

Konzern-Personalbericht 2010



**Für unsere Stadt.
Erfolgsfaktor Mensch.**

UNTERNEHMENSGRUPPE
STADT (●) WERKE
FRANKFURT AM MAIN



Konzern-Personalbericht 2010
der Unternehmensgruppe Stadtwerke Frankfurt am Main

Vorwort	5
A Personalbericht 2010 der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH	
Ziele und Aufgaben	8
Leistungen für den Konzern	10
Organisationsstruktur der Stadtwerke Holding	11
Compliance Management	13
Verhaltenskodex	13
Chancengleichheit und Diversity	14
Betriebliches Sozialengagement	17
Leistung Plus	18
Personalentwicklung	18
Demographischer Wandel	19
Betriebsratswahl 2010	19
Konzernweite Berufsaus- und -weiterbildung	20
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement	24
Die Betriebsrestauration der Stadtwerke Holding	26
B Personaldaten im Konzern 2010	
1.0 Personalbestandsdaten	30
2.0 Personalbewegungen	38
3.0 Personalstrukturdaten	40
4.0 Krankheitsbedingte Fehlzeiten	44
5.0 Personalaufwand	44
6.0 Weiterbildung und Schulung	45
7.0 Tarifverhandlungen	46
8.0 Betriebsvereinbarungen	46



Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

hinter den nüchternen Zahlen, die Sie im Anhang dieses Personalberichts sehen werden, stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jeder einzelne von ihnen hat durch sein persönliches Engagement dazu beigetragen, dass sich die Unternehmensgruppe Stadtwerke Frankfurt am Main mit der AVA, BBF, Mainova, Stadtwerke Holding und VGF so hervorragend entwickelt hat.

Der demographische Wandel, die organisatorischen Veränderungen und der fortschreitende Wettbewerb auf den Versorgungs- und Verkehrsmärkten waren auch in diesem Jahr zentrale Themen in allen Unternehmen. Es gilt nach wie vor, die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg des Konzerns weiterhin zu verbessern und zu sichern. Ein wesentliches Element des Erfolges heißt: geistig wie körperlich fit und gesund zu bleiben und dabei Spaß und Freude am längeren Arbeitsleben zu haben. Sich dieser Herausforderung zu stellen, ist für jeden unserer Kolleginnen und Kollegen, aber auch für die Unternehmensgruppe als Ganzes von entscheidender Bedeutung.

Auf dem Weg zu einem modernen betrieblichen Gesundheitsmanagement sind die Unternehmen der Gruppe schon ein gehöriges Stück vorangekommen. Verschiedene Sportangebote, Fitnessstudios, Fortbildungsangebote, z. B. im Rahmen der VGF Akademie, die umfangreiche Betreuung durch den Arbeitsmedizinischen Dienst, das betriebliche Eingliederungsmanagement nach langer Krankheit, die verschiedenen Ernährungsangebote im Rahmen unserer Betriebsrestauration sind nur einige Beispiele der vielfältigen Aktivitäten. Hier werden wir unser Engagement in der Zukunft noch verstärken.

Der Ihnen vorliegende Personalbericht 2010 informiert Sie über die Entwicklung und den Stand der wesentlichen personalwirtschaftlichen Kenngrößen wie u. a. Personalbestand, Personalaufwand, Personalentwicklung sowie strukturelle Sachverhalte im personalwirtschaftlichen Bereich der Stadtwerke Holding, der VGF, der Mainova und der BBF.

In den Grafiken und Tabellen wird zwischen den Begriffen „Stammpersonal“ und „Gesamtpersonal“ unterschieden. Das „Stammpersonal“ weist hierbei die Anzahl der planmäßig beschäftigten Mitarbeiter – ohne Auszubildende, Studentenkkräfte, Beschäftigte mit ruhenden Arbeitsverhältnissen und Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Freistellungsphase – aus. Das „Gesamtpersonal“ hingegen spiegelt die Anzahl aller Mitarbeiter wider, jedoch ohne die Auszubildenden, die gesondert ausgewiesen und unter Punkt 1.5 detaillierter betrachtet werden.

