



Miteinander. Füreinander.

Arbeiten bei den Kölner Verkehrs-Betrieben



Impressum

HERAUSGEBER:

Interne
Unternehmenskommunikation
Kölner Verkehrs-Betriebe AG
Scheidweilerstraße 38
50933 Köln
Telefon: 0221-547 3330
Fax: 0221-547 3115
E-Mail: info@kvb-koeln.de
Verantwortlich:
Susanne Zeidler-Goll

KONZEPT, REDAKTION,

GESTALTUNG:

Schelenz GmbH
Personalkommunikation &
Arbeitgeberkommunikation,
Großkarlbach

FOTOGRAFIE:

Christoph Seelbach, Köln



Miteinander. Füreinander.

Arbeiten bei den Kölner Verkehrs-Betrieben

GRUSSWORT DES PERSONALVORSTANDS

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Miteinander. Füreinander.“, das ist der Titel dieser Broschüre und gleichzeitig einer der Leitgedanken der KVB. Miteinander, denn nur Hand in Hand funktioniert es, eine Mammutaufgabe wie den Betrieb des ÖPNV in einer Millionenstadt zu leisten. Füreinander, denn der Kern des Handelns der KVB ist immer der Mensch, sei er Kollege, Stadtbewohner, Pendler oder Tourist. Einen kleinen Ausschnitt dieses „Miteinander. Füreinander.“ möchten wir Ihnen in dieser zweiten Ausgabe der KVB-Mitarbeiterbroschüre zeigen.

Persönlich möchte ich mich hiermit bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die an dieser Broschüre mitgewirkt haben. Die Geschichten, die Sie hier lesen können, geben einen persönlichen, bunten Einblick in die Welt der KVB, sie erzählen vom Unternehmen und von den Menschen, die hier arbeiten: „Miteinander. Füreinander.“ Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr Peter Densborn

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

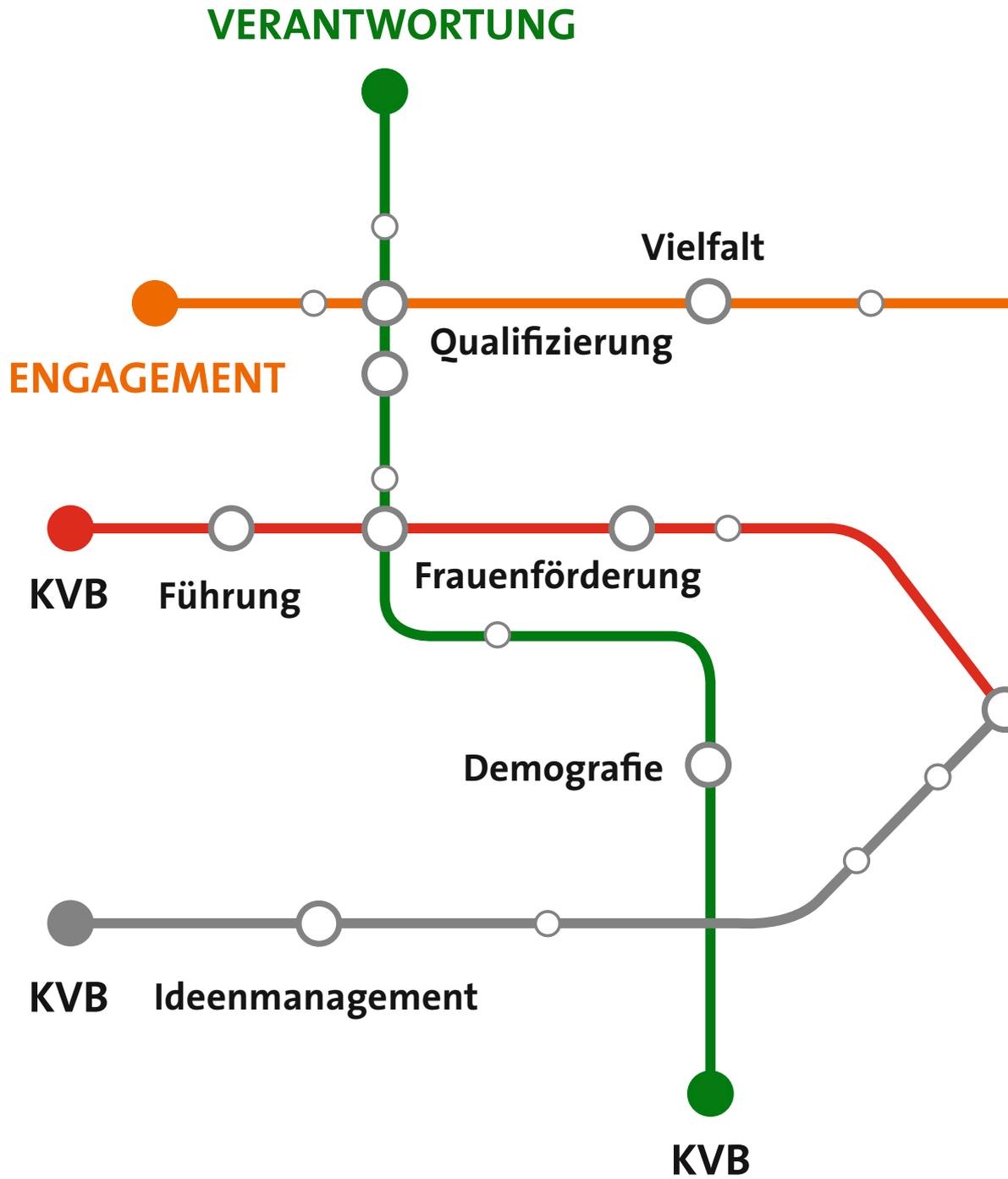
Köln und die KVB – das gehört einfach zusammen. Wir von den Kölner Verkehrs-Betrieben sorgen rund um die Uhr, Tag für Tag miteinander dafür, dass die Kölner und ihre Gäste in Bewegung bleiben. Mehr als 250.000 Kölner sind Stammkunden; immer mehr Menschen nutzen unser Angebot, insgesamt rund 275 Millionen Fahrgäste im Jahr.

Damit es bei uns läuft, ist Teamarbeit gefragt. Nur so meistern wir mit unseren 3.531 Kollegen und Kolleginnen jeden Tag aufs Neue die Herausforderung, Bahnen und Busse auf die Linien zu bringen. Das funktioniert, weil die Menschen, die hier arbeiten, mit Herz und Verstand dabei sind. Dazu gehört Engagement im Alltag und wenn's drauf ankommt. Dazu gehört Verantwortung, die wir gerne übernehmen. Dazu gehört auch die Entwicklung, denn es soll voran gehen – und all das basiert auf unserer Tradition. Denn wir wissen, wo unsere Wurzeln sind, was wir können, was wir uns erarbeitet haben.

Wir arbeiten gern bei der KVB, einem guten Arbeitgeber mit flexiblen, sicheren Arbeitsplätzen und Karrierechancen. Bei uns gibt es keinen Stillstand. Gemeinsam leisten wir viel, um noch umweltfreundlicher und effizienter zu werden. Wir stehen für den Anspruch, eines der besten Verkehrsunternehmen Deutschlands zu sein. Doch „unsere KVB“ ist mehr als ein Unternehmen, das zuverlässig Hochleistung erbringt: Unsere KVB ist für uns auch ein Stück Heimat.

In dieser Broschüre zeigen wir Ihnen Facetten unserer Arbeit und Menschen bei der KVB, die „Miteinander. Füreinander.“ einstehen. Denn Engagement und Motivation, das ist es, was uns voranbringt. So bewegen wir jeden Tag hunderttausende Menschen aus Köln und Umgebung.

Domenico Cipparrone	•	Gerhard Drees	•	Pia Emmighaus	•	Frank Faßbender
Frank Fritscher	•	Benjamin Hofmann	•	Doreen Kaiser	•	Natascha Kaufmann
Dennis Kefferpütz	•	Claudia Kiesel	•	Andreas Koch	•	Ute Kraus
Dieter Küsgen	•	Dalia Moers-Oliveira	•	Jalil Moradi	•	Kurt Ortwein
Simon Palmer	•	Stefan Ruland	•	Bruno Scholzen	•	Martina Schopmans
Petra Sedlak	•	Nina Sellmann	•	Cagla Toytekin	•	Frank Truve
Gregor Werner	•	Dieter Westermann	•	Serhat Yildiz		



