

Arbeiten bei der KVB

Personalbestand (31.12.)

| | <i>männlich</i> | <i>weiblich</i> | 2017 <i>Gesamt</i> | <i>2016</i> <i>Gesamt</i> |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|
| Arbeitnehmer (inkl. Vorstand) | 2.748 | 644 | 3.392 | 3.378 |
| Auszubildende | 127 | 31 | 158 | 153 |
| Gesamt | 2.875 | 675 | 3.550 | 3.531 |
| in % | 81,0 | 19,0 | 100,0 | |

3.550

**MITARBEITERINNEN UND
MITARBEITER BESCHÄFTIGTE DIE
KVB ZUM BILANZSTICHTAG AM
31. DEZEMBER 2017.**

Vor allem im Bereich Fahrdienst und beim studentischen Fahrausweisprüfdienst wurden im Berichtsjahr zusätzliche Beschäftigte eingestellt.

Die Zahl der KVB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden nahm zum 31. Dezember 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 19 (0,5 %) zu. Auch im Jahresdurchschnitt erhöhte sich die Mitarbeiterzahl, und zwar um 28 auf insgesamt 3.532, davon 140 Auszubildende.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 122 Arbeitnehmer und 61 Auszubildende eingestellt. Im gleichen Zeitraum schieden 155 Mitarbeiter und neun Auszubildende aus dem Unternehmen aus. Bedarf gab es außer bei den Auszubildenden im Wesentlichen im Fahrdienst sowie bei den studentischen Fahrausweisprüfern. Er ging sowohl auf alters- und fluktuationsbedingten Ersatz als auch auf Neubedarf zurück.

Von den 3.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 31. Dezember 2017 hatten 61 einen befristeten Arbeitsvertrag, 575 Mitarbeiter waren teilzeitbeschäftigt, davon 51 in der Altersteilzeit (drei in der Arbeitsphase und 48 in der Freizeitphase). 75 Mitarbeiter erhielten aus unterschiedlichen Gründen (Eltern-/Pflegezeit, Langzeiterkrankung, Rente auf Zeit, Sonderurlaub etc.) keine Bezüge. Nach Umrechnung der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitkräfte ergibt sich zum Jahresende 2017 ein Personalbestand von 3.337 aktiven Mitarbeitern (Vorjahr 3.327).

Am 31. Dezember 2017 beschäftigte die KVB 282 (Vorjahr 277) schwerbehinderte Mitarbeiter (einschließlich der ihnen Gleichgestellten). Die vom Gesetzgeber geforderte Mindestquote von 5 % war im gesamten Geschäftsjahr 2017 mehr als erfüllt.

CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN – ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENS- FÜHRUNG 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:

| Frauenanteil in % | | | |
|---|------------------|-------------------------|-------------------------|
| | Zielgröße | <i>Stand 31.12.2017</i> | <i>Stand 31.12.2016</i> |
| Aufsichtsrat | 30,0 | 20,0 | 15,0 |
| Vorstand | 25,0 | 0,0 | 0,0 |
| 2. Führungsebene (Bereichs- und Stabsstellenleiter) | 30,0 | 10,5 | 5,3 |
| 3. Führungsebene | 30,0 | 29,5 | 31,6 |

Im Geschäftsjahr 2017 wurden neue Beschlüsse gefasst, wobei die Zielgrößen jeweils beibehalten wurden. Der Frauenanteil gemäß Zielgröße im Aufsichtsrat soll sich in gleicher Anzahl aus Vertreterinnen der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bilden. In dem Berichtszeitraum war keine Position im Vorstand vakant, so dass der Frauenanteil hier nicht zu steigern war. Die KVB konnte in der 2. Führungsebene eine neu zu besetzende Stelle mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzen. Dadurch wurde der Frauenanteil von 5,3 % auf 10,5 % gesteigert. Auf der 3. Führungsebene ist die Zielgröße nahezu erreicht. Generell sollen die Zielgrößen spätestens bis zum 30. Juni 2022 erreicht sein, soweit der Gesetzgeber die Frist zur Erzielung der ersten festgelegten Quote nicht verlängert. Es werden weiterhin gezielte Maßnahmen umgesetzt, um die Zielgrößen zu erreichen.

TARIFSTEIGERUNG 2016

Aufgrund der Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien vom 29. April 2016 erhöhten sich die Tabellenentgelte für die unter dem Geltungsbereich des TV-N NW beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 1. Februar 2017 um 2,35 %.

AUSBILDUNG UND PERSONALFÖRDERUNG

Mit 158 (Vorjahr 153) Ausbildungsplätzen über alle Ausbildungsjahre wurde auch im Geschäftsjahr 2017 wieder ein großes Ausbildungsplatzangebot bereitgestellt. Von den Ausbildungsplätzen im Berichtsjahr entfielen 65 (Vorjahr 60) auf kaufmännische und 93 (Vorjahr 93) auf technische Berufe. 77 (Vorjahr 92) Schüler und Studenten absolvierten ein Berufspraktikum bei der KVB. Im Rahmen der Fahrerausbildung schlossen im Berichtsjahr 116 Fahrschüler (Vorjahr 139) ihre Straßenbahn-, Bus- und Lkw-Fahrerausbildung erfolgreich ab. Weiterhin wurden sechs Teilnehmer, die schon im Besitz des Busführerscheins waren, in das Fahren mit Gelenkbussen eingewiesen.

Die Weiterbildung hat bei der KVB einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2017 besuchten 1.444 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – teilweise mehrmals – die angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen. Insgesamt gab es 2.747 Teilnahmen an Veranstaltungen. Neben fachlichen Schulungen standen Themen wie Führung, Kundenorientierung, Deeskalation, Umgang mit Vielfalt und Stressbewältigung im Mittelpunkt. Beim Führungskräfte tag mit den Themen Respekt, Potenzialentfaltung und Fehlerkultur erhielten rund 200 Führungskräfte Impulse für ihre Führungsarbeit.

Insgesamt investierte die KVB rund 1,5 Mio. € in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

AUDIT BERUFUNDFAMILIE

Die KVB ist am 23. Juni 2016 in Berlin für ihre familienfreundliche Personalpolitik zum zweiten Mal mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden. Mit dieser Re-Auditierung können die drei Jahre bis zur nächsten Auditierung nun wieder dazu genutzt werden, die erarbeiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege, weiter umzusetzen. Die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur.

Logistik

Im Geschäftsjahr 2017 hat der Bereich Materialwirtschaft ein Bestellvolumen von rund 220 Mio. € beauftragt. Dabei umfasste der Anteil der Ausschreibungen nach Sektorenverordnung 32 Positionen im Gesamtwert von 35,3 Mio. €. 12,4 Mio. € entfielen auf Dienstleistungsaufträge, rund 16,4 Mio. € auf Lieferaufträge und 6,5 Mio. € auf Bauleistungen.

Der Lagerbestand stieg im Geschäftsjahr 2017 von 23,4 Mio. € auf 25,5 Mio. €. Zur Steigerung des Bestands haben im Wesentlichen Materialeinlagerungen im Lager 1 für außerplanmäßige Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Betriebsfähigkeit im Stadtbahnbereich beigetragen.

Umwelt

1998

WURDE DIE KVB ERSTMALS EMAS-ZERTIFIZIERT. EMAS (ECO-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME) VERPFLICHTET DAS UNTERNEHMEN, JÄHRLICH DIE AUSWIRKUNGEN SEINER AKTIVITÄTEN AUF DIE UMWELT ZU UNTERSUCHEN.

Die KVB gehört zu den ersten Unternehmen, die dieses Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung des Umweltschutzes nutzen. Darüber hinaus hat sich die KVB 2003 der internationalen UITP Charta für eine Nachhaltige Entwicklung angeschlossen.

Mobilität, Umwelt- und Klimaschutz in Einklang zu bringen, ist eine der wichtigen Aufgaben unserer Tage – insbesondere in einem Ballungsraum wie Köln mit mehr als einer Million Bewohnern und rund 200.000 Pendlern werktäglich. Darum ist die KVB umso mehr gefordert, Mobilität umweltfreundlich anzubieten. Das Unternehmen unternimmt seit langem vielfältige Anstrengungen, um Emissionen zu reduzieren, ressourcenschonend vorzugehen und trotzdem jährlich mehr Fahrgäste zu befördern. Dies reicht von attraktiven Beförderungsangeboten über den Einsatz umweltfreundlicher Fahrzeuge wie Elektrobusse bis hin zu dem Angebot an Leihrädern, die seit 2015 als ressourcenschonendes Beförderungsmittel hinzugekommen sind.

Durch das auf EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) basierende Umweltmanagementsystem werden jährlich die Auswirkungen der Tätigkeiten und Dienstleistungen des Unternehmens auf die Umwelt systematisch untersucht, analysiert und revalidiert (erstmalig 1998). Auch im Jahr 2017 hat die KVB erfolgreich am Umweltaudit nach EMAS teilgenommen und eine neue, aktualisierte Umwelterklärung herausgegeben, die im Internet veröffentlicht wurde. Darüber hinaus ist das Unternehmen 2003 der internationalen UITP Charta für eine Nachhaltige Entwicklung beigetreten.

Nachhaltigkeit

In der internationalen Charta Nachhaltigkeit der UITP (Internationaler Verband für öffentliches Verkehrswesen) haben sich zahlreiche Unternehmen verschiedener Länder dazu verpflichtet, die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung als strategisches Ziel in ihrer Geschäftspolitik zu verankern.

Die Kölner Verkehrs-Betriebe AG ist der Charta im Mai 2003 beigetreten und verpflichtet sich seit diesem Zeitpunkt,

- durch Informationen und den Dialog mit allen relevanten Akteuren über bewährte Verfahrensweisen die Führungsqualitäten in Sachen nachhaltige Entwicklung zu fördern,
- auf die Politik sowie auf die relevanten Verwaltungen einzuwirken, damit sie ein verantwortungsbewusstes Gleichgewicht zwischen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Erwägungen herstellen,
- Schulungs- und Mentoring-Maßnahmen durch Aktivitäten und Foren zu unterstützen, die sich auf Verfahren einer nachhaltigen Entwicklung konzentrieren, sowie
- regelmäßig über nachhaltige Entwicklungen und gute Beispiele zu berichten.

Insbesondere durch die KVB-Lounge als Dialogform mit Vertretern der Stadtgesellschaft, durch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Veröffentlichung von Beiträgen im KVB-Blog informiert die KVB über Themen der Nachhaltigkeit und pflegt den Dialog mit allen relevanten Gruppen.

Seit dem Geschäftsjahr 2014 erfolgt eine Gesamtdarstellung der vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns in Form eines eigenen Nachhaltigkeitsberichtes.