mitarbeitende.



# /Neuorganisation Betriebliches Gesundheitsmanagement



Im Rahmen des Reorganisationsprojekts Restart erfolgte zum 1. Januar 2022 die Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Arbeitsschutzes gemeinsam unter einem Dach.

Das BGM wurde mit dem Arbeitsschutzmanagement unter der Leitung von Bárbara Sánchez zusammengeführt und nach den pandemiebedingten Einschnitten neu aufgebaut.

Wesentliche Faktoren beim Neustart des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind die veränderten Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen. Mit Angeboten und Beratungen zu Verhältnis- und Verhaltensprävention unterstützt und fördert das BGM die Mitarbeitenden hinsichtlich einer gesunden Arbeitsbewältigung.

Das Themenfeld »Mentale Gesundheit« spielt eine bedeutende Rolle bei der Neuausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Ergebnisse der Umfrage zur Ermittlung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz bilden eine der wichtigsten Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der FMG und der AeroGround.

»Im Fokus stehen dabei die ermittelten Gesundheitsbeschwerden und die daran ausgerichtete bedarfsorientierte Entwicklung von Präventionsmaßnahmen. Ziel ist es die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.«

Bárbara Sánchez, Leiterin Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement

# / Mentale Gesundheit

## Gemeinsam gesunde Arbeitsbedingungen gestalten

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert und die Bedeutung von gesunden Arbeitsbedingungen nimmt stetig zu. Beschäftigte verbringen einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz, sei es vor Ort oder am mobilen Arbeitsplatz. Eine Überprüfung der tätigkeitsbezogenen psychischen Belastungen ist erforderlich, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten oder zu verbessern.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert seit 2013 die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der sogenannten Gefährdungsbeurteilung. Das heißt: Alle Unternehmen und Organisationen müssen auch jene Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben und – falls erforderlich – geeignete Gegenmaßnahmen entwickeln, umsetzen und auf Ihre Wirksamkeit überprüfen. Um die psychischen Belastungen zu überprüfen, fand 2022 eine Umfrage unter den Beschäftigten der Flughafen München GmbH und der AeroGround statt, mit dem Ziel, gemeinsam gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten. Initiiert und gesteuert wurde die Umfrage durch eine Expertengruppe, die paritätisch mit Arbeitgeber- und Betriebsrats-

vertreter:innen von FMG und AeroGround besetzt ist. In der Expertengruppe sind zudem Mitarbeitende der Arbeitsmedizin, des Arbeitsschutzes, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der AOK Bayern, die den gesamten Prozess begleitet haben. Die Projektleitung zur Planung und Durchführung der Umfrage sowie zur Sicherstellung des Folgeprozesses liegt bei Bárbara Sánchez.

Im Interview verraten uns Mitglieder der Expertengruppe und die Projektleiterin unter anderem, wieso psychische Belastungen gerade jetzt eine große Aufmerksamkeit erfordern und was die Zusammenarbeit in der Expertengruppe so besonders macht.



Mitglieder der Expertengruppe [von links nach rechts] Rüdiger Pörsch, Dr. Leonhard Leidl, Bárbara Sánchez, Holger Becker, Frank Pötsch und Thomas Buckley. Nicht auf dem Bild: Johann Huber und Dr. Stefan Fricke

### Wie wichtig war im vergangenen Jahr die Zusammenarbeit in der Expertengruppe?

**Rüdiger Pörsch:** Eine so weitreichende und bedeutende Umfrage zu einem derart brisanten Thema vorzubereiten und durchzuführen ist eine Aufgabe, mit der ein einzelner Fachbereich im Unternehmen völlig überfordert wäre. Ein solches Projekt lässt sich nur im Team und mit der Expertise zahlreicher Fachleute aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen erfolgreich bewältigen. Der wichtigste Erfolgsfaktor ist dabei eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten.

**Dr. Stefan Fricke:** Die Zusammenarbeit in der Expertengruppe war enorm wichtig, um alle Belange im Zusammenhang mit der Erhebung der psychischen Belastungen berücksichtigen zu können. Dies war insbesondere deshalb von Bedeutung, da nur durch eine entsprechend hohe Teilnahmequote aller Befragten ein gutes Abbild der derzeitigen Belastungssituation zu erreichen war. Das setzte eine gute Kommunikation aller Beteiligten voraus, um bestehende Vorbehalte und Ängste der Mitarbeitenden bei der Teilnahme an der Umfrage abzubauen.

**Frank Pötsch:** Auf einer Skala von 1–10 würde ich klar sagen: 10. Vor und während der Erhebung waren oft kurzfristige Entscheidungen vonnöten, die nur durch unsere enge, offene und transparente Zusammenarbeit schnell und unkompliziert getroffen werden konnten. Die Positionierung als unabhängige und gleichwertige Expertengruppe, ungeachtet der »Herkunft« der Mitglieder hat sich als Erfolgsfaktor herausgestellt. Der Mitarbeitende hatte und hat jederzeit die Möglichkeit, jeden Einzelnen von uns anzusprechen.

### Warum ist es aus Ihrer Sicht so wichtig, bei diesem Thema an einem Strang zu ziehen?

**Rüdiger Pörsch:** Die gerade überwundene Pandemie hat sehr deutlich gezeigt, dass die Gesundheit das wichtigste Gut in unserer Gesellschaft ist. Die Auswirkungen der Pandemie auf die körperliche und psychische Gesundheit jedes Einzelnen waren gerade in unserer Branche immens und sind noch nicht überwunden. Das gemeinsame Ziel ist es nun, mit geeig-

neten Maßnahmen die psychische Belastung der Beschäftigten zu reduzieren und gemeinsam gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten. Dies funktioniert nur im Dialog zwischen allen Beteiligten, also zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**Dr. Stefan Fricke:** Es war wichtig, dass von allen Beteiligten der Expertenrunde auf eine gute Vorabinformation der Befragten geachtet werden musste und in diesem Zusammenhang auch aufgezeigt werden konnte, dass alle wichtigen Belange und Interessen berücksichtigt wurden. Allen Mitgliedern der Expertengruppe war es wichtig, eine möglichst große Beteiligung an dieser Umfrage zu erzielen.

**Johann Huber:** In unserer leistungsorientierten Gesellschaft fällt es vielen schwer, sich psychische Probleme einzugehen beziehungsweise auszusprechen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung, wie wir sie in der Expertengruppe leben, soll Vertrauen bei den Mitarbeitenden schaffen und sie in den Mittelpunkt stellen. Es liegt an uns, weiterhin gemeinsam, reflektiert und selbstkritisch den Folgeprozess zu begleiten und die Mitarbeitenden davon zu überzeugen, dass da, wo die Erhebung Defizite aufgezeigt hat, sich etwas verbessern kann und auch wird.

### Für wie wichtig erachten Sie es, dass das Thema psychische Belastungen im Arbeitsschutzgesetz verankert ist?

**Holger Becker:** Seit 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der sogenannten Gefährdungsbeurteilung. Bei FMG und AeroGround gilt seit 2019 die Betriebsvereinbarung zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Sie regelt die Vorgehensweise bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, einschließlich der Festlegung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Expert:innen der Bereiche Arbeitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin, Personal, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung steuern den gesamten Prozess.

### Was ist für Sie das überzeugendste Argument, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu überprüfen?

**Rüdiger Pörsch:** Die psychische Belastung am Arbeitsplatz ist ein Thema, das in der Vergangenheit kaum betrachtet wurde, obwohl die Anzahl der Krankheitsfälle und die Ausfallzeiten durch psychische Erkrankungen in den letzten 20 Jahren stärker angestiegen sind als durch alle anderen Krankheitsursachen.

**Dr. Stefan Fricke:** Das für mich überzeugendste Argument ist, dass wir eine steigende Krankenquote mit Erkrankungen aus dem psychischen Formenkreis zu verzeichnen haben – und dass diese Erkrankungen am längsten dauern. Darüber hinaus haben wir eine steigende Zahl von dauerhaft berufsunfähigen Menschen, die aus einer psychischen Erkrankung resultiert. Der Gastbeitrag meines Kollegen Dr. Leonhard Leidl in diesem Bericht befasst sich ausführlich mit diesem Thema.

**Thomas Buckley:** Der Arbeitgeber hat eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten, und der Betriebsrat hat die Aufgabe dafür zu sorgen, dass diese Fürsorgepflicht auch eingehalten wird. Aber anders als die meisten physischen Krankheiten sind psychische Belastungen für Dritte meist nicht zu erkennen. Diese können für die Betroffenen zermürbend sein und sich damit auf Dauer negativ auf die Motivation und das gesamte Arbeitsumfeld auswirken. Wenn es uns gelingt, diese psychischen Belastungen – und vor allem deren Ursachen – zu ermitteln, werden wir in die Lage versetzt, diese durch Anpassungen und/oder Verbesserungen des Arbeitsumfelds möglichst zu eliminieren – oder zumindest abzumildern.

### Was sind die Besonderheiten der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

**Rüdiger Pörsch:** Bei der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen ist es unabdingbar, alle Mitarbeitenden direkt zu befragen. Bei allen anderen Gefährdungsfaktoren kann die Erhebung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Führungskräfte selbst gemeinsam mit den hierfür ausgebildeten Fachleuten, also den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Arbeitsmediziner:innen erfolgen.

**Dr. Stefan Fricke:** Das Besondere besteht darin, dass es nicht um die psychischen Befindlichkeiten des Einzelnen geht, sondern um die psychischen Belastungsfaktoren in einem definierten Arbeitsumfeld beziehungsweise Arbeitsbereich. Hier geht es also um die Verhältnisse, in denen Menschen ihre Arbeit verrichten sollen.

### Welche Pflichten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

**Rüdiger Pörsch:** Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, alle Gefährdungen, denen die Beschäftigten am Arbeitsplatz bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, zu ermitteln und zu bewerten sowie geeignete Maßnahmen zur Reduzierung dieser Gefährdungen festzulegen und umzusetzen. Dazu gehören eben auch die psychischen Gefährdungen und Belastungen.

**Dr. Stefan Fricke:** Die Pflichten ergeben sich durch das Arbeitsschutzgesetz. Wichtig ist hierbei, dass dies wirklich gemacht wird, um die besonderen Belastungsfaktoren zu erfassen, zu analysieren und wo möglich zu verbessern oder zu beseitigen. Dies soll dann in regelmäßigen Abständen wieder überprüft und – falls notwendig – weiter optimiert werden.

### Wie lief die Ermittlung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ab? Welche Themenfelder beinhaltete die Umfrage?

**Bárbara Sánchez:** Die Ermittlung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erfolgte mit Unterstützung der AOK Bayern durch ein wissenschaftlich validiertes, sogenanntes Screening-Verfahren. Im ersten Schritt fand die Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz statt, um einen Überblick über die Belastungssituation bei der FMG und der AeroGround zu erhalten. Die Untersuchung umfasste die Analyse der Arbeitsaufgaben und Arbeitsinhalte, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu Kolleg:innen und Führungskräften sowie die neuen Arbeitsformen. Es wurden auch Fragen mit Bezug zur Corona-Pandemie gestellt. Um möglichst viele Mitarbeitende zur Teilnahme an der Umfrage zu bewegen, haben wir bereits im Vorfeld eine breitgestreute Kampagne gestartet. So fanden Monate vor der Umfrage Informationsveranstaltungen für alle Führungskräfte statt. Außerdem wurden regelmäßig Informationen über die Umfrage im Intranet veröffentlicht.