Inhalt

VERANTWORTUNG

Seiten 8 – 12

ENGAGEMENT

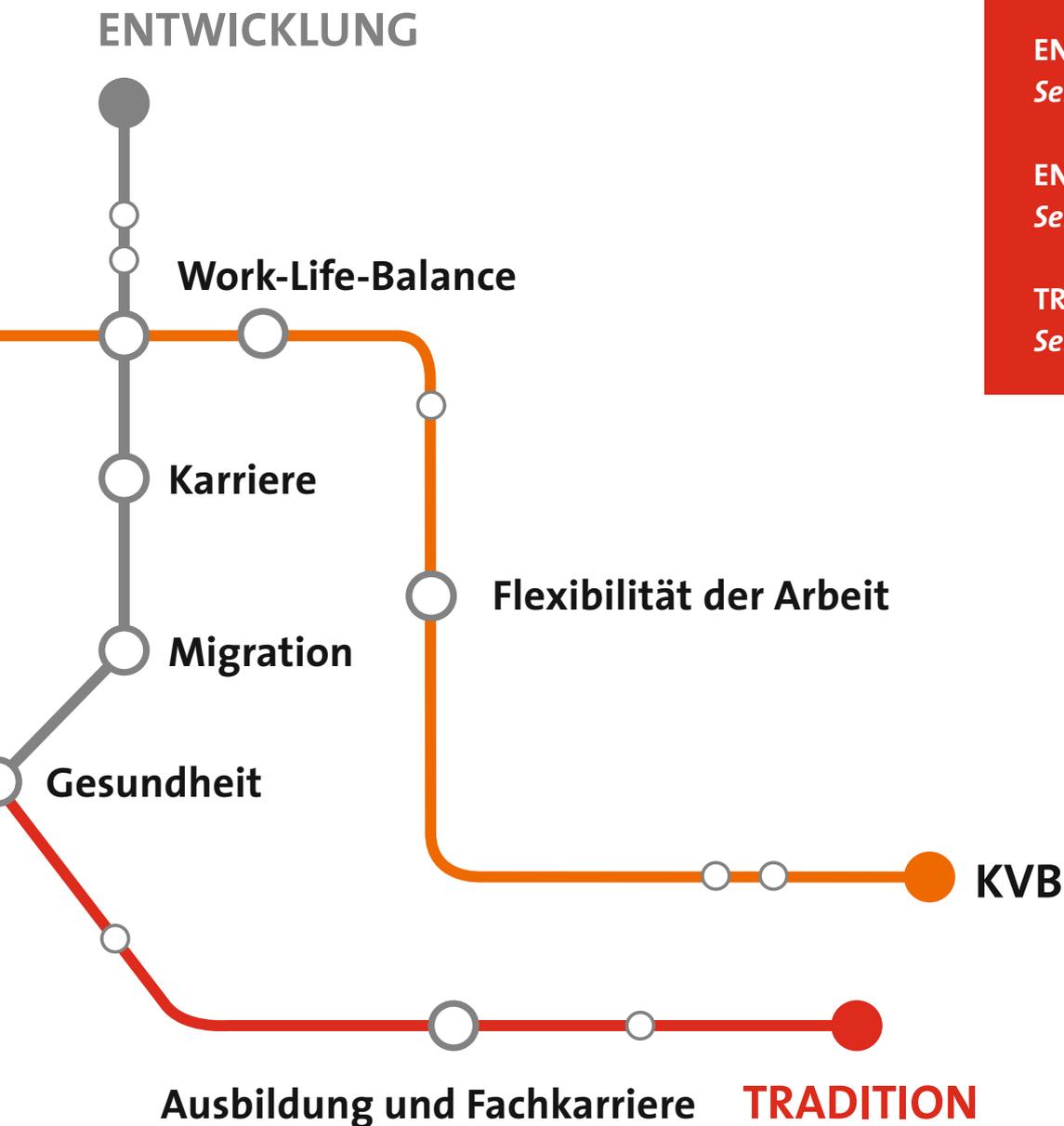
Seiten 14 – 17

ENTWICKLUNG

Seiten 18 – 21

TRADITION

Seiten 22 – 26



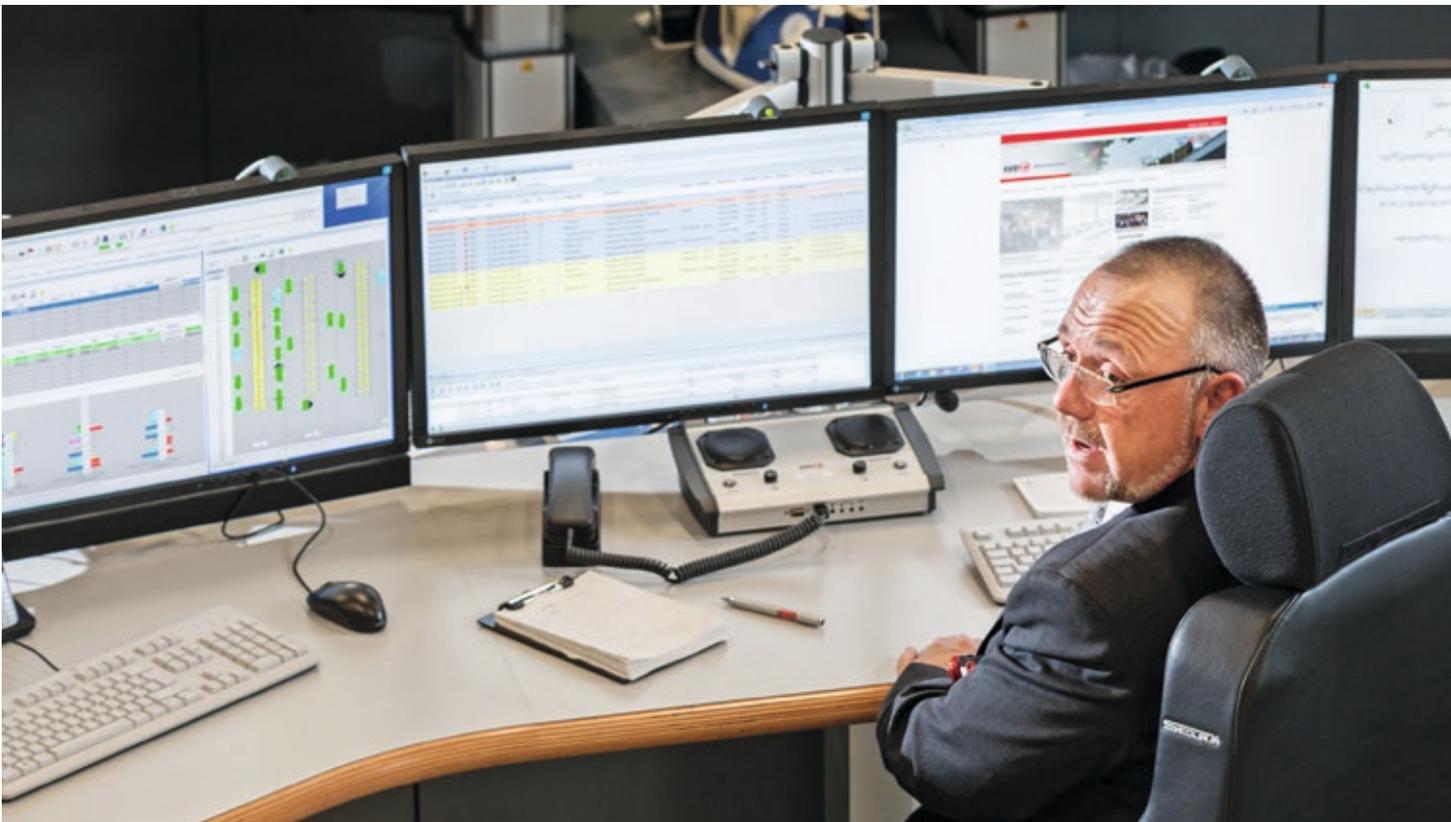
VERANTWORTUNG

Entscheidungen treffen und dabei immer besser werden

Wer Menschen befördert, trägt eine Menge Verantwortung. Dafür arbeiten bei uns Teams zusammen, die sich aufeinander verlassen können. Jung und Alt teilen ihr Können und Wissen.

Neue Ideen und Erfahrung fließen in die optimale Lösung ein. Und lebenslanges Lernen. Denn nur, wer immer besser werden will, ist richtig gut.

Eine Solidargemeinschaft der besonderen Art bildeten die Fahrgäste der Linie 130, als eines Nachts gegen 21 Uhr in der Nähe der Haltestelle Bernkastler Straße ein Baum die Fahrbahn versperrte. Was zu einem Feuerweh-



Zwei-Wege-Fahrzeuge mit Multifunktions-Spezialisten

Dann müssen die technischen Dienste raus. Teams mit Alleskönnern. Wer hier unterwegs ist, kann mit der Kettensäge umgehen oder kennt sich mit Schlosser- und Schweißarbeiten aus – und mit Strom. Es sind Experten im Alter von Mitte 20 bis Mitte 50. Sie rücken mit drei Spezial-Lkw aus, die sowohl auf der Straße als auch auf Schienen fahren können. Wenn Ge-

fahr für Leib und Leben droht, sind die Teams mit Blaulicht und Sonder-signal unterwegs.

Einen „simplen“ Riss im Spannseil beheben die Fahrleitungsprofis in der Regel in maximal 50 Minuten, länger dauert es, wenn – wie nach einer Orkannacht – auch mal 200, 300 Meter Fahrleitung niedergerissen sind. Dann gilt es für die Leitstelle, Organisationstalent zu beweisen. Sind beispielsweise Stadtbahnlinien massiv beeinträch-

tigt, rücken Busse als Bahnersatzverkehr aus.

Mit Persönlichkeit und Durchsetzungskraft

Solche Einsätze koordinieren Menschen wie Gerhard Drees, 50. „Wir haben eine Beförderungspflicht, das heißt: Wir versuchen so lange zu fahren, wie es irgend geht“, fasst Drees die Aufgabe der insgesamt 47 Leitstellen-Mitarbeiter zusammen. Der gelernte Einzelhandelskauf-

reinsatz und langer Verspätung hätte werden können, lösten Busfahrer und Fahrgäste, indem sie den Baum kurzerhand zur Seite schoben. Nach exakt 17 Minuten war die Straße wieder frei.