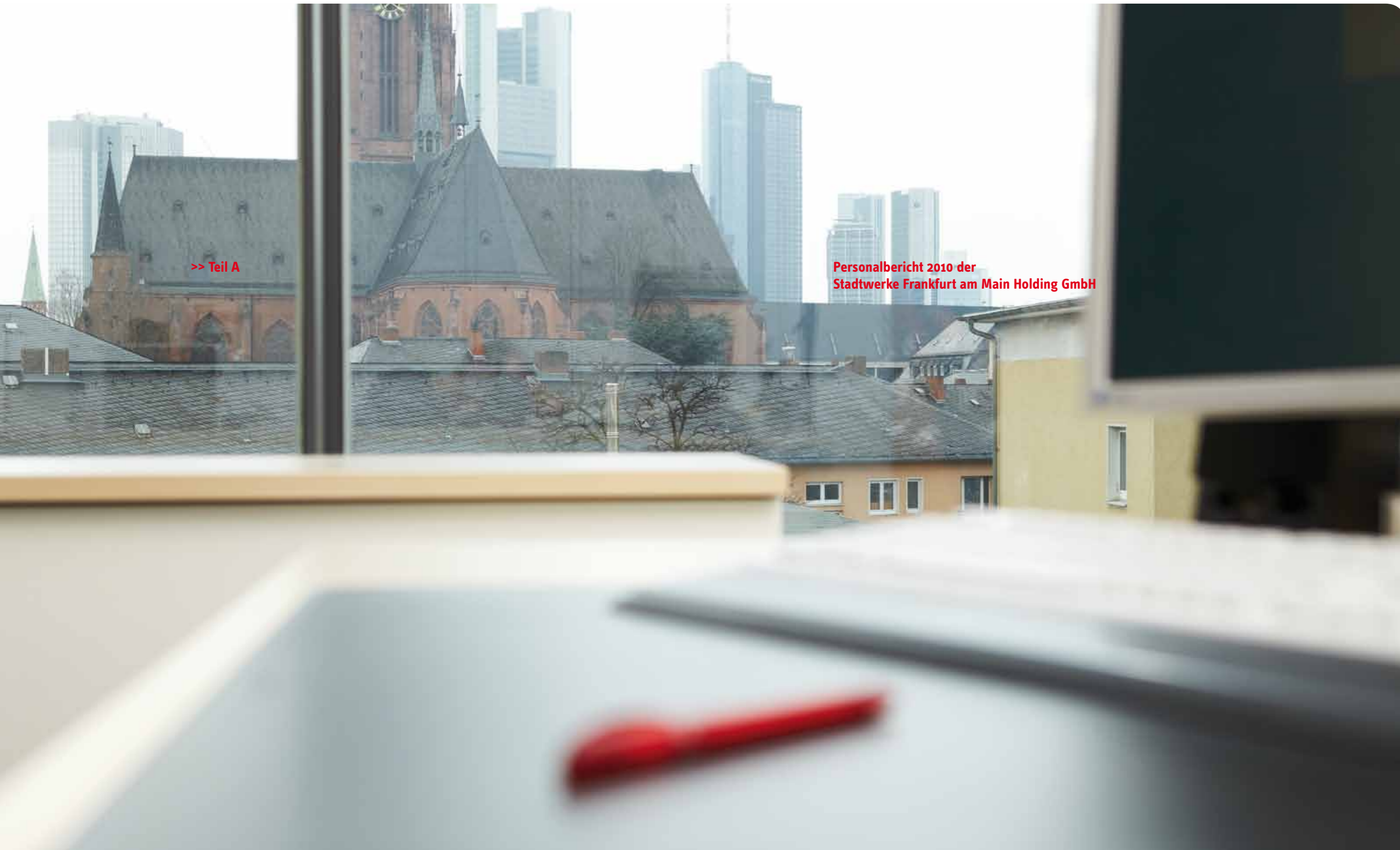
Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, ebenso den Vertretern der Betriebsräte sowie den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten für die immer partnerschaftliche und konstruktive Zusammenarbeit.

Sollten über die in diesem Bericht dargestellten Bereiche hinaus weitere Informationen benötigt werden, so wenden Sie sich bitte an die Abteilung Personalwirtschaft, Organisation & Restaurationsmanagement der Stadtwerke Holding (Frau Gramatowski Tel.: 069 / 213 – 22523).

Werner Röhre
Geschäftsführer und Arbeitsdirektor
Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH



Der demographische Wandel, die organisatorischen Veränderungen und der fortschreitende Wettbewerb auf den Versorgungs- und Verkehrsmärkten waren 2010 die zentralen Themen. Es gilt nach wie vor, die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg des Konzerns weiterhin zu verbessern und zu sichern.



>> Teil A

Personalbericht 2010 der
Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH

Ziele und Aufgaben der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding

Aus einer Hand. Für unsere Stadt.

Vertrauen in das Gemeinschaftliche ist die Basis urbanen Lebens. Im verdichteten Raum kann der Austausch von Waren, Diensten und Ideen immer wieder neu, inspirierend und entlastend sein. Denn erst hier macht eine konsequente Spezialisierung für den Einzelnen im Arbeits- und Lebensalltag wirklich Sinn. An der Gemeinschaft stiftenden Idee von Kooperation und Effizienz in der Stadt hat sich wenig geändert; im Gegenteil wird sie in den letzten Jahren wieder neu entdeckt und gewinnt mit dem Zusammenwachsen der Rhein-Main-Region darüber hinausweisende Zukunftsperspektiven.

Für ihre Entwicklung braucht es Wissen, das weiter trägt. Und Menschen, die im spannenden Alltag in der Stadt den Blick auf das Ganze behalten. Diejenigen, die mit kaufmännischem Sachverstand das Machbare beziffern, die Visionäre mit ihrer Begeisterung für das bislang Undenkbare und engagierte Bürger, die verantwortungsvoll sowie Anteil nehmend arbeiten und leben.

Mit diesem Anspruch und vielfältigen Kompetenzen ist die Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH ein wichtiger Impulsgeber in Frankfurt. Unsere operativ eigenständigen Tochtergesellschaften haben sich seit der – teilweisen – Liberalisierung ihrer Märkte und mit ihren Unternehmenszielen in den letzten Jahren erfolgreich neu ausgerichtet. Sie tragen mit ihren hervorragenden Dienstleistungen in den Bereichen Energie, umweltschonende Müllheizkraft-Erzeugung, Öffentlicher Nahverkehr und Öffentliche Bäder dazu bei, dass Lebensqualität und Wirtschaftskraft in Frankfurt heute verlässlich besonders hoch sind.

