

## Arbeiten bei der KVB

### Personalbestand (31.12.)

	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	<b>2022</b> <i>Gesamt</i>	<i>2021</i> <i>Gesamt</i>
Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (inkl. Vorstand)	3.128	729	3.857	3.889
Auszubildende	158	37	195	195
<b>Gesamt</b>	<b>3.286</b>	<b>766</b>	<b>4.052</b>	<b>4.084</b>
in %	81,1	18,9	100,0	100,0

Die Zahl der KVB-Mitarbeiterinnen und KVB-Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden ist zum 31. Dezember 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 32 (0,8 %) gesunken. Im Jahresdurchschnitt stieg die Mitarbeiterzahl (inklusive Vorstand) um 11 auf insgesamt 4.058, davon 178 Auszubildende.

Im Berichtsjahr 2022 hat die KVB insgesamt 214 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 63 Auszubildende eingestellt. Im gleichen Zeitraum sind 294 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 15 Auszubildende fluktuations- oder altersbedingt aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Von den 4.052 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 31. Dezember 2022 hatten 40 einen befristeten Arbeitsvertrag, 688 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren teilzeitbeschäftigt. 152 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten aus unterschiedlichen Gründen – 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 an Vollzeitkräften von 3.762 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Vorjahr 3.773).

Am 31. Dezember 2022 beschäftigte die KVB 350 (Vorjahr 353) schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der ihnen Gleichgestellten. Die vom Gesetzgeber geforderte Mindestquote von 5 % wurde im gesamten Geschäftsjahr 2022 um mehr als 80,0 % übererfüllt.

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. Flächendeckend wurde persönliche Schutzausrüstung (FFP2-Masken, Desinfektionsmittel und Selbsttests) an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Zum Schutz der Fahrerinnen und Fahrer wurden zunächst Folien, später dann stabile Fahrertrennscheiben in den Bussen verbaut. In 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.

Mit Inkrafttreten der Coronaschutzverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen am 3. April 2022 wurden viele Corona-Regeln gelockert oder sind komplett entfallen – auch bei der KVB. Seit dem 2. Mai 2022 gilt zudem eine neue Homeoffice-Regelung. Seit 1. Juni 2022 gibt es weitere Corona-Lockerungen: So wurde die maximale Belegungszahl in Besprechungsräumen, Toiletten und Aufzügen aufgehoben, interne und externe Veranstaltungen und Dienstreisen sind seitdem wieder möglich. Seit Februar 2023 sind fast sämtliche Corona-Maßnahmen beendet.

## 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 sollten:

Frauenanteil in %			
	<i>Zielgröße</i>	<i>Stand 31.12.2022</i>	<i>Stand 31.12.2021</i>
Aufsichtsrat	30,0	20,0	25,0
Vorstand	25,0	25,0	25,0
2. Führungsebene (Bereichs- und Stabsstellenleiter)	30,0	15,0	15,8
3. Führungsebene	30,0	38,5	29,2

Der Frauenanteil gemäß Zielgröße im Aufsichtsrat soll sich zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen der Anteilseigner und der Arbeitnehmerinnen zusammensetzen. Zum Abschlussstichtag 31. Dezember 2022 sind es drei Vertreterinnen der Anteilseigner sowie eine Arbeitnehmervertreterin. Die Zielgröße wurde im Aufsichtsrat nicht erreicht.

Die Zielgröße im Vorstand wurde erreicht. Auf der 2. Führungsebene ist die Frauenquote derzeit leicht rückläufig; aufgrund rentenbedingter Austritte werden hier aber in den nächsten Jahren weitere Veränderungen erwartet. Bei der 3. Führungsebene liegt die Quote Stand 31. Dezember 2022 über dem Zielwert.

## 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 2022 um 1,8 %. Die Jahressonderzahlung wurde für alle Beschäftigten von 82,1 % auf 87,1 % (des durchschnittlich in den Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten monatlichen Entgelts) angehoben.

## AUSBILDUNG UND PERSONALFÖRDERUNG

Mit 195 Ausbildungsplätzen über alle Ausbildungsjahre hat die KVB im Geschäftsjahr 2022 ein ebenso großes Ausbildungsplatzangebot bereitgestellt wie im Vorjahr. Von den Ausbildungsplätzen im Berichtsjahr entfielen 72 (Vorjahr 74) auf kaufmännische und 123 (Vorjahr 121) auf technische Berufe. Zudem absolvierten 6 (Vorjahr 15) Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten ein Berufspraktikum bei der KVB.

Im Rahmen der Fahrerausbildung schlossen im Berichtsjahr 66 Fahrschüler und Fahrschülerinnen (Vorjahr 135) ihre Straßenbahn-Fahrerausbildung erfolgreich ab. Ferner hat die KVB im aktuellen Geschäftsjahr 45 (Vorjahr 20) Busfahrschülerinnen und Busfahrschüler in ihrer Fahrschule und weitere 6 (Vorjahr 34) Busfahrschülerinnen und Busfahrschüler in zwei Fremdfahrschulen ausgebildet.

Die Weiterbildung hatte auch im Jahr 2022 bei der KVB einen hohen Stellenwert. 1.925 Mitarbeitende, also 47,5 % der Belegschaft, erhielten mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme. Jeder Mitarbeitende nahm durchschnittlich an 1,6 Schultagen teil. Es wurde sowohl in Präsenz als auch online und in E-Learnings geschult. Dabei standen neben fachlichen und gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen die Themen Führung, Projektleitung und Deeskalation im Mittelpunkt. Zudem wurden mehr als 2.800 E-Learnings zu den Themen IT-Sicherheit und Datenschutz absolviert. In Summe gab es 6.026 Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen.

Insgesamt investierte die KVB rund 1,9 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.