Nicht nur entwurzelte Bäume können den Fahrplan aus dem Ruder laufen lassen, es gibt Ereignisse, die das gesamte, fein abgestimmte Netz von Bus und Bahnen durcheinander wirbeln können. Unwetter etwa. Warnt

der Wetterdienst, ist die KVB auf jedwede Störung vorbereitet. Wenn zum Beispiel Bäume auf die Fahrleitung stürzen oder U-Bahn-Tunnel unter Wasser stehen, dann ist schnelles Handeln gefragt.



„Verantwortung ist der Kerngedanke der Leitstelle der KVB. Wir tragen tagtäglich die Verantwortung für hunderttausende Menschen.“

Gerhard Drees (50), Einsatzleiter

Demografischen Wandel meistern

2018 werden 60 % der KVB-Beschäftigten mehr als 50 Jahre alt sein und 2023 sogar mehr als zwei Drittel. Parallel dazu werden bis 2023 fast 29 % der Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig schrumpft die Zahl der Schüler, Studenten, Facharbeiter, Ingenieure usw. Hier wird die KVB im Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehen, um gute Mitarbeiter vor allem für technische Berufe zu gewinnen. Um diesen demografischen Wandel zu meistern, hat die KVB ein Projekt gestartet, um auch zukünftig qualifiziertes Personal zu bekommen. Zu den ersten umzusetzenden Maßnahmen zählen:

- Beschleunigung der Personalbeschaffung, um Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern zügig wiederzubesetzen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um insbesondere qualifizierte Frauen für eine Tätigkeit zu gewinnen
- Erweiterung der Teilzeitarbeit, um den gewandelten Bedürfnissen und Lebenswelten der Menschen besser gerecht zu werden
- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements, um die krankheitsbedingten Fehlzeiten zu reduzieren

Qualifizierung bieten

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter noch besser werden: Mehr als ein Drittel der Mitarbeiter nutzt regelmäßig unser Weiterbildungsangebot. Mehr als 800.000 Euro wendet die KVB dafür pro Jahr auf. Neben

fachlichen Schulungen sind folgende Themen gefragt:

- Führung
- Kundenorientierung
- Deeskalation
- Stressbewältigung

mann kam 1992 als Stadtbahnfahrer zur KVB, ließ sich zum Fahrdienstleiter ausbilden und bewarb sich im Jahr 2000 als Verkehrsmeister Leitstelle. „Das ist meine Welt“, sagt Drees, wenn er vor der riesigen Übersichtswand mit dem Streckennetz steht. „Man muss für den Job Persönlichkeit besitzen und auch in Konflikte gehen können.“ Bei ihm laufen die unterschiedlichsten Interessen zusammen. Er hat die Polizei ebenso am Telefon wie die Feuerwehr. Dabei geht es um Kompromisse. „Wir haben vor allem ein Interesse: Unsere Fahrgäste sicher und pünktlich zu befördern. Die Interessen der Polizei sind aber auch Mal ganz andere. Dann muss man miteinander reden.“

Können abrufen, wenn es drauf ankommt

Dass der Mensch als solches nicht immer für reine Freude sorgt, weiß auch Bruno Scholzen. Er ist als Verkehrsmeister im Außendienst im Stadtgebiet unterwegs und hat längst aufgegeben, sich über Mütter zu wundern, die ihren Kinderwagen unter der geschlossenen Schranke durchschieben. „Manchmal glaube ich, in der falschen Welt gelandet zu sein“, gibt Scholzen zu. Er ist einer von den rund 40 Männern und Frauen, die dann gerufen werden, wenn an Einsatz-, Stör- oder Unfallstellen Entscheidungen zu treffen sind. Die Verkehrsmeister als „Augen der Leitstelle“ sind ständig im Netzgebiet unterwegs. Was sie manchmal

sehen, ist nichts für schwache Nerven. Bruno Scholzen weiß, wie es ist, wenn ein Kind unter die Stadtbahn gerät. Er weiß auch, dass es dann auf Menschen ankommt, die ihr Können abrufen. Auf Menschen, die Entscheidungen treffen und die die Autorität besitzen, um optimal koordinieren zu können.

Scholzen führte früher den elterlichen Betrieb in Köln, bis ihn familiäre Veränderungen dazu brachten, sich beruflich neu zu orientieren. Urlaub, sicheres Gehalt, geregelte Arbeitszeiten – all das fand er im Fahrdienst der KVB. Auf die Ausschreibung zum Verkehrsmeister bewarb er sich mehr aus Neugier. Und klar war für ihn auch, dass er hinter keinen Schreibtisch wollte, sondern raus auf die Straße. Hinein ins Leben. „Der Beruf ist spannend, vielfältig und steckt voller Herausforderungen“, sagt Scholzen.

Handwerker, die mehr können als ein Gewerk

Wenn Frank Fritscher und seine Leute raus müssen, dann geht es um Metallseile. Metallseile, die zwischen 25 und 150 Quadratmillimeter stark sind. Der Rillenfahrdraht, um genau zu sein, misst 132 Quadratmillimeter im Durchmesser. Er ist entscheidender Faktor für den



Immer dran am Puls der Stadt: Bruno Scholzen



Frank Fritscher ist Chef von 38 Handwerkern

Betrieb der KVB, leitet er doch den Strom für die Stadtbahnen. Frank Fritscher ist Leiter der Fahrleitungstechnik, zuständig für ein 38-köpfiges Team. 25 Jahre ist er jetzt bei der KVB, gelernt hat er Kfz-Mechaniker. Nach der Ausbildung suchte er Ende der 1980er Jahre – damals als alleinerziehender Vater ein echtes Unikat - einen sicheren Job und wurde Oberleitungsmonteur. „Für Handwerker ist das ein toller Job“, sagt Fritscher, „die Vielseitigkeit

macht es aus, wir haben mit Metall, Elektrik und vielem anderen mehr zu tun.“ Das heißt: Die fünfköpfigen Fahrleitungstrupps müssen flexibel und gewerkeübergreifend ausgebildet sein und handeln – und bereit sein, 365 Tage im Jahr im Schichtbetrieb zu arbeiten.

Flexibilität leben

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist Ausdruck unserer familienbewussten Personalpolitik. Kurzfristige freie Tage aus familiären Gründen nutzen unseren Beschäftigten ebenso wie ein Eltern-Kind-Büro, falls die Kinderbetreuung ausfällt. Die KVB bietet Lösungen wie:

- Home-Office-Arbeitsplätze
- Teilzeitmodelle – auch vorübergehend
- Onlinezugriff aufs Intranet für die Dienstplangestaltung



Drei Fragen an Bruno Scholzen (53), Verkehrsmeister

Lässt sich Verantwortung lernen?

„Ich bin im elterlichen Betrieb von klein auf in Verantwortung reingewachsen, aber man muss auch bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und darf nicht davonlaufen, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen.“

Was ist das Positive an Ihrem Job?

„Ich habe viele Erfolgserlebnisse. Ich bin kein Ja-Sager, sondern habe eigene Vorstellungen und bin auch kein klassischer Perfektionist, sondern denke pragmatisch und lösungsorientiert. Kurzum: Ich muss hinfahren und machen. Das liegt mir.“

Macht einen diese Aufgabe stolz?

„Sie befriedigt schon, aber ich bin absolut kein toller Hecht. Ich versuche nur, meinen Job so gut wie möglich zu machen. Ich habe Entscheidungen zu treffen und muss zu ihnen stehen – und ich muss morgens noch in den Spiegel schauen können. Dafür brauche ich die Gewissheit, draußen mein Bestes gegeben zu haben.“



Einsatzplanung



Doreen Kaiser

Hier dauert es ein paar Jahre, bis alles „sitzt“

Das ist kein Lehrberuf. Bei den Fahrleitungstechnikern arbeiten viele Quereinsteiger jeden Alters. Jahre braucht es, bis alles „sitzt“. Mit diversen Weiterbildungen wurde Fritscher auf seine Führungsaufgabe vorbereitet, absolvierte die Karriereschritte vom Teamleiter zum stellvertretenden Dienststellenleiter und ist seit 2012 Chef der Oberleitungstechniker. „Man muss nicht fachlich besser sein, aber schon ein Vorbild“, beschreibt er seinen Führungsstil, der viel mit Delegieren und Vertrauen und wenig mit „den Chef rauskehren“ zu tun hat.

„Der Teamgeist ist schon toll“, lobt Fritscher seine Kolleginnen und Kollegen. Wenn etwas Dringendes ansteht und Freiwillige gesucht werden, etwa samstags nachts, dann „bekomme ich immer zehn zusammen, die mit anpacken“.

Ein wenig Stolz schwingt in seiner Stimme mit, wenn er von dem „guten Team, das zusammenhält“ erzählt. Dessen Einsatzgebiet ist mehr als reines Störungsmanagement, Fritschers Leute rücken auch bei geplanten Fahrstromabschaltungen aus und werden angefordert, wenn Firmen Unterstützung benötigen. Etwa wenn in der Nähe von Fahrstromtrassen Baumarbeiten anstehen oder Schwertransporte durch Köln müssen, die mit der Trassenführung kollidieren.