Wir in der Stadtwerke Holding unterstützen die Gesellschaften in der Unternehmensgruppe mit zentralen Dienstleistungsangeboten, beraten sie und koordinieren gemeinsame Themen. Wir achten auf die Balance zwischen Gemeinwohl und Gewinn, im besten Sinne unseres Gesellschafters Stadt Frankfurt und seiner Bürger. Diese tradierte Werteorientierung findet nun unter dem Schlagwort der Nachhaltigkeit immer mehr Befürworter. Dazu gehört es für uns auch, immer wieder Chancen für eine synergetische Zusammenarbeit, die Steigerung der Wirtschaftlichkeit und neue Ideen zu suchen und nutzbar zu machen.

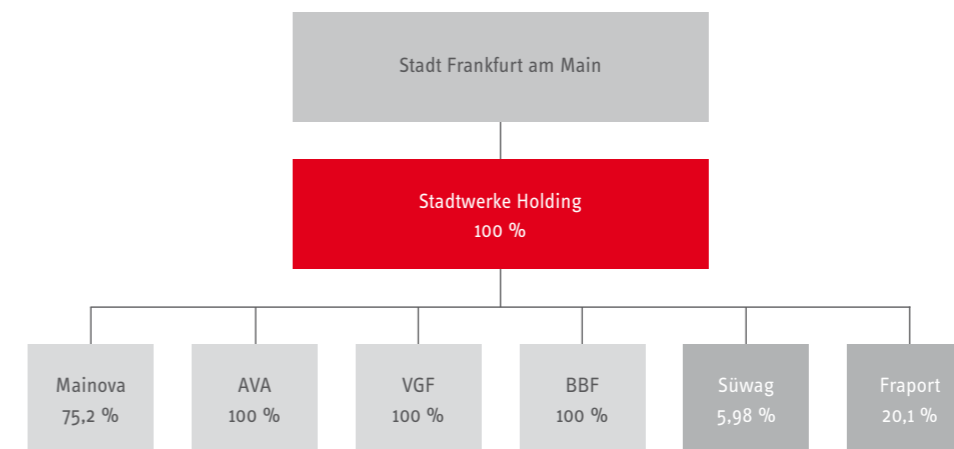
Dabei bleibt unser Blick nicht nur innerhalb des Konzerns, sondern geht als Impulsgeber auch in den „Gesamtkonzern Stadt Frankfurt“. Wir bieten verstärkt die Plattformen, das Wissen und ein wachsendes Netzwerk für die Menschen, die in ihm arbeiten.

Werte erhalten und Mehrwerte schaffen: Das ist unsere Stärke und zugleich die stetige Herausforderung für uns und unsere Mitarbeiter, mehrheitlich hoch qualifizierte Wissensarbeiter mit einer profunden Expertise und kompetente Fachkräfte. Sie tragen die Leistungs-, Veränderungs- und Vernetzungsfähigkeit der Stadtwerke Holding. Als engagierter Arbeitgeber schauen wir immer mehr als einen Schritt voraus. Wir fördern die kontinuierliche Weiterentwicklung und die Vielfalt der Beschäftigten, die ein Spiegel unserer multikulturellen Stadt sind. Gleichzeitig entwickeln wir uns als Unternehmen mit unseren Aufgaben und Prozessen systematisch weiter.

Der Erfolg unserer hohen Dienstleistungsqualität zeigt sich in zentralen Feldern wie etwa der Ausbildung, der Betriebsrestauration und dem Schadens- und Versicherungsmanagement; ebenso aber auch im Bereich der Konzernaufgaben, wie z. B. in der Gremienarbeit, im Treasury und Controlling. Zum Erfolg gehört insbesondere der direkte Dialog, der die gemeinsamen wirtschaftlichen, zivilgesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Ziele greifbar und erreichbar macht. Der das Wissen in Bewegung hält.

Aus Verantwortung für den Menschen. Für unsere Stadt.

Beteiligungsstruktur der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH



Als 100-prozentige Tochter der Stadt hält die Stadtwerke Holding die dargestellten Beteiligungen

Die Unternehmensgruppe Stadtwerke Frankfurt am Main ist als Holding mit operativ eigenständigen Tochterunternehmen organisiert. Als hundertprozentig städtisches Unternehmen stehen wir für eine verantwortungsvolle Unternehmenspolitik, die Renditeorientierung und Gemeinwohl gleichermaßen berücksichtigt. Mit unseren Tochtergesellschaften erbringen wir zentrale Infrastruktur-Dienstleistungen für die Menschen und die Wirtschaft in Frankfurt Rhein-Main. Außerdem halten wir für unsere Gesellschafterin Stadt Frankfurt die Anteile an einer der werthaltigsten städtischen Beteiligungsunternehmen: der Fraport AG.

Wir in der Stadtwerke Holding unterstützen die Gesellschaften in der Unternehmensgruppe mit zentralen Dienstleistungsangeboten, beraten und koordinieren gemeinsame Themen.

Wir bieten verstärkt die Plattformen, das Wissen und ein wachsendes Netzwerk für die Menschen, die für diese Stadt arbeiten.

