

4 Praktische Umsetzung im Unternehmen

4.1 Planungsstufen

Wenn Unternehmen die Einführung einer Organisationsstruktur für den elektrotechnischen Betriebsteil planen, sind je nach Unternehmensgröße und -ausgestaltung bestimmte Vorüberlegungen erforderlich:

- Das Thema sollte von den obersten Führungskräften im Unternehmen initiiert und begleitet werden.
- Aufstellung eines der Unternehmensgröße angemessenen Konzepts und eines angemessenen Zeitplans.
- Abschätzen der durch das Projekt verursachten Ressourcenbindung im elektrotechnischen Bereich.
- Aufstellung eines der Unternehmensgröße angemessenen Budgets.
- Im Rahmen des Einführungs- und Projektzeitraums sollten insbesondere die betroffenen Mitarbeiter über den Projektfortschritt informiert werden. Zu diesem Zweck kann die Etablierung eines Veränderungsmanagements erforderlich sein.
- Frühzeitige Einbeziehung von Personalrat/Betriebsrat und Personalabteilung.
- Prüfen, ob es sinnvoll ist, externe fachliche Unterstützung durch in diesem Bereich qualifizierte Beratung in Anspruch zu nehmen.

Insbesondere in großen Unternehmen können solche Organisationsprojekte längere Zeiträume in Anspruch nehmen. Einen konkreten, kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, an dem ein solches Unternehmen „rechtssicher“ ist, gibt es nicht. Das Projekt ist vielmehr als kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) zu verstehen.

Da in der heutigen Zeit die grundsätzliche Reorganisationsgeschwindigkeit in den Unternehmen sehr hoch ist, kann es durchaus sein, dass die geplante Organisation für den Elektrobereich immer wieder flexibel an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden muss.

Auch wenn die vorangegangenen Ausführungen komplex erscheinen, ist es wichtig überhaupt zu beginnen, denn auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt.

4.2 Organisationsmöglichkeiten

4.2.1 Generelle Organisationsideen

Je nachdem, ob Unternehmen Produkte entwickeln und/oder produzieren und vertreiben, oder ob sie als dienstleistende Unternehmen tätig sind, ändern sich die Anforderungen an eine Struktur im elektrotechnischen Betriebsteil.

Dementsprechend kann sowohl die Anzahl der benötigten verantwortlichen Elektrofachkräfte als auch die Organisationsform variieren. Für Unternehmen mit vielen Standorten, aber gleichartigen Tätigkeiten in den jeweiligen Standorten bietet sich beispielsweise eine territoriale oder räumliche Organisationsform an. Für Unternehmen mit einem breit gefächerten Spektrum an elektrotechnischen Aufgaben bietet sich eher eine funktionale oder aufgabenabhängige Organisationsstruktur an. Auch eine Kombination der angesprochenen Varianten kommt in der Praxis zum Einsatz.

Die Anzahl der zum Einsatz kommenden verantwortlichen Elektrofachkräfte ist stark von den Rahmenbedingungen, beispielsweise der Komplexität der elektrotechnischen Aufgaben und der räumlichen Ausdehnung des Unternehmens abhängig. Dasselbe Unternehmen kann mit einer mehr oder weniger großen Anzahl an verantwortlichen Elektrofachkräften auskommen, ohne dass zwingend ein höheres oder niedrigeres Maß an Sicherheit entsteht. Die einzelnen handelnden Personen werden nur entsprechend stärker oder auch weniger stark mit der VEFK-Tätigkeit beansprucht.

4.2.2 Bezeichnungssystematiken für VEFK-Funktionen

Wenn in einem Unternehmen mehr als eine verantwortliche Elektrofachkraft zum Einsatz kommen soll, ist es sinnvoll, eine klare Namenszuordnung einzuführen, es sollte dann die Basisbezeichnung „VEFK“ nicht mehr verwendet werden, sondern je nach Bedarf ergänzt werden. Hier muss jedes Unternehmen individuelle Lösungen anstreben und etablieren. Als beispielhafte Praxislösungen seien im Folgenden genannt:

Langname	Abkürzung
Erste Leitungsebene	
Gesamtverantwortliche Elektrofachkraft	GVEFK oder G-VEFK
Oberste verantwortliche Elektrofachkraft	OVEFK oder O-VEFK
...	...
Zweite Leitungsebene	

Langname	Abkürzung
Regionalverantwortliche Elektrofachkraft	RVEFK oder R-VEFK
Bereichsverantwortliche Elektrofachkraft	BVEFK oder B-VEFK
...	...
Dritte Leitungsebene	
Niederlassungsverantwortliche Elektrofachkraft	NVEFK oder N-VEFK
Nachgeordnete verantwortliche Elektrofachkraft	NVEFK oder N-VEFK
Standortverantwortliche Elektrofachkraft	SVEFK oder S-VEFK
...	...

4.2.3 Verknüpfung von Unternehmens- und VEFK-Funktion

Manche Unternehmen verknüpfen die Funktion der verantwortlichen Elektrofachkraft grundsätzlich mit einer vorhandenen Unternehmensfunktion im Rahmen der vorhandenen Organisation. Häufig handelt es sich hierbei dann auch um disziplinarische Führungsfunktionen. So kann es beispielsweise sein, dass ein „Leiter der Elektroabteilung“, ein „Leiter der Instandhaltung“ oder „Bezirksleiter“ diese Funktion quasi „kraft Anstellungsvertrag“ bereits übernimmt. In der Praxis kommt es – insbesondere bei Unternehmen, die den Weg der rechtssicheren Elektroorganisation neu einschlagen – dadurch mitunter dazu, dass die Stelleninhaber für die Ausübung der VEFK-Funktion nicht optimal qualifiziert sind. Unternehmen, bei denen diese Vorgehensweise bereits seit einer langen Zeit üblich ist, haben Vorteile, da in der Regel dort die Stellen mit geeigneten Personen besetzt sind. In solchen Fällen kann die VEFK-Tätigkeit in der Stellenbeschreibung verankert werden und bei der Kapazitätsverteilung entsprechend Berücksichtigung finden.

4.2.4 Stellvertretungsregelung für die VEFK-Position

Genau wie in anderen Bereichen eines jeden Unternehmens muss auch im elektrotechnischen Betriebsbereich die Vertretung von Personen untereinander klar geregelt sein. Vertretungsregelungen betreffen im elektrischen Betriebsbereich verantwortliche Elektrofachkräfte, Anlagenverantwortliche und andere Personen mit Leitungsfunktionen im elektrischen Betriebsteil. Diese Funktionsträger müssen nicht immer vor Ort sein. Die Vertretungsregelung muss immer eine natürliche Person und keine juristische Person oder Organisationseinheit des Unternehmens bezeichnen. Die Bezeichnung kann entweder persönlich und namentlich ausgewiesen werden, oder sie kann auf eine konkrete, personengebundene Funktion verweisen, z. B. den „Leiter Elektrowerkstatt“. Die Vertreterregelung sollte bereits in der Bestellung oder in der Stellenbeschreibung berücksichtigt werden.

Im Gegensatz dazu betreffen Schichtregelungen beispielsweise Arbeitsverantwortliche, die Aufsichtsaufgaben wahrnehmen. Diese Funktion muss bei der Ausführung von Arbeiten immer vor Ort an der Arbeitsstelle sein. Die namentliche Bestimmung einer natürlichen Person kann über einen Schichtplan erfolgen. Wenn beispielsweise ein Arbeitsverantwortlicher eine Arbeitsstelle verlässt, kann eine Regelung greifen, die besagt, dass dann der Monteur mit den meisten Dienstjahren in dem Arbeitsbereich die Arbeitsverantwortung übernimmt. So ist sichergestellt, dass über die Schichtregelung zu jedem Zeitpunkt die Arbeitsverantwortung geregelt ist.

4.3 Matrix grundlegender Organisationsmöglichkeiten

Die Festlegung der erforderlichen Personalkapazität muss durch ein Projekt oder einen Entscheider im Vorfeld möglichst seriös abgeschätzt werden. Eine belastbare Kapazitätsbetrachtung für die VEFK-Tätigkeit ist im Prinzip erst nach der Aufbau-phase möglich. Bevor über einen genauen Zeitanteil befunden werden kann, sollten die zusätzlich entstehenden Zeitaufwendungen zudem über einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten identifiziert und im Durchschnitt quantifiziert werden.

Zu der folgenden Matrix ist anzumerken, dass die Personalkapazitäten und die Anzahl Personen nicht identisch sind bzw. sein müssen. Zudem ist die Darstellung qualitativ zu verstehen.

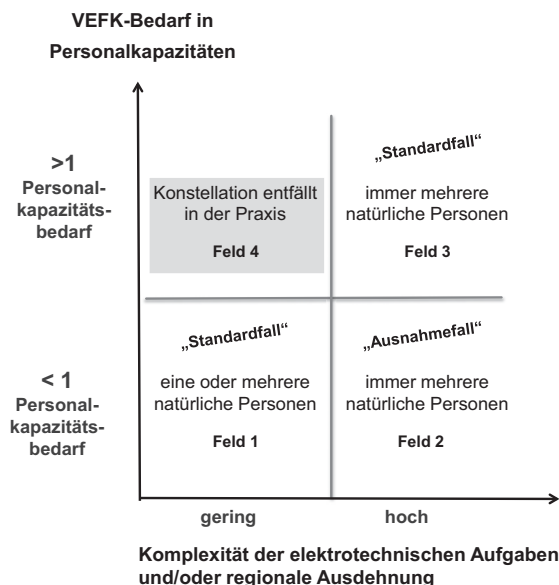


Bild 53 Fallbetrachtung grundlegender Organisationsmöglichkeiten