



PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2012

KENNZAHLEN*

* Stand: 31. Dezember 2012

1.656

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse

38

Auszubildende

95

Neueinstellungen

74

Beendete Arbeitsverhältnisse

54

Altersteilzeit Arbeitsverhältnisse

335

Anzahl der Mitarbeiter mit
ausländischer Nationalität

Hinweis zu verwendeten Begriffen

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet.

Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise gemeint ist.

INHALT



1.656

4	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
6	GRUSSWORT DES BETRIEBSRATES
7	LEITBILD
8	PERSONALMANAGEMENT
9	VIELFALT BEDEUTET STÄRKE!
11	PERSONALENTWICKLUNG
13	TRAINEE-PROGRAMM
14	AUS- UND WEITERBILDUNG
17	GESUNDHEITSMANAGEMENT
18	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT
19	BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG
21	ENTWICKLUNG DER FEHLZEITEN
23	SOZIALLEISTUNGEN
26	MITARBEITERSTRUKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSDATEN
39	ABSCHLIESSENDE HINWEISE

VORWORT



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,**

die Entsorgungswirtschaft befindet sich zurzeit in einem Wandlungsprozess und entwickelt sich vielversprechend weiter. Das Verwerten von Müll wird immer moderner und passt sich den Anforderungen der Gesellschaft an: Die Mülldeponie gehört der Vergangenheit an. Aktuelle Themen der Abfallwirtschaft sind die moderne Wertstoffverwertung, der demografische Wandel sowie die daraus resultierenden Arbeitsplatzveränderungen. Die AWB ist sich dieser

Veränderungen bewusst und gut darauf vorbereitet. Unsere guten Geschäftsergebnisse und die aktuell gute Auftragslage lassen uns gemeinsam mit unseren Auftraggebern, unseren Kunden und unseren Mitarbeitern optimistisch in die Zukunft blicken.

Das ist Grund genug, in wichtige Ressourcen zu investieren. Um nachhaltig erfolgreich zu sein, werden wir einen großen Erfolgsfaktor unseres Unternehmens weiter fördern: unsere Mitarbeiter. In diesem Sinne wird die Personalarbeit beständig von uns verbessert – damit wir auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

So wie wir unseren Kunden mit maßgeschneiderten Lösungen zu mehr Wirtschaftlichkeit verhelfen, bieten wir unseren Mitarbeitern Raum zur Entwicklung: Wir fördern Kreativität, reduzieren Komplexität und streben nach Vielfalt auf allen Unternehmensebenen der AWB.

In diesem Personal- und Sozialbericht stellen wir Ihnen unsere Aktivitäten, Projekte, geplanten Maßnahmen und bisherigen Erfolge im Bereich Personalmanagement vor. Dieser Bericht richtet sich sowohl an die Öffentlichkeit als auch an unsere Belegschaft und geht weit über die Auflistung personalwirtschaftlicher Kennzahlen hinaus. Vielmehr gewährt er einen Einblick in das operative Personalgeschäft, in übergreifende Personalthemen sowie in unsere Personalpolitik. Er zeigt, dass gute Personalarbeit und die zukunftsorientierte Gestaltung von Personalmaßnahmen zunehmend an Bedeutung für unser Unternehmen gewinnen – vor allem im Hinblick auf unsere strategische Ausrichtung. Dabei spielen Themen wie Führungskräfteentwicklung, Nachwuchsförderung, Recruiting und Personalentwicklung sowie Diversity Management eine entscheidende Rolle.

Unseren vielfältigen Mitarbeitern sowie den Betriebsräten danken wir ganz herzlich für ihr Engagement, ihre Begeisterung, ihre Leistungen und die positive Zusammenarbeit: Sie machen den Erfolg unseres Unternehmens erst möglich.

Ihre Geschäftsführung der AWB



Peter Mooren
(Sprecher)



Ulrich Gilleßen

GRUSSWORT DES BETRIEBSRATES



Den jährlichen Personal- und Sozialbericht begrüßen wir ausdrücklich. Für uns als Betriebsrat ist es wichtig, dass diese Veröffentlichung intern und extern deutlich macht, welche personalpolitische Ausrichtung das Unternehmen sich gibt und welche Akzente zukünftig gesetzt werden. Erstmals erhalten wir als Betriebsräte der AWB zudem in dieser Ausgabe die Gelegenheit, zu berichten und Stellung zu beziehen.

Die Mitbestimmungskultur der AWB ist, trotz der unvermeidlichen Auseinandersetzungen, die das Tagesgeschäft mit sich bringt, als kritisch-konstruktiv zu bezeichnen. Wir Arbeitnehmervertreter glauben, dass diese gewachsene Kultur Teil des nachhaltigen Erfolges des Unternehmens ist. Nachhaltiger Erfolg des Unternehmens bedeutet auch sichere Arbeitsplätze. Im Dialog mit der Geschäftsleitung und dem Personalmanagement werden wir weiterhin die Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen und die in diesem Personal- und Sozialbericht beschriebenen verschiedenen Angebote der AWB für ihre Mitarbeiter weiterentwickeln.

An vielen Stellen sind aber auch Sie aufgerufen, an der Entwicklung der Unternehmenskultur teilzuhaben. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten der Beteiligung und helfen Sie uns, dieses Unternehmen noch besser zu gestalten – für sichere und gute Arbeitsplätze!

Hans Löder
Betriebsratsvorsitzender

Peter Sterzl
stellvertr. Betriebsratsvorsitzender
Schwerbehindertenvertreter

LEITBILD

Leitsätze für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit

Im Wandlungsprozess kommt Führungskräften eine Schlüsselfunktion zu. Im Rahmen einer Führungskräfteklausur wurden deshalb im September 2012 von der Geschäftsleitung sowie allen Fachbereichs- und Abteilungsleitern zur Konkretisierung des Leitbildes gemeinsam die „Leitsätze für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit der AWB“ erarbeitet und verabschiedet. Zum einen sind sie eine Selbstverpflichtung der Führungskräfte, zum anderen beinhalten sie auch Erwartungen der Führung an die Mitarbeiter – und umgekehrt.

Als Grundlage der täglichen Führungsarbeit tragen die Leitsätze zu einem einheitlichen Miteinander und einem abgestimmten Führungsverständnis bei. Die Veränderung der Führungs- und Umgangskultur soll alle Mitarbeiter in die Umsetzung der Unternehmensstrategie und der gemeinsamen Ziele einbinden. Damit wird die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert und sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Außenwahrnehmung der AWB verbessert.

GEMEINSAM DIE ZUKUNFT SICHERN! LEITSÄTZE FÜR UNSERE ZUSAMMENARBEIT

VERTRAUEN

... ist die Basis unseres Handelns und unsere Stärke! Deshalb erarbeiten wir es uns gemeinsam und sehen dies als ständige Aufgabe an.

1

ZIELE

Wir formulieren unsere Ziele klar und streben ein gemeinsames Verständnis an!

2

UMSETZUNG

Wir sind verbindlich und halten uns an das, was wir sagen!

3

PERSONALMANAGEMENT

„Gemeinsam die Zukunft sichern!“ – so lautet das Motto für die Zusammenarbeit, das die Führungskräfte der AWB über die neu entwickelten Leitsätze des Unternehmens gestellt haben. Dieses Motto hat sich der Bereich Personalmanagement der AWB auf besondere Weise zu Eigen gemacht.

Das Leitbild der AWB formuliert einen hohen Qualitätsanspruch: „Wir bieten ein Höchstmaß an Qualität und Service. Dazu entwickeln wir uns ständig weiter.“ Das gilt in besonderem Maße auch für die Abteilung Personalmanagement. Als verllässlicher und kompetenter Partner unterstützt und entlastet sie die operativen Bereiche der AWB mit bestem Service und optimalen Leistungen. Der enge Kontakt und der gemeinsame Dialog mit internen und externen Ansprechpartnern eröffnen dabei neue Pfade und helfen, neue Dienstleistungsangebote zu entwickeln. Ein wichtiges Ziel ist die Intensivierung der Vor-Ort-Betreuung: Um sowohl den Verantwortlichen in den operativen Bereichen als auch allen Mitarbeitern den bestmöglichen Service zu bieten, wird die direkte und persönliche Ansprechbarkeit für akute Fragen angestrebt. Zum Leitbild der AWB gehört auch der Grundsatz „Fairness, Respekt und Vertrauen prägen die Zusammenarbeit“. In diesem Sinne steht der Bereich Personalmanagement für eine von gegenseitigem Respekt getragene und vertrauensvolle Zusammenarbeit und wird das in ihn gesetzte Vertrauen durch Verbindlichkeit jeden Tag aufs Neue bestätigen.



