

4 Aufbau und Umsetzung einer Organisation im Elektrobereich

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, es gibt, wie in den folgenden Kapiteln vorgestellt, eine ganze Reihe von unterschiedlichen Organisationsmöglichkeiten. 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 wie 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.

4.1 Planungsstufen

Wenn Unternehmen die Einführung einer Organisationsstruktur für den elektrotechnischen Betriebsteil planen, sind je nach Unternehmensgröße und Unternehmensausgestaltung 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 Bezeichnungsmöglichkeiten für Funktionsträger

Wenn in einem Unternehmen mehr als eine verantwortliche Elektrofachkraft¹⁰¹ oder mehr als ein Anlagenbetreiber Elektrotechnik zum Einsatz kommen soll, ist es sinnvoll, eine klare Namenszuordnung einzuführen, es sollte dann die Basisbezeichnung „VEFK“ oder „ANLB“ 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:

¹⁰¹ Siehe zum Begriff der „verantwortlichen Elektrofachkraft“ auch die Ausführungen in Kapitel 2.2.2.6 zur „leitenden Elektrofachkraft“.

Langnamen	Gängige Abkürzungen
Erste fachliche Leitungsebene	
gesamtverantwortliche Elektrofachkraft	GVEFK oder G-VEFK
oberste verantwortliche Elektrofachkraft	OVEFK oder O-VEFK
(Gesamt-)Anlagenbetreiber Elektrotechnik	(G-)ANLB
Zweite fachliche Leitungsebene	
regionalverantwortliche Elektrofachkraft	RVEFK oder R-VEFK
bereichsverantwortliche Elektrofachkraft	BVEFK oder B-VEFK
Teil-Anlagenbetreiber Elektrotechnik Bereich A	TANLB A
Dritte fachliche Leitungsebene	
niederlassungsverantwortliche Elektrofachkraft	NVEFK oder N-VEFK
nachgeordnete verantwortliche Elektrofachkraft	NVEFK oder N-VEFK
standortverantwortliche Elektrofachkraft	SVEFK oder S-VEFK
Teil-Anlagenbetreiber Elektrotechnik Bereich B	TANLB B

Tabelle 7 Abkürzungsmöglichkeiten für verantwortliche Elektrofachkräfte und Anlagenbetreiber

4.3 Grundlegende Organisationsmöglichkeiten

4.3.1 Übersichtsmatrix des Organisationsansatzes

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, die verschiedene grundlegende Organisationsmöglichkeiten skizziert, ist anzumerken, dass die Personalkapazitäten und die Anzahl Personen nicht identisch sind bzw. sein müssen. Zudem ist die Darstellung qualitativ zu verstehen.

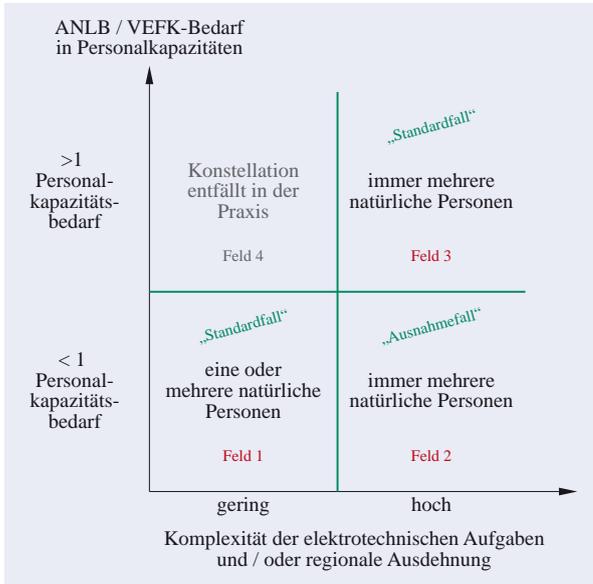


Bild 66 Fallbetrachtung grundlegender Organisationsmöglichkeiten

Die folgende Legende erläutert die vier Fallbetrachtungen zu den grundlegenden Organisationsmöglichkeiten aus Bild 66:

