

# 1.754

**MITARBEITER WAREN ENDE 2017 BEI DER AWB BESCHÄFTIGT, DREI MEHR ALS IM VORJAHR.**

Unter den insgesamt 78 Neueinstellungen des Geschäftsjahres waren auch 13 Mitarbeiter, die nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

## Personal

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 hatte die AWB 1.754 Beschäftigte (Vorjahr 1.751 Beschäftigte), davon 23 Auszubildende (Vorjahr 30 Auszubildende) in vier Berufsbildern. Der Schwerpunkt bei den Auszubildenden lag dabei auf dem gewerblich-technischen Bereich. Der Personalaufwand bildet den weitaus größten Kostenblock der AWB, da die von ihr erbrachten Leistungen in den Bereichen Stadtreinigung und Abfallbeseitigung besonders personalintensiv sind. Gleichzeitig ist das Personal der wichtigste Erfolgsfaktor und die Grundlage der Leistungsfähigkeit der AWB.

Die Personalzahlen haben sich stichtagsbezogen wie folgt entwickelt:

	Stichtag	
	31.12.2017	31.12.2016
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (Voll- und Teilzeit einschließlich Auszubildender, exkl. Geschäftsführer)	1.754	1.751
davon ruhend (wegen Elternzeit, ATZ-Freiphase etc.)	21	21
davon Auszubildende	23	30

Insgesamt hat die AWB im Jahr 2017 78 Mitarbeiter neu eingestellt. Zusätzlich wurden 13 junge Menschen nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. 88 Personen haben die AWB 2017 verlassen.

Das Thema Personalentwicklung wurde in den vergangenen Jahren im Unternehmen stetig weiterentwickelt. Das spiegelt sich unter anderem in der fortlaufenden Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes („Personalentwicklung@AWB“) und den daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung, -entwicklung sowie -bindung wider. Die wachsende Dynamik und Komplexität der Personalentwicklungsthemen, des Umgangs mit sich verändernden Ansprüchen der neuen Generation oder der Nachfolgeplanung machen eine immer agilere sowie stärker bedarfsorientierte Personalentwicklung notwendig. Aus diesem Grunde ist Personalentwicklung heute und in Zukunft ein fester Bestandteil der Strategie der AWB.

Ein Fokus der Personalentwicklung bei der AWB lag auch im Jahr 2017 auf der Festigung sowie dem Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Neben erfolgreich durchgeführten Gesundheitsaktionen, insbesondere hinsichtlich der Verhaltensprävention, wurde im Rahmen des Großprojekts ‚Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung‘ eine Befragung der Belegschaft der AWB vorgenommen. Hieraus resultierende Erkenntnisse werden sich sowohl in folgenden Gesundheitsaktionen des BGM zur Stärkung der Gesundheitskompetenz jedes Mitarbeiters als auch in einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen wiederfinden und zudem Bestandteil der Führungskräfte-Entwicklung im Unternehmen sein.

## Erklärung zur Unternehmensführung

Die Gesellschafterversammlung hat am 5. September 2017, rückwirkend zum 1. Juli 2017, eine Zielgröße für den Frauenanteil in der Geschäftsführung von 30 % und im Aufsichtsrat von 30 % beschlossen. Die Zielgrößen sollen spätestens am 30. Juni 2022 erreicht sein. Die gleiche Quote hat die Geschäftsführung am 26. Juli 2017 für die ihr direkt unterstehenden 2 Führungsebenen festgelegt, die ebenfalls spätestens am 30. Juni 2022 erreicht werden soll.

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 ergibt sich folgender Frauenanteil im Aufsichtsrat, der Geschäftsführung und in den ersten und zweiten Führungsebenen:

<i>Aufsichtsrat</i>	<i>Geschäftsführung</i>	<i>Erste Führungsebene</i>	<i>Zweite Führungsebene</i>
20 %	0 %	11,11 %	31,03 %

Auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat hat die Gesellschaft nur bedingt Einfluss, denn der Aufsichtsrat wird bei nicht-mitbestimmten Gesellschaften im Wesentlichen vom Rat der Stadt Köln und bei mitbestimmten Gesellschaften vom Rat der Stadt Köln und den Arbeitnehmern des Unternehmens (nach einem Wahlverfahren gemäß Mitbestimmungsgesetz oder dem Drittelbeteiligungsgesetz) besetzt.

In dem Berichtszeitraum war keine Position im Leitungsgremium vakant, so dass der Frauenanteil hier nicht zu steigern war. Das Unternehmen ist aber fest entschlossen, auch in der Geschäftsführung den Frauenanteil zu erhöhen und wird daher in der Zukunft bei allen evtl. Neubesetzungen weibliche Bewerberinnen besonders ansprechen.