### Wie ging es nach der Umfrage weiter?

**Bárbara Sánchez:** Während der Entwicklung des Projekts war es sehr wichtig zu definieren, wie das Follow-up-Verfahren nach dem Erhalt der Ergebnisse aussehen sollte. Dieser Prozess musste mit der Betriebsvereinbarung übereinstimmen und gleichzeitig den Führungskräften Methoden und Werkzeuge an die Hand geben, um im Dialog mit ihren Mitarbeitenden Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln. Um den Folgeprozess optimal zu gestalten, haben wir uns dazu entschieden, weitere Fachexpert:innen aus dem Konzernbereich Personal einzubinden. Sie sind Ansprechpartner:innen für die

spezifischen Merkmalsbereiche – wie zum Beispiel Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen – und unterstützen die Führungskräfte bei der Ableitung von Maßnahmen.

**Thomas Buckley:** Nachdem die Führungskräfte die Ergebnisse vorgestellt haben, müssen sie Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern ableiten. Idealerweise werden die Beschäftigten dabei zum Beispiel durch Workshops eingebunden. So erhalten sie die Möglichkeit, gemeinsam mit der Führungskraft, die psychischen Belastungen an ihren Arbeitsplätzen zu optimieren. Im Falle von Problemen im Bereich der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu Kolleg:innen und Führungskräften kann es notwendig sein, Workshops mit externer Moderation zu veranstalten.

**Bárbara Sánchez:** Die Ergebnisse zeigen eine plausible Korrelation zur aktuellen Situation, die durch Pandemie und Wirtschaftskrise geprägt ist. Die Ergebnisse in den einzelnen Merkmalsbereichen sind die Basis, um bereichsspezifische und tätigkeitsbezogene Maßnahmen abzuleiten, damit die Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Die Gesundheitsbeschwerden, die von den Beschäftigten in Zusammenhang mit der Tätigkeit genannt wurden, bilden eine gute Grundlage, um Präventionsangebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement abzuleiten.

### Was hat die Zusammenarbeit in der Expertengruppe so besonders gemacht und welche Erkenntnisse nehmen Sie mit für die Zukunft?

**Dr. Stefan Fricke:** Die Zusammenarbeit war überaus konstruktiv und zielgerichtet. Alle beteiligten Expert:innen waren sich einig über das zu erreichende Ziel und über die Tatsache, dass nur durch gemeinsames Handeln und Kommunizieren eine effektive und auch wertvolle Umfrage mit aufschlussreichen Ergebnissen ermöglicht werden konnte.

**Frank Pötsch:** Für mich war diese stets offene und transparente Art der Zusammenarbeit selbstverständlich. Ich war lange und oft genug als Projekt- oder Programmleiter unterwegs und weiß, dass der Erfolg immer über das Team entsteht. Was hier natürlich dazu kommt sind Zwänge aus der Mitbestimmung heraus. So birgt auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung immer wieder Potenzial für Konflikte, das ist bis zu einem bestimmten Punkt aber in Ordnung. Wir haben in der Expertengruppe solche Situationen immer professionell bewältigt und wir konnten uns nach außen als Einheit präsentieren. Das war und ist für uns der Schlüssel zum Erfolg, denn in dieser Umfrage geht es ganz klar um das Wohl der Mitarbeitenden und nicht um die Bewertung des Unternehmens. Angesichts weiterer bevorstehender Herausforderungen hoffe ich jedenfalls sehr, dass wir auch bei anderen Themen zukünftig so gut zusammen funktionieren werden.

**Rüdiger Pörsch:** Dem habe ich nichts hinzuzufügen! Die Expertengruppe sollte meiner Meinung nach bestehen bleiben und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess hinsichtlich aller Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen steuern.

»Es war ein sehr innovatives Projekt und wir haben gemeinsam mit der AOK Bayern und dem Auswertungsinstitut ein Analyse-Verfahren für den Folgeprozess entwickelt, welches das erste seiner Art deutschlandweit ist. Wir haben damit einen wertvollen Standard als Benchmark aufgesetzt.«

Bárbara Sánchez, Leiterin Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement

# Kooperation mit der AOK Bayern – im Gespräch mit Dr. Ariane Förster und Heinrich Hecht

Auf Grundlage der 2019 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung fand im letzten Jahr eine Umfrage unter allen Beschäftigten der FMG und AeroGround statt. Mit der Verteilung der Ergebnisse an die Fachbereiche hat nun der Folgeprozess und damit die Ableitung der Maßnahmen zur Reduzierung der psychisch wirksamen Belastungen am Arbeitsplatz begonnen.

Die Zusammenarbeit der AOK Freising mit dem Flughafen München ist fast so alt wie der Standort im Erdinger Moos. Im Interview sprechen Heinrich Hecht, Direktor der Krankenkassen-Standorte Freising und Erding, und Dr. Ariane Förster aus dem gemeinsamen Expertenkreis über die Umfrage und warum die Arbeit im Gesundheitsmanagement nicht ausgehen wird.



**Die AOK unterstützt den Flughafen München Konzern schon lange bei seinem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Wie würden Sie die Kooperation zusammenfassen?**

**Heinrich Hecht:** Wir gehen gemeinsam durch immer neue Phasen. Belastungen im Berufsleben verändern sich, ärztliche und wissenschaftliche Erkenntnisse über Hilfen und Prävention ebenso. Deshalb wird es nie den einen Punkt geben, an dem wir am Ende unserer Bemühungen angekommen sind. Zurzeit arbeiten wir an der Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

**Wie sind die Vorbereitungen auf diese Umfrage abgelaufen?**

**Heinrich Hecht:** Wie bei allen gemeinsamen Projekten haben wir uns zunächst im Expertenkreis zusammengesetzt. Dieser bildet sich aus Flughafenmitarbeitenden, Fachleuten und uns.

**Dr. Ariane Förster:** Seitens der FMG und der Tochtergesellschaften wirken Expert:innen aus den Bereichen Arbeitsschutz, der Arbeitsmedizin, Betriebsräte und Führungskräfte aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit. Ich selbst vertrete die AOK im Expertenkreis. Wir haben ganz

unterschiedliche Themen behandelt und analysiert, wie zum Beispiel gesundheitsgerechtes Verhalten oder die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Anschließend wurden konkrete Handlungsfelder festgelegt.

**Und so sind Sie auf die Umfrage gekommen?**

**Heinrich Hecht:** Zum Teil, denn es besteht durchaus der gesetzliche Auftrag, diese Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu dokumentieren. Konkret haben wir in diesem Fall mit einem externen Dienstleister zusammengearbeitet, bei dem die Daten zusammengelaufen sind und der die Ergebnisse anonymisiert über uns an den Flughafen weitergeleitet hat.

**Wenn es eine gesetzliche Verpflichtung für die Gefährdungsbeurteilung gibt, heißt das, dass alle Unternehmen den identischen Fragebogen bearbeiten?**

**Dr. Ariane Förster:** Nein, es gibt zwar einen riesigen Fragenkatalog, welche Fragen aber genau in eine Gefährdungsbeurteilung einfließen, folgt zeitlichen wie inhaltlichen Erwägungen und entscheidet sich in jedem Betrieb individuell. So wie auch die Maßnahmen, die in den einzelnen Fachbereichen nach Analyse und Interpretation der Ergebnisse abgeleitet wurden.

**Mitarbeitende der FMG und AeroGround hatten vier Wochen Zeit, an der Umfrage teilzunehmen. Warum ist die Teilnahme der Beschäftigten von großer Bedeutung gewesen?**

**Dr. Ariane Förster:** Aus dem gleichen Grund wie bei jeder Mitarbeiterbefragung: Den Beschäftigten wurde damit eine Möglichkeit geboten, bei der Gestaltung der Arbeitsplatzsituation mitzuwirken und die eigene Gesundheit zu verbessern. Letztlich wollen wir doch alle, dass unsere Arbeitszufriedenheit erhalten bleibt. Gesundheitliche Aspekte gehören zwingend dazu.

**Das Thema psychische Gesundheit rückt auch gesamtgesellschaftlich gerade in den Vordergrund. War deshalb im Juni/ Juli 2022 der beste Zeitpunkt für die Umfrage?**

**Heinrich Hecht:** Einen richtigen oder weniger guten Zeitpunkt für die Umfrage gibt es nicht. Viel wichtiger ist, dass man sich überhaupt um das Thema kümmert. Dafür ist jeder Zeitpunkt gut.

**Daten aus Studien – die auch Krankenkassen erheben – zeigen, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz steigen. Gleichzeitig gab es – zumindest für Büroangestellte – nie mehr Flexibilität als heute. Wie passt das zusammen?**

**Heinrich Hecht:** Ausschlaggebend ist, dass mit der Flexibilisierung und der Arbeit im Homeoffice Beruf, Freizeit und Familie stark vermischt werden. Wer sich per Smartphone oder Laptop zu jeder Zeit und an jedem Ort auf den Firmenserver einloggt, bekommt den Kopf nicht mehr frei.

**Dr. Ariane Förster:** Hinzu kommt, dass oftmals auch die Freizeitgestaltung von einer intensiven Nutzung digitaler Geräte geprägt ist. Teilweise nehmen Menschen nicht mehr wahr, was dadurch verloren gegangen ist.

**Was ist denn verloren gegangen?**

**Heinrich Hecht:** Echte Auszeiten, die wir zum Abschalten benötigen. Ohne sie fällt es schwer, Druck und Belastungen standzuhalten. Die Unterscheidung zwischen Arbeitsplatz und Freizeit ist zweitrangig.

**Haben Sie Tipps zur Soforthilfe, die sich alters- und jobunabhängig durchführen lassen?**

**Dr. Ariane Förster:** Pausen sind wichtig, und zwar aktive Pausen, die nicht am Arbeitsplatz verbracht werden. Auch sollte nicht vorm Computer oder dem Smartphone gegessen werden.

»Ohne echte Auszeiten ist es schwer, Druck und Belastungen standzuhalten.«

Heinrich Hecht

**Heinrich Hecht:** Wenn Sie die Möglichkeit haben, gehen Sie raus, blicken Sie ins Grüne, lassen Sie die Gedanken schweifen. Wer mehr Unterstützung benötigt: Unter #seelenstark läuft gerade eine Kampagne der AOK, die sich mit Meditation, Yoga, Resilienz – also der inneren Widerstandskraft – und Digitalfasten beschäftigt. Dazu gibt es tolle Programme sowie ein zertifiziertes Kursangebot. Vor Ort bieten wir unseren Versicherten individuelle Einzelberatungen zu den Themen Ernährung und Bewegung an.

**Welche Erkenntnisse für die Zukunft ergeben sich für Sie aus der Zusammenarbeit?**

**Heinrich Hecht:** Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es möglich, in enger Abstimmung aller Beteiligten, gezielte Verhältnis- und Verhaltensprävention zum Nutzen aller in die Arbeit zu integrieren. Dies ist ein unbezahlbarer Mehrwert für die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden während des Erwerbslebens und auch danach.

## Impulsvorträge zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden

Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bilden die Ergebnisse der Umfrage zur psychischen Belastung eine wichtige Grundlage, um Maßnahmen abzuleiten, die die individuelle Gesundheit der Mitarbeitenden fördern. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat gemeinsam mit der AOK Bayern im Dezember 2022 und Januar 2023 Impulsvorträge für die Beschäftigten der Flughafen München GmbH und der AeroGround angeboten, die unter anderem einen gesunden Lifestyle, die mentale Gesundheit und die Bedeutung der Faszien zum Thema hatten. Die Vorträge vermittelten wertvolles Wissen sowie Tipps und Tricks zur Verbesserung der körperlichen und mentalen Gesundheit. Sie fanden sowohl in Präsenz als auch virtuell statt und bildeten den Auftakt für weitere Angebote zur Gesundheitsförderung im Jahr 2023.



