

1.808

DIE AWB HAT IM VERGANGENEN JAHR NEUES PERSONAL EINGESTELLT: ENDE DES JAHRES 2018 ARBEITETEN 1.808 PERSONEN IM UNTERNEHMEN, 2017 WAREN ES 1.754.

Im Vergleich zum Vorjahr stellte die AWB im Jahr 2018 mehr Auszubildende ein. In fünf Berufsbildern bildet das Unternehmen 28 Azubis aus.

Personal

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 hatte die AWB 1.808 Beschäftigte (Vorjahr 1.754 Beschäftigte), davon 28 Auszubildende (Vorjahr 23 Auszubildende) in fünf Berufsbildern. Der Schwerpunkt bei den Auszubildenden lag dabei auf dem gewerblich-technischen Bereich. Der Personalaufwand bildet den weitaus größten Kostenblock der AWB, da die 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	
	31.12.2018	31.12.2017
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (Voll- und Teilzeit einschließlich Auszubildender, exkl. Geschäftsführer)	1.808	1.754
davon ruhend (wegen Elternzeit, ATZ-Freiphase etc.)	17	21
davon Auszubildende	28	23

Insgesamt hat die AWB im Berichtsjahr 145 Mitarbeiter neu eingestellt. Zusätzlich wurden fünf junge Menschen nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. 96 Personen haben die AWB im Jahr 2018 verlassen.

Die AWB hat das Thema Personalentwicklung in den vergangenen Jahren im Unternehmen stetig vorangetrieben. Das spiegelt sich unter anderem in der fortlaufenden Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes („Personalentwicklung@AWB“) und den daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -entwicklung sowie zur Mitarbeiterbindung wider. Die wachsende Dynamik und Komplexität der Personalentwicklungsthemen, des Umgangs mit sich verändernden Ansprüchen der verschiedenen Generationen und 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 im Jahr 2018 auf der Erstellung eines Kompetenzmodells für die Führungskräfteentwicklung. Gemeinsam mit den derzeit tätigen Führungskräften hat das Unternehmen für alle Führungsebenen die wesentlichen überfachlichen Kompetenzen erarbeitet. Damit bildet das Kompetenzmodell eine effektive Basis für die erfolgreiche und systematische Nachfolgeplanung und das Talentmanagement der AWB. Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der AWB wurden deshalb für die Führungskräfte auch Verhaltensanker zur Gesundheits- und Digitalisierungskompetenz in das Modell eingebaut.

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 ebenfalls 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 zwei Führungsebenen festgelegt. Diese Zielgröße soll ebenfalls spätestens am 30. Juni 2022 erreicht werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 ergibt sich folgender Frauenanteil im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und in den ersten und zweiten Führungsebenen:

Aufsichtsrat	Geschäftsführung	Erste Führungsebene	Zweite Führungsebene
20 %	0 %	12,50 %	31,25 %

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

Durch organisatorische Umstrukturierungen ist die Frauenquote in der ersten Führungsebene gestiegen (Vorjahr 11,11 %), durch die entsprechende Nachbesetzung einer vakanten Position ist auch der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene gestiegen (Vorjahr 31,03 %). Das Unternehmen ist fest entschlossen, auch in der Geschäftsführung den Frauenanteil zu erhöhen, und wird daher in der Zukunft bei allen eventuellen Neubesetzungen weibliche Bewerberinnen besonders ansprechen.