Verantwortung bei der KVB und für die Familie

Die gebürtige Hallenserin Doreen Kaiser hat früh Verantwortung übernommen. Mit gerade mal 20 Jahren

wurde die Bankkauffrau als Springerin in „Ein-Mann-Filialen“ der Volksbank Halle/Saale eingesetzt. Sie musste das komplette Filialprogramm im Griff haben. „Ich schätzte vor allem den Kontakt mit den Menschen. „Einmal habe ich sogar Wollsocken von einer Kundin geschenkt bekommen“, erinnert sich Doreen Kaiser.

Um über das Bankengeschäft hinaus ihr Wissen über Wirtschaft und betriebliche Strukturen zu erweitern und sich die Chance zu erarbeiten, auch mal in einem anderen Geschäftsfeld tätig zu sein, startete sie ein BWL-Studium. In dieser Zeit lernte sie ihren Freund und heutigen Ehemann kennen, der bald eine Tätigkeit bei einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Köln begann. Zwei Jahre Fernbeziehung beendete Doreen Kaiser, indem sie nach Abschluss Ihres Studiums ebenfalls an den Rhein zog.

„Nach meinem Studium wollte ich in einem Unternehmen anfangen, dessen Arbeit transparent und greifbar ist und für den Kunden einen essenziellen Nutzen darstellt.“ Eine Stellenanzeige machte die Diplom-Kauffrau 2009 dann auf die KVB aufmerksam. Sie begann im Controlling und befasste sie sich zunächst mit Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Benchmarking und dem Controlling des Restrukturierungsprozesses. „Im Zuge einer Umorganisation kam das Thema Risikomanagement zu uns in den Bereich Controlling. Gleichzeitig endete das Projekt Restrukturierung und fiel aus meinem Aufgabenbereich heraus. Dazu kam, dass ich das Thema Benchmarking an einen Kollegen über-

gab und Anfang 2011 die Leitung für den neu geschaffenen Teilbereich Risikocontrolling & Kosten-Nutzen-Analysen übernahm.“

Führung in Teilzeit

Damit sie sich – neben dem Beruf – um den gemeinsamen, zweieinhalbjährigen Sohn kümmern kann, hat sie derzeit eine Teilzeitstelle. Präsent ist sie jeden Arbeitstag von 9 bis 15 Uhr. „Ich habe einen Chef, der viel Verständnis für meine Situation aufbringt. Das weiß ich sehr zu schätzen“, sagt Doreen Kaiser. Die Akzeptanz für Teilzeitkräfte sei sehr hoch, „ich bin bei einem sehr familienfreundlichen Unternehmen angekommen“. Die Teamleiterin ist flexibel, kann auch vom Home-Office aus arbeiten, schätzt jedoch den persönlichen Kontakt mit ihren Kolleginnen und Kollegen.

Als weibliche Führungskraft fühlt sich Doreen Kaiser bei der KVB wohl – und wird gefördert. Etwa mit dem Cross-Mentoring-Programm. Die 34-Jährige wird ein Jahr lang von einer Mentorin der Koelnmesse begleitet. „Wir tauschen uns im Schnitt einmal im Monat intensiv aus.“ Sie profitiere sehr davon, könne sämtliche Themen aus dem Arbeitsalltag besprechen. „Und ich bekomme wertvolle praktische Tipps zum Thema Networking und Karriereplanung.“ ←

ZAHLEN UND FAKTEN AUF EINEN BLICK



800.000

Fahrgäste bewegt die KVB pro Tag.



Mitarbeiter aus **25** Nationen arbeiten bei der KVB.



Der KVB-Betriebssport bietet **13** Sportarten an.



START

Die KVB bietet jährlich ca.

50

Azubis einen Berufseinstieg.

3.531

Menschen arbeiten bei der KVB.

Die Betriebszugehörigkeit bei der KVB liegt bei \emptyset

18,0

 Jahren.

345

Verbesserungsvorschläge brachten die KVB'ler 2016 ein.



ENGAGEMENT

Von täglicher Marktforschung und Bonbons, die deeskalieren

Teamgeist ist gefragt. Wer sich im Sport oder im Beruf engagiert, weiß das. Denn gemeinsam lässt sich mehr bewegen. Das leben mehr als 470 KVBl er beim Betriebs-sport vor. Und beweglich sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch, wenn es um Arbeitszeiten geht und darum, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Betriebssportler der KVB engagieren sich in 13 Sportarten. Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemeinsam Kart fahren, Tischtennis spielen, Rad- oder Motorsport betreiben, Gymnastik, Tanzen oder Yoga. Einige KVBl er treffen sich zum Schachspiel, einige zum Golfen,

andere üben sich in Kampfsportarten – und schließlich gibt es auch eine Skat-Gruppe und sogar Marathon.

Bei der KVB passen Schichtdienst und Training zusammen. So dass schon KVBl-Läufer es bis zum New York-Marathon geschafft haben.

„Wir wollen durch unsere Arbeit den Zugang zum ÖPNV so einfach wie möglich machen.“

Petra Sedlak (55), Leiterin Kommunikation
Pia Emmighaus (25), Bereich Absatz



Ausbildung ermöglichen

Wir stellen uns der gesellschaftlichen Verantwortung und bilden sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich pro Jahr etwa 40 bis 50 junge Menschen aus – insgesamt kommen wir so auf 149 Azubis in den verschiedenen Lehrjahren.

- 48 im ersten Lehrjahr
- 45 im zweiten Lehrjahr
- 41 im dritten Lehrjahr
- 15 im vierten Lehrjahr

Unseren Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs sichern wir in diesen Ausbildungsberufen:

- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Kraftfahrzeugmechatroniker/in
- Industriekaufleute
- Bürokaufleute
- Kaufleute für Verkehrsservice
- Fachkräfte im Fahrbetrieb

Wo der Märchenbahnhof offensiv auftritt

Klar, dass auch Kicker Köln in Bewegung halten: Bei der KVB gibt es drei Mannschaften: Schwarz-Weiß-Ost, Rot-Weiß-Nord und den FC Märchenbahnhof. Angestellte treten auch mal

gegen den Vorstand zum Promi-Spiel an und der Hallenfußball wird gepflegt.

Bei der KVB gilt, wer im Sport Gleichgesinnte sucht, wird unterstützt. So war es auch beim Golfen. Ein Mitarbeiter fragte herum, wer Interesse

hätte. Heute schlägt der Handwerker neben dem Vorstand ab. Standes- und Altersgrenzen? Gibt's nicht. Wozu auch, der gemeinsame Spaß zählt. Und für die Gesundheit sind die Betriebssportangebote natürlich ein hervorragender Beitrag.



Im Team für die Fahrgäste immer unterwegs

Aufeinander verlassen können

Viele Sportarten funktionieren nur, wenn das Team zusammenhält. So wie im Berufsleben, wie bei Natascha Kaufmann*. Sie ist Fahrausweisprüferin. Eine der Männer und Frauen, die im Drei-Schicht-Betrieb gemeinsam mit 30 studentischen Teilzeitkräften dafür zuständig sind, aus nicht zahlenden zahlende Fahrgäste zu machen. Manchmal ist das ein Job an vorderster Front. Nicht alle Fahrgäste freuen sich, wenn die Prüfteams zusteigen – sofort sind die Mitarbeiter an der Dienstkleidung zu erkennen. Natascha ist von der Floristin zur Fahrausweisprüferin umgestiegen und hat das nicht bereut. „Man erlebt unheimlich viel.“ Ihre sechsköpfige Gruppe ist eingespielt. Sie kann sich auf ihre zwei Kolleginnen und ihre drei Kollegen absolut verlassen. Für die Mittfünfigerin und alle anderen Prüfer gilt bei der Fahrausweisprüfung: So wie ich in den Wald hineinrufe, so schallt es (meist) heraus. Für Natascha heißt das, erst einmal grundsätzlich freundlich sein. Das entspannt auch Schwarzfahrer.

Der typische Schwarzfahrer? Gibt's nicht!

„Schwarzfahrer gibt es in jeder Bevölkerungsschicht“, hat Serhat Yildiz* festgestellt. Mütter mit Kleinkindern, Männer mit Anzug und Krawatte. Insofern kann jeder Fahrgast ohne gültigen Fahrausweis sein. Yildiz ist seit November 2013 als Fahrausweisprüfer dabei. Nach der Ausbildung „konnte ich es kaum erwarten, auf die Strecke zu gehen“, erzählt der 33-Jährige, der ursprünglich Chemikant lernte und nach unterschiedlichen beruflichen Stationen

Gesundheit erhalten

Unser Gesundheitsmanagement nehmen wir ernst. Seit 2014 investiert die KVB verpflichtet durch den Tarifvertrag Demografie ein Prozent der Jahresentgeltsumme, um die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, gesund und leistungsfähig zu bleiben. Dazu gehören vor allem die Einrichtung einer Stelle für „Betriebliches Gesundheitsmanagement“,

aber auch immer wieder spezielle Angebote oder Programme wie:

- Stresstest in vier Betriebsstätten mit medizinischem und psychologischem Beratungsangebot
- Seminare wie: „Gesunder Schlaf – trotz Schicht- und Wechseldienst“
- Aktionen wie: „Darmkrebs? Nein, danke!“

eigentlich als Busfahrer bei der KVB einsteigen wollte. Für seine Aufgabe jetzt hat er eine einfache Formel: „Der Gegenüber ist auch nur ein Mensch – nur vielleicht ohne Ticket ...“ Weil er und seine Kolleginnen und Kollegen den Fahrgästen nicht an der Nasenspitze ansehen, ob sie mit Ticket oder ohne in Bus und Bahn sitzen, achten sie auf bestimmte Verhaltensweisen.