© Kathrin Messer, Bloomergym

# Gastbeitrag von Dr. Leonhard Leidl: Mitarbeitergesundheit in Deutschland

Spätestens seit der Einführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung im Jahr 2013 rückt die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden immer weiter in den Fokus der Arbeitgeber. Nicht zuletzt weil die Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen seit Jahren kontinuierlich zunimmt und mit der Corona-Pandemie der vergangenen drei Jahre einen neuen Höchststand erreicht hat. Bereits 2020, dem ersten Jahr der Pandemie, haben Depressionen und Angststörungen um 25 Prozent zugenommen.

Diese Entwicklung bekommen wir auch in der Arbeitsmedizin am Flughafen zu spüren: In Deutschland ist mittlerweile mehr als jeder Vierte im Laufe eines Jahres von einer psychischen Erkrankung betroffen, so die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde [DGPPN]. Der DAK-Psychreport 2022 beispielsweise verzeichnet für 2021 einen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen um 41 Prozent innerhalb von zehn Jahren, eine durchschnittliche psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit dauerte knapp 40 Tage. Hier führt also eine vergleichsweise geringe Anzahl von Arbeitsunfähigkeitsfällen zu hohen Fehlzeiten.

Dem gegenüber steht die therapeutische Versorgungslage des deutschen Gesundheitssystems: Nach Angaben der Bundespsychotherapeutenkammer [BPtK] warten von den jährlich knapp 18 Millionen [28 Prozent] Betroffenen in Deutschland 40 Prozent durchschnittlich drei bis neun Monate auf einen Platz bei einem Psychotherapeuten, 20 Prozent sechs bis neun Monate. Aktuell fehlen in Deutschland etwa 7.000 Kassensitze für Psychotherapeuten. Das Problem ist jedoch nicht, dass es nicht ausreichend Therapeuten gäbe, sondern, dass die Zahl an verfügbaren Kassenzulassungen, die vom Gemeinsamen Bundesausschuss [G-BA, dem obersten Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen] vergeben werden, seit vielen Jahren gleich geblieben ist und auf heutzutage völlig über-

kommenen Bedarfsannahmen beruht. Dies alles hat einen immensen volkswirtschaftlichen Verlust zur Folge. Dagegen ergäbe sich nach Berechnungen der Deutschen Psychotherapeuten-Vereinigung ein gesamtgesellschaftlicher Nutzen von 2 bis 5,5 Euro pro 1 Euro, der in Psychotherapie investiert wird.

Daneben wird in naher Zukunft der Renteneintritt der »Baby-Boomer-Generation« sowohl die Personaldecken der Unternehmen als auch die [psychische] Arbeitsbelastung der verbliebenen Beschäftigten zusätzlich verschärfen. Es ist zu befürchten, dass sich die medizinische Versorgung körperlicher Beschwerden wegen geplanter Krankenhausschließungen und nicht ausreichend nachbesetzter haus- und fachärztlicher Praxen ebenfalls deutlich verschlechtern wird. Bereits vor Corona war die Zahl der Behandlungsfälle von 2014 bis 2019 von 14,6 auf 19,4 Millionen gestiegen – Tendenz zunehmend. Jeder fünfte Arzt bzw. Ärztin in Deutschland steht mittlerweile unmittelbar vor dem Ruhestand. Auf lange Sicht wird sich also die Ärztezahl in Deutschland reduzieren, die Zahl der Patienten mit alters- und lebensstilbedingten Krankheiten jedoch deutlich anwachsen.

Was bedeuten all diese Entwicklungen für Arbeitgeber und Unternehmen? Neben einer adäquaten Bezahlung und einer gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen müssen physische wie psychische Gesundheit von Mitarbeitenden beachtet werden. Die ganzheitliche Gesundheitsprävention muss noch stärker in den Fokus rücken und den Beschäftigten müssen innovative Angebote zur Gesunderhaltung und -werdung gemacht werden. Gesundheitsförderung und Prävention haben in unserem Gesundheitswesen immer noch nicht den Stellenwert, den sie verdienen. Hier können Arbeitgeber und Unternehmen ein enormes Potenzial für sich und am Ende die gesamte Gesellschaft ausschöpfen. Dieses Ziel sollten alle, die innerhalb eines Unternehmens am entsprechenden Entscheidungsprozess beteiligt sind, stets vor Augen haben.



# / Berichte der Tochtergesellschaften 2022

## aerogate

Das Jahr 2022 war anfangs nach wie vor von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Die aerogate stellte allen Beschäftigten weiterhin kostenfrei FFP2-Masken, Einweghandschuhe und Corona-Schnelltests zur Verfügung. Besprechungen und Schulungen fanden bis Mitte des Jahres – soweit möglich – überwiegend online statt. Bei allen Terminen, die nicht online durchgeführt werden konnten, mussten sämtliche Teilnehmende entweder eine gültige Corona-Impfung oder einen aktuellen Corona-Test nachweisen. Ab Sommer konnten Meetings, Schulungen und Vorstellungsgespräche wieder direkt und persönlich stattfinden. Die Spuckschutzwände, die im Jahr zuvor von der FMG an allen Check-in-Schaltern aufgestellt wurden, sind nach wie vor im Einsatz.

### Ergonomische Arbeitsplätze für den Bereich Weight & Balance

Die aerogate ist unter anderem mit ihren Weight & Balance Agents verantwortlich für die Berechnung von Load Sheets für Airlines. Während der Pandemie musste die aerogate in diesem Bereich Arbeitsplätze reduzieren und mit den Arbeitsplätzen im Bereich Operations zusammenlegen. Nachdem 2022 das Arbeitsvolumen wieder enorm angestiegen ist, wurden weitere Beschäftigte zu Weight & Balance Agents ausgebildet. Der gesamte Bereich Weight & Balance zog daraufhin in ein eigenes Büro, das mit höhenverstellbaren Tischen und größeren Arbeitsflächen ergonomisches Arbeiten sicherstellt.



## AeroGround

Nach zwei Jahren Corona-Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen und Anstrengungen zur Bekämpfung und Eindämmung des Coronavirus standen die Zeichen im Jahr 2022 auch bei der AeroGround auf Neustart. Während sich in den Jahren 2020 und 2021 die Maßnahmen insbesondere auf die kurzfristig angepassten Hygieneschutzbestimmungen konzentrierten, rückten mit dem Wiedererstarren des Flugverkehrsaufkommens zunehmend Themen aus den klassischen Bereichen der Arbeitssicherheit in den Fokus.

### Handbuch Arbeitssicherheit

Das Handbuch Arbeitssicherheit AeroGround wurde umfassend überarbeitet und revidiert. Dabei hat die AeroGround das gesamte Format angepasst und die Kapitelstruktur der DIN ISO 45001 übernommen. Das Handbuch genügt damit etablierten Standards und hat somit auch bei externen Prüfungen (Audits) einen höheren Wiedererkennungsfaktor.

### Digitalisierung aushangpflichtiger Gesetze

Der Arbeitgeber muss aushangpflichtige Gesetze für jeden Mitarbeitenden zugänglich machen. Im Rahmen der zunehmend digitalisierten Dokumentenverwaltung nahm die AeroGround die Gesetzessammlung in das Portal »Dokumente für den operativen Betrieb« auf. Das Portal ist über jeden Kiosk-Rechner erreichbar und damit insbesondere für alle operativen Beschäftigten gedacht, die keinen Büroarbeitsplatz mit eigenem Zugang zum Intranet haben. Diese Rechner stehen in allen Aufenthaltsräumen der AeroGround, Mitarbeitende in den kaufmännischen Bereichen haben ebenfalls Zugriff auf die Plattform. Perspektivisch ist hier die Ausweitung auf weitere mobile Endgeräte für operative Nutzergruppen geplant.

### Hebehilfen

Gepäckabfertigung ist eine körperlich belastende Tätigkeit. Die Hebehilfen unterstützen die Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit und tragen dazu bei, Muskel-Skelett-Erkrankungen zu vermeiden. 2022 fand für alle operativen Mitarbeitenden im Innendienst ein Recurrent Training statt.



»Es ist schön und äußerst motivierend zugleich, nach mehr als zwei Jahren der Infektionseindämmung nun wieder nach vorn blicken zu können und in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit für einen sicheren und zeitgemäßen Betriebsablauf zu sorgen.«

Sebastian Walther, Referent Gesundheit, Arbeitsschutz & Projekte Human Resources AeroGround

# Allresto

## Sandwichproduktion seit 2021 in eigener Hand

Aufgrund der Corona-Pandemie und dem einhergehenden Passagierrückgang hat Allresto eine eigene Sandwichproduktion gestartet, um einerseits den Personalüberhang zu kompensieren sowie andererseits die Qualität und Frische der Produkte für die Gäste zu erhöhen. Von 21 Uhr des Vortags bis 15 Uhr des laufenden Tags werden täglich bis zu 8.000 Sandwiches direkt am Campus produziert. Aufgrund dieser langen Produktionszeiten können ständig frische Waren an die Verkaufsstellen ausgeliefert werden.

Die Anzahl der Mitarbeitenden in der Sandwichproduktion hat sich dabei stetig erhöht. Waren es im August 2021 lediglich neun Mitarbeitende, werden aktuell bereits über 30 Mitarbeitende beschäftigt. Da die Räumlichkeiten in den Terminals

zu klein wurden, erfolgte im Mai 2022 ein Umzug ins Casino Subzentrum an der Nordallee. In dem ganzen Zeitraum passierte lediglich ein Arbeitsunfall, dies zeigt den hohen Standard im Arbeitsschutz. Als Nächstes ist eine automatische Produktionsstraße geplant, welche sowohl die Effizienz als auch die Arbeitssicherheit weiter erhöhen soll.

»Wir freuen uns sehr, dass dieses herausfordernde Projekt gelungen ist und die Sandwichproduktion mittlerweile ein fest etablierter Bereich der Allresto ist. Dies bestärkt uns umso mehr, ständig neue und innovative Wege zu gehen. Vielen herzlichen Dank an alle Beteiligten.«

Christian Thalmair, Bereichsleiter Personal, Service, Training Allresto

# Cargogate

## Projekt zur Automatisierung in der Logistik

Cargogate ist es gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) und der Frankfurter University of Applied Sciences gelungen, den Zuschlag zur Erprobung autonomer Fahrzeuge im Rahmen des Projekts Digitales Testfeld Air Cargo (DTAC) zu erhalten. DTAC ist ein dreijähriges Forschungsprojekt, das vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) gefördert wird. Weitere Partner im Münchner Teilprojekt sind DB Schenker, CHI und Sovereign Speed.

Um relevante, auswertbare Daten zu erheben, hat Cargogate zunächst in zwei einwöchigen Testphasen dutzende Sensoren sowohl in der Dienstkleidung (Handschuhe, Gürtel) als auch in der Frachthalle installieren lassen. Durch einen ständigen Austausch erfassen diese anonymisierte, dreidimensionale Bewegungsdaten von Personen und Fahrzeugen. Es lassen sich somit typische Bewegungsmuster erkennen und Anregungen ableiten, wie autonome Transportfahrzeuge zukünftig die Abläufe sinnvoll unterstützen können. So konnte beispielsweise festgestellt werden, welche Fahrzeuge und welche Bereiche der Halle besonders intensiv genutzt werden und wo genau besonders anstrengende Tätigkeiten stattfinden. Anschließend wurden diese Daten unter anderem mit der Frachtstruktur und

den Prozessen verknüpft, um 2024 selbstfahrende Fahrzeuge bei Cargogate testen zu können. Die erhobenen Daten sind aufgrund verschiedener Prozessabläufe und regelmäßiger Messset-Wechsel keiner Person direkt zuordenbar, wodurch der Datenschutz gewährt ist. Über den weiteren Projektverlauf und speziell die Fahrzeugtests soll fortlaufend berichtet werden. Das Projekt läuft mit Unterstützung des Betriebsrats.