Leistungen für den Konzern

Nachhaltig wirtschaften – Wissensressourcen ausbauen – Perspektiven sichern

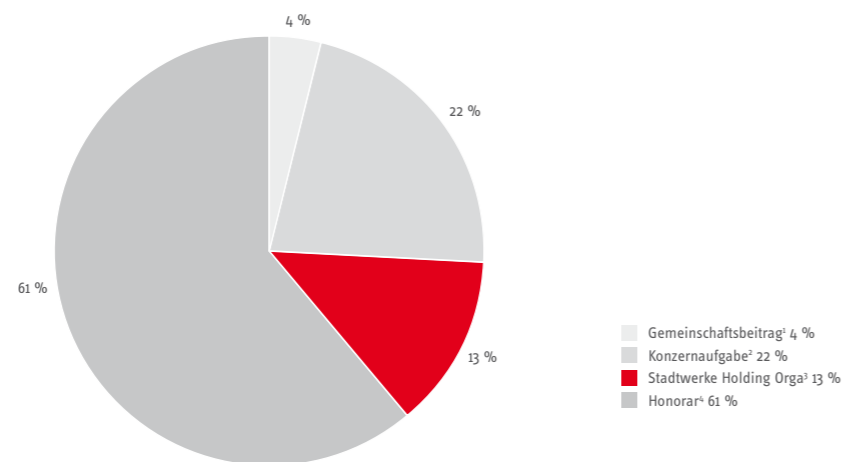
Ob zuverlässige Energieversorgung, ein dichtes und schnelles ÖPNV-Netz, umweltgerechte Entsorgung oder familienfreundliche Bäder: Als Experten für ihr Kerngeschäft entwickeln unsere Tochterunternehmen immer bessere Leistungsangebote und Produkte.

Wir in der Stadtwerke Holding haben stets den Erfolg für die gesamte Unternehmensgruppe und den besten Nutzen für die Stadt und ihre Bürger im Blick: Zum einen bündeln wir zentrale Funktionen, bieten konzernweite Dienstleistungen an und unsere Experten beraten mit ihrem vielfältigen Know-how. Zum anderen verantworten wir die strategische Weiterentwicklung des Gesamtkonzerns und unterstützen die Tochtergesellschaften bei der Weiterentwicklung ihrer Geschäftstätigkeiten und Wertschöpfungsstrukturen.

Als eines der größten regionalen Ausbildungsunternehmen profitiert die Unternehmensgruppe von einer konsequenten Nachwuchskräfte-Entwicklung: Die Stadtwerke Holding ist für den Gesamtkonzern der zentrale Dienstleister für die berufliche Erstausbildung – und dies in Berufen mit Zukunft. Die Unternehmensgruppe Stadtwerke Frankfurt bietet 13 Ausbildungsberufe an. Hierzu gehören Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Verkehrsservice, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe und viele mehr. Somit geben wir jungen Menschen Perspektiven und sorgen für gut ausgebildeten Nachwuchs für die Unternehmensgruppe. Darüber hinaus übernimmt die Stadtwerke Holding weitere zentrale Services. Dazu gehören der Betriebsärztliche Dienst, die Betriebsverpflegung (Restauration), der Datenschutz und das Versicherungsmanagement.

Rund 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Unternehmensgruppe Stadtwerke zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger tätig. Die Stadtwerke Holding beschäftigt insgesamt rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hiervon sind 60 Prozent in Dienstleistungsfunktionen tätig und gut ein Viertel leistet Aufgaben, die den Eigentümer oder die Konzerngemeinschaft entlasten.

