

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Personalstand

Zum 31. Dezember 2022 beschäftigten die SWK GmbH und die Konzerngesellschaften 14.053 Mitarbeitende einschließlich Auszubildende. Dies bedeutete einen Anstieg von 75 Beschäftigten beziehungsweise ein Plus von 0,5 % gegenüber dem Vorjahr (13.978). Bei der Vorjahreszahl ist zu berücksichtigen, dass diese sich infolge nachträglicher Anpassungen in den Geschäftsfeldern Energie und Wasser, Telekommunikation sowie Abfallentsorgung und -verwertung um 347 reduziert hat. Im Geschäftsjahresvergleich entwickelten sich die einzelnen Geschäftsfelder unterschiedlich: Während die Geschäftsfelder Hafenumschlag und Güterverkehr (+60), Telekommunikation (+20) sowie die Abfallentsorgung und -verwertung (+18) personelle Zuwächse verzeichnen konnten, nahmen die Beschäftigtenzahlen in den Geschäftsfeldern Energie und Wasser (-24) sowie Öffentlicher Personennahverkehr (-41) ab.

→ Tabelle „Personalstand“ siehe Folgeseite

Personalstand
nach Geschäftsfeldern und Konzerngesellschaften zum 31.12.

	2022	2021	<i>Veränderung zum Vorjahr in %</i>
Energie und Wasser			
RheinEnergie	2.733	2.791	-2,1
AggerEnergie	193	178	8,4
GVG Hürth	107	108	-0,9
RNG	127	107	18,7
Öffentlicher Personennahverkehr			
KVB	4.052	4.084	-0,8
K-B-S Busreisen	392	398	-1,5
Schilling Omnibusverkehr	15	18	-16,7
Hafenumschlag und Güterverkehr			
HGK	594	602	-1,3
HGK Shipping und Beteiligungen	891	875	1,8
NESKA und Beteiligungen	528	475	11,2
sonstige Beteiligungen	24	25	-4,0
Abfallentsorgung und -verwertung			
AWB	1.723	1.710	0,8
AVG	241	238	1,3
AVG Kompostierung	23	19	21,1
AVG Ressourcen	79	84	-6,0
AVG Service	77	74	4,1
Telekommunikation			
NetCologne	941	930	1,2
NetAachen	129	120	7,5
Liegenschaften			
moderne stadt	34	25	36,0
Übrige Gesellschaften			
BRUNATA-METRONA	672	648	3,7
DKS	21	20	5,0
KölnBäder	297	301	-1,3
Holding			
SWK	160	148	8,1
Gesamt	14.053	13.978	0,5

Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen – Erklärung zur Unternehmensführung

Gemäß § 289f Abs. 4 HGB i.V. mit § 76 Abs. 4 AktG, § 36 und § 52 Abs. 2 GmbHG haben mitbestimmte Unternehmen im Lagebericht anzugeben, ob die von ihnen festgelegten Zielgrößen hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen erreicht worden sind. Falls nicht, sollen sie angeben, warum die Zielgrößen nicht erreicht wurden.

Zu den mitbestimmten Unternehmen im Stadtwerke Köln Konzern gehört neben größeren Tochter- und Enkelgesellschaften auch die SWK GmbH selbst.

In seiner Sitzung am 22. September 2017 hat der Aufsichtsrat der SWK GmbH Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung von jeweils 30 % festgelegt. Analog dazu hat die Gesellschaft auch für die erste und zweite Führungsebene eine Zielgröße von jeweils mindestens 30 % beschlossen. Die Zielgrößen sollten spätestens am 30. Juni 2022 erreicht sein.

Entsprechend waren zum 1. Juli 2022 neue Zielvorgaben festzulegen. Der Aufsichtsrat der SWK GmbH hat in seiner Sitzung am 7. September 2022 festgelegt, dass in der Geschäftsführung Frauen und Männer mindestens in Höhe von jeweils 33,33 % – volle Personenzahl 1 – und nach der Erweiterung der Geschäftsführung auf vier Mitglieder in Höhe von jeweils 50 % – volle Personenzahl 2 – sowie Frauen und Männer im Aufsichtsrat in Höhe von jeweils 50 % – volle Personenzahl 10 – vertreten sein sollen. Die Geschäftsführung der SWK GmbH hat für die erste Führungsebene eine Zielgröße von 33,33 % (volle Personenzahl 3) und für die zweite Führungsebene ebenfalls eine Zielgröße von 33,33 % (volle Personenzahl 5) festgelegt. Alle Zielgrößen sollen spätestens am 30. Juni 2027 erreicht sein.

Zum Stichtag 30. Juni 2022 wurden die Zielgrößen wie folgt erreicht:

SWK GmbH	<i>Zielgröße 30.06.2022</i>	<i>Istgröße 30.06.2022</i>
Aufsichtsrat	30 %	25 %
Geschäftsführung	30 %	33,33 %
Erste Führungsebene	30 %	11,11 %
Zweite Führungsebene	30 %	42,86 %

Zum Stichtag wurden auf Geschäftsführungsebene und in der zweiten Führungsebene die Zielvorgaben erreicht beziehungsweise übertroffen. Im Aufsichtsrat wurde die Zielgröße nicht erreicht. Auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat hat die Gesellschaft nur bedingt Einfluss, denn der Aufsichtsrat wird nach diversen Wahlverfahren besetzt. Auf der ersten Führungsebene verfehlte die SWK GmbH die Zielvorgabe, da es im Betrachtungszeitraum keine ausreichende Fluktuation gab. Entsprechend erhöhte sich auf dieser Ebene der Frauenanteil zum Stichtag nicht.

Der Frauenanteil in Führungspositionen soll kontinuierlich gesteigert werden, denn die SWK GmbH betrachtet Vielfalt als positiven Wettbewerbsfaktor. Daher werden bei allen Neubesetzungen Bewerberinnen besonders angesprochen. Durch den Aufbau eines stabilen Anteils von Frauen auf der zweiten Führungsebene wird zudem ein sukzessiver Anstieg des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene erwartet.