Unser Team vom Personalmanagement

VIelfalt BEDEUTET Stärke!

In dem im Jahre 2010 veröffentlichten Leitbild der AWB wird das Thema Vielfalt und deren Wichtigkeit für die Zukunft der AWB unter dem Punkt „Fairness, Respekt und Vertrauen prägen die Zusammenarbeit“ mit folgenden Worten beschrieben:

„Wertschätzung für jeden Einzelnen ist uns wichtig. Denn unsere Zusammenarbeit ist von Fairness, Respekt und Vertrauen geprägt. Wir bringen jedem Menschen Wertschätzung entgegen, als Kollegin oder Kollegen, als Fachmann; sie ist unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion oder hierarchischer Stufe.“

Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, Behinderung oder sexuelle Identität werden zusammengefasst als kulturelle Vielfalt bezeichnet. Die AWB hat ein sehr großes Potenzial an kultureller Vielfalt in ihrer Belegschaft. Diese Vielfalt gilt es verstärkt zu managen, um das Potenzial entfalten zu können. Das heißt, die Individualität (Wissen, Einstellung, Erfahrung, Toleranz) jeder einzelnen Mitarbeiterin/jedes einzelnen Mitarbeiters noch mehr anzuerkennen, wertzuschätzen, zu fördern und im Sinne des Unternehmenserfolges zu nutzen. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung in den kommenden Jahren und Jahrzehnten wird die Integration vielfältiger Arbeitnehmer eine wichtige Rolle spielen. Auch wir bei der AWB werden zukünftig darauf angewiesen sein, noch mehr Arbeitnehmer unterschiedlichster Altersgruppen, Nationalitäten und verschiedenster sozialer Hintergründe miteinander zusammenarbeiten zu lassen, um unsere unternehmerischen Ziele auch bei einem geringen Arbeitskräfteangebot zu erreichen.

Wir nehmen diese Herausforderung an und versuchen, die Barrieren, die die Zusammenarbeit zuweilen noch erschweren, durch gezielte Personal- und Führungskräfteentwicklung abzubauen. Vielfaltsmanagement (Diversity-Management) soll demnach nicht nur ein Vermeiden von Ungleichbehandlung im rechtlichen Sinne sein, sondern positiv gesehen auch eine Unternehmenskultur schaffen, in der Menschen ihre Individualität bewahren und dadurch das Gesamtergebnis verbessern.

Beim Unternehmenswettbewerb „Vielfalt gewinnt“ sind wir mit dem Label „Vielfalt gewinnt 2012“ ausgezeichnet worden und haben somit die Bestätigung bekommen, dass wir mit unseren Maßnahmen und Konzepten zur Förderung der Vielfalt bei der AWB auf dem richtigen Weg sind. Der Wettbewerb wird von der Stadt Köln im Zwei-Jahres-Rhythmus in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Bündnis für Arbeit ausgerichtet. Ziel des Wettbewerbs ist es, Kölner Unternehmen und Organisationen zu würdigen, die ihren Beschäftigten gegenüber besonders sozial und diskriminierungsfrei handeln und die Chancen der Vielfalt ihrer Belegschaft erkennen und nutzen. Die AWB hat sich in der Kategorie Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) durchgesetzt.

Diese Auszeichnung nehmen wir als Meilenstein auch zukünftig alles dafür zu tun, um unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihre Individualität am Arbeitsplatz Gewinn bringend einzusetzen.





So vielfältig ist unsere Belegschaft.

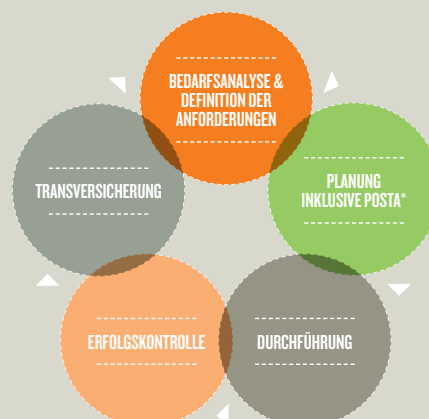
PERSONALENTWICKLUNG

In ganz Europa befindet sich die Entsorgungswirtschaft in einem grundlegenden Wandlungsprozess. Wichtigste Aufgabe der Personalentwicklung ist es vor diesem Hintergrund, die Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiter zu erkennen, weiterzuentwickeln und mit den wachsenden Anforderungen an die Arbeitsplätze in Einklang zu bringen.

Bereits seit Jahren verändert sich der Umgang mit dem Thema Abfall besonders in Deutschland radikal und erfordert neue Strategien der Abfallentsorgung. Mit der europäischen Abfallrahmenrichtlinie (AbfRRL), dem neuen Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) und der 5-stufigen Abfallhierarchie haben sich die Schwerpunkte stark verschoben. Gemeinsam mit der Stadt Köln hat die AWB deshalb ein neues Abfallwirtschaftskonzept (AWK) erarbeitet, in dem der Fokus auf Abfalltrennung und -recycling gelegt wurde. Daraus entwickelte die AWB zum Beispiel die Wertstoff-Offensive „Aktiv für Köln“. Neben sich ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen spürt auch die AWB die ersten Auswirkungen des demografischen Wandels, z.B. durch Arbeits- und Fachkräftemangel sowie veränderte Anforderungen an ihre Servicekultur durch älter werdende Kunden.

Solche und andere heute nicht absehbare Veränderungen erfordern eine immer raschere Anpassung auch der Aufgaben der Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen. Die Bedeutung von Personalentwicklung bei der AWB nimmt deshalb stetig zu. Ihre vorrangige Aufgabe ist das Erkennen und Fördern von Kompetenz und Potenzial der Mitarbeiter und deren Harmonisierung mit den wachsenden Anforderungen an die Arbeitsplätze. Um das in der Praxis erfolgreich umzusetzen, werden aktuelle Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter in einer internen Kompe-

PERSONALENTWICKLUNGS-PROZESS



* PoStA: Potenzial-/Standort-Analyse

tenzmatrix erfasst. Außerdem baut die AWB ein Talentmanagement auf, um speziell die Stellen von erfolgskritischen Entscheidungsträgern optimal besetzen zu können.

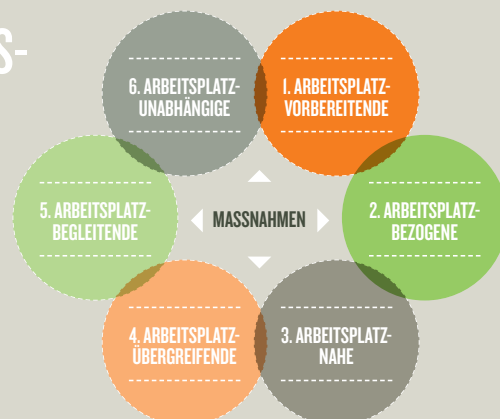
Personalentwicklungsprozesse werden langfristig, einheitlich und durchgängig gestaltet. Das ermöglicht die gezielte Analyse des Entwicklungsbedarfs von Mitarbeitern und erleichtert die Identifikation und Durchführung von passgenauen Entwicklungsmaßnahmen und -instrumenten – je nach Möglichkeiten und Bedarf entweder intern oder extern. Im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahmen wird deren Erfolg anhand eines Feedbackbogens überprüft. Daraus wird abgeleitet, was in Zukunft ggf. verbessert werden kann. In enger Abstimmung mit den Fachbereichen wird der Transfer des Gelernten in die Praxis sichergestellt.

Das neue Personalentwicklungskonzept orientiert sich an der Unternehmensstrategie, dem Leitbild, den allgemein gesellschaftlichen und strukturellen Anforderungen sowie den operativen Zielen und der strategischen Ausrichtung der AWB. Damit die vorausschauende Personalentwicklung den im Leitbild definierten Anspruch „immer besser zu werden“ proaktiv unterstützt, wurden als Zielgruppen für denkbare Weiterbildungsangebote Auszubildende, Trainees, Mitarbeiter, Führungskräfte und potenzielle AWB-Mitarbeiter definiert. Die Angebote selbst werden je nach Bedarf und Situation in sechs verschiedenen Formen realisiert, wie die Grafik zeigt.