© B. Bierwirth | Frankfurt UAS

»Dieses Projekt ist ein großer Schritt für die Automatisierung in der Logistik. Gerade vor dem Hintergrund von Personalknappheit ist der Zeitpunkt ideal gewählt.«

Edin Dzafic, Projektleiter der Cargogate

# EFM

Das Wiedererstarben des Luftverkehrs nach den Beschränkungen durch die Corona-Pandemie hatte auch starken Einfluss auf die EFM – besonders auf Mitarbeitende im operativen Bereich. Nach dem Wechsel von Kurzarbeit in den Vollbetrieb musste vor allem bei den Themen Arbeitsschutz und Safety viel Zeit investiert werden. Der Aufwand hat sich gelohnt: Die EFM konnte 2022 eine sichere und stabile Performance in den Bereichen Pushback, Flugzeugschleppen und Enteisen liefern.

»Das Jahr 2022 hat uns wieder gezeigt, dass die Airline-Branche blitzschnell auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren kann und wir stetig daran arbeiten müssen, der Entwicklung standzuhalten. Unser Anspruch ist es, all unseren Beschäftigten einen sicheren, gesunden und stabilen Arbeitsplatz zu bieten. Diesem Anspruch wollen wir auch in den kommenden Jahren gerecht werden.«

Franz-Josef Bauer, EFM

# eurotrade

Anfang 2022 stand bei der eurotrade weiterhin die Umsetzung der Covid-19-Schutzmaßnahmen im Vordergrund. Durch das Abflachen der Pandemie konnten die Auflagen nach und nach gelockert werden.

In Zusammenarbeit mit der AOK Bayern fand bereits 2021 eine Mitarbeiterbefragung zur psychischen Belastung statt. Ein Lenkungsausschuss bestehend aus Vertreter:innen des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und der AOK Bayern legte anschließend gemeinsam die nächsten Schritte fest und leitete Maßnahmen ab, die die psychische Belastung der Mitarbeitenden reduzie-

ren sollen. Aufgrund der pandemischen Lage konnten einige dieser Maßnahmen erst Anfang 2022 umgesetzt werden. Zusätzlich hielten die Vertriebsbereiche Gesundheitszirkel ab. Die umgesetzten Maßnahmen werden über die Kommunikations-App der eurotrade in der Infoserie »Gesundheit im Job« an die Mitarbeitenden kommuniziert.

2022 konnte erstmalig die jährliche Sicherheitsunterweisung für Mitarbeitende in den Bereichen Verwaltung und Vertrieb als Online-Unterweisung über die Kommunikations-App angeboten werden.

»Auch dieses Jahr möchten wir uns gerne für die hervorragende Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz und der Arbeitsmedizin bedanken.«

Monika Kropp, Gesundheitsmanagement/Arbeitsschutz/Soziales, eurotrade Flughafen München Handels-GmbH

## FMSicherheit

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber dazu, in einer Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen einzuschätzen. 2022 stand bei der FMSicherheit die Auswertung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen im Fokus.

Bereits im Herbst 2021 fand dazu zunächst eine Online-Umfrage unter allen Mitarbeitenden statt, insgesamt beteiligten sich daran circa 300 Beschäftigte. Nach der Auswertung der

Ergebnisse fanden bis Mai 2022 sechs Gesprächsrunden mit den Mitarbeitenden unter Beteiligung der Geschäftsleitung, des Betriebsrats, der zuständigen Arbeitsmediziner:innen sowie der Vertretung des Arbeitsschutzes des Konzerns statt. Im Anschluss daran wurden Maßnahmen abgeleitet, die die psychischen Belastungen der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz reduzieren sollen. Die FMSicherheit informiert ihre Beschäftigten regelmäßig über die Umsetzung dieser Maßnahmen und überprüft diese kontinuierlich.

## LabCampus

**LabCampus wird sichtbar. Der neue Standort für Kollaboration und Innovation.**

Das Innovationszentrum LabCampus entsteht im Nordwesten des Flughafenareals und bietet Arbeitsräume, Showrooms, Projekt- und Konferenzflächen für eine vernetzte Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

Im November 2022 wurde das erste Bürogebäude, das »LAB 48«, fertiggestellt und Anfang Februar 2023 in Betrieb genommen. Mit einer Fläche von etwa 30.000 Quadratmetern bietet das Gebäude auf vier Etagen vielfältige Nutzungsmöglichkeiten. Die Deutsche Flugsicherung (DFS) hat ihre Büroflächen bereits bezogen. Die Arbeiten an den Räumlichkeiten für die neue AirportAcademy, im »LAB 52«, die ebenfalls auf dem LabCampus-Areal entsteht, liegen im Zeitplan. Auf 14.000 Quadratmetern ist seit dem Frühjahr 2023 Arbeiten und Netzwerken in hochwertig ausgestatteten Seminarräumen und stilvollen Ruhezeiten möglich.

LabCampus bietet eine ideale Umgebung für die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft. Die Technische

Universität München (TUM) wird Teile ihres Departments für Luft- und Raumfahrt und Geodäsie am Campus ansiedeln. Die erforderlichen Flächen für Büros, Lehre, Werkstätten, Labore sowie studentische Lern- und Arbeitsräume stehen im LAB 48 und im LAB 52 zur Verfügung.

2023 werden gastronomische Angebote in den beiden Gebäuden entstehen und ansprechende Freiflächen vollendet. Ein eigens für LabCampus konzipiertes Licht- und Signaletikkonzept wurde bereits im ersten Quartier umgesetzt. Die Eröffnung des LabCampus-Areals ist für den Sommer 2023 geplant.

»Mit dem LabCampus schaffen wir einen neuen Standort für Innovation und Vernetzung, an dem internationale Innovatoren von der Nähe zum Flughafen profitieren werden.«

Dr. Marc Wagener, Geschäftsführer LabCampus

## Munich Airport International (MAI)

In den letzten 30 Jahren hat sich der Flughafen München mit der MAI vom führenden Berater für Flughafenbetriebnahmeprojekte zu einem globalen Flughafenbetreiber entwickelt. Heute ist die MAI ein zuverlässiger Partner für strategische Investoren und aufstrebende Luftfahrtunternehmen auf der ganzen Welt. Die sich ständig wechselnde Arbeitsumgebung im internationalen Geschäft stellt beim Thema Arbeitsschutz eine besondere Herausforderung dar.

### Terminal-Eröffnung in Newark

Im Zuge der Eröffnung des neuen Terminals A am Newark Liberty International Airport waren zwölf Expert:innen der MAI in New Jersey (USA) tätig. Gemeinsam waren sie für die komplette Planung, Steuerung und Durchführung des Umzugs und der Inbetriebnahme des Terminals verantwortlich – das sogenannte ORAT (operational readiness and airport transfer).

Das Projektteam arbeitete in den Räumlichkeiten des Auftraggebers. Bereits bei der Vertragsgestaltung legte die MAI fest, dass den Mitarbeitenden ausreichend große Arbeitsplätze, Bewegungsflächen und Besprechungsräume zur Verfügung stehen, angelehnt an die deutschen Standards. Mithilfe einer Gefährdungsbeurteilung wurde anschließend geprüft, ob diese Arbeitsplätze und Räume den Arbeitsschutzregularien entsprechen, zum Beispiel in Bezug auf höhenverstellbare Arbeitstische, Kabelbrücken, Verbandskasten und Feuerlöscher. Des Weiteren ernannte und schulte die MAI Ersthelfer und wies die Mitarbeitenden auf Fluchtwege, Sammelpunkte sowie zulässige Arbeits- und Ruhezeiten hin.

»In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitssicherheitsbeauftragten der Port Authority of New York and New Jersey (PANYNJ) konnten wir die Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der lokalen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften (OSHA Act) beurteilen und wo nötig optimieren, um unseren Kolleg:innen vor Ort angenehme Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.«

Herbert Keffel, ORAT-Projektleiter der MAI

Da im Rahmen eines jeden ORAT-Projekts auch Tätigkeiten auf der Flughafenbaustelle erforderlich sind, reichten die Sicherheitsmaßnahmen weit über den eigentlichen Arbeitsplatz hinaus. Insbesondere die Trainings- und Probetriebsphasen des Projekts fanden in einer aktiven Baustelle statt. Um Risiken zu minimieren, wurden alle Beteiligten, inklusive Trainingsteilnehmende und Probetriebsflugreisende, entsprechend eingewiesen und mit persönlicher Arbeitsschutzausrüstung ausgestattet. Während der Trainings und Probetriebe wurden die Bauarbeiten eingestellt.



© Munich Airport NJ LLC

»Uns und auch unseren Consultants ist bewusst, dass wir nicht in jedem Projekt die gleichen Arbeitsbedingungen und Standards wie in Deutschland ermöglichen können – hier und da müssen wir Abstriche machen. Dies betrifft aber nicht die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden. Diese haben für uns stets oberste Priorität.«

Martin Kamlah, Director Corporate Development and Services



## T2 Gesellschaft

### **Gepäckentladung 2.0**

Flugzeugabfertiger verrichten schwere körperliche Verlade-tätigkeiten. Um die Risiken eventueller Muskel-Skelett-Erkrankungen zu reduzieren, hat die Terminal 2 Gesellschaft gemeinsam mit Siemens, der FMG und AeroGround 2021 ein Pilotprojekt zur automatisierten Gepäckentladung von Containern [ULD] im Innendienst gestartet. Das Gepäck wird durch Kippen der ULD entladen und in die Gepäckförderan-

lage eingeschleust. Nur eventuell im Container verbleibende, einzelne Gepäckstücke müssen manuell entladen werden. Die Testanlage »VarioTip« im Satelliten wurde 2022 sukzessive in den laufenden Betrieb eingebunden. Prozessuale, ergono-mische und technische Verbesserungen wurden fortlaufend umgesetzt. Anfang 2023 soll das System durch ein vollauto-matisiertes, führerloses Fahrzeug ergänzt werden, welches das ULD-Management übernehmen wird.

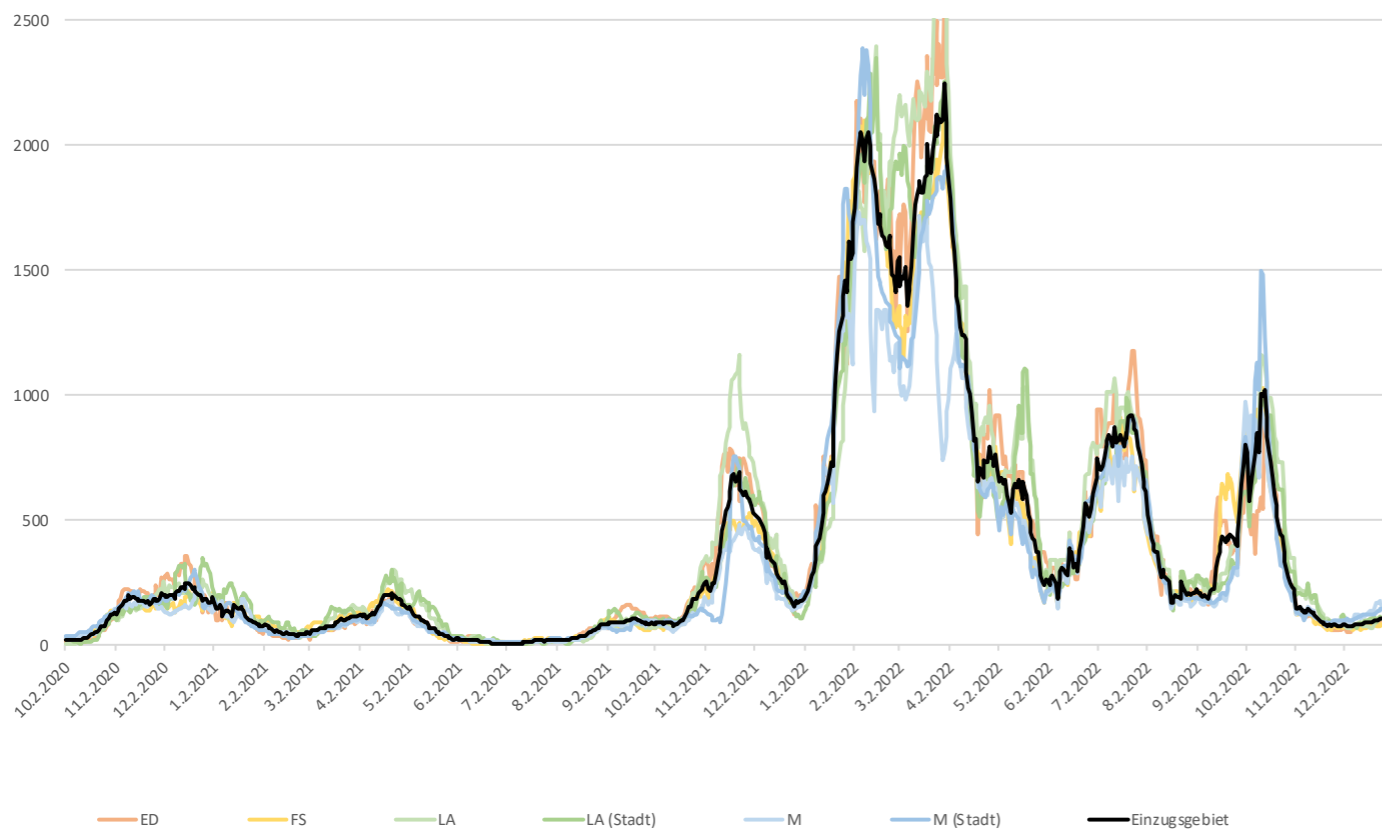
# /Aktuelles aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Covid-19-Schutzmaßnahmen