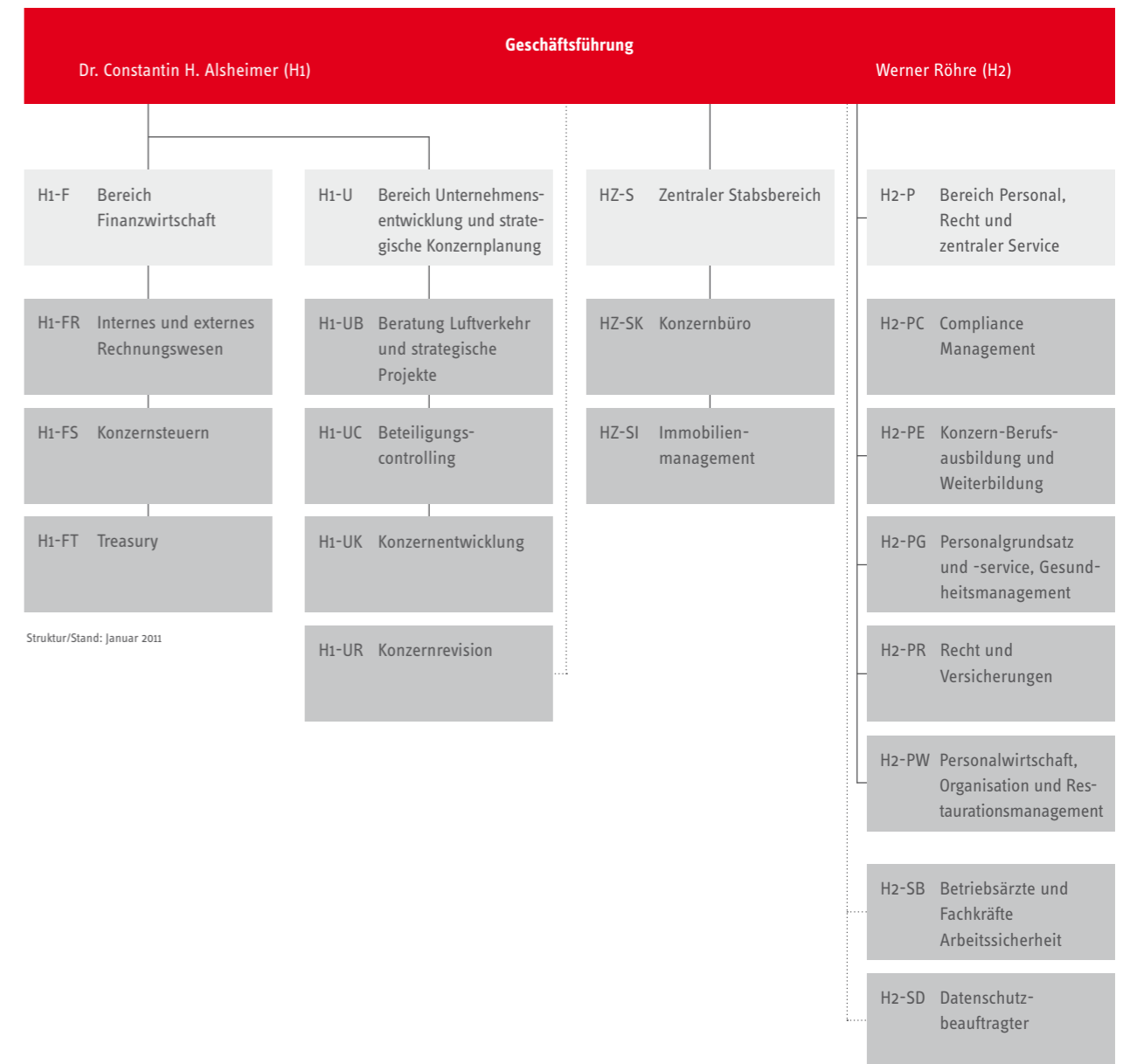
Personen (VZÄ) pro Dienstleistungsfunktion



¹ Gemeinschaftsbeitrag (ohne Honorar): Koordinierungs- und Beratungsfunktionen zum Nutzen des Konzerns, der Töchter und der Stadt Frankfurt
² Konzernaufgabe: Wahrnehmung von Eigentümerfunktionen
³ Stadtwerke Holding Organisation: Funktionen zur Aufrechterhaltung und Entwicklung der eigenen Organisation
⁴ Honorar: Ausübung von Dienstleistungsfunktionen (Service gegen Entgelt)

Organisationsstruktur der Stadtwerke Holding

Seit dem 1. Januar 2010 gelten bei der Stadtwerke Holding neue Bezeichnungen für die verschiedenen Führungsebenen. Die Geschäftsführungsebene wird als Ressort bezeichnet, die darauf folgenden Ebenen als Bereich, Abteilung, Sachgebiet und Team. Neben Führungspositionen haben wir im Berichtszeitraum auch Fachkarrieren geschaffen, um die Attraktivität unseres Unternehmens weiter zu erhöhen.





Compliance Management

Richtlinien für „gute Unternehmensführung“ eingeführt

Als städtisches Unternehmen bekennen wir uns in besonderem Maße zur guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Deren gesetzliche und selbst gesetzte Rahmenbedingungen werden zunehmend komplex. Daher überwachen wir ihre Umsetzung kontinuierlich und kommunizieren sie noch transparenter mit unserem im Berichtszeitraum neu eingeführten Compliance Management System.

Daher haben wir im Berichtszeitraum ein Compliance Management System eingeführt, mit dem wir die Einhaltung selbstgesetzter Regeln und gesetzlicher Vorschriften kontinuierlich überwachen und transparent an unseren Beteiligungs-partner kommunizieren.

Es basiert auf der „Richtlinie guter Unternehmensführung – Public Corporate Governance Kodex – für die Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen“, die der Magistrat und die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt im März 2010 beschlossen haben. Die hierin definierten Regelungen und Handlungsempfehlungen gelten für die Stadtwerke Holding ebenso wie für alle Unternehmen, an denen die Stadt Frankfurt am Main mehrheitlich beteiligt ist. Die Richtlinie zielt insbesondere auf das Folgende ab:

- Standards für das effiziente Zusammenwirken aller Beteiligten definieren
- Den Informationsfluss zwischen Beteiligungsunternehmen und Gesellschaftern verbessern
- Die Aufgabenerfüllung im Sinne eines Beteiligungscontrollings erleichtern
- Die Erfüllung des öffentlichen Interesses und die Ausrichtung der Unternehmen am Gemeinwohl durch Kontrolle und Transparenz – auch gegenüber der Öffentlichkeit – absichern
- Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Stadt durch qualifizierte und einheitliche Leitungs- und Aufsichtsstrukturen erhöhen und dadurch den Wirtschaftsstandort Stadt Frankfurt am Main stärken
- Möglichen Compliance-Verstößen präventiv entgegenwirken

Die Stadtwerke Holding hat die Anforderungen des Kodex bereits umgesetzt.