Viele Maßnahmen der modernen Personalentwicklungsarbeit – wie beispielsweise die Potenzial-/ Standort-Analyse oder die Willkommenstage – wurden von der AWB bereits erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Weitere Instrumente, wie der neue Beurteilungsbogen oder der Leitfaden für das Mitarbeiter-Jahresgespräch, stehen kurz vor ihrer Einführung. Ein neuer Schulungsplan sowie der überarbeitete Feedbackbogen sind für die nahe Zukunft geplant.

Das Personalentwicklungskonzept selbst wird als lernendes System installiert, damit die AWB auch auf zukünftig zu erwartende Veränderungsprozesse optimal reagieren kann.

PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT



TRAINEE-PROGRAMM

Marco Pagano hat das zweijährige Trainee-Programm bei der AWB absolviert. Hier blickt er zurück auf eine spannende und lehrreiche Zeit voller Eindrücke, Erfahrungen und Herausforderungen – und freut sich auf seine aussichtsreiche berufliche Zukunft bei der AWB.

„Als ich zum 1. April 2011 meine Arbeit bei der AWB begonnen habe, stand alles im Zeichen des vorausgegangenen Winters. Ich bin in ein interessantes und – nicht nur damals – stark diskutiertes Thema eingestiegen und habe gemeinsam mit den Verantwortlichen und vielen Kollegen im Betrieb am neuen Winterdienstkonzept mitgearbeitet. Dabei konnte ich wertvolle Erfahrungen in wichtigen Bereichen wie der Stadtreinigung und der betrieblichen Planung sammeln und hierbei auch meinen Beitrag für die Neuausrichtung des Winterdienstes leisten. Diese Tätigkeit war für meine weitere Zeit sehr wichtig, da ich bereits damals einen Einblick in die Abläufe eines großen Entsorgungsunternehmens wie der AWB gewinnen konnte. Dabei wurde mir bewusst, wie wichtig klar gestaltete Prozesse sind. Denn nur so können wir den Bürgern und der Stadt Köln weiterhin eine optimale Leistung Hand in Hand bieten.

Das Trainee-Programm ermöglichte mir, gerade in der Anfangsphase nahezu alle Bereiche der AWB kennenzulernen. So konnte ich beispielsweise bei der Müllabfuhr in Roggendorf/Thenhoven mitfahren und in „meinem Veedel“ Kalk bei der Stadtreinigung mitwirken und saubermachen. Das hat viel Spaß gemacht, und zusätzlich war die große Erfahrung der Kollegen vor Ort für die kommende Arbeit eine wertvolle Unterstützung für mich. Die meiste Zeit habe ich als Trainee direkt für die Geschäftsführung gearbeitet. Dabei war ich unter anderem für die Vor- und Nachbereitung sowie für die Begleitung der verschiedenen Gremiensitzungen zuständig und unterstützte die Geschäftsführung im Tagesgeschäft bei bereichsübergreifenden Fragestellungen. Neben der Arbeit in verschiedenen Projekten hatte ich aber auch die Chance, für längere Zeit intensiv in den Bereichen Marketing und Controlling tätig zu sein.

Auch die Fort- und Weiterbildung ist nicht zu kurz gekommen. So habe ich zielgerichtet Seminare besucht und mich durch ein unterstützendes Coaching in den Bereichen Zeitmanagement und Organisation beruflich weiterentwickelt.

Alles in allem gehen 24 Monate als Trainee schnell vorüber. Ich habe wertvolle Erfahrungen gesammelt, mich persönlich wie beruflich weiterentwickelt und mich erfolgreich in viele Bereiche einbringen können. Nun freue ich mich auf weitere spannende Jahre bei der AWB.“



Marco Pagano: Trainee der AWB

AUS- UND WEITERBILDUNG

Der Wettbewerb um gute Auszubildende verschärft sich von Jahr zu Jahr. Um bei der optimalen Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze erfolgreich zu sein, betreibt die AWB seit 2012 ein intensives Ausbildungsmarketing, das sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt.

38 Auszubildende in 7 verschiedenen Berufsbildern.



 Auszubildende  Ausbilder

ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN NACH BERUFSBILDERN *

* Stand: 31. Dezember 2012



Gruppenfoto der gewerblichen/kaufmännischen Auszubildenden

„Zukunft Aus Bildung“ – Ausbilden mit Konzept

Unter dem Titel „Aus Bildung wachsen“ hat die AWB auch 2012 einen Workshop für ihre Ausbilder veranstaltet. Das gemeinsame Ziel aller im Workshop erarbeiteten Maßnahmen ist, die AWB als Ausbildungsbetrieb positiv zu vermarkten, damit sie im Wettbewerb um gute Auszubildende erfolgreich bestehen kann.

Aufbauend auf den Arbeitsergebnissen des ersten Workshops, in dem ein Zukunftsprofil für die Ausbildung der AWB formuliert wurde, befassten sich die Ausbilder mit der Entwicklung einer Ausbildungs-Imagekampagne. Diese richtet sich zielgruppenorientiert sowohl nach außen an potenzielle Azubis als auch nach innen an alle aktuellen und potenziellen Ausbildungsverantwortlichen, Führungskräfte und Mitarbeiter der AWB.

Um bei jungen Leuten das Interesse an einer Ausbildung in der Entsorgungswirtschaft – und besonders bei der AWB Köln – zu wecken, ist mit der verstärkten Informationsarbeit an regionalen Schulen und Hochschulen gestartet worden.

Ausbildung: Ein image- und wettbewerbsförderndes Erfolgsmerkmal

Basis der Kampagne sind Informationsflyer zu den einzelnen Ausbildungsberufen und Studiengängen sowie Plakate zum Gesamt-Ausbildungsangebot der AWB. Teil der externen Maßnahmen ist ein Film, der bei Center-TV ausgestrahlt wurde und künftig auf der AWB-Homepage gezeigt wird. Der Online-Auftritt des AWB-Ausbildungsbereiches wurde vollständig überarbeitet

und um wesentliche Inhalte ergänzt. Neben Informationen zu allen Ausbildungsberufen und Studiengängen sind dort die aktuellen Ausschreibungen zu finden. Auch außerhalb der eigenen Homepage ist die AWB als Ausbildungsbetrieb im Internet vertreten, z. B. auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit und der Europäische Fachhochschule in Brühl (EUFH).

Am jährlichen Karrieretag der EUFH nimmt die AWB seit 2010 aktiv teil. An einem eigens konzipierten Messestand, der AWB-Lounge, präsentieren die Kollegen des Ausbildungsteams gemeinsam mit Auszubildenden in Brühl das breitgefächerte AWB-Ausbildungsspektrum, insbesondere den Studiengang Industriemanagement, und stehen interessierten Besuchern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zusammenarbeit mit Schulen

Im Rahmen ihrer engen Beziehung zur IHK Köln hat die AWB einen Kontakt zu KURS Köln geknüpft, dem „Kooperationsnetz Unternehmen der Region und Schulen“. KURS macht aus Schulen und benachbarten Betrieben Lernpartner, die zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten. In diesem Kontext wurde die Kooperation mit der Montessori-Hauptschule in Köln intensiviert, um die Zielgruppe der potenziellen Bewerber besser zu erreichen. Das Programm beginnt bereits mit einer Beratung von Schülern der fünften und sechsten Klassen: Thema ist hier der umweltgerechte Umgang mit Müll – schon auf dem eigenen Schulhof. Neben der Firmen- und Ausbildungspräsentation für die neunten Klassen wird den Schülern der Klassen acht bis zehn dann ein Bewerbungstraining angeboten. Und interessierten Schülern der Klassen neun bis zehn bietet die AWB im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich Praktikumsplätze sowie einen Langzeitpraktikumsplatz an. Auch Schüler anderer Schulen erhalten bei der AWB die Möglichkeit zu einem Orientierungs- oder Schnupperpraktikum, um so ihre Entscheidungsfindung bei der Berufswahl zu erleichtern.

Interne Maßnahmen

Für die nach innen gerichteten Kommunikationsmaßnahmen wurde festgelegt, dass die Erfahrungen der aktuellen Auszubildenden, aber auch die langjähriger Mitarbeiter künftig berufsbezogen genutzt und weitergegeben werden sollen. Zu den konkreten Projekten gehört eine „Azubi-Zeitung“, die im nächsten Jahr erstmals aufgelegt und als Bestandteil der Mitarbeiterzeitung „MuK“ verteilt wird. Die bisherige Kommunikationsrunde der verantwortlichen Ausbilder wird ausgebaut und schließt künftig auch Mitarbeiter, Ausbilder und Führungskräfte ein.