Basis für alle am Flughafen München umgesetzten Schutzmaßnahmen auf betrieblicher Ebene waren die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und die weiteren rechtlichen Grundlagen auf Bundes- und Landesebene. Das betriebliche Hygienekonzept für den gesamten Konzern wurde kontinuierlich angepasst und allen Beschäftigten kommuniziert. Das erste Halbjahr 2022 war geprägt vom absoluten Höhepunkt des Infektionsgeschehens und strengen betrieblichen Schutzmaßnahmen. Noch vor Änderung des bundesweiten Infektionsschutzgesetzes konnten alle Beschäftigten mit entsprechenden Tätigkeiten bis zu hundert Prozent im Homeoffice arbeiten sowie sich vor Ort kostenlos testen und

impfen lassen. Bis Ende des Jahres wurden über 150.000 Selbsttests und rund 140.000 Masken verteilt. Im gesamten Jahr 2022 gab es konzernweit keine Infektionsketten oder -cluster. Die zweite Jahreshälfte stand unter dem Zeichen sukzessiver Lockerungen, da unabhängig von den Inzidenzwerten kaum mehr schwere Verläufe aufgetreten sind und die Belastung des Gesundheitssystems deutlich nachgelassen hatte. Auch innerbetrieblich sind in diesem Zeitraum zahlreiche Schutzmaßnahmen reduziert worden oder sogar komplett entfallen. Mit Ende des Jahres 2022 ist eine weitgehende Normalisierung aller Betriebsabläufe eingetreten.

Entwicklung der Inzidenzwerte von 2020 bis 2022



### Rechtliche Grundlagen ab 1. April 2022

- Neufassung des Infektionsschutzgesetzes
- 16. Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung [BayIfSMV]
- Verlängerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

### Betriebliche Maßnahmen/Lockerungen:

- Der 3G-Nachweis und die Kontrolle am Arbeitsplatz fallen weg, die erhobenen Daten müssen vernichtet werden.
- Die betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen [AHA+L] werden zunächst grundsätzlich aufrechterhalten.
- Die Maskenpflicht gilt nicht mehr generell auf allen Verkehrs- und Begegnungsflächen in den Gebäuden, sondern nur noch dort, wo die Abstandsregeln nicht eingehalten werden können.
- In allen Terminalbereichen wird das Tragen von Masken dringend empfohlen. In den Bussen und im PTS gilt die Maskenpflicht entsprechend der Regelungen im ÖPNV.

### Rechtliche Grundlagen ab 1. Oktober 2022

- 17. Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung [BayIfSMV]
- Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

### Betriebliche Maßnahmen/Lockerungen:

- Es gelten nur noch die Maßnahmen des betrieblichen Hygienekonzepts sowie Impfangebote.

### Weitere Lockerungen:

- ab 1. Oktober 2022: Die Maskenpflicht im Flugzeug entfällt.
- ab 16. November 2022: Die Corona-Isolationspflicht in Bayern endet.
- ab 10. Dezember 2022: Die Maskenpflicht im ÖPNV wird aufgehoben.



Gates **K,**



# Wir über uns – im Gespräch mit Antonela Springer und Holger Becker

Die gesetzliche Unfallversicherung nimmt im deutschen Sozialversicherungssystem seit über 125 Jahren einen wichtigen Platz ein. Für die Flughafen München GmbH und einige Tochtergesellschaften ist die Bayerische Landesunfallkasse zuständig. Seit 2021 ist Antonela Springer die zuständige Ansprechpartnerin.

Im Interview verraten uns Antonela Springer (Aufsichtsperson, Geschäftsbereich Prävention, Bayerische Landesunfallkasse) und Holger Becker (Leiter Arbeitsschutz), wie die Zusammenarbeit im Detail aussieht.



## Nach zwei Jahren der Zusammenarbeit, was ist Ihr Resümee?

**Antonela Springer:** Mit der Übernahme der Zuständigkeit für die Flughafen München GmbH und der bei uns versicherten Tochtergesellschaften, haben sich für mich zum Teil neue fachliche Herausforderungen ergeben. Als Aufsichtsperson betreue ich bereits einige staatliche Betriebe mit dem Ziel, den betrieblichen Arbeitsschutz zu überwachen sowie die Verantwortlichen und die Versicherten zu beraten. Die Bandbreite der Betriebe ist dabei sehr vielfältig: von der Forst- und Landwirtschaft über Museen bis zu staatlichen Verwaltungen und Behörden. Die Vielfalt der Themen in den betrieblichen Abläufen, die unterschiedlichen Einrichtungen und Geräte in der Luftfahrt sowie an den Flugplätzen bedurften jedoch einer gewissen Einarbeitung. Ich möchte mich auf diesem Wege bei Holger Becker und seinen Kolleg:innen für die gute Zusammenarbeit herzlich bedanken.

**Holger Becker:** Nachdem unser langjähriger Ansprechpartner der Bayerischen Landesunfallkasse Alfred Fischer seinen Ruhestand angetreten hatte, erhielten wir zu einem Zeit-

punkt, in dem die Corona-Pandemie uns noch alle beschäftigte, eine neue Aufsichtsperson unserer Berufsgenossenschaft. Dank dem persönlichen Einsatz von Antonela Springer haben wir neben einer Überprüfung der Arbeitssicherheitsorganisation die Gelegenheit nutzen können, unsere Arbeitsschutzprozesse und Maßnahmen zu durchleuchten. Im ersten Schritt wurden bereits gemeinsam Schulungen für Sicherheitsbeauftragte und unseren Betriebsrat organisiert und durchgeführt. Dank der systematischen und konsequenten Beratung haben wir gemeinsam bestehende Prozesse geprüft und modernisiert. Ein wesentlicher Eckpfeiler ist hier die mit Unterstützung der Bayerischen Landesunfallkasse erarbeitete Ergänzung zur Übertragung von Arbeitsschutzpflichten auf Führungskräfte, die 2023 mit einer neuen Betriebsvereinbarung umgesetzt wird. 2022 fanden in verschiedenen Bereichen Begehungen gemeinsam mit dem Arbeitsschutz, der Arbeitsmedizin, dem Betriebsrat und der Bayerischen Landesunfallkasse statt.

## Was genau wird bei einer Begehung gemacht, wie sieht die Vorbereitung und Durchführung aus?

**Antonela Springer:** Unser gesetzlicher Auftrag gemäß dem SGB VII besteht darin, die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe in den Unternehmen zu überwachen sowie die Unternehmen und die Versicherten zu beraten. Der Fokus bei den sicherheitstechnischen Beratungen und Begehungen liegt darin festzustellen, ob die Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeber als Hauptverantwortliche für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten eine geeignete Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz gewährleisten. Dazu gehören unter anderem die Verantwortung- und Pflichtenübertragung auf zuverlässige und fachkundige Personen, die Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen gemäß § 3, § 4 DGUV Vorschrift 1 sowie eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Nach einem Vorgespräch mit den Verantwortlichen der Bereiche und weiteren Beteiligten im Arbeitsschutz findet eine sicher-

heitstechnische Teilbegehung der Arbeitsbereiche statt. Wir können dabei beratend zu mehr Sicherheit beitragen oder gegebenenfalls behördlich bei erheblichen Mängeln vorgehen. Bei den durchgeführten Begehungen innerhalb der Konzerngesellschaft habe ich immer die Unterstützung der Verantwortlichen und der weiteren Akteure im Arbeitsschutz erfahren.

## Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

**Antonela Springer:** Für die Zukunft wünsche ich mir weiterhin eine gute Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der FMG und der Tochtergesellschaften sowie natürlich mit Holger Becker und seiner Fachabteilung. Außerdem wünsche ich mir, dass innerhalb des Konzerns nach wie vor das Ziel im Fokus steht, die Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten als integralen Bestandteil aller betrieblicher Aufgaben und Funktionen anzusehen und nachhaltig zu gestalten.

**Holger Becker:** Ich gehe davon aus, dass wir auch in Zukunft weiter gemeinsam mit Antonela Springer unsere Maßnahmen im Arbeitsschutz innovativ und proaktiv lösen können. Der Flughafen München ist ein vielschichtiges Unternehmen mit unterschiedlichsten Anforderungen. Um diesen gerecht zu werden reicht es nicht aus, Vorschriften, Regelwerke und Normen zu zitieren. Wir benötigen immer wieder Lösungen auch jenseits der Norm. Hier ist es besonders wichtig, kompetente Ansprechpartner:innen zu haben. Die Gesundheit und das Wohl aller Mitarbeitenden steht bei all unseren Themen zwingend an erster Stelle. Mein Wunsch für die Zukunft ist folglich, dass uns Antonela Springer als Aufsichtsperson möglichst lange erhalten bleibt.

# Lost Time Incident Frequency (LTIF) – soziale Kennzahl im Konzernlagebericht

Zur systematischen Steuerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Konzern dienen Kennzahlen, die stetig überprüft und analysiert werden. Seit 2021 verwendet der Flughafen München die international gebräuchliche und benchmarkfähige Kennzahl Lost Time Incident Frequency (LTIF) zur Darstellung der Unfallhäufigkeit in der FMG und der AeroGround. Sie setzt die Anzahl der Arbeitsunfälle in Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden. Die Steuerungsentention ist die

Reduktion der Häufigkeit von Arbeitsunfällen und der damit verbundenen unfallbedingten Ausfallzeiten und Unfallkosten sowie die Sensibilisierung zur Unfallthematik. Seit dem Geschäftsjahr 2021 ist die LTIF als soziale Kennzahl Teil des Konzernlageberichts. 2022 wurde der Prozess der Kennwertermittlung weiter optimiert. Zukünftig werden weitere Gesellschaften einbezogen.