Flexibel auf den Menschen eingehen

„Die meisten Leute sind schlechte Schauspieler“, weiß Serhat Yildiz. Wenn mal ein ertappter Schwarzfahrer ausfallend wird, kümmert ihn das wenig. „Ich nehme das nicht persönlich, den sehe ich ein paar Minuten und dann vermutlich nie wieder. Mir ist anderes wichtig, meine Familie, dass ich einen guten Job habe.“ Und auch mal Mensch sein kann. Etwa wenn er einem Touristen hilft, das richtige Ticket zu lösen, statt ihm ein erhöhtes Beförderungsgeld aufzubrummen.

Entspannungstrick: Bonbonverteilen

Als Entspannungstrick hat Dieter Westermann* schon mal Bonbons in der Bahn verteilt. Er ist mit seinem Team von fünf Uhr früh an unterwegs. Eigentlich war der gelernte Kfz-Elektriker bei der KVB als Busfahrer im Einsatz. „21 Jahre lang – bis mir die Gesundheit einen Strich durch die Rechnung machte.“ Der Fahrdienst war passé. Doch die KVB bemüht sich, über ihren Integrationspool die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Krankheit wieder an anderer Stelle einzusetzen. So findet sich ein Busfahrer bei der Fahrausweisprüfung wieder. Und ist zufrieden. Dieter Westermann hat seine persönliche Work-Life-Balance gefunden. „Wir sind ein lustiger Haufen aus verschiedenen Nationalitäten und machen auch mal privat was zusammen“, beschreibt Westermann sein Team. „Unser Job funktioniert mit Fingerspitzengefühl, Freundlichkeit und einer gehörigen Portion Deeskalation.“ Sein Rezept für die reibungslose Überprüfung: „Mit den ersten Fahrgästen scherzen, das ist die halbe Miete. Dann ist die Anspannung weg.“

Unterstützung für Kunden und Kollegen „draußen“

Koordinieren und kommunizieren, um den Kunden und Kollegen die bestmögliche Information zu geben, das ist der Ansatz von Petra Sedlak. Die 55-Jährige leitet den Teilbereich Kommunikation der KVB und ist damit für vielfältige Kommunikations-Kampagnen zuständig, mit denen die Kölner Verkehrs-Betriebe Kontakt zum Kun-



Eine ganze Hauswand im Zeichen der Klimakampagne



Natascha Kaufmann



Dieter Westermann



Serhat Yildiz

den suchen und halten. „Nach dem Motto ‚Tue Gutes und rede darüber‘ bietet das Dienstleistungsangebot pro Jahr rund 100 Anlässe zur Vermarktung“, erläutert Petra Sedlak. „Ob Fahrplan- oder Tarifwechsel, die Eröffnung der Linie 17 mit vier neuen Haltestellen, das Baustellen-Marketing, die Sonderverkehre zu Karneval, den Kölner Lichtern und Marathon oder die Einführung des Fahrradverleihs, die Carsharing-Angebote, das Abonnement oder das HandyTicket ..., die Produktpalette hat viele Facetten und entwickelt sich immer weiter“, weiß die Kommunikationsspezialistin, die mit ihrem achtköpfigen Team immer wieder neue Kommunikationsideen entwickelt und über alle Produktionsstufen realisiert.

Einfacher Zugang in die Welt des ÖPNV

Die zahlreichen Aktionen haben alle ein Ziel: mit aktueller, umfassender Information den Zugang zum ÖPNV so einfach und schnell wie möglich zu gestalten. „Die Digitalisierung der Medienlandschaft eröffnet seit Jahren immer neue Möglichkeiten und erhöht somit die Verfügbarkeit der Kundeninformation“, sagt Petra Sedlak. Sie kennt die tiefe Identifikation der Kölner mit „ihrer“ KVB, die – wie alle Langzeitbeziehungen – bisweilen Belastungsproben ausgesetzt ist. „Wir erhalten reichlich Feedback, so ist zum Beispiel jeder Post in den sozialen Netzwerken wie tägliche Marktforschung. Andererseits haben wir viele Fans, die bei uns Plakate bestellen. Je größer, desto besser.“ Petra Sedlak

weiß nicht, in wie vielen Partykellern der Stadt KVB-Poster hängen, doch es sind einige. „Der Renner sind alle Plakate mit dem Kölner Dom, aber auch unsere Kampagne von 1992 ‚Morgens Karin, abends Klaus‘ kennen die Kölner heute noch.“ Mit Blick auf eine nachhaltige Mobilität will Petra Sedlak auch in Zukunft zu einer sinnvollen Kombination aller Verkehrsmittel animieren.

Argument zum Einstieg: die Herzlichkeit

Petra Sedlak gehört zum Vertrieb, in dem Pia Emmighaus gerade als Trainee ausgebildet wurde. Sie hat den Bachelor für Industriemanagement mit der Ausbildung zur Industriekauffrau kombiniert und strebt den Master an. Für die KVB sprach die Kooperation mit der Fachhochschule in Brühl – und die Atmosphäre. „Ich war ein bisschen zu früh zum Vorstel-

lungsgespräch da und wartete beim Pförtner“, erinnert sich die 25-Jährige, „wirklich jeder, der vorbeiging, hat ‚guten Morgen‘ gesagt. Diese Herzlichkeit hat mich beeindruckt.“

Bei der KVB hat Pia Emmighaus inzwischen zahlreiche Abteilungen durchlaufen. „Ich bin froh, dass ich jetzt nach der Traineezeit bleiben konnte“, sagt sie. Pia Emmighaus will sich möglichst breit aufstellen. So wie in ihrem Studium. Das Auslandssemester absolvierte sie auf Bali. „Ein bisschen Indonesisch kann ich.“ Aktuell braucht sie es weniger: Pia Emmighaus ist nun im Bereich Absatz im Marketing und dem Social-Media-Team eingesetzt. Hier ist die „Amtssprache“ Kölsch. ←

Vielfalt leben

Unsere Belegschaft hat so unterschiedliche Lebenshintergründe wie unsere Kunden. So arbeiten bei uns unterschiedliche Menschen effizient und teamorientiert zusammen. Hier treffen Menschen aus 24 Nationen, Alt und Jung, Männer und Frauen, Menschen mit Behinderungen, unterschiedliche Religionen, Heterosexuelle und Homosexuelle

am Arbeitsplatz zusammen und leben Toleranz. Das Unternehmen fördert Vielfalt durch:

- Regelmäßige AGG-Schulungen
- Behindertengerechte Arbeitsplätze
- Betriebsvereinbarung für einen benachteiligungsfreien Umgang am Arbeitsplatz
- KVB-Teilnahme am Christopher Street Day

ENTWICKLUNG

Nach drei Jahrzehnten mitten durchs Stadtleben bleibt nur der Metalltorso übrig

Vom Experiment zum Erfolg: Die Kölner Verkehrs-Betriebe bewähren sich als Wagenbauer. Statt Stadtbahnen neu zu kaufen, werden sie in der Hauptwerkstatt seit 2011 von Grund auf saniert. Aus der alten Serie 2100 wird nun die 2400 – das spart pro Wagen mehr als eine halbe Million Euro.

Die 30 Jahre, die der Wagenkasten auf dem Buckel hat, sieht man ihm gar nicht an. Denn an ihm ist (fast) nichts mehr, wie es war. Ein Experiment, das viel Schweiß gekostet hat. Wo ausprobiert wurde – und streng geprüft. Und am Ende die Serie 2400

aufs Gleis gesetzt werden konnte. Alle 500.000 Kilometer oder acht Jahre muss eine Stadtbahn zur Hauptuntersuchung. Mit teurem Spezialgerät werden die Waggons auseinandergenommen. Schraube für Schraube. Dafür braucht es Spe-



Kontinuierlich nachdenken und verbessern

Etwas gut können, ist das eine. Doch bei der KVB steht noch ein anderer Gedanke dahinter: Besser werden! Dazu gehört: Eingefahrene Pfade verlassen. Nachdenken. Kontinuierlich an Verbesserungen arbeiten. Ideen sammeln und verwirklichen. Bei dem 2100er wagte sich die KVB an Neuland. Sie wollte die alten Waggons komplett selbst sanieren und damit fit für die neuesten Technik-, Komfort-

und Brandschutzanforderungen machen. 28 Triebwagen insgesamt werden derzeit von Grund auf ertüchtigt, vom Rad bis zum Stromabnehmer – eigentlich bleibt von dem „alten 2100er“ nur der Metalltorso. Kein Routinejob. Gefragt sind Multitalente, die gewerkeübergreifend denken und handeln. Die anpacken, auch wenn sie „nicht zuständig“ sind. Die etwas ausprobieren wollen, mit Spaß bei der Sache sind und sich im Team wohlfühlen.

Von Anfang an ein Gemeinschaftswerk

So wie Dennis Kefferpütz. „Hier ist jeder Tag anders“, sagt der 24-Jährige, der bei der KVB Industriemechaniker gelernt hat. Auch sein Großvater arbeitete in der Hauptwerkstatt. Der gelernte Schlosser war dort noch als Techniker beschäftigt, als Dennis Kefferpütz 2008 seine Ausbildung anging. „Beim Umbau des 2100ers haben wir von Anfang an alles mitentwickelt“, sagt Kefferpütz. Das Know-how für

zialisten, wie die in der Hauptwerkstatt der Kölner Verkehrs-Betriebe. 120 Frauen und Männer kümmern sich um Instandhaltung, Überprüfungen und Reparaturen, etwa nach Unfallschäden. Die Fertigungstiefe? Hoch. Denn in der Hauptwerkstatt

wird von Schreiner- und Elektro- über Metallarbeiten alles gemacht. Die Mannschaft der KVB-Hauptwerkstatt übernimmt derzeit nur Azubis aus den eigenen Reihen. Der Ruf der Kölner ist hervorragend, so dass auch andere Verkehrsbetriebe ihre Wag-

gons bei der KVB zur Hauptuntersuchung schicken. Dann kommen zum Beispiel Tieflader mit 37 Meter langen Stadtbahnen aus Saarbrücken angerollt.



„Entwicklung ist ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur. Kontinuierliche Weiterbildung zählt hier genauso wie persönliches Engagement.“

Frank Truve (46), Materialdisponent
Ute Kraus (42), Leiterin Fahrzeugtechnik
Dennis Kefferpütz (24), Industriemechaniker

Frauen fördern

Knapp 20 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen. Dieser Anteil soll steigen – auch bei den Führungskräften. Im Rahmen der Debatte um die Frauenquote hat die KVB sich selbst die Messlatte gesetzt, eine Quote von mindestens 25 Prozent auf Leitungsebene zu erreichen. Eine der Grundlagen dafür ist unser Engagement beim Projekt „Frauen in Führung“, für das wir uns auf diese Aufgaben konzentrieren:

- Analyse der Potenziale und Bedürfnisse
- Training und Coaching für weibliche Führungskräfte
- Netzwerktreffen mit Frauen anderer Unternehmen
- Cross-Mentoring gemeinsam mit anderen Kölner Unternehmen



Auch beim 2400er ist Sorgfalt gefragt



Dennis Kefferpütz

die Abläufe und Materialien des Wagenbaus war vorhanden. Bei Männern wie Frank Truve. Er war mit dafür verantwortlich, ein Konzept zu entwickeln, um bei der Fahrzeugsanierung die hohen Anforderungen an die Ablaufplanung und Steuerung der Arbeitsvorbereitung zu erfüllen.

Schnittstellen managen

Seine eigentliche Aufgabe: Materialdisposition der Hauptwerkstatt. Das ist mehr, als den Überblick zu behalten, welche der 25.000 vorrätigen Teile nachbestellt oder aussortiert werden müssen. Disposition ist auch Kopfarbeit. „Wir haben“, gibt der 46-Jährige zu, „am Anfang den Umfang unterschätzt.“ Er war als Schnittstelle zwischen Projektleitung, Werkstatteleitung, Einkauf, Qualitätskontrolle, Qualitätssicherung und 17 Fremdfirmen von Beginn an in die Planung und den Ablauf eingebunden. Das bedeutete manchmal eine Sechs-Tage-Woche und Überstunden. „Aber es war eine tolle Aufgabe – ohne Zweifel“, sagt Truve, nachdem der erste Prototyp fertiggestellt, behördlich genehmigt worden war und längst die ersten neuen 2400er im rot-weißen KVB-Design erstrahlen.

Von 2011 an entwickelte Truve spezielle Tools für diese Aufgabe, sichtete 700 Zeichnungen, überprüfte, welches Material für welche Zeichnung benötigt wird. „Ich sollte dafür sorgen, dass die Struktur für Materialmengen, ex- und internes Personal und Abläufe stehen.“

Prioritäten richtig setzen

„Um in der Hauptwerkstatt anzufangen, habe ich damals auf Geld verzichtet“, erinnert sich der gelernte Betriebsschlosser, „mir waren die Arbeitsplatzsicherheit und die Entwicklungsmöglichkeiten wichtig – und die Aufgaben waren vielfältig.“ Er absolvierte die Ausbildung zum Techniker und machte als Meister Karriere in der Arbeitsvorbereitung und Fahrzeugdisposition, bevor er zur Materialdisposition kam. Jetzt ist Truve bereit fürs nächste Projekt, denn: „Stillstand ist Rückschritt.“

Ziel: Kombination aus Büro und Werkstatt

Auch Cagla Toytekin sieht ihr Potenzial. Ihre Ausbildung zur Industriemechanikerin hat die ehemalige Realschülerin vor vier Jahren abge-

schlossen. „Ich wollte gerne zu einem stadt-eigenen Betrieb“, sagt die 23-Jährige, „der Arbeitsplatzsicherheit wegen.“ Gemeinsam mit den Azubis der RheinEnergie besuchte sie Werkstätten und Berufsschule. Was ihr besonders schwer fiel? „Das Feilen“, sagt sie mit einem Lachen, „sowas kannte ich nicht aus der Schule.“ Sie setzte sich für die anderen Berufsanfänger ein und vertrat die Jugend im Betriebsrat. „Ich wollte bei der KVB bleiben und bin heute in der Hauptwerkstatt bei der Drehgestellmontage.“ Sie schätzt die Gemeinschaft, die praktischen Herausforderungen und die Verantwortung. „Ich kannte die Kollegen schon aus der Ausbildung, das Team ist wie eine Familie.“

Cagla Toytekin will sich weiterentwickeln, eine Kombination aus

Migration schätzen

Unsere Belegschaft ist vielfältig und kommt aus 24 Nationen. Allen bieten wir eine berufliche Perspektive. Bei uns arbeiten Menschen aus folgenden Ländern miteinander und füreinander:





Cagla Toytekin

Theorie und Praxis schwebt ihr vor. Derzeit absolviert sie abends die Ausbildung zur Technikerin, die Mitte Mai 2017 abgeschlossen sein wird. Wie es dann für sie bei der KVB weitergeht? „Erstmal schauen, was kommt“, sagt die junge Frau. Perspektiven hat sie bei den Kölner Verkehrs-Betrieben genug.

Von der Vielfalt der Erfahrungen profitieren

Mit Technik ist Ute Kraus, 42, groß geworden. „Mein Vater ist Elektroingenieur und ein richtiger ‚Erklär-Bär‘“, sagt sie mit einem Schmunzeln. Die Folge: Statt Minimöbel in Puppenhäusern zu arrangieren, lötete Ute Kraus als Siebenjährige ihre ersten Platinen. In der Schule war Physik als Leistungskurs gesetzt. Nach dem Abitur und dem Abschluss an der höheren Handelsschule absolvierte Ute Kraus eine Ausbildung zur Energieelektronikerin bei der KVB und fing in der Signaltechnik an. Die ersten dreieinhalb Jahre war sie im Außendienst: Kabel ziehen, Weichenrevision, Steuerungen umbauen; bei jedem Wetter, „aber es hat richtig Spaß gemacht“. Parallel studierte sie Elektrotechnik. Die Praxis hatte eben ihren Reiz. „Ich bin draußen als Frau im Team schon aufgefallen“, erinnert sie sich.

Und auch den Vorgesetzten fiel sie auf. „Wenn man sich zeigt und seine Arbeit gut macht, bekommt man die Möglichkeit, sich zu verändern.“ Die Technik, die Ute Kraus betreute, wurde filigraner, die Verantwortung mehr. Nach weiteren eineinhalb Jah-

Karrierechancen ausbauen

Wir schätzen die Menschen mit ihren Fähigkeiten und fördern ihre Fertigkeiten. Viele unserer Mitarbeiter haben in unserem Unternehmen als Auszubildende begonnen und durch individuelle Weiterbildung die Chance genutzt, wichtige Fach- und Führungsaufgaben zu übernehmen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrer beruflichen Weiter-

entwicklung, sowohl durch individuelle Seminare, wie auch durch die Förderung von qualifizierten Abschlüssen. So unterstützen wir Mitarbeiter finanziell, die neben ihrem Beruf eine Weiterbildung absolvieren. Dazu gehören:

- Meister
- Bachelor
- Verkehrsfachwirt

ren wurde Ute Kraus stellvertretende Dienststellenleiterin, drei Jahre später, 2008, übernahm sie die Leitung der Dienststelle am Ebertplatz.