Ausbildungsbilanz 2012

2012 wurden insgesamt zwölf Auszubildende zur Abschlussprüfung angemeldet: acht Auszubildende aus dem gewerblich-technischen Bereich (Kfz-Mechatroniker, Berufskraftfahrer und Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) sowie vier Auszubildende aus dem kaufmännischen Bereich (Industriekaufleute, Studenten und Fachinformatiker). Nach bestandener Prüfung hat die AWB elf Auszubildende in ein zunächst befristetes und eine Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Der Begriff der Gesundheit umfasst viel mehr als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen: Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert Gesundheit gar als einen Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Ganz in diesem Sinne wird die AWB deshalb der Verantwortung für ihre Mitarbeiter mit einem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement gerecht.

Viele Mitarbeiter der AWB sind täglich besonderen körperlichen Belastungen ausgesetzt: Dazu gehören zum Beispiel der Kontakt mit Lärm, Staub und Abgasen, das Heben und Tragen von schweren Lasten oder das Arbeiten im Straßenraum bei jedem Wetter. Deshalb wird das Thema Gesundheit bei der AWB gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel zu einem immer wichtigeren strategischen Faktor mit großem Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Denn die Gesundheit des Einzelnen ist nicht nur ein hoher individueller Wert für jeden Mitarbeiter, sondern zugleich die Basis jedes gesunden Unternehmens.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei der AWB ist ein zentraler Bestandteil des neuen Personalentwicklungskonzeptes. Damit ist gewährleistet, dass Gesundheit nicht als isoliertes Thema gesehen wird: Gesundheitsmaßnahmen werden nicht vereinzelt, aktionistisch oder im Gießkannen-Verfahren umgesetzt. Vielmehr ermöglichen die bei der AWB systematisch und kontinuierlich entwickelten betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, dass Arbeit und Organisation gesundheitsfördernd gestaltet und die Mitarbeiter zu gesundheitsförderlichem Verhalten angeleitet werden.

Mit ihrem vielfältigen und langfristig angelegten Programm zur individuellen Gesunderhaltung verfolgt die AWB das Ziel, die Arbeitsbewältigungsfähigkeit möglichst aller Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Damit das gelingt, sind die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters und seine Bereitschaft zur Mitwirkung unverzichtbar. Die AWB kann zwar die Rahmenbedingungen für einen gesunden Arbeitsplatz schaffen, diese umsetzen und nutzen muss jedoch jeder Mitarbeiter selbst. Deshalb ist es wichtig, dass alle sich bewusst werden, wie selbst kleine Veränderungen im Arbeitsalltag ihre Gesundheit, ihr Leistungsvermögen und ihr Wohlbefinden nachhaltig verbessern können.

Das Jahr 2012 hat die AWB intensiv dazu genutzt, sich im Thema Gesundheitsmanagement zu orientieren, Kontakte zu knüpfen und Daten zu analysieren. Besonders durch die vergleichende Analyse von drei Gesundheitsberichten der Krankenkassen AOK, TK und mhplus wurden wichtige Erkenntnisse gewonnen, auf deren Basis den Mitarbeitern zukünftig passgenaue Gesundheitsmaßnahmen angeboten werden können. Auch in den kommenden Jahren wird sich die AWB in besonderer Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter engagieren.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Mit ihrem Betrieblichen Eingliederungsmanagement unterstützt die AWB Mitarbeiter, die innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, dabei, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Hilfreich sind hierbei insbesondere Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und der Gesundheitsförderung.

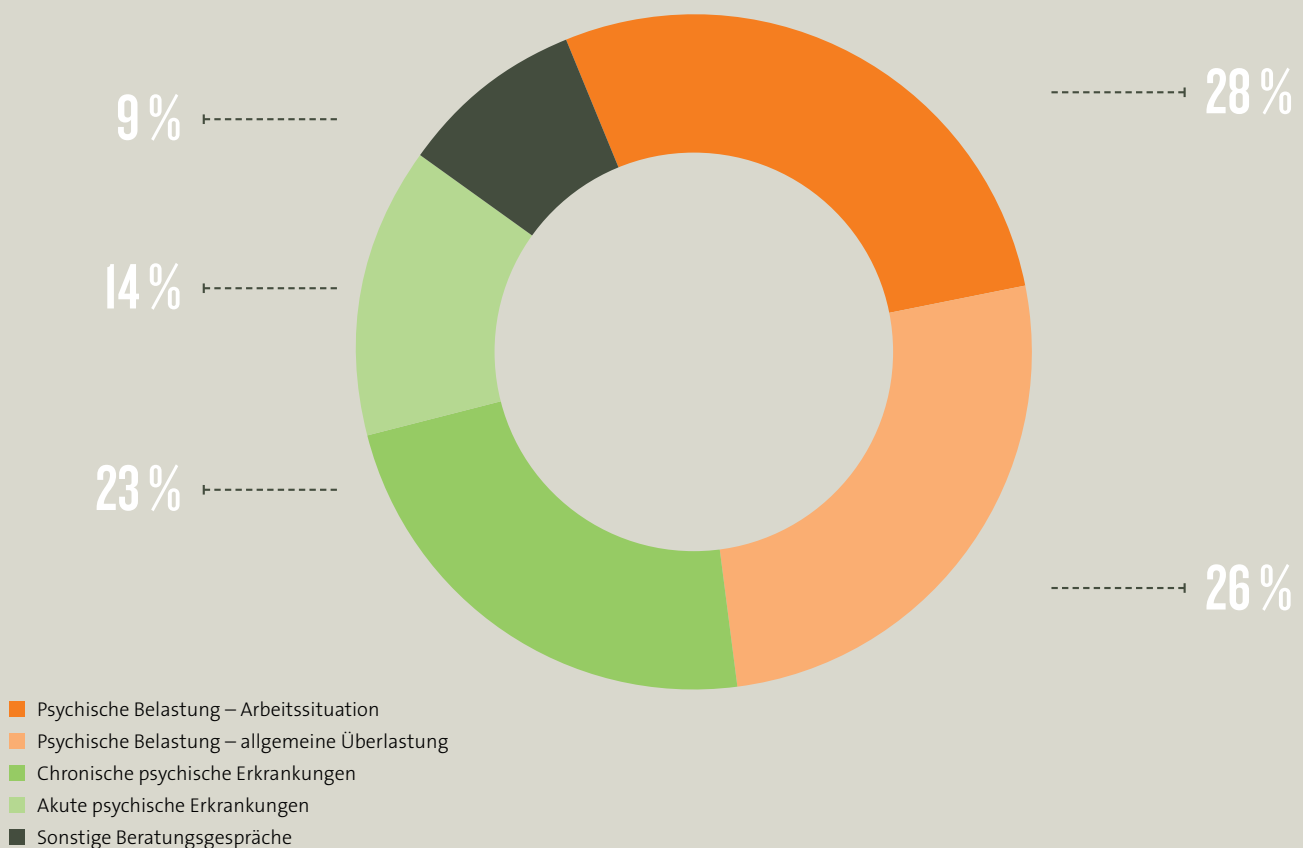
Unter dem Motto „Umsetzungspraxis reflektieren und weiterentwickeln“ hat die AWB ihr seit 2011 bestehendes Betriebliches Eingliederungsmanagement intern auf den Prüfstand gestellt. Unter Einbeziehung eines Berufsforschungs- und Beratungsinstitutes wurden folgende Handlungsempfehlungen entwickelt:

- Vereinheitlichung der verwendeten Dokumente des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Einrichtung einheitlicher Schulungen für alle an der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements Beteiligten
- Einsatz eines prozessunterstützenden Koordinators, der sowohl ortsunabhängig als auch bereichsübergreifend agieren kann
- Nutzung eines für die AWB entwickelten Prozess-Tools

Im Fokus stehen sowohl die konkreten Schritte im Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements als auch der Erfahrungsaustausch im Zusammenhang mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Erkrankung. Außerdem werden individuelle Maßnahmen und Leistungen analysiert, die auf die Bedürfnisse der betroffenen Mitarbeiter zugeschnitten sind. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse des Betriebsärztlichen Dienstes erarbeitet die AWB mit ihren Führungskräften, dem Betriebsrat sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Sozialberatung Vorschläge zur Verbesserung der praktischen Umsetzung.

BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG

Betriebliche Sozialberatung als Teil des Gesundheitsmanagements: Schnelle Veränderungen in Unternehmen und der Gesellschaft stellen heute vielfache Anforderungen an Menschen, die zu einer Überforderung führen können. Die Sozialberatung vor Ort stellt eine effektive präventive Maßnahme dar, indem sie eine direkte und zeitnahe Reflexion ermöglicht, auf deren Basis rechtzeitig Problemlösungen erarbeitet werden können.