## Ergonomieprojekt geht in die nächste Phase – Beginn der Machbarkeitsstudie

Flugzeugabfertiger verrichten schwere körperliche Tätigkeiten mit einem nachweisbar erhöhten Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen. Eine der größten Herausforderungen im Bereich der Automatisierung stellt die Be- und Entladung von loseem Gepäck in und am Flugzeug dar. Mit Blick auf den demografischen Wandel und die Gesunderhaltung der Belegschaft arbeitet der Flughafen München bereits seit 2018 zusammen mit dem Fraunhofer-Institut an der Realisierung eines vollautomatischen Gepäckladesystems. Die Konzeptstudie wurde 2019 erfolgreich abgeschlossen und das Projekt wird nun in die nächste Phase geführt. Bereits 2019 wurden konkrete Ergebnisse beziehungsweise modell-

hafte Lösungsansätze hinsichtlich verschiedener Technologien präsentiert. Im Speziellen ging es um Greif- und Stapelfunktionen im Frachtladeraum, also auch um die dazugehörige Zu- und Abfördertechnik. 2022 wurden die finanziellen Mittel seitens der Geschäftsführung bereitgestellt, um die Machbarkeitsstudie vollumfänglich in dem anvisierten Zeitrahmen von 12 bis 14 Monaten durchzuführen. Ziel ist es, ein Mock-up in einem 1:1-Maßstab zu bauen, um die Funktionsfähigkeit der Schlüsselkomponenten darstellen zu können, das weitere Gesamtkonzept detailliert abzubilden und das Nutzerpotenzial über ein mögliches Geschäftsmodell zu eruieren.

## Gemeinsam trainieren am Campus

Nach langer pandemiebedingter Pause können Mitarbeitende seit Herbst 2022 wieder im firmeneigenen Fitnessstudio trainieren – im eingeschränkten Betrieb. Darüber hinaus wurde ein Indoor-Cycling Kurs angeboten. Für das

Jahr 2023 werden die Öffnungszeiten des Fitnessstudios erweitert, außerdem werden weitere Kurse ins Programm genommen.



## Digitalangebot für Mitarbeitende: Online Fitness-Videos

Die Corona-Pandemie beeinflusste auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement stark: Gesundheitsfördernde Maßnahmen, die vor Corona in Präsenz erfolgen konnten, mussten aufgrund der Infektionsschutzmaßnahmen angepasst oder ausgesetzt werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement entwickelte daraufhin ein Online-Angebot zu verschiedenen Gesundheitsthemen. So entstanden 2022 unter anderem die 15-minütigen Videos »Kräftigung« und »Office Fit«, die über das Intranet abrufbar sind.

Das Online-Angebot soll das Thema Bewegung/Fitness nach der langen pandemiebedingten Pause wieder ins Bewusstsein der Beschäftigten rufen. Es bietet eine gute Ergänzung zu den Angeboten in Präsenz.

»Unser gesamtes Portfolio soll an die neuen Zeiten des digitalen Arbeitsumfelds angepasst werden. Diese Videos sind der erste Schritt, um neue virtuelle Formate in das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu integrieren. Aber natürlich werden die Kurse, Aktionstage und Veranstaltungen, die in Präsenz stattfinden, weiterhin von großer Bedeutung bleiben.«

Bárbara Sánchez, Leiterin Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement

## Schulungsvideo zur ergonomischen Handhabung der Stehhilfen in den Shops der eurotrade

Langes Stehen belastet den Kreislauf, die Gelenke, Sehnen und Bänder. Um die Belastung zu reduzieren, stellt die eurotrade den Beschäftigten in den Shops eine ergonomische Stehhilfe zur Verfügung. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement erstellte für die korrekte Verwendung dieser Stehhilfen einen Leitfaden. Inhalt des Leitfadens ist neben dem ergonomisch korrekten Einsatz und der entlastenden

Funktion der Stehhilfe auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den angemessenen Einsatz im direkten Kundenkontakt. Auf Basis dieses Leitfadens entstand in Zusammenarbeit mit der eurotrade im Juli 2022 ein Video zur technischen und ergonomischen Handhabung der Stehhilfe. Die Mitarbeitenden der eurotrade können das Schulungsvideo im firmeneigenen Intranet abrufen.

## Prävention als wichtiger Baustein für gesunde Mitarbeitende

Eines der Programme, welches 2022 weitergeführt werden konnte, war das »RV Fit Präventionsprogramm« in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung. Das Trainingsprogramm besteht aus den Elementen Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung und fördert ein ganzheitlich verbessertes Lebensgefühl. Bei dem Programm können die Mitarbeitenden zwischen zwei verschiedenen Varianten wählen. Beim »RV Fit BETSI« steht die Bewegung im Vor-

dergrund. Bei der zweiten Variante »RV Fit Energie vital« steht die Stressbewältigung im Fokus. Seit 2021 wird die Trainingsphase über eine App digital angeboten. Dadurch können mehr Mitarbeitende flexibler an dem Angebot teilnehmen, insbesondere Schichtarbeitende. Außerdem wird das Programm mit weiteren Einheiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Präsenz ergänzt.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement – Willkommen zurück!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das dem Personalbereich zugeordnet ist, unterstützt alle Mitarbeitenden dabei, ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen, zu fördern oder zu erhalten. Dieser Prozess ist absolut vertraulich und wird allen Beschäftigten der FMG und der AeroGround nach längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit angeboten. Im Juni 2022 traf sich der Steuerkreis BEM zu einem ersten Evaluationsworkshop, der zukünftig einmal jährlich stattfinden wird.

### Das Evaluationskonzept:

- Rahmenbedingungen  
2022 stand die Weiterentwicklung des IT-Systems BEM im Fokus. Künftig wird die Nutzung eines Kennzahlenmoduls die Evaluation auf der individuellen und betrieblichen Ebene nachhaltig und zielführend unterstützen. Zur Verbesserung der innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit organisierte die Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Juli 2022 drei Versammlungen zum Thema BEM, in denen teilnehmende Kolleg:innen individuelle Fragen zum Unterstützungsprozess stellen konnten. Weitere Informatio-

nen für Beschäftigte zum Thema BEM und psychische Gesundheit sollen zukünftig im Rahmen des BEMpsy-Forschungsprojekts ([www.bempsy.de](http://www.bempsy.de)) oder der Woche der seelischen Gesundheit ([www.seelischegesundheit.net](http://www.seelischegesundheit.net)) an die Mitarbeitenden kommuniziert werden.

- Individuelle Ebene  
Aufgrund der geringen Rücklaufquote von den im BEM auf freiwilliger Basis verwendeten Fragebögen konnten im Rahmen der individuellen Evaluationsebene keine aussagekräftigen Ergebnisse zusammengetragen werden. Der Steuerkreis entschied im Evaluationsworkshop, den im BEM verwendeten Fragebogen zum Arbeitsbewältigungsindex (WAI-Fragebogen) sowie den Beschäftigtenfragebogen praxistauglich zu kürzen.
- Betriebliche Ebene  
Mit der intensiveren Zusammenarbeit zwischen Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement soll zukünftig eine Verbesserung im Unterstützungsprozess BEM erreicht werden.



## Neue DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

Seit August 2022 ersetzen die »DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen« die seit mehr als 50 Jahren bestehenden »DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen« als Standardwerk für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen. Diese neuen DGUV Empfehlungen wurden nun inhaltlich neu gegliedert unter der Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge (Grobgliederung: Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen, Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen und sonstige Tätigkeiten) und Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen. Außerdem wird auf die bekannten und gewohnten Nummerierungen, zum Beispiel G20, verzichtet und lediglich die Bezeichnung der Vorsorge genannt.

Aus diesem Grund musste die Arbeitsmedizin einen Abgleich und eine Anpassung der Formulierungen vornehmen. Die neuen Bezeichnungen mussten manuell in die arbeitsmedizinische Software eingepflegt werden, damit sie bis 2023 auf den Bescheinigungen verwendet werden konnten. Dies erforderte einen nicht unerheblichen Arbeitsaufwand. Neben der Anpassung der Begrifflichkeiten auf den Bescheinigungen mussten die Arbeitsmediziner:innen auch die jeweiligen Fachbereiche über die neue Nomenklatur informieren, um Verständnisschwierigkeiten entgegenzuwirken. Um den neuen Empfehlungen gerecht zu werden, wird zukünftig auf den erstellten Bescheinigungen auf numerische Bezeichnungen verzichtet, obwohl sie intern noch weiter genutzt werden.



# /Kennzahlen

## Gesundheitskennzahlen 2022

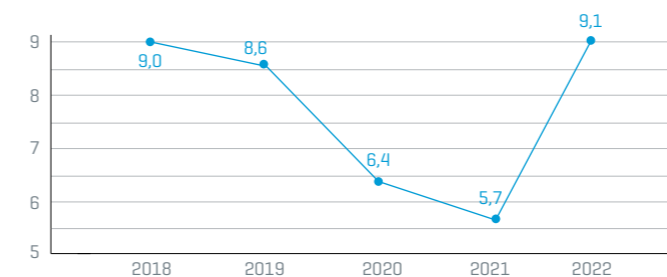


### Entwicklung des Krankenstands

Die Krankheitsquote hat im Jahr 2022 in etwa wieder das Niveau der Vor-Corona-Zeit erreicht. Die Jahre 2020 und 2021 waren stark durch Kurzarbeit mit geringen Krankheitsquoten geprägt. Zum Jahresanfang 2022 wurde zwar auch noch Kurzarbeit eingesetzt [bis Mai 2022], allerdings in deutlich geringerem Umfang als in den Vorjahren. Zudem bewirkten ab dem Frühjahr der weitestgehende Wegfall der Corona-Schutzmaßnahmen und reduzierte Home-Office-Quoten einen Anstieg der Krankheitsquoten.

#### Krankheitsquote FMG gesamt

• in Prozent



Stand 01/2023

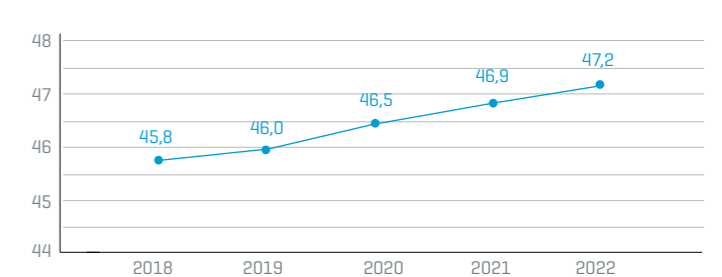
Angaben jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres. Berechnung der Krankheitsquote: ohne Beschäftigte »krank im Dienst«, Auszubildende/Praktikant:innen, Beschäftigte in Altersteilzeit, Elternzeit

### Demografische Entwicklung

Aktuell wirken sich die im Rahmen des Restart-Programms angebotenen Vorruhestandsregelungen noch nicht in vollem Umfang auf das Durchschnittsalter aus, da ein Großteil der Betroffenen nicht unmittelbar, sondern über Altersteilzeitvereinbarungen mit einem zeitlichen Versatz aus dem Unternehmen ausscheidet. Es wird für die kommenden Jahre erwartet, dass sich das Durchschnittsalter stabilisiert beziehungsweise leicht zurückgeht.

#### Durchschnittsalter FMG gesamt

• Jahre



Stand 01/2023

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

# Jahresunfallstatistik 2022

## Berechnung der LTIF

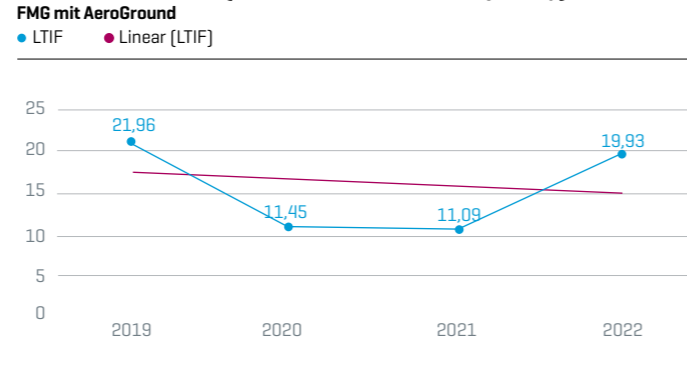
Lost Time Incident Frequency

$$\frac{\text{Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit} \geq 1 \text{ Tag}}{\text{Geleistete Arbeitsstunden}} \cdot 1.000.000$$

## Entwicklung der LTIF

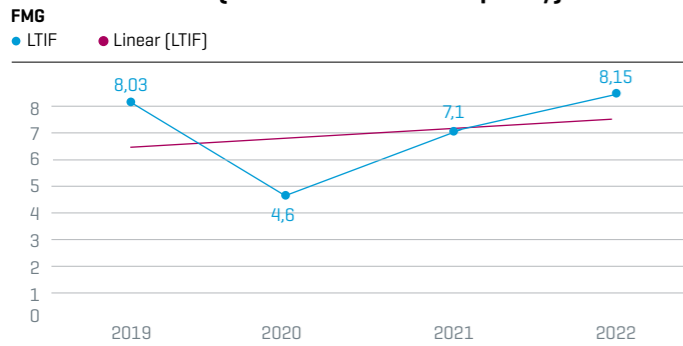
Die Lost Time Incident Frequency 2022 für die FMG und der AeroGround München beträgt 19,93 und liegt damit unterhalb des prognostizierten Werts (20,73). 2021 lag die LTIF bei 11,09, was einen Anstieg um 44 Prozent bedeutet. Dies ergibt sich insbesondere aus dem bereits im letzten Bericht prognostizierten Anstieg der geleisteten Stunden (+40%) und damit auch der Unfälle (+68%) bei der FMG und der AeroGround [geleistete Stunden 2022: 8%; Unfälle 2022: 19%]. Maßgeblich verantwortlich für den Anstieg der geleisteten Stunden ist das stark erhöhte Verkehrsaufkommen gegenüber 2021 – sowohl bei den Passagieren (+153%), als auch bei den Flugbewegungen (+88%). Vergleicht man die LTIF des Jahres 2022 mit dem Wert von 2019 vor Beginn der Corona-Pandemie (21,96), lässt sich eine Reduktion der Unfallhäufigkeit feststellen. Bei diesem Vergleich gilt es zu beachten, dass das Flugverkehrsaufkommen 2022 immer noch geringer als 2019 war.

**Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)**



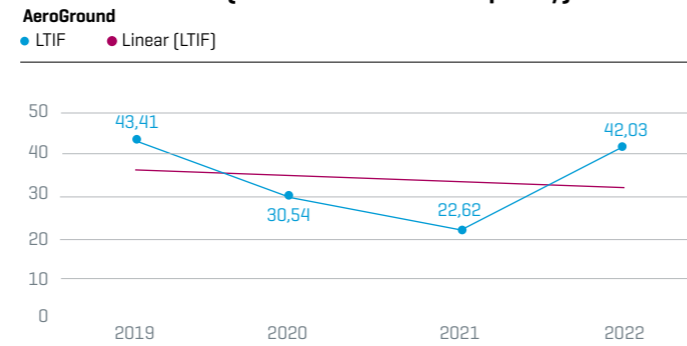
Stand 01/2023

**Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)**



Stand 01/2023

**Verlaufskurve LTIF (Lost Time Incident Frequency)**



Stand 01/2023

## Berechnung der 1.000-Mann-Quote

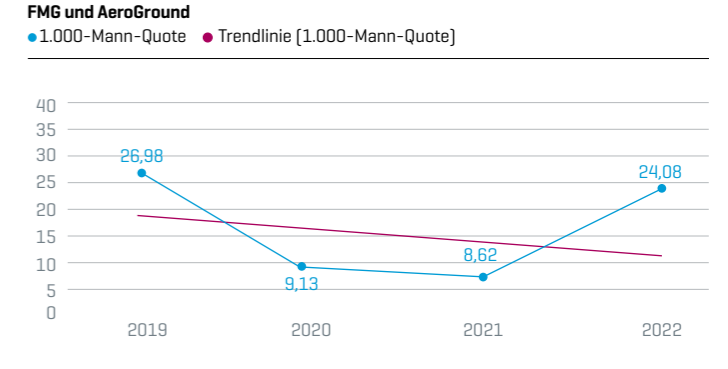
1.000-Mann-Quote

$$\frac{\text{Meldepflichtige Arbeitsunfälle}}{\text{Mitarbeiterkapazitäten [MAK]}} \cdot 1.000$$

## Entwicklung der 1.000-Mann-Quote

Die Verlaufskurve der 1.000-Mann-Quote zu den meldepflichtigen Unfällen der FMG und der AeroGround ist parallel zum Wiederaufsteigen des Luftverkehrs im Jahr 2022 deutlich erhöht. Im Vergleich zu dem Vorpandemiejahr 2019 ist ein Rückgang der Unfallzahlen zu verzeichnen. In die Berechnung der 1.000-Mann-Quote fließen die gesamten Mitarbeiterkapazitäten ein.

**Verlaufskurve 1.000-Mann-Quote**

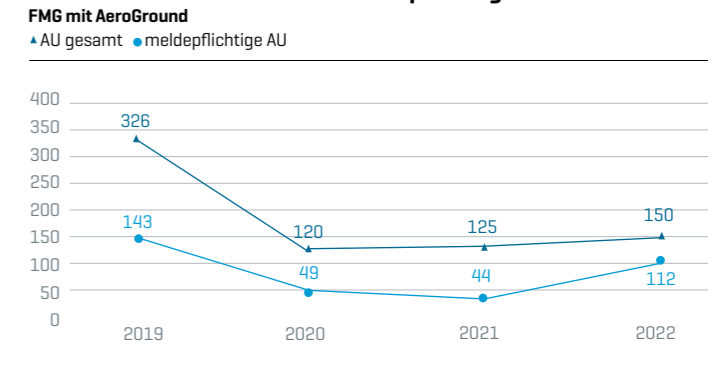


Stand 01/2023

## Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle in der FMG und der AeroGround

Bei einem Rückgang des Flugbetriebs von 30 Prozent im Vergleich zu dem Vorpandemiejahr 2019 ist die Anzahl der Unfälle um 23 Prozent zurückgegangen.

**Gesamte Arbeitsunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle**



Stand 01/2023

### Übersicht der gesamten Arbeitsunfälle und der Ausfalltage im Jahr 2022 (Stand: 01/2023)

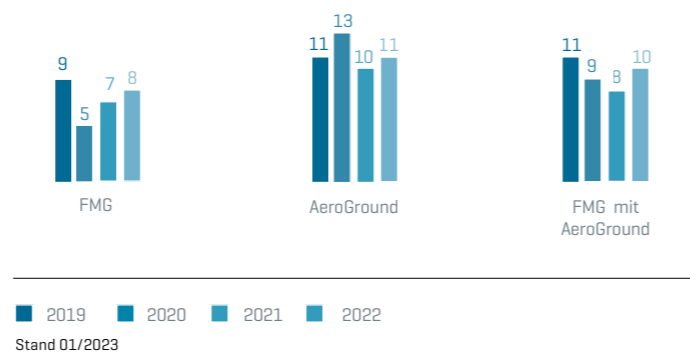
		FMG	AeroGround	FMG mit AeroGround
Arbeitsunfälle	gesamt	87	163	250
	Ausfalltage gesamt	724	1.853	2.577
	meldepflichtig	31	81	112
	Ausfalltage meldepflichtig	715	1.812	2.527
Wegeunfälle	gesamt	15	18	33
	Ausfalltage gesamt	440	279	719
	meldepflichtig	6	10	16
	Ausfalltage meldepflichtig	439	274	713
Sportunfälle	gesamt	3	-	3
	Ausfalltage	17	-	17
<b>Gesamtunfälle</b>	<b>gesamt</b>	<b>102</b>	<b>181</b>	<b>283</b>
	<b>Ausfalltage gesamt</b>	<b>1.164</b>	<b>2.086</b>	<b>3.296</b>
	<b>meldepflichtig</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>128</b>
	<b>Ausfalltage meldepflichtig</b>	<b>1.154</b>	<b>2.086</b>	<b>3.240</b>
LTIF	8,15	42,03	19,93	
1.000-Mann-Quote aus meldepflichtigen Arbeitsunfällen	10,66	46,47	24,08	
Ø Ausfalltage pro Arbeitsunfall	8	11	10	
Ø MAK 2022	2.909	1.743	4.652	
Ø MAK 2021 (zum Vergleich)	3.106	1.996	5.102	
Ø MAK 2020 (zum Vergleich)	3.198	2.166,58	5.364,58	

Anmerkung: Ab Mitte 2022 waren bei der AeroGround wieder Leiharbeiter:innen tätig.

### Durchschnittliche Zahl der Ausfalltage pro Arbeitsunfall

Die durchschnittliche Anzahl der Ausfalltage bei der FMG und AeroGround pro Arbeitsunfall ist im Vergleich zum Vorjahr um zwei Tage auf zehn Tage gestiegen.

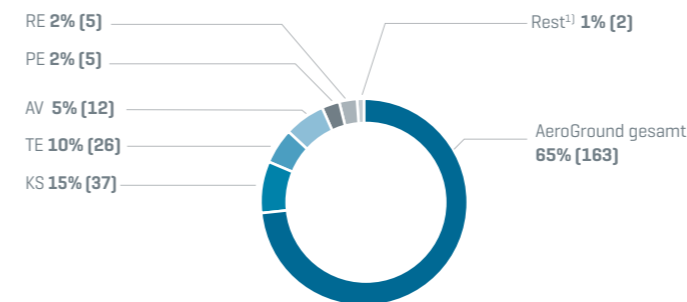
Ausfalltage pro Arbeitsunfall



### Arbeitsunfälle in den einzelnen Bereichen der FMG mit AeroGround

Die meisten der insgesamt 250 Arbeitsunfälle ereigneten sich wie in den vergangenen Jahren in den Tätigkeitsbereichen der AeroGround [65 %]. Danach folgen die Bereiche Konzernsicherheit [15 %] und Technik [10 %] der FMG.

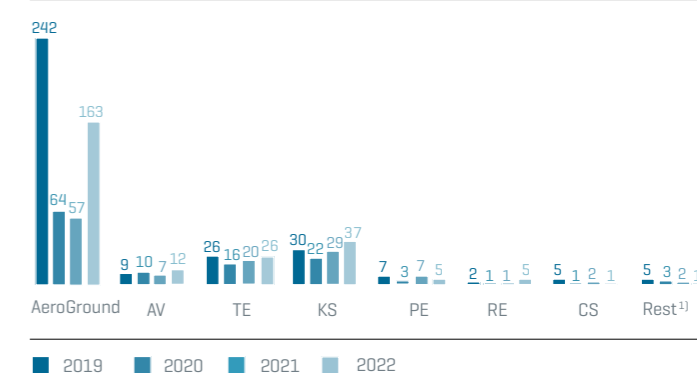
Arbeitsunfälle FMG mit AeroGround 2022 in Prozent (Anzahl)



Stand 01/2023

<sup>1)</sup>Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als fünf Unfällen

Arbeitsunfälle in Zahlen FMG mit AeroGround



<sup>1)</sup>Zusammenfassung aller Bereiche mit weniger als fünf Unfällen, welche nicht bereits zuvor aufgeführt wurden

### Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

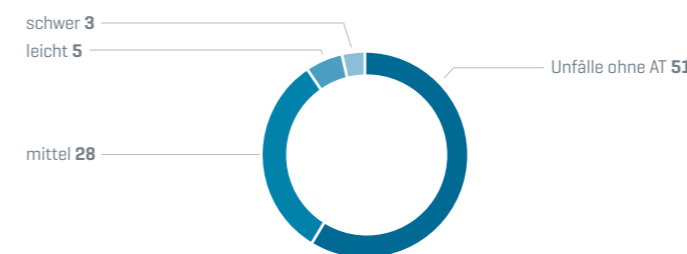
Bei starkem Wachstum des Luftverkehrs ist die Gesamtunfallzahl im vergangenen Jahr ebenfalls stark gestiegen.

### Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

Unterteilung nach Unfallschwere	FMG	AeroGround	FMG mit AeroGround
Unfälle mit 0 Ausfalltagen	51	64	115
leicht [1-3 Ausfalltage]	5	18	23
mittel [4-41 Ausfalltage]	28	70	98
schwer [42 Ausfalltage und mehr]	3	11	14
<b>gesamt</b>	<b>87</b>	<b>163</b>	<b>250</b>

### Arbeitsunfälle FMG nach Unfallschwere

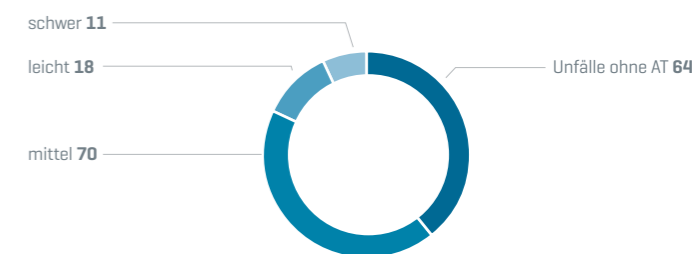
Anzahl



Stand 01/2023

### Arbeitsunfälle AeroGround nach Unfallschwere

Anzahl

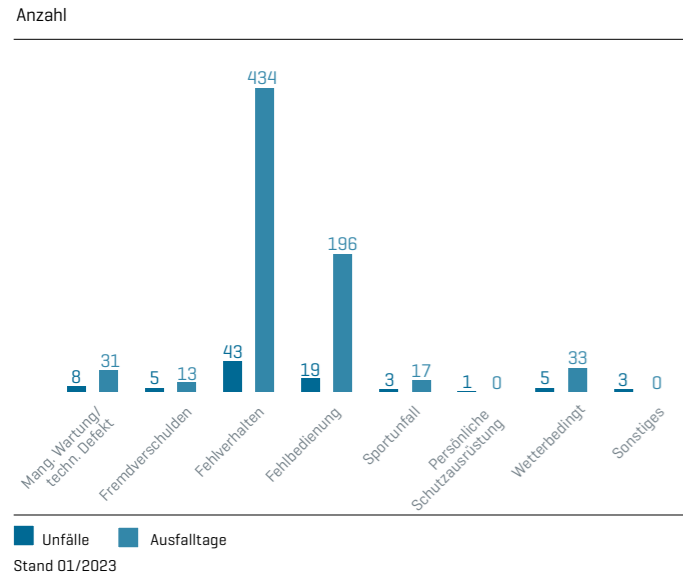


Stand 01/2023

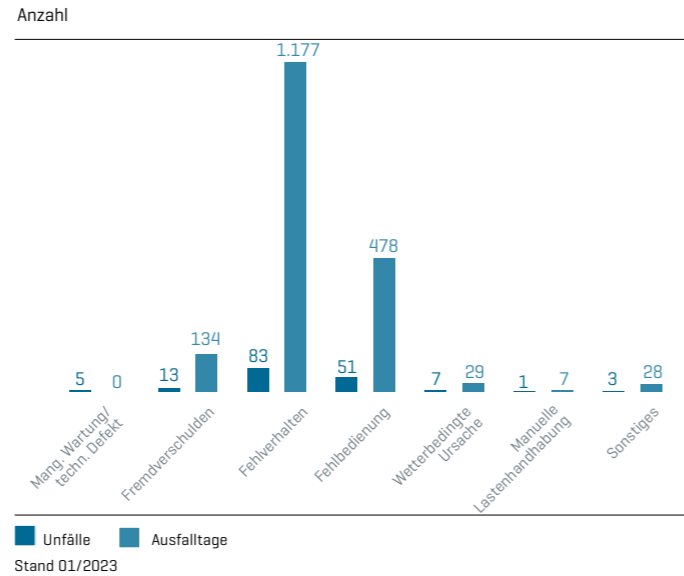
**Arbeitsunfälle nach Ursachen**

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

**Arbeitsunfälle FMG nach Unfallursache**



**Arbeitsunfälle AeroGround nach Unfallursache**



**Definitionen & Abkürzungen der Jahresunfallstatistik**

**Definitionen zur Unfallstatistik**

**Arbeitsunfälle allgemein**  
Arbeitsunfälle sind gemäß § 8 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit [versicherte Tätigkeit]. Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

**Meldepflichtige Arbeitsunfälle**  
Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind Arbeitsunfälle, die mehr als drei Kalendertage als Ausfalltage zur Folge haben.

**Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle**  
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle sind Arbeitsunfälle, die weniger als vier Kalendertage als Ausfalltage zur Folge haben.

**Wegeunfälle**  
Wegeunfälle sind Unfälle, die Beschäftigte auf dem Weg zur oder von der Arbeit erleiden. Der versicherte Weg beginnt in der Regel an der Außenhaustür und endet an der Außentür der Arbeitsstätte. Für den Rückweg gilt das Gleiche.

**Gesamtunfälle**  
Summe aller Arbeits- und Wegeunfälle

**Fehlbedienung**  
Von einer Fehlbedienung spricht man, wenn der Beschäftigte eine Funktion eines Systems aktiviert, deren Ausführung er nicht beabsichtigt. Fehlbedienung ist also ein Irrtum in der Bedienung des Systems. Die Ursachen liegen in unzureichender Erfahrung bzw. Schulung des Beschäftigten.

**Fehlverhalten**  
Fehlverhalten bezeichnet allgemein einen menschlichen Fehler, mithin falsches, unangebrachtes Verhalten eines Beschäftigten.

**Definitionen zur Unfallstatistik**

**1.000-Mann-Quote**  
Die 1.000-Mann-Quote ist eine Kennzahl, die eine Vergleichbarkeit zu anderen Betrieben ermöglicht.

**MAK**  
Mitarbeiterkapazitäten auf Vollzeitbasis

**FMG**  
alle Mitarbeitenden der Flughafen München GmbH (FMG) ohne Alt-GH'ler

**AeroGround**  
alle Mitarbeitenden der AeroGround (Festangestellte, Leiharbeiter:innen sowie Alt-GH'ler mit Altvertrag FMG)

Abkürzung	Beschreibung
AU	Arbeitsunfälle
AT	Ausfalltage (Zahl der vollen Kalendertage, an denen der oder die Verunfallte infolge eines Arbeitsunfalls nicht arbeiten konnte)
LTIF	Lost Time Incident Frequency
FMG	Flughafen München GmbH
AV	Geschäftsbereich Aviation
CS	Servicebereich Corporate Services
KS	Konzernbereich Konzernsicherheit
PE	Konzernbereich Personal
RE	Geschäftsbereich Real Estate
TE	Servicebereich Technik

# 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 2022	Maßnahmenende
Gesundheitsschutz	Verbesserung und Erhalt der Leistungsfähigkeit von Feuerwehrmännern/-frauen über das gesamte Berufsleben	Weiterentwicklung des Trainings- und Diagnostiksystems des Gesundheitsprogramms »Pro.Fit«; Bestätigung der wissenschaftlichen Standards des Programms durch zeitgleich publizierte vergleichbare Fitness-Empfehlungen der EASA	100 %	fortlaufend
	Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden	Neuaufsetzung Modellprojekt Health Lounge AeroGround	25 %	2023
Zusammenarbeit & Kommunikation im Konzern zu Arbeits- und Gesundheitsschutz	Verbesserung Arbeitssicherheit-Awareness	Optimierung des Online-Auftritts des Bereichs Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	20 %	2023
		Durchführung eines Projekts zur Sensibilisierung hinsichtlich der verhaltensorientierten Arbeitssicherheit	10 %	2024

## Ziel: Kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2022	Maßnahmenende
Arbeitssicherheit	Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen in der FMG und der AeroGround	Erhebung der psychischen Belastung im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen in der FMG und der AeroGround	100 %	abgeschlossen
		Sicherstellung des Folgeprozesses zur Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung gesunder Arbeitsbedingungen in den Fachbereichen		fortlaufend
	Nutzung von Automatisierungsprozessen zur Optimierung der Arbeitssicherheit	Robotik: Entwicklung eines Konzepts zur Automatisierung von Prozessen im Bodenverkehrsdienst in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut	100 %	abgeschlossen
		Machbarkeitsstudie: Konzeptumsetzung in ein Mock-Up und Validierung eines Business-Cases	30 %	2026
		Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Betriebsvereinbarung	50 %	2024
Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitsschutzkleidung und Persönlichen Schutzausrüstung				
Gesundheitsschutz	Projekt Neubeschaffung Einsatzkleidung KSF	Projekt Ausschreibung Arbeitsschutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung	10 %	2024
		Beschaffung von Wach- und Einsatzkleidung mit reduzierter thermischer Belastung	95 %	2023 (verlängert)

## Ziel: Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Führungsprozesse

Themenfelder	Initiativen	Maßnahmen	Status Dezember 2022	Maßnahmenende
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Systematisierung der Steuerung von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Konzern	Implementierung zusätzlicher steuerungsrelevanter Kennzahlen, Konzeption und Einführung eines neuen Berichtswesens	100 %	2023 (verlängert)
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Systematisierung des BEM-Unterstützungsprozesses im Rahmen des Projekts BEMpsy	Entwicklung digital gestützter Tools und einer digitalen Plattform im Kontext des BEM zur optimalen Unterstützung, Eingliederung und Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten oder Gleichgestellten mit (drohenden) psychischen Störungen	75 %	2023

# Abkürzungen und Definitionen

Abkürzung/Begriff	Beschreibung
aerogate	aerogate München Gesellschaft für Luftverkehrsabfertigungen mbH
AeroGround	AeroGround Flughafen München GmbH
Allresto	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH
BayIfSMV	Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BPtK	Bundespsychotherapeutenkammer
Cargogate	Cargogate Flughafen München Gesellschaft für Luftverkehrsabfertigungen mbH
DFS	Deutsche Flugsicherung
DGPPN	Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DTAC	Digitales Testfeld Air Cargo
EASA	Europäische Agentur für Flugsicherheit
EFM	Enteisen und Flugzeugschleppen am Flughafen München GmbH
eurotrade	eurotrade Flughafen München Handels-GmbH
FMG	Flughafen München GmbH
FMSicherheit	FMSicherheit Flughafen München Sicherheit GmbH
G-BA	Gemeinsame Bundesausschuss ist das höchste Gremium der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen Deutschlands
IML	Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik
KSF	Konzerneinheit Brandschutz
LabCampus	LabCampus GmbH
LTIF	Lost Time Incident Frequency
MAI	Munich Airport International GmbH
OHSA act	Occupational Safety and Health Act
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ORAT	Operational Readiness and Airport Transfer
PANYNJ	Port Authority of New York and New Jersey
RV	Rentenversicherung
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
T2 Gesellschaft	Terminal 2 Gesellschaft mbH & Co oHG
TUM	Technische Universität München
ULD	Unit Load Devices
WAI	Work Ability Index



# Impressum

## Herausgeber

Flughafen München GmbH  
Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz  
Postfach 23 17 55  
85326 München-Flughafen

[www.munich-airport.de](http://www.munich-airport.de)  
[arbeitsschutz@munich-airport.de](mailto:arbeitsschutz@munich-airport.de)  
Telefon: +49 89 975 215 01

## Redaktion und Gestaltung

Kommunikation und Politik  
Corporate Media

## Fotos und Grafiken

Flughafen München GmbH

Juli 2023

