

Arbeiten bei der KVB

Personalbestand (31.12.)				
	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	<i>2020 Gesamt</i>	<i>2019 Gesamt</i>
Arbeitnehmer (inkl. Vorstand)	3.090	713	3.803	3.610
Auszubildende	154	30	184	185
Gesamt	3.244	743	3.987	3.795
in %	81,4	18,6	100,0	100,0

Die Zahl der KVB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden ist zum 31. Dezember 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 192 (5,1 %) gestiegen. Auch im Jahresdurchschnitt erhöhte sich die Mitarbeiterzahl (inklusive Vorstand), und zwar um 189 auf insgesamt 3.885, davon 160 Auszubildende.

Im Berichtsjahr 2020 hat die KVB insgesamt 330 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 61 Auszubildende eingestellt. Im gleichen Zeitraum sind 193 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sechs Auszubildende fluktuations- und altersbedingt aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die KVB hat den Personalbestand vor allem erhöht, um den gestiegenen Bedarf im Fahrdienst decken zu können.

Von den 3.987 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 31. Dezember 2020 hatten 44 einen befristeten Arbeitsvertrag, 622 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren teilzeitbeschäftigt, davon sieben in der Altersteilzeit, davon wiederum zwei in der Arbeitsphase, einer im Teilzeitmodell und vier in der Freizeitphase. 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten aus unterschiedlichen Gründen – wie zum Beispiel Eltern-/Pflegerzeit, Langzeiterkrankung, Rente auf Zeit, Sonderurlaub etc. – keine Bezüge. Nach Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitkräfte ergibt sich zum Ende des Berichtsjahres ein Personalbestand von 3.621 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Vorjahr 3.537).

Am 31. Dezember 2020 beschäftigte die KVB 336 (Vorjahr 305) schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der ihnen Gleichgestellten. Die vom Gesetzgeber geforderte Mindestquote von 5 % war im gesamten Geschäftsjahr 2020 mehr als erfüllt.

Die KVB hat im Geschäftsjahr zahlreiche Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Coronavirus ergriffen. Bereits zu Beginn der Pandemie wurde ein Krisenstab installiert, dem rund zehn Teilnehmer aus nahezu allen Fachbereichen angehören. Flächendeckend wurden Desinfektionsmittel und Masken an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verteilt. Zum Schutz der Fahrerinnen und Fahrer wurden beispielsweise Folien in Busse eingeklebt, um die Fahrerinnen und Fahrer vom Fahrgastraum zu trennen. In der Verwaltung wurde ein Konzept zur Raumbelastung erarbeitet und das Homeoffice stark ausgeweitet.

CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN – ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄSS § 289F HGB

Im Rahmen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat die KVB die Zielgrößen wie folgt formuliert:

Frauenanteil in %			
	<i>Zielgröße</i>	<i>Stand 31.12.2020</i>	<i>Stand 31.12.2019</i>
Aufsichtsrat	30,0	25,0	15,0
Vorstand	25,0	25,0	33,3
2. Führungsebene (Bereichs- und Stabsstellenleiter)	30,0	16,7	5,6
3. Führungsebene	30,0	27,1	28,3

Der Frauenanteil gemäß Zielgröße im Aufsichtsrat soll sich in gleicher Anzahl aus Vertreterinnen der Anteilseigner und der Arbeitnehmerinnen zusammensetzen. Aktuell sind es vier Vertreterinnen der Anteilseigner sowie eine Arbeitnehmervertreterin.

Nachdem Herr Hofmann zum 31. August 2019 ausschied, war seit dem 1. September 2019 eine Position im Vorstand vakant. Somit lag der Frauenanteil im Vorstand seit diesem Datum bei 33,3 %. Mit dem Eintritt des neuen Vorstands III, Herrn Dr. Schaffer, zum 1. September 2020 veränderte sich der Wert auf 25,0 %. Auf der zweiten Führungsebene stieg der Wert infolge des Zugangs der Bereichsleiterinnen im Personalmanagement sowie im Inhouse Consulting/Organisation um 11,1 %. Auf der 3. Führungsebene ist die Zielgröße nahezu erreicht. Generell sollen die Zielgrößen spätestens bis zum 30. Juni 2022 erreicht sein, soweit der Gesetzgeber die Frist zur Erzielung der ersten festgelegten Quote nicht verlängert. Es werden weiterhin gezielte Maßnahmen umgesetzt, um die Zielgrößen zu erreichen.

TARIFSTEIGERUNG

Aufgrund der Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien vom 18. April 2018 erhöhten sich die Tabellenentgelte für die unter dem Geltungsbereich des TV-N NW beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 1. März 2020 um 1,06 %, mindestens um 27,00 €.

AUSBILDUNG UND PERSONALFÖRDERUNG

Mit 184 (Vorjahr 185) Ausbildungsplätzen über alle Ausbildungsjahre hat die KVB auch im Geschäftsjahr 2020 wieder ein großes Ausbildungsplatzangebot bereitgestellt. Von den Ausbildungsplätzen im Berichtsjahr entfielen 72 (Vorjahr 70) auf kaufmännische und 112 (Vorjahr 115) auf technische Berufe. Zudem absolvierten 13 (Vorjahr 29) Schüler und Studenten ein Berufspraktikum bei der KVB.

Im Rahmen der Fahrerausbildung schlossen im Berichtsjahr 196 Fahrschüler und Fahrschülerinnen (Vorjahr 111) ihre Straßenbahn-Fahrerausbildung erfolgreich ab. Ferner hat die KVB im Geschäftsjahr 2020 in ihrer Fahrschule 51 Busfahrschüler und Busfahrschülerinnen ausgebildet und 63 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die schon den Busführerschein hatten, zusätzlich auf Gelenkbusse eingewiesen. Zusätzlich wurden 40 Fahrschüler und Fahrschülerinnen in zwei Fremdfahrschulen ausgebildet. Ihre Zahl ist bereits bei den Gelenkbusseingewisungen mit enthalten. Zudem haben wir neun Schüler für das Fahren von Lkw ausgebildet.

Die Weiterbildung hatte auch im Jahr 2020 bei der KVB einen hohen Stellenwert. Wenngleich coronabedingt mehr als 250 geplante Veranstaltungen abgesagt wurden, absolvierten 636 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens einen Schultungstag.

Insgesamt gab es 1.369 Teilnahmen an Veranstaltungen. Jeder Mitarbeitende nahm durchschnittlich an 0,7 Schultungstagen teil. Wo es möglich war, wurden die Schultungen in Online-Formate übertragen. Dabei standen neben fachlichen und gesetzlich vorgeschriebenen Schultungen die Themen Führung, Projektleitung und Deeskalation im Mittelpunkt.

Insgesamt investierte die KVB rund 0,6 Mio. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

„AUDIT BERUFUNDFAMILIE“

Die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unserer Unternehmenskultur. Das „audit berufundfamilie“ soll uns dabei unterstützen, unsere Personalpolitik nachhaltig weiterzuentwickeln. Dabei wollen wir auch gesellschaftliche Veränderungen aufgreifen und im Unternehmen abbilden.

Wir positionieren uns intern wie extern als familienbewusster Arbeitgeber und möchten damit qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an uns binden.

Mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ verbessern wir auch die Fähigkeit, unser ÖPNV-Angebot qualifiziert zu erbringen.