BERATUNGSGESPRÄCHE 2012

Bereits seit elf Jahren schließt das moderne Gesundheitsmanagement bei der AWB die betriebliche Sozialberatung ein. 2012 wurde die Sozialberatung der AWB von insgesamt neunzig ratsuchenden Mitarbeitern in 366 Einzelgesprächen in Anspruch genommen – etwas weniger als im Jahr davor.

Psychische Belastungen – zum Beispiel im Zusammenhang mit einer Scheidung – waren für gut die Hälfte der Anlass, die Sozialberatung aufzusuchen. Rund ein Viertel der Beratungsgespräche bezogen sich auf Belastungen hinsichtlich der Arbeitssituation und ein weiteres Viertel auf allgemeine Überlastungen, die sich in der Regel sowohl aus beruflichen als auch privaten Gründen zusammensetzen.

Neben den psychischen Belastungen sind psychische Erkrankungen wie Depressionen in der Einzelberatung ein arbeitsintensiver Themenkomplex. Unterstützung bei der Sozialberatung suchen sowohl Mitarbeiter mit chronischen psychischen Erkrankungen inklusive Abhängigkeitserkrankungen als auch Mitarbeiter, die akut psychisch erkrankt sind.

Im Bereich der Suchterkrankungen verfügt Deutschland über ein gut funktionierendes Versorgungssystem. Auch im Stadtwerke Köln Konzern mit der AWB, der KVB und der RheinEnergie ist dieser Bereich mit vier Sozialberatern, die zugleich Suchtberater sind, in Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst gut aufgestellt.

Wer allerdings akut psychisch erkrankt ist, stößt im Gesundheitssystem auf viele Hindernisse. Dazu gehören besonders lange Wartezeiten vor dem Beginn einer entsprechenden Behandlung. Die Sozialberatung sorgt hier in der Zwischenzeit für eine Stabilisierung, Vermittlung und Vorbereitung.



Hanna Bierwirth:
Unsere Sozialberaterin

ENTWICKLUNG DER FEHLZEITEN

Der AWB ist vollkommen bewusst, dass sie ihren Erfolg ihren Mitarbeitern verdankt sowie deren Einsatz im Wettbewerb. Deshalb legt das Unternehmen großen Wert auf eine gesunde und motivierte Belegschaft. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen trägt die AWB aktiv dazu bei, krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu reduzieren.

Ein wichtiger Meilenstein in der Gesundheitsförderung durch die AWB ist das Projekt „50 plus“: Seit Januar 2011 werden zunächst in der Müllabfuhr konkrete Maßnahmen zur körperlichen Entlastung insbesondere älterer Mitarbeiter umgesetzt. Die Bildung von altersgemischten Teams in den Trupps, Rotationen während der täglichen Tour, das Einlegen von zusätzlichen kurzfristigen Arbeitsunterbrechungen sowie die Einhaltung fester Pausenzeiten tragen zu einer abwechslungsreichen Gestaltung des Arbeitsablaufes bei. Wirbelsäule und Skelettapparat sowie Herz- und Kreislaufsystem können sich erholen. Weitere Maßnahmen für einen gesünderen Arbeitsalltag, auch für die Bereiche Stadtreinigung, Werkstatt und Verwaltung, sind in Erarbeitung und werden zukünftig weiterentwickelt.



Plakatmotive „50 plus“

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2006 – 2012 *

Jahresdurchschnitt in %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
inkl. Langzeitkranke	7,5	7,1	7,4	8,0	8,0	7,9	11,2
ohne Langzeitkranke	5,1	5,3	5,8	6,1	5,9	6,0	6,9

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Berechnungsweise Fehlzeitenquote

Bei der Ermittlung der Krankenquote im Jahr 2012 gegenüber den Vorjahren wurde die Berechnungsweise modifiziert, was eine Erhöhung des Wertes zur Folge hat.

Neue Berechnungsformel:

Krankentage¹

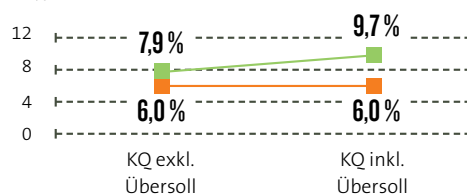
Anzahl der Mitarbeiter² x (Sollarbeitstage³ – Urlaub⁴)

- 1 umfasst alle krankheitsbedingten Abwesenheiten mit und ohne Attest sowie Kuren/Reha-Maßnahmen, Wiedereingliederungen (Hamburger Modell), Arbeits- und Wegeunfälle
- 2 aktive beschäftigte Mitarbeiter werden berücksichtigt; Leiharbeitskräfte, ruhende Arbeitsverhältnisse wie Mitarbeiter in Elternzeit sowie Mitarbeiter in Altersteilzeit-Freiphasen fließen dagegen nicht in die Statistik ein
- 3 tatsächlich zu leistende Sollarbeitstage
- 4 tatsächlich von aktiven beschäftigten Mitarbeitern genommene Urlaubstage

Geändert wurde die Definition der Kennzahl „Anzahl der Mitarbeiter“. Mitarbeiter mit krankheitsbedingten Ausfallzeiten und negativer Zukunftsprognose erhielten in der Vergangenheit den Status „Übersoll“ und wurden bisher nicht zu den aktiv beschäftigten Mitarbeitern gezählt. Dieser Status wurde abgeschafft, wodurch sich sowohl die Mitarbeiterzahlen als auch die Krankentage erhöhen. Die geänderte Berechnungsweise ermöglicht eine deutliche Unterscheidung zwischen den Krankenquoten inklusive und exklusive langzeitkranker Mitarbeiter (mit Ausfallzeiträumen von mehr als sechs Wochen) und erleichtert ein einheitliches Verständnis der Krankenquoten.

Auswirkung der geänderten Berechnungsweise am Beispiel der Krankenquote 2011

in %



- Veränderung der KQ 2011 durch Abschaffung von Übersoll
- KQ 2011 exkl. LZK

SOZIALLEISTUNGEN

Darlehen und Vorschüsse

Für den Eigenerwerb von Immobilien gewährt die AWB ihren Mitarbeitern eine Förderung in Form eines Arbeitgeberdarlehens. Darüber hinaus werden auch Lohn- und Gehaltsvorschüsse ausbezahlt.

Entwicklung der Vergabe von Darlehen/Vorschüssen 2006 – 2012 *

Auszahlungsbeträge pro Jahr in €

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Darlehen	156.500	20.574	32.900	81.200	30.900	84.258	38.000
Vorschüsse	191.090	232.800	218.137	208.085	198.649	69.500	113.220

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Jubilare und Rentner feiern

Zu den guten Traditionen der AWB gehört ihre Wertschätzung für die langjährige Betriebszugehörigkeit von Mitarbeitern. Neben einer Jubiläumsszuwendung wird den Jubilaren im Jubiläumsmonat in den Räumen der Geschäftsführung eine Urkunde überreicht. An dieser Ehrung nehmen auch Vertreter des Betriebsrates und der Geschäftsleitung teil. 2012 wurden insgesamt 67 Jubilare für ihre 10-, 25- oder 40-jährige Betriebszugehörigkeit geehrt.

Ein besonderes Highlight ist alle zwei Jahre die Jubilarfeier, an der außer den Jubilaren und ihren Lebenspartnern auch die Geschäftsführung, die Betriebsräte und Führungskräfte sowie frischgebackene Ruheständler teilnehmen. Im Mai 2012 führte ein Ausflug die Jubilare der Jahre 2010 und 2011 in die Kölner Altstadt in das Brauhaus Sion und ins Hännischen-Theater.

2012 verabschiedete die AWB 23 ihrer Mitarbeiter in den Ruhestand.





Betriebssport

Die im Jahr 2002 gegründete „Betriebssportgemeinschaft der AWB Köln GmbH & Co. KG e.V.“ zählt aktuell 753 Mitglieder, die sich in ihrer Freizeit durch Walken, Schwimmen, Tanzen, Fußball und vieles mehr körperlich fit halten. Die AWB fördert diese Aktivitäten durch günstige Mitgliedsbeiträge und ein attraktives Kursangebot.

Jüngster Neuzugang im Angebot ist Frauen-Eishockey: Seit dem Frühjahr 2012 gibt es in der RheinEnergie-Betriebssportgemeinschaft Eishockey auch eine reine Frauenmannschaft mit inzwischen 32 Spielerinnen: Die „Cologne Ice Breakers“.

AWB-Gesundheitstage

Bereits seit Oktober 2011 dreht sich bei den AWB Gesundheitstagen alles um das Motto „HAUT-sache gesund“. Im Herbst 2012 wurde in diesem Zusammenhang besonderes Augenmerk auf die Krebsvorsorge gelegt. Dazu fanden von September bis Dezember Untersuchungs- und Beratungstermine für das sogenannte Hautscreening auf den einzelnen Betriebshöfen statt. Organisiert und durchgeführt wurde die Aktion durch den Betriebsärztlichen Dienst der Stadtwerke Köln und den Arbeitsschutzausschuss der AWB.

Mitarbeiterzeitung

In der viermal jährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung „MuK – Müllpresse unsere Kehrseite“ werden die Mitarbeiter der AWB auf bis zu 48 Seiten umfassend über aktuelle Entwicklungen in ihrem Unternehmen und seinem Umfeld informiert und unterhalten.



Betriebsfest

„Loss mer fiere!“ hieß es Ende 2012 auf dem Betriebsgelände Maarweg. Und wirklich: bei sommerlichen 25 Grad war das alle zwei Jahre stattfindende Betriebsfest der AWB dank buntem Kinderprogramm, zahlreicher Musikbands und vielfältigen Gaumenfreuden erneut ein voller Erfolg.



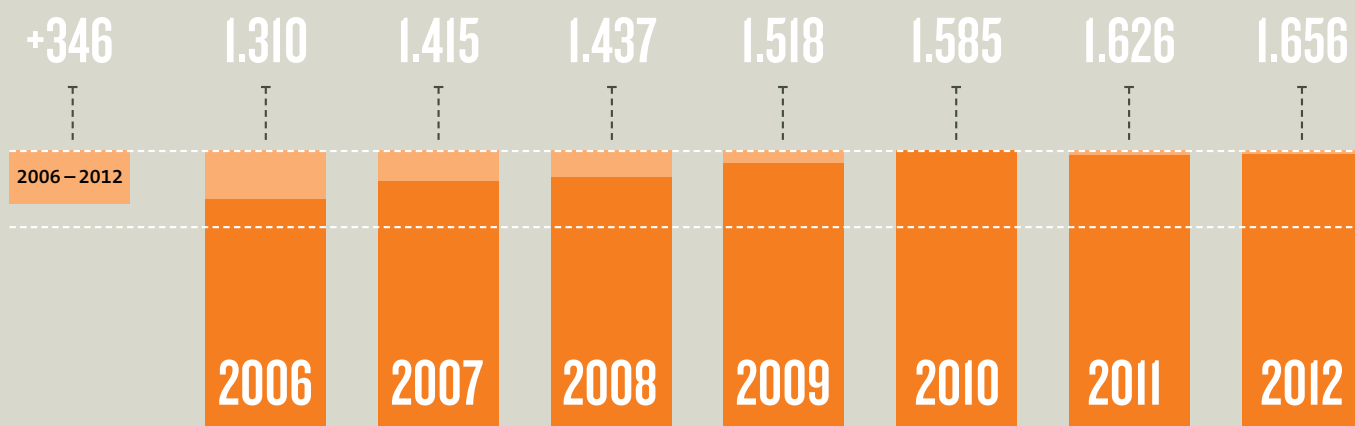
Impressionen vom Betriebsfest

MITARBEITERSTRUKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSDATEN

Auch 2012 setzte sich die positive Unternehmensentwicklung der AWB fort.

Mit zusätzlichen Aufträgen an die Müllabfuhr und mehr Reinigungsarbeiten durch die Stadtreinigung wurden die geplanten Absatzzahlen deutlich übertroffen. Aufgrund dieser Leistungsausweitungen hat die AWB ihren Personalbestand erneut ausbauen und neue Arbeitsplätze schaffen können. Die Anzahl der Beschäftigten stieg 2012 gegenüber dem Vorjahr um 30 auf insgesamt 1.656.

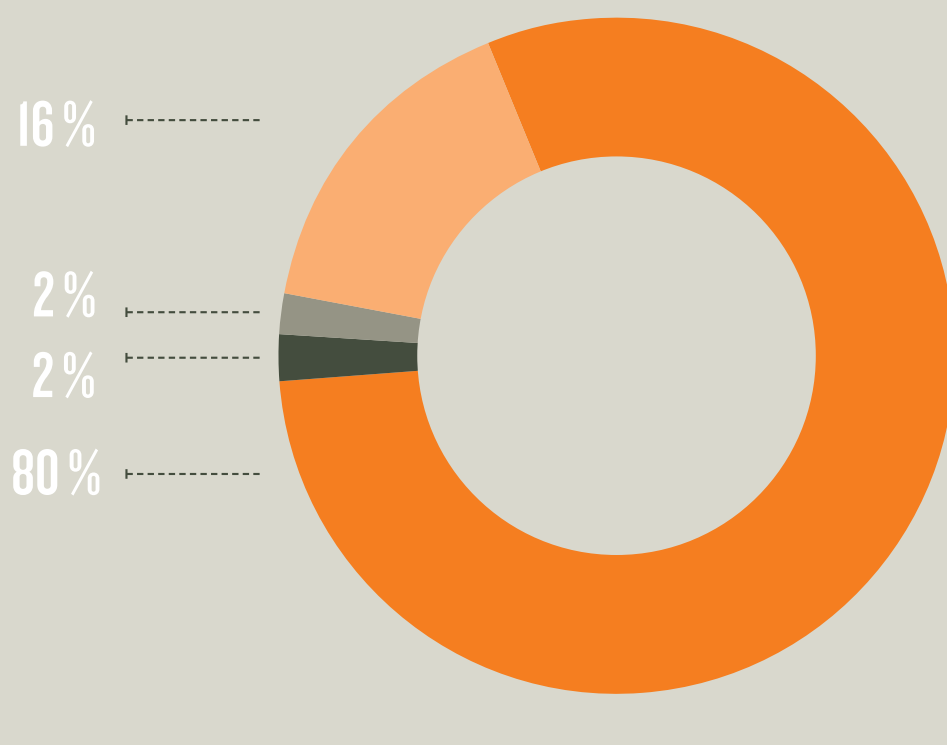
Mitarbeiterentwicklung



Fahrer	314	341	355	395	408	406	412
Mülllader	269	300	296	335	334	340	339
Straßenreiniger	320	333	367	348	370	386	401
Monteure Werkstatt	49	49	48	47	49	49	52
Sonst. gewerbl. MA	99	96	97	106	116	117	118
Angestellte	190	207	217	223	230	249	262
Beamte	32	32	31	30	31	29	27
Azubis	18	21	26	34	40	43	38
Befr. Hilfsarbeiter	19	36	0	0	7	7	7
ABM-Kräfte	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1.310	1.415	1.437	1.518	1.585*	1.626*	1.656*

MITARBEITERENTWICKLUNG 2006 – 2012 *

Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse | * Ab dem Jahre 2010 sind die Prokuristen in den Beschäftigtenzahlen enthalten.



ÜBERSICHT DER BESCHÄFTIGungsverhältnisse *

* Stand: 31. Dezember 2012

Einstellungen



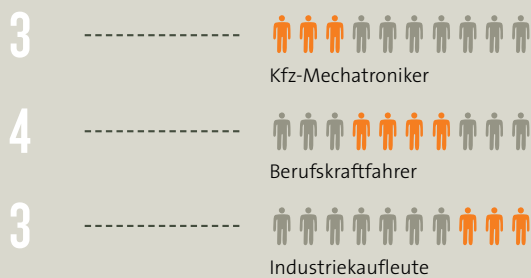
Im Jahr 2012 hat die AWB insgesamt 95 Mitarbeiter eingestellt.

 Stadtreinigung  Müllabfuhr  Verwaltung  Werkstatt

ÜBERSICHT EINSTELLUNG NEUER MITARBEITER*

* Stand: 31. Dezember 2012

Einstellung neuer Auszubildender



Darüber hinaus wurden zehn Ausbildungsverhältnisse für die in der Grafik dargestellten Berufsbilder abgeschlossen.

ÜBERSICHT EINSTELLUNG NEUER AUSZUBILDENDER NACH BERUFSBILDERN *

* Stand: 31. Dezember 2012

Fluktuation



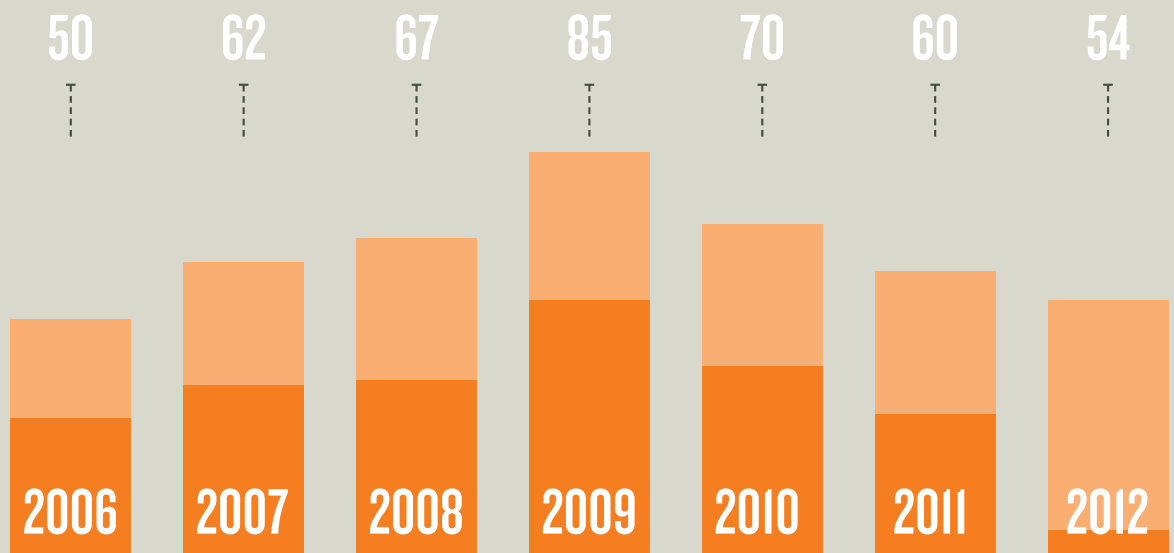
Im Jahr 2012 wurden 74 Arbeitsverhältnisse aus den in der Grafik dargestellten Gründen beendet.

■ 2010 ■ 2011 ■ 2012

VERGLEICH FLUKTUATION DER JAHRE 2010 – 2012*

* Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Altersteilzeit (ATZ)



Arbeitsphase	29	36	37	54	40	30	5
Freizeitphase	21	26	30	31	30	30	49
Summe	50	62	67	85	70	60	54
Gesamt							
Mitarbeiteranzahl	1.310	1.415	1.437	1.518	1.585	1.626	1.656
ATZ-Quote	3,82 %	4,38 %	4,66 %	5,60 %	4,41 %	3,69 %	3,26 %

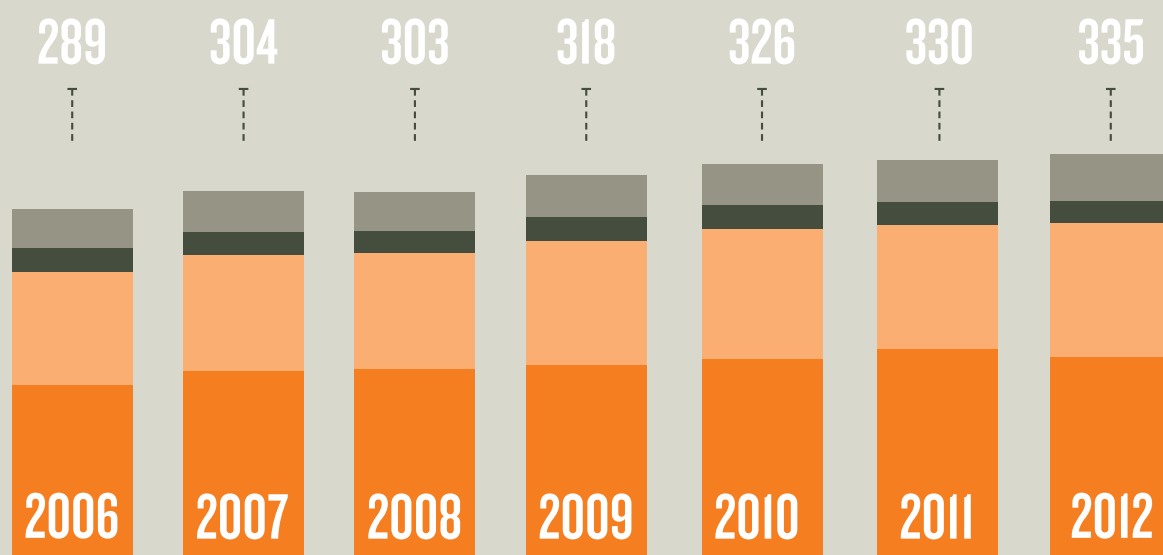
Da die gesetzliche Regelung zur Altersteilzeitarbeit bis 31.12.2009 befristet war, können Förderleistungen für die Zeit ab 01.01.2010 nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeitarbeit vor diesem Zeitpunkt begonnen hat.
 Die von der AWB im Jahr 2012 bei der Agentur für Arbeit beantragten Erstattungsbeiträge wurden in einer Höhe von rund 199.000 Euro ausgezahlt.
 Mit der Betriebsvereinbarung „Altersteilzeit“ können Mitarbeiter der AWB seit Mai 2011 ihr aktives Arbeitsleben mit einer Altersteilzeit ausklingen lassen, um früher vom Lebensabschnitt „Freizeit im Alter“ zu profitieren.
 Die Quote der Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse betrug am 31.12.2012 3,26 %.

Arbeitsphase Freizeitphase

ALTERSTEILZEIT-ARBEITSVERHÄLTNISSE 2006 – 2012 *

Anzahl der Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse | * Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Mitarbeiterstruktur



Türkisch	146	155	157	161	165	172	167
Italienisch	92	97	96	103	108	105	110
Marokkanisch	19	19	18	20	20	19	21
Sonstige	32	33	32	34	33	34	37
Gesamt	289	304	303	318	326	330	335
Gesamt							
Mitarbeiteranzahl	1.310	1.415	1.437	1.518	1.585	1.626	1.656
Ausländer-Quote	22,06 %	21,48 %	21,09 %	22,13 %	20,57 %	20,30 %	20,23 %

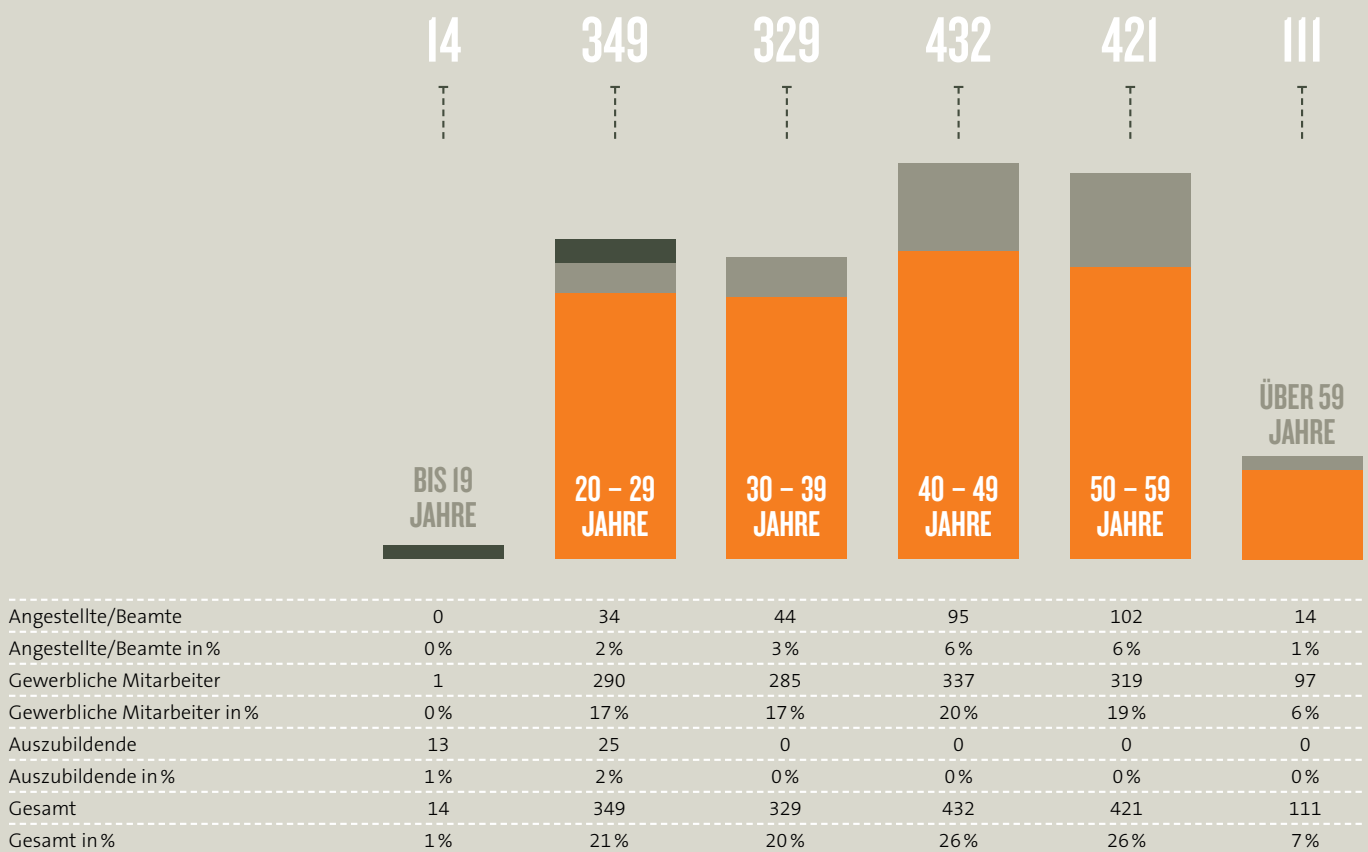
Die AWB beschäftigt am 31.12.2012 1.656 Mitarbeiter. 91 % hiervon sind männliche Mitarbeiter. Im gewerblichen Bereich wie Müllabfuhr, Stadtreinigung und Werkstatt finden sich 99 % männliche Beschäftigte. Im kaufmännischen Bereich beträgt der Anteil der männlichen Arbeitnehmer 57 %. Über die letzten sieben Jahre setzte sich der Anteil der Mitarbeiter mit ausländischer Nationalität im Verhältnis zur gesamten Belegschaft wie in der Grafik dargestellt zusammen.