Feld	Ausgewählte Unternehmensbeispiele zu den Matrixfeldern
1	<ul style="list-style-type: none"> • kleine und mittlere Unternehmen aus dem Bereich der Massen- und Sortenfertigung (Bauteilfertiger im Metall- oder Kunststoffbereich) • Alten- und Pflegeheime • kleinere Krankenhäuser • Veranstalter und Messengesellschaften
2	<ul style="list-style-type: none"> • kleinere Elektrobetriebe mit unterschiedlichen Sparten (beispielsweise EDV-Technik, Elektroinstallation und Medizintechnik) • kleinere entwickelnde und produzierende Unternehmen (beispielsweise Automobilzulieferer)
3	<ul style="list-style-type: none"> • Energieversorgungsbranche und Bereiche elektrischer Netze • bundesweit tätige Infrastrukturdienstleister • Großkonzerne und Institutionen • bundesweit tätige Facility-Management-Dienstleister mit Elektroschwerpunkt • größere forschende und produzierende Unternehmen (beispielsweise Automobil- oder Chemiebranche)
4	<p><i>Entfällt in der Praxis, weil es keine Unternehmen gibt, die nur geringe Berührungspunkte mit elektrotechnischen Fragestellungen haben und trotzdem einen Bedarf von mehr als einer Kapazität für VEFK-Aufgaben haben.</i></p>

4.3.2 Organisation mit einer VEFK

Entspricht Feld 1 der Matrix Fallbetrachtungen mit einer natürlichen Person als verantwortliche Elektrofachkraft.

In kleineren und mittleren Unternehmen trägt häufig der Unternehmer die Verantwortung für den Elektrobereich. Das setzt voraus, dass der Unternehmer über die notwendige fachliche und persönliche Eignung verfügt und die Komplexität und die räumliche Ausdehnung des Unternehmens dies zulassen. Unabhängig davon kann es im Unternehmen weitere Elektrofachkräfte geben, auch solche mit Leitungsverantwortung (wie in der folgenden Abbildung beispielsweise AL 1). Der Unternehmer trägt in diesem Fall die gesamte Verantwortung inklusive der Verantwortung für den Bereich Elektrotechnik für sein Unternehmen selbst. Aus elektrotechnischer Sicht besteht kein Handlungsbedarf. Dies ist in der Abbildung durch die vollständige Ausfüllung der angedeuteten Umrahmung durch die punktierte Linie dargestellt.

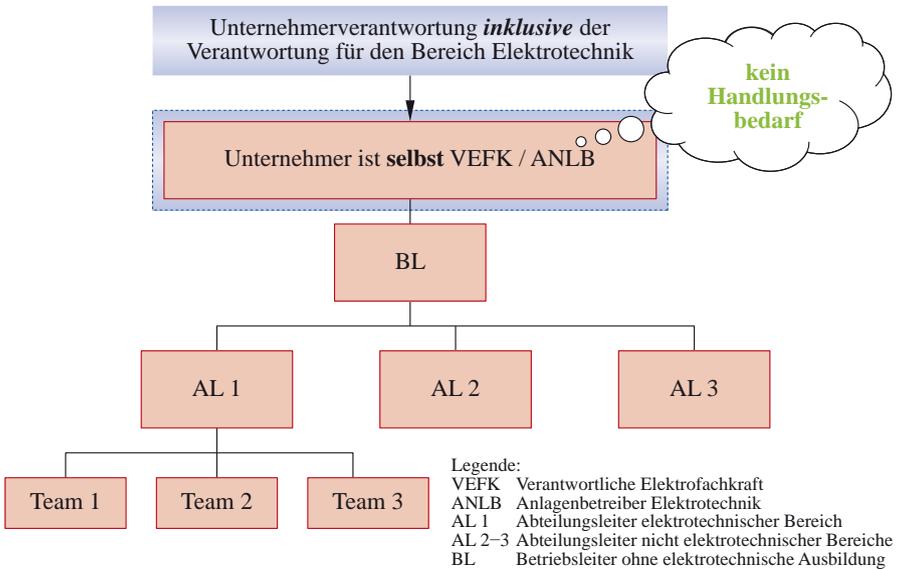


Bild 67 Organigramm 1 zu Feld 1 der Matrix (Unternehmer ist VEFK)

In der Praxis kommt es häufig vor, dass der Unternehmer selbst die geforderten Eigenschaften nicht mitbringt, die für eine verantwortliche Elektrofachkraft unabdingbar sind. Dann besteht aus elektrotechnischer Sicht Handlungsbedarf.