Persönliche Entwicklung im Blick

Das Studium stellte Ute Kraus nach fünf Semestern ein. „Als ich Mitte 30 war, hat mich mein damaliger Chef gefragt, ob ich mit 60 immer noch Dienststellenleiterin sein möchte, oder ob ich nicht mein Studium wieder aufnehmen will? Dafür bin ich ihm heute noch dankbar.“ Sie schrieb sich wieder ein und ging, neben Schichtdienst und Rufbereitschaft, an mindestens drei Abenden und jeden Samstag zur Fachhochschule. Vier Jahre lang. „Da musste manches zurückstehen.“

2011 war die Leitung der Fahrzeugtechnik ausgeschrieben, Voraussetzung: das Studium. Doch Ute Kraus bewarb sich vor dem Abschluss und

bekam die Stelle. „Das war eine spannende Aufgabe, aber ziemliches Neuland“, erinnert sie sich. Ihre Lösung? Ehrlichkeit. Die neue Chefin stellte sich vor ihre sieben Mitarbeiter und sagte, dass sie auf ihre Unterstützung angewiesen sei. „Ich habe gezeigt: Ich brauche Euch! Und es lief absolut unproblematisch.“ Parallel zu Ihren Aufgaben absolvierte Ute Kraus die Betriebsleiterausbildung und bekam erneut die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Mittlerweile verantwortet Ute Kraus die Betriebssteuerung der KVB und ist gleichzeitig stellvertretende Leiterin des Bereiches Stadtbahn, und damit des größten KVB-Bereiches. ←



Ute Kraus

TRADITION

Ob vierte Generation oder ganz neu dabei –
was die KVB zusammenhält

Mit Tradition kennen sich die Frauen und Männer der KVB aus. Seit Generationen wird dafür gesorgt, dass die Kölner in Bewegung bleiben. Nämlich schon seit 1877. Auf der Schiene und der Straße haben wir den Anspruch, Zuverlässigkeit und gute Dienstleistungsqualität zu liefern.

Als Weltstädte wie London, Berlin und Paris im Zuge der Urbanisierung zügig ihre U-Bahn-Netze auf- und ausbauten, begann sich auch in der deutlich kleineren Rheinmetropole Köln der öffentliche Personenverkehr zu entwi-

ckeln. 1879 nahm die erste Ringbahn – damals noch als Pferdebahn – den Betrieb auf. Von Marienburg im Süden bis Nippes und zum Zoo im Norden; im Westen Lindenthal, Ehrenfeld, Melaten. Im Rechtsrheinischen Mül-

„Die Tradition der KVB,
das bedeutet für mich
Zusammenhalt, tolle Mög-
lichkeiten, gute Arbeits-
bedingungen.“

**Dieter Küsgen (60),
Dienststellenleiter Signaltechnik**



Gute Arbeitsplätze bieten

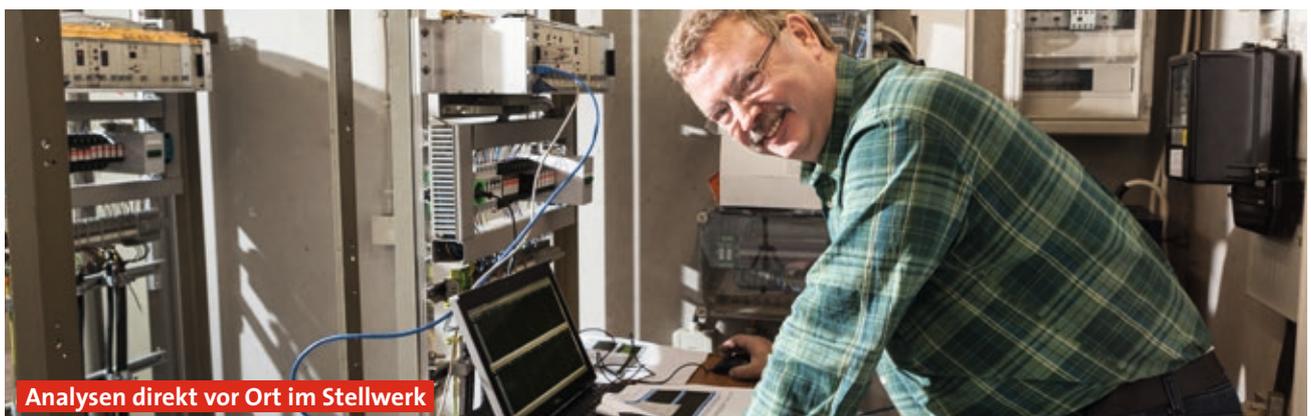
Wer bei uns einsteigt, der bleibt. Die Fluktuationsquote liegt nur bei unter vier Prozent. Die Gründe dafür sind zahlreich, entscheidend aber ist, dass wir für die KVBlern sorgen.

- Vergütung nach Tarif
- Produktivprämie und Leistungsentgelt
- Jahressonderzahlung und Erholungsbeihilfe
- 122 Mitarbeiterwohnungen
- vermögenswirksame Leistungen und Mitarbeiterdarlehen
- Betriebsrente über die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln
- Entgeltumwandlungs-Modelle für staatlich geförderte Altersversorgung

heim, Kalk, Deutz: Schon 1883 gab es ein gut ausgebautes Streckennetz. Ab 1901 übernahm „die Elektrische“ immer mehr Strecken, und die „Bahnen der Stadt Cöln“ wurden gegründet. 1907 verabschiedete sich die Pferde-

bahn schließlich endgültig aus Köln; im Dezember des Jahres wurden dafür die ersten Omnibusse eingesetzt. Vor dem ersten Weltkrieg reichte das Kölner Streckennetz schließlich bis in die Vororte. Generationen von Fahrern,

Technikern, Handwerkern und Ingenieuren haben seitdem die Kölner mobil gemacht und wir haben auch vor, das noch viele, viele Generationen so weiterzumachen.



Analysen direkt vor Ort im Stellwerk

Führung lernen

Unser Managementnachwuchs durchläuft ein internes Programm mit verschiedensten Qualifizierungsmodulen, um auf die Führungsverantwortung vorbereitet zu werden.

Das „Haus der Führung“ soll informierte, reflektierte Führungskräfte hervorbringen, die mit der Personalentwicklung und ihren eigenen Führungskräften in gutem Austausch über das eigene Handeln und die eigene Rolle sind.

Zurzeit nehmen mehr als 110 Mitarbeiter am Führungskräfte-Entwicklungsprogramm teil.

Technischer Fortschritt und planerische Weiterentwicklungen des Netzes, die ersten Tarifmodelle – all das hat bei den Kölner Verkehrs-Betrieben eine lange Tradition. Auch als Arbeitgeber sticht die KVB seit mehr als einem Jahrhundert heraus, wurden doch zeitgleich mit dem Ausbau der elektrifizierten Strecken auch schon Mitarbeiterwohnungen gebaut. Aus sozialem Antrieb – und um einen Wettbewerbsvorteil beim Werben um Mitarbeiter zu haben.

Nur eines im Blick: die Störung

Nur Millimeter dünn sind die Kupferkabel, mit denen sich Dieter Küsgen befasst. Seit September 1975 ist er bei den Kölner Verkehrs-Betrieben da-

bei. Auch sein Vater war schon Angestellter der KVB. „Noch als Schaffner mit Umhängetasche“, erinnert sich Küsgen an die Vor-Automaten-Ära. Der Vater arbeitete zuletzt im Fahr-scheinlager, während sich der Sohn nach seiner Ausbildung zum Elektroinstallateur bei einer Kölner Firma neu orientieren musste. „Es war schwierig damals, übernommen zu werden“, erinnert sich Küsgen, in seinem Ausbildungsbetrieb herrschte Einstellungsstopp. Er bewarb sich bei einigen Firmen, bei der KVB war eine Stelle frei. „Ist das Ihr Vater, der dort arbeitet?“, wurde er gefragt. War es. Und keine Seltenheit. Bei der KVB gibt es immer schon viele Mitarbeiter, deren Eltern, Großeltern oder andere Verwandte ihr Geld ebenfalls bei den Kölner Verkehrs-Betrieben verdien(t)en. Wenn der Senior hier gute Arbeit macht, dann ist das dem Junior auch zuzutrauen. Damit fährt die KVB seit Jahrzehnten gut, auch weil damit ein gewisses Heimat- und Zusammengehörigkeitsgefühl entsteht.

Dieter Küsgens Opa war übrigens Lokführer bei der Reichsbahn. Auch in dritter Generation drehte sich der Beruf in der Familie Küsgen nun um den Schienenverkehr, jetzt allerdings um die Zugsicherungs- und Signaltechnik. Dieter Küsgen machte bei „seiner“ KVB Karriere. Wurde Vorarbeiter, besuchte die Technikerschule, wurde Meister und schließlich Dienststellenleiter. Anlässlich einer Umstrukturierung fragte die KVB Küsgen, ob er Sonderaufgaben übernehmen wolle. Er sagte zu und bekam eine Stabsstelle übertragen, bei der er sowohl im Büro tätig ist, als auch handwerkliche Arbeiten auf der Strecke übernimmt.

Herrn Küsgens Gespür für Fehler

Seine Lieblingsaufgabe: Fehler finden. Denn der 60-Jährige hat ein Händchen für Störungen, die mit dem Wort „irgendwo“ noch exakt beschrieben sind und im komplexen elektronischen System von Signal- und Zugsicherungstechnik, Fahr-signalanlagen, elektrisch ortsbetriebenen Weichen, Bahnübergängen und Trittstufenansteuerungen stecken. Gerade Fehlermeldungen, die sporadisch auftauchen, sind nur schwierig zu lokalisieren. Dann ist Dieter Küsgen gefragt. Mit dem Oszilloskop, anderen speziellen Messgeräten und viel, viel Erfahrung ist er für „Sonderaufgaben Signaltechnische Anlagen“ verantwortlich und spürt Störungen auf. Manchmal dauert das Minuten. Manchmal Tage.

Dass sein Sohn Stefan auch bei der KVB ist, sei nur am Rande erwähnt. Der Betriebselektroniker Anlagen-technik ist mit der Instandhaltung von Stadtbahnen am Betriebshof Merheim beschäftigt. Die vierte Generation Küsgen, die mit Schienenfahrzeugen zu tun hat.

Der Kaffee soll im Becher bleiben

Gregor Werner ist jemand, der sich mit Anspannung auskennt. Und mit Lösungen dafür. Sein Ausgleich für den bisweilen stressigen Job als Stadtbahnfahrer: Marathon laufen und Malen. Der 55-Jährige kam über Umwege zu seinem Beruf. Er hatte eine Ausbildung als Kupferschmied absolviert, dann ein paar Semester Maschinenbau studiert und wollte eigentlich als Blechschlosser bei der KVB anfangen. Das Stadtbahnfahren sollte nur eine Zwischenstation



Mit Stadtbahnen kennt er sich aus



Gregor Werner



Fahren und Führen als Karriereschritt



Benjamin Hofmann

sein – und wurde zur Leidenschaft. Für Werner ist das Bahnfahren eine Kunst. Sein Anspruch: So durch Köln gleiten, dass der Kaffee nicht aus dem Becher schwappt. „Das klappt natürlich nicht immer“, sagt Werner und lächelt. Denn vor die ruhige Fahrt hat die Realität die anderen Verkehrsteilnehmer und die „höhere Gewalt“ gesetzt. Menschliches Fehlverhalten ist an der Tagesordnung – manchmal unbedacht, manchmal rücksichtslos. „Es gibt Leute, die einfach auf die Bahn zulaufen.“ Dann heißt es Notbremsung. „Solche Situationen erlebe ich inzwischen fast täglich.“ Ein Stadtbahnfahrer muss hellwach sein, jede Minute, jede Sekunde.

Von vornherein kalkulieren, was passieren kann

Werner ist einer der Lehrfahrer, die kommende Stadtbahnfahrer ausbil-

den. Der „alte Hase“ kennt jede Linie und bringt den Neuen unter anderem bei, von vornherein zu kalkulieren, was auf der Strecke bis zur nächsten Haltestelle geschehen könnte. Etwa wenn die Bahn eine unübersichtliche Stelle mit Abbiegeverkehr passieren muss. „Auf vieles kann man dann vorbereitet sein und die Situation meistern.“

Es ist eine Menge Verantwortung, eine Stadtbahn zu steuern. Das vermittelt Werner dem Fahrernachwuchs. Am Ende macht es wohl die Mischung aus. Keinen zu großen Respekt vor der Herausforderung haben, es genießen, sein eigener Herr zu sein – aber auch keine einullende Routine zulassen. Und mit den Menschen können. „Das Publikum in den Bahnen ist anders geworden“, sagt der Routinier. Streit in der Bahn ist keine Seltenheit. Wenn Werner ihn mitbekommt oder sich

Fahrgäste an ihn wenden, geht er aus der Fahrerkabine raus und schlichtet.

Auf die nächsten Schritte vorbereitet sein

Die Vielseitigkeit, die Flexibilität und der solide Verdienst haben Benjamin Hofmann am Stadtbahnfahren gereizt. Der 33-Jährige hatte nach der Ausbildung zum Bürokaufmann Volkswirtschaftslehre studiert und startete als studentische Aushilfe bei der KVB. Nach seinem Bachelor-Abschluss sieht er dort inzwischen seine Karriereziele. Benjamin Hofmann war bis Ende 2015 in Vollzeit als Stadtbahnfahrer tätig, mittlerweile hat er seine Weiterbildung zum Leiter Stadtbahnfahrer beendet und gehört nun, da er seit Frühjahr 2017 seinen Abschluss in der Tasche hat, zu einem Team aus zwölf Kolleginnen und Kollegen.

Verbesserungen erreichen

Seit dem Jahr 2000 haben wir das Ideenmanagement der KVB etabliert. Das Ideenmanagement ist Führungs- und Motivationsinstrument ebenso wie die Möglichkeit, Innovationen innerhalb des Unternehmens zu fördern. Sowohl bei der Ideeneinreichung als auch bei der Qualität der Vorschläge liegt die KVB über dem Branchenschnitt. Schwerpunkte der eingereichten Vorschläge sind Arbeitsabläufe und Dienstleistungsqualität.

Im Jahr 2016 wurden 345 Verbesserungsvorschläge eingereicht, von denen ein knappes Drittel prämiert wurde.

Der Nutzen der Vorschläge liegt jährlich bei etwa 330 Tsd. Euro. Bisher machen durchschnittlich 7 Prozent der Belegschaft beim Ideenmanagement mit.

Er weiß um die Anforderungen an Verantwortung und Führung, die mit dieser Aufgabe einhergehen. „Doch ich habe schon eine Menge im Leben und fürs Leben gelernt und traue mir den Job zu.“ Benjamin Hofmann schätzt den Kontakt von Mensch zu Mensch. Und die Bedeutung der Tätigkeit ist groß, heißt es für die Leiter Stadtbahnfahrer doch, die Einzelkämpfer im großen KVB-Team einzubinden, die täglich allein „auf dem Bock“ durch Köln unterwegs sind. Und ist das schon ein großes Etappenziel in seiner Karriere? „Definitiv, ja.“ Benjamin Hofmann nimmt es sportlich, trainiert und setzt zum nächsten Spurt an. Er weiß, dass ihm die KVB Chancen gibt und Freiheiten gewährt.



Spezialisten anlocken – aus Tradition

Zwei Brücken sind dafür verantwortlich, dass Nina Sellmann bei den Kölner Verkehrs-Betrieben angekommen ist. „Als die Leverkusener Rheinbrücke und der Tunnel vor der Kölner Zoobrücke zur Baustelle wurden, war endgültig Schluss.“ Die Kölnerin war gependelt. Nicht rein, sondern raus. Von Rodenkirchen nach Hagen, zu Thyssen Krupp. Nach der Ausbildung zur Industriekauffrau mit Dualem Studium an der Fachhochschule Südwestfalen (Bachelor of Arts mit Schwerpunkt Wirtschaftsjura) hatte die heute 30-Jährige die Wahl zwischen Controlling und Informationstechnologie. „In die IT musste ich mich erstmal einarbeiten. Das bedeutete, das erste Jahr zur Hälfte bei SAP in Walldorf zu verbringen.“

Der Job machte ihr Spaß. Wenn er nicht mit so viel Fahrerei verbunden gewesen wäre. Morgens um fünf fuhr Nina Sellmann regelmäßig los – und stand auf dem Rückweg garantiert im Stau. Tausend Kilometer die Woche bedeuteten Stress und Zeitverlust. „Irgendwann war ich an der Grenze.“ Zumal Nina Sellmanns Hobby ein zeitintensives ist. Sie ist Triathletin. Zwischen 12 und 16 Stunden in der Woche schwimmt sie, läuft oder strampelt auf dem Rennrad.

„Ich habe bewusst nach einem Unternehmen gesucht, das Größe und Tradition hat“, sagt Nina Sellmann. Mit ihren Fähigkeiten hätte sie sofort bei Start-Ups und Großkonzernen anfangen können – aber der IT-Spezialistin war noch etwas

anders wichtig. Es sollte ein Betrieb mit Tarifbindung und Arbeitnehmervertretung sein, bei dem Nina Sellmann ihr Wissen anwenden und erweitern kann. „Das alles bietet die KVB“, sagt die 30-Jährige. Beworben hatte sie sich Ende 2015, seit Februar 2016 ist Nina Sellmann als IT-Datenmanagerin bei der KVB an Bord.

Ihr betriebswirtschaftlicher Hintergrund nutzt ihr, denn sie bildet mit den Systemen SAP-BW und SAP-BO beim Reporting die Ergebnisse von Geschäftsprozessen ab. „Ich bin hier zufrieden, alles was im Vorstellungsgespräch versprochen wurde, ist eingetreten. Ich habe einen flexiblen und sozialen Arbeitgeber.“ Übrigens: Ihr Auto hat Nina Sellmann inzwischen verkauft. „Brauch‘ ich nicht mehr. Und Radfahren ist so wieso mein Ding.“ ←

Verantwortung zeigen

Aus einem Verbesserungsvorschlag beim Ideenmanagement wurde eine feste Kölner Institution: die Restcentspende der KVB. Jeden Monat spendet ein großer Teil der KVB-Mitarbeiter den Entgeltbetrag hinter dem Komma, ein bis 99 Cent, um so jedes Jahr ein anderes lokales soziales Projekt zu unterstützen. Bereits von der Spende profitieren konnten zum Beispiel der Kinder-Hospizverein, das Kinderkrankenhaus oder der Verein „Zartbitter“.



Dieses Zertifikat ist gültig bis

15. März 2019

Auditierungsnummer

Z2-20160315-8035

Zertifikat 2016

Kölner Verkehrs-Betriebe AG

Scheidtweilerstraße 38, 50933 Köln

Die berufundfamilie Service GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit berufundfamilie.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.

15. März 2016

Frankfurt am Main

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Zertifizierungsbeauftragter des Kuratoriums

John-Philip Hammersen
Vorsitzender des Kuratoriums