Verhaltenskodex

Verbindliche Werte definieren und danach handeln

Noch vor der Einführung des Compliance Managements, bereits im Oktober 2008, führte die Stadtwerke Holding den Verhaltenskodex für die Mitarbeiter im Unternehmen ein. Der Kodex bezieht sich sowohl auf die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens als auch auf das Verhalten der Repräsentanten der Stadtwerke Holding nach außen hin. Demnach soll jeder Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln ermutigt werden und dabei die in der Stadtwerke Holding geltenden Werte der Aufrichtigkeit, Loyalität und des Respekts gegenüber Mitmenschen und Umwelt respektieren. Die Umsetzung des Verhaltenskodex in den Arbeitsalltag ist Voraussetzung für die Reputation und den Erfolg der Stadtwerke Holding und gehört somit zu den wichtigen unternehmerischen Zielen. Alle Mitarbeiter sind gefordert, den Verhaltenskodex gelebte Unternehmenswirklichkeit werden zu lassen.

Die Umsetzung des Verhaltenskodex in den Arbeitsalltag ist Voraussetzung für die Reputation und den Erfolg der Stadtwerke Holding und gehört somit zu den wichtigen unternehmerischen Zielen.

Dank dieser frühzeitigen Verankerung in der Stadtwerke Holding konnte die werteorientierte Unternehmensführung auch im Berichtsjahr weiterentwickelt werden.

Chancengleichheit und Diversity

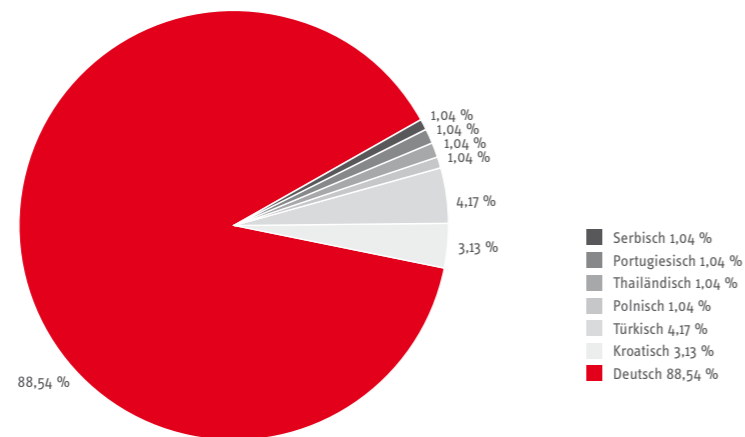
Frauenanteil bei 50 Prozent / „Förderung der Vielfalt“

Die viel diskutierte Frauenquote ist bei uns kein Thema: Der Frauenanteil bei der Stadtwerke Holding lag Ende 2010 bei 50 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr (46,24 %) ist der Anteil damit sogar um 3,7 Prozentpunkte gestiegen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Wir bieten verschiedene Teilzeit-Arbeitsmodelle an, mit denen wir Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Gleiches gilt natürlich auch für Männer, die ihrer Rolle als Vater nachkommen möchten. Der Vorteil für uns liegt auf der Hand: Wir binden qualifizierte Mitarbeiter langfristig und unterstützen ihre Motivation, engagiert für die Stadtwerke Holding zu arbeiten.

Türken, Polen, Portugiesen, Kroaten, Serben oder Thailänder – die Stadtwerke Holding setzt auf kulturelle Vielfalt, die ein Spiegel der Stadt Frankfurt ist und von deren verschiedenen Stärken, Denkweisen und Ideen wir profitieren. Dies drückt sich auch in Zahlen aus: So ist der Anteil der Mitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit am Stammpersonal seit langem stabil hoch. Ende 2010 lag er mit 11,46 Prozent etwas niedriger als im Vorjahr (14,13 Prozent).

Ziel unseres Diversity-Managements ist es, diese Vielfalt im Unternehmen weiter zu fördern.

Nationalitäten in der Stadtwerke Holding





Betriebliches Sozialengagement

Pluspunkte im Miteinander

Betriebliche Sozialleistungen haben in unserer Unternehmensgruppe eine langjährige und gute Tradition. Seit langem bieten wir verschiedene Leistungen an:

Alle in der Unternehmensgruppe Stadtwerke beschäftigten Mitarbeiter sowie deren Ehepartner können bis zum 60. Lebensjahr Mitglied in der Sterbekasse werden, die im Todesfall Sterbegeld an die Hinterbliebenen auszahlt. Der Versicherungsverein besteht bereits seit über 100 Jahren.

Des Weiteren bieten wir langjährig beschäftigten Mitarbeitern die Leistungen des Sozialwerks an, das bei finanziellen Notlagen weiterhilft. Mitglieder können in diesem Fall ein betragsmäßig begrenztes zinsloses Darlehen in Anspruch nehmen. Das Sozialwerk zahlt zudem einen Zuschuss zum Krankenhaustagegeld und bietet finanzielle Unterstützung bei Betriebsausflügen. Neben Hinterbliebenengeld und Notfalldarlehen sind die Zusatzversorgungskasse, die Subventionierung der Kantinen, der Betriebsärztliche Dienst und das Jobticket weitere Bereiche unserer sozialen Personalpolitik.

Neben Hinterbliebenengeld und Notfalldarlehen sind die Zusatzversorgungskasse, die Subventionierung der Kantinen, der Betriebsärztliche Dienst und das Jobticket weitere Bereiche unserer sozialen Personalpolitik.

