

Arbeiten bei der KVB

Personalbestand (31.12.)

	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	2021 <i>Gesamt</i>	<i>2020</i> <i>Gesamt</i>
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (inkl. Vorstand)	3.158	731	3.889	3.803
Auszubildende	162	33	195	184
Gesamt	3.320	764	4.084	3.987
in %	81,3	18,7	100,0	100,0

Die Zahl der KVB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden ist zum 31. Dezember 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 97 (2,4 %) gestiegen. Auch im Jahresdurchschnitt erhöhte sich die Mitarbeiterzahl (inklusive Vorstand), und zwar um 162 auf insgesamt 4.047, davon 174 Auszubildende.

Im Berichtsjahr 2021 hat die KVB insgesamt 244 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 62 Auszubildende eingestellt. Im gleichen Zeitraum sind 199 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zehn 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. Darüber hinaus erfolgten viele Einstellungen für den Bereich Fahrweg.

Von den 4.084 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 31. Dezember 2021 hatten 48 einen befristeten Arbeitsvertrag, 667 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren teilzeitbeschäftigt. 128 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten aus unterschiedlichen Gründen – wie zum Beispiel Eltern-/Pflegezeit, Langzeiterkrankung, Rente auf Zeit, Sonderurlaub etc. – keine Bezüge. Nach Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitkräfte ergibt sich zum Ende des Berichtsjahres ein Personalbestand an Vollzeitkräften von 3.773 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Vorjahr 3.621).

Am 31. Dezember 2021 beschäftigte die KVB 353 (Vorjahr 336) schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der ihnen Gleichgestellten. Die vom Gesetzgeber geforderte Mindestquote von 5 % war im gesamten Geschäftsjahr 2021 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus nahezu allen Fachbereichen angehören. Flächendeckend wurde persönliche Schutzausrüstung (FFP2-Masken, Desinfektionsmittel und Selbsttests) an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Zum Schutz der Fahrerinnen und Fahrer wurden zunächst Folien und später stabile Fahrertrennscheiben in die Busse verbaut. In den Werkstätten und Bautrupps wurden die Gruppen verkleinert. In der Verwaltung wurde ein Konzept zur Raumbelastung erarbeitet und das Arbeiten im Homeoffice stark ausgeweitet. Darüber hinaus wurden nahezu alle Besprechungen auf digitale Medien umgestellt.

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, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden sollen:

Frauenanteil in %			
	<i>Zielgröße</i>	<i>Stand 31.12.2021</i>	<i>Stand 31.12.2020</i>
Aufsichtsrat	30,0	25,0	25,0
Vorstand	25,0	25,0	25,0
2. Führungsebene (Bereichs- und Stabsstellenleiter)	30,0	15,8	16,7
3. Führungsebene	30,0	29,2	27,1

Der Frauenanteil gemäß Zielgröße im Aufsichtsrat soll sich zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen der Anteilseigner und der Arbeitnehmerinnen zusammensetzen. Zum Abschlussstichtag 31. Dezember 2021 sind es vier Vertreterinnen der Anteilseigner sowie eine Arbeitnehmervertreterin. Die Zielgröße wurde im Aufsichtsrat nicht erreicht.

Die Zielgröße im Vorstand wurde erreicht. Auf der 2. Führungsebene sind wir derzeit leicht rückläufig, erwarten aber in den nächsten Jahren aufgrund rentenbedingter Austritte hier weitere Veränderungen. Bei der 3. Führungsebene liegt die Quote Stand 31. Dezember 2021 leicht unter dem Zielwert; aufgrund einer Besetzung seit dem 1. Januar 2022 wurde dieser jedoch zwischenzeitlich erreicht.

TARIFSTEIGERUNG

Aufgrund der Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien vom 6./7. November 2020 erhöhten sich die Tabellenentgelte für die unter dem Geltungsbereich des TV-N NW beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1. April 2021 um 1,4 %, mindestens um 50,00 €.

AUSBILDUNG UND PERSONALFÖRDERUNG

Mit 195 (Vorjahr 184) Ausbildungsplätzen über alle Ausbildungsjahre hat die KVB auch im Geschäftsjahr 2021 wieder ein großes Ausbildungsplatzangebot bereitgestellt. Von den Ausbildungsplätzen im Berichtsjahr entfielen 74 (Vorjahr 72) auf kaufmännische und 121 (Vorjahr 112) auf technische Berufe. Zudem absolvierten 15 (Vorjahr 13) Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten ein Berufspraktikum bei der KVB.

Im Rahmen der Fahrerausbildung schlossen im Berichtsjahr 135 Fahrschüler und Fahrschülerinnen (Vorjahr 196) ihre Straßenbahn-Fahrerausbildung erfolgreich ab. Ferner hat die KVB im aktuellen Geschäftsjahr 20 Busfahrschüler und Busfahrschülerinnen in ihrer Fahrschule und weitere 34 Busfahrschüler und Busfahrschülerinnen in zwei Fremdfahrschulen ausgebildet. Zusätzlich wurden vier Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die schon im Besitz des Busführerscheins waren, auf Gelenkbusse eingewiesen.

Die Weiterbildung hatte auch im Jahr 2021 bei der KVB einen hohen Stellenwert.

Wenngleich coronabedingt weniger Veranstaltungen geplant und auch einige abgesagt wurden, gab es insgesamt 3.366 Teilnahmen an Veranstaltungen, wobei einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich mehrere Veranstaltungen besuchten. Die Dauer der einzelnen Veranstaltungen variierte zwischen 0,5 und 19 Tagen. Im Durchschnitt nahm jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an 1,2 Schulungstagen teil (Summe aller Schulungstage / Anzahl Mitarbeitende).

Wo es möglich war, wurden die Schulungen in Online-Formate übertragen. Dabei standen neben fachlichen und gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen die Themen Führung, Projektleitung und Digitalisierung im Mittelpunkt.

Insgesamt investierte die KVB rund 1,5 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.