■ Türkisch
 ■ Italienisch
 ■ Marokkanisch
 ■ Sonstige

ANTEIL DER MITARBEITER MIT AUSLÄNDISCHER NATIONALITÄT 2006 – 2012 *

Anzahl der Mitarbeiter | * Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Altersstruktur und Beschäftigungszeit



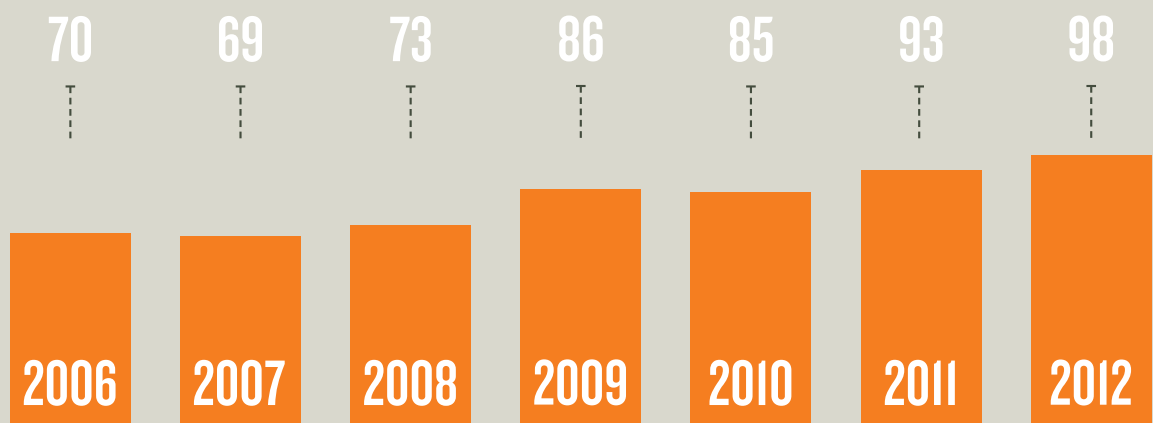
Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der AWB liegt zurzeit bei 42 Jahren, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei 14 Jahren.

■ gewerbliche Mitarbeiter ■ Angestellte/Beamte ■ Auszubildende

ALTERSSTRUKTUR/BESCHÄFTIGUNGSZEIT *

Anzahl der Mitarbeiter | * Stand: 31. Dezember 2012

Schwerbehinderte Mitarbeiter



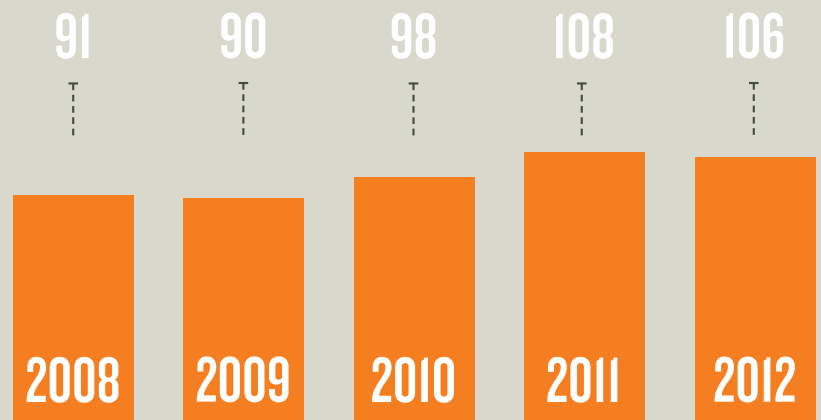
Schwerbehinderte Mitarbeiter	70	69	73	86	85	93	98
Gesamt Mitarbeiteranzahl	1.310	1.415	1.437	1.518	1.585	1.626	1.656
Schwerbehinderten-Quote	6,00%	5,56%	5,08%	5,67%	5,36%	5,72%	5,91%

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung von über fünfzig Prozent. Private und öffentliche Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit Schwerbehinderten zu beschäftigen, sofern sie über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter der AWB teilt sich wie in der Grafik dargestellt auf.

ANZAHL SCHWERBEHINDERTE MITARBEITER 2006 – 2012 *

Anzahl der Mitarbeiter | * Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres

Leistungsgeminderte Mitarbeiter



Leistungsgeminderte Mitarbeiter	91	90	98	108	106
Davon schwerbehindert	11	15	18	26	24
Mitarbeiterzahl gesamt	1.437	1.518	1.585	1.626	1.656
Leistungsgeminderten-Quote	6,33 %	5,93 %	6,18 %	6,64 %	6,39 %

Leistungsgeminderte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit ganz oder teilweise nicht mehr ausüben können. Zum Stichtag 31.12.2012 waren 106 leistungsgeminderte Mitarbeiter bei der AWB beschäftigt. Das entspricht einer Quote von 6,39 %. 24 der leistungsgeminderten Mitarbeiter sind gleichzeitig schwerbehindert.

ANZAHL LEISTUNGSGEMINDERTE MITARBEITER 2008 – 2012 *

Anzahl der Mitarbeiter | * Stand: 31. Dezember des jeweiligen Jahres



Für ein sauberes Köln.



Vorwort der Geschäftsführung
Grußwort des Betriebsrates
Leitbild
Personalmanagement
Vielfalt bedeutet Stärke!
Personalentwicklung
Trainee-Programm
Aus- und Weiterbildung

Gesundheitsmanagement
Betriebliches Eingliederungsmanagement
Betriebliche Sozialberatung
Entwicklung der Fehlzeiten
Sozialleistungen
Mitarbeiterstruktur und Beschäftigungsdaten
Abschließende Hinweise

36.37



Vorwort der Geschäftsführung
Grußwort des Betriebsrates
Leitbild
Personalmanagement
Vielfalt bedeutet Stärke!
Personalentwicklung
Trainee-Programm
Aus- und Weiterbildung

Gesundheitsmanagement
Betriebliches Eingliederungsmanagement
Betriebliche Sozialberatung
Entwicklung der Fehlzeiten
Sozialleistungen
Mitarbeiterstruktur und Beschäftigungsdaten
Abschließende Hinweise

38.39

Zukunftsbezogene Aussagen

Der Personal- und Sozialbericht 2012 veranschaulicht den Beitrag des Personalmanagements an der Gestaltung der Entsorgungswirtschaft der Zukunft. Er enthält Aussagen, die sich auf die Entwicklung der AWB sowie allgemeine wirtschaftliche Entwicklungen beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben.

Erscheinungsformen

Diesen Personal- und Sozialbericht und weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter www.awbkoeln.de

Herausgeber

AWB Abfallwirtschaftsbetriebe
Köln GmbH & Co. KG
Maarweg 271
50825 Köln