Teil dessen ist auch die Beschäftigung von Schwerbehinderten. Mit 12,02 Prozent im Jahresdurchschnitt 2010 haben wir die Pflichtquote von 5 Prozent deutlich überschritten.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter zudem im Freizeit- und Sportbereich:

Günstiger reisen mit dem Erholungswerk EVA

Das Erholungswerk EVA (Erholung von Arbeit und Alltag) steht allen Mitarbeitern sowie den in Ruhestand befindlichen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen der Unternehmensgruppe Stadtwerke offen. Es bietet ihnen die Möglichkeit, an ausgesuchten Urlaubsorten und in den mit dem Erholungswerk kooperierenden Hotels und Ferienwohnanlagen vergünstigt Urlaub zu machen.

J.P. Morgan Challenge – Laufen für den guten Zweck

Der jährliche J.P. Morgan Corporate Challenge ist aus dem Frankfurter Terminkalender nicht mehr wegzudenken und in immer mehr Unternehmen Teil der gelebten Teamkultur. Seit 2010 ist auch die Stadtwerke Holding beim Lauf durch die Frankfurter Innenstadt dabei. Für uns sowie für die Mehrheit der 70.000 Läufer gilt vor allem das Motto „Dabei sein ist alles“: Der Spaß und der Austausch mit anderen Teilnehmern stehen im Vordergrund. Teamgeist, Kommunikation, Kollegialität, Fairness und Gesundheit, die wir als Arbeitgeber tagtäglich gezielt fördern, werden so „im Laufschrift“ unterstützt.

Und weiterhin unterstützt die Teilnahme einen guten Zweck: In den vergangenen zehn Jahren wurden im Rahmen des J.P. Morgan Chase Challenge 1.089.749 Euro für soziale Zwecke zur Verfügung gestellt. Von 2006 bis 2010 kam die Spende in Kooperation mit der Deutschen Sporthilfe jungen Behindertensportlern zugute. Je 1,50 Euro des Startgelds der Läuferinnen und Läufer wurde gespendet. Zusätzlich verdoppelte J.P. Morgan die zustande gekommene Spendensumme aus eigenen Mitteln.

Leistung Plus

Den Erfolg steigern und belohnen im Dialog

Kommunikation ist ein Schlüssel für das zielorientierte Arbeiten im Team und eine zeitgemäße Mitarbeiterführung. Deshalb haben wir mit unserem leistungsorientierten Vergütungssystem „Leistung Plus“ zum einen eine einheitliche und verbindliche Gesprächsbasis zwischen Mitarbeiter und Führungskraft in der Stadtwerke Holding etabliert. In einem ersten Orientierungsgespräch werden die Werte, Ziele und Erwartungen an den Mitarbeiter anhand des Beurteilungsbogens besprochen. Anschließend findet zweimal jährlich eine Beurteilung des Mitarbeiters für den vergangenen Zeitraum statt, und es werden neue Ziele und Entwicklungsfelder sowie Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Zum anderen bieten wir den Beschäftigten so Leistungsanreize und zeigen, dass sich ihr Beitrag zum gemeinsamen Erfolg auch individuell auszahlt.

Das ist fair und transparent, denn der leistungsorientierte Bonus errechnet sich aus dem gestuften Punktemodell, das hinter dem für die Stadtwerke Holding festgelegten Beurteilungsbogen liegt. Es gilt für alle Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen und wird im unternehmensweiten Quervergleich jeweils in der Gesamtsicht überprüft. Für den Fall eines Dissenses zwischen dem Mitarbeiter und der Führungskraft wurde eine betriebliche Kommission eingerichtet.

Nach der Einführung zum 1. Januar 2009 fanden im Frühjahr 2010 die ersten Beurteilungsgespräche statt, so dass die ersten Leistungsprämien im Juni ausgezahlt werden konnten. Die betriebliche Kommission musste dabei nicht in Anspruch genommen werden.

Personalentwicklung

Zielgerichtet qualifizieren und individuell fördern

Weiterbildung und Förderung der Mitarbeiter genießen bei uns traditionell einen hohen Stellenwert. Nachdem sich die Unternehmensgruppe Stadtwerke und die Stadtwerke Holding neu ausgerichtet und weiterentwickelt haben, gilt umso mehr: Nur mit hoch qualifiziertem Personal können wir unseren Auftrag für die Unternehmensgruppe erfolgreich realisieren. Deshalb bieten wir ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot, das auch für die Beschäftigten in der gesamten Unternehmensgruppe offen ist.

Im Berichtszeitraum haben wir erneut zahlreiche mitarbeiterspezifische Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt, um sowohl fachspezifische Kenntnisse zu vermitteln als auch die so genannten Soft Skills wie Flexibilität und Veränderungsbereitschaft zu fördern. Mit jeder Qualifizierungsmaßnahme tragen wir dazu bei, dass unsere Expertise auch in Zukunft den bestmöglichen Nutzen zu stiften in der Lage ist. Persönlich profitieren die Stadtwerke Holding-Mitarbeiter, indem sie ihre individuellen Fähigkeiten und damit auch ihre weiteren Karriereperspektiven verbessern. Aus Gründen der Wertschätzung und Motivation ist es unser Anspruch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit erhalten, ihr Potenzial an Fähigkeiten und Erfahrungen bestmöglich auszuschöpfen. Ein Engagement, das die hohe Anzahl an Teilnehmertagen belegt.