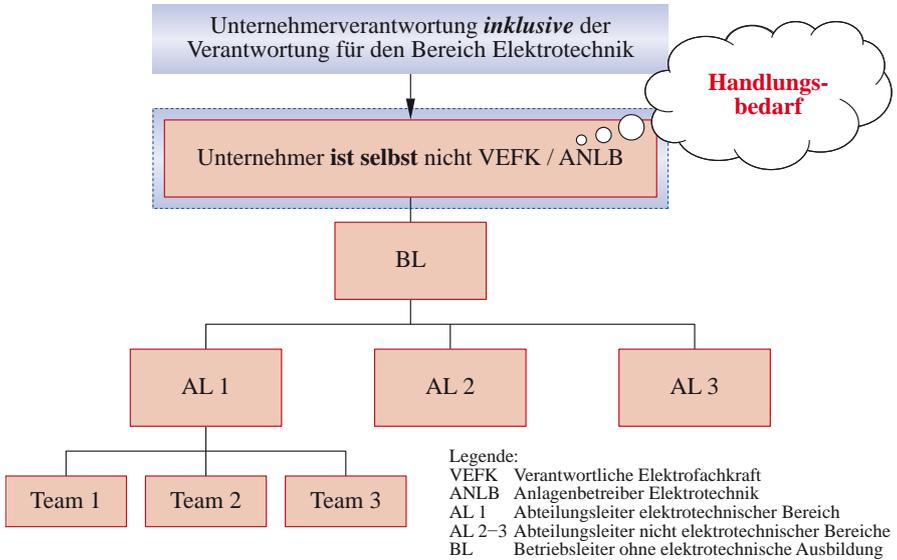


Bild 68 Organigramm 2 zu Feld 1 der Matrix (Unternehmer ist nicht VEFK)

In diesem Fall muss sich der Unternehmer Gedanken machen, durch wen er die elektrotechnische Sicherheit in seinem Unternehmen sicherstellen lassen will. In der Regel kommt hier dann eine verantwortliche Elektrofachkraft zum Einsatz.

Diese verantwortliche Elektrofachkraft tritt dann für ihren Bestimmungsbereich an die Stelle des Unternehmers. Die Abbildung stellt das vor der Bestellung einer verantwortlichen Elektrofachkraft bestehende Organisations- und Handlungs-vakuum dar:

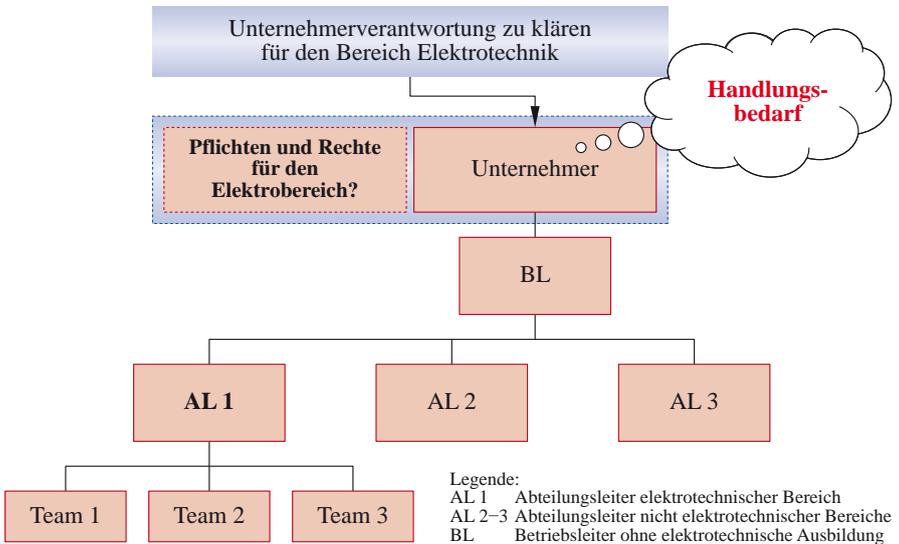


Bild 69 Organigramm 3 zu Feld 1 der Matrix (Unternehmer ist nicht VEFK)

Die folgende Abbildung verdeutlicht, dass sich die Gesamtverantwortung im Unternehmen nicht verändert hat, jedoch ist nun die verantwortliche Elektrofachkraft für ihren Bestellbereich in die Unternehmerverantwortung mit eingetreten. Nun füllen beide – Unternehmer und verantwortliche Elektrofachkraft – den durch die symbolische und punktierte Umrahmungslinie dargestellten Verantwortungsrahmen gemeinsam aus.

Der Unternehmer ist damit seiner Organisations- und Auswahlverantwortung nachgekommen. Da eine Frei-Delegierung nicht möglich ist, verbleibt beim Unternehmer zudem die Kontrollverantwortung. Das heißt, er muss sich auf geeignete Weise und in sinnvollen Zeitabständen davon überzeugen, dass seine verantwortliche Elektrofachkraft ihren übertragenen Aufgaben nachkommt.

Da der VEFK-Kapazitätsbedarf im dargestellten Unternehmen kleiner als eine Vollzeit-Kapazität ist, wird die Aufgabe dem Abteilungsleiter Elektrotechnik als zusätzliche Aufgabe übertragen. Damit hat der Mitarbeiter zwei Aufgabengebiete abzudecken. Daraus können Zielkonflikte entstehen.