Mit unserem leistungsorientierten Vergütungssystem bieten wir den Beschäftigten entsprechende Leistungsanreize und wir zeigen, dass sich ihr Beitrag zum gemeinsamen Erfolg auch individuell auszahlt.

Mit jeder Qualifizierungsmaßnahme wappnen sich die Mitarbeiter für Aufgaben innerhalb des Konzerns – und sie profitieren zudem persönlich.

Demographischer Wandel

Leicht verjüngtes Team und Nachwuchsförderung

Der demographische Wandel und der damit drohende Fachkräftemangel stellen die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Herausforderungen, die die Stadtwerke Holding bereits erfolgreich für sich gestaltet hat. Als regional bekannter und attraktiver Arbeitgeber fällt es uns nicht schwer, freie Stellen mit ebenso kompetenten wie engagierten Fachkräften neu zu besetzen. So haben wir jährlich Mitarbeiter, die aus Altersgründen aus dem Betrieb ausscheiden beziehungsweise Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Im Übrigen: Dass wir viele junge Menschen ausbilden, hilft uns nicht zuletzt auch dabei, einem etwaigen Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken.

Dass wir viele junge Menschen ausbilden, hilft uns nicht zuletzt auch dabei, einem etwaigen Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken.

Entsprechend sind das durchschnittliche Lebensalter und das Dienstalter im Berichtszeitraum leicht gesunken. Im Jahr 2010 sind vier Mitarbeiter in die Altersteilzeit-Freistellungsphase eingetreten. Die darauf folgenden Neueinstellungen von jüngeren Mitarbeitern haben das Durchschnittsalter des Stammpersonals im Vergleich zum Vorjahr von 45,68 Jahre leicht auf 44,92 Jahre gesenkt. Der organisatorische und strukturelle Umbau der Holding, der 2008 begonnen wurde, konnte im Berichtszeitraum nahezu abgeschlossen werden. Schaut man sich die kumulierten Personal- und Strukturveränderungen der letzten beiden Jahre an, so sind etwa ein Drittel der Belegschaft weniger als drei Jahre in unserem Team. Zugleich ist unser Personalbestand leicht angewachsen: Für die Jahre 2008 bis 2010 stehen 19 Abgängen 27 Zugänge gegenüber. Dies führte auch zu einer deutlichen Veränderung in der Dienstalterstruktur.

Personal- und Strukturveränderungen (2008 und 2010)		
	Dienstaltersstruktur zum 31.12.2008 SWF Holding. Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit: 16,9 Jahre	Dienstaltersstruktur zum 31.12.2010 SWF Holding. Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit: 12,9 Jahre
bis 3 Jahre	4 %	29 %
4 bis 10 Jahre	20 %	16 %
11 bis 20 Jahre	47 %	29 %
21 bis 30	16 %	18 %
31 und länger	13 %	8 %

Betriebsratswahl 2010

Für uns als verantwortungsvollen Arbeitgeber mit einer nachhaltigen Personalpolitik ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine Selbstverständlichkeit. Die Vertretung von Interessen, Aufgaben und Pflichten in der Arbeitsbeziehung sind hier für unsere Beschäftigten institutionalisiert, was bei uns mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadtwerke Holding bereits für den Nachwuchs erlebbar wird.

Am 14. April 2010 fanden in der Stadtwerke Holding Betriebsratswahlen statt. Für die Wahl kandidierten 12 Mitarbeiter, neun wurden in den Betriebsrat gewählt. Die Wahlbeteiligung bei Mitarbeitern und Auszubildenden lag bei rund 55 Prozent.



Konzernweite Berufsaus- und -weiterbildung der Stadtwerke Holding

Wir legen den Grundstein für nachhaltigen Erfolg

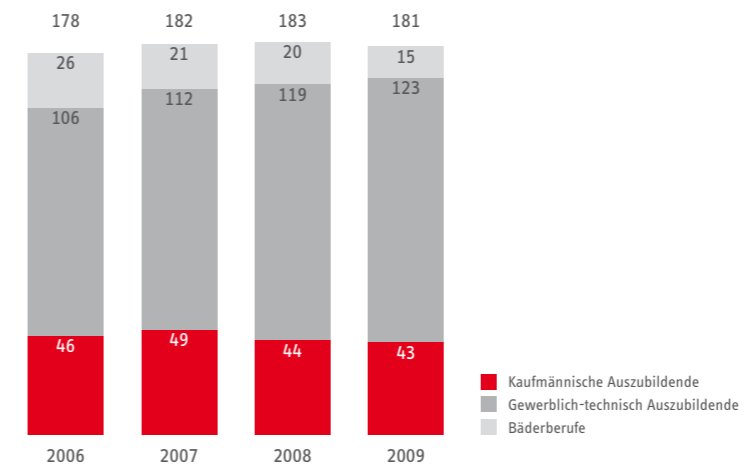
Ausbildung bedeutet Zukunft für den Auszubildenden und für das Unternehmen. Mit der konzernweiten Berufsausbildung leistet die Stadtwerke Holding in Zusammenarbeit mit der Mainova AG und der Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH (VGF) einen essentiellen Beitrag zum Erfolg des Gesamtkonzerns.

Am 31.12.2010 absolvierten 43 kaufmännische und 123 technische Auszubildende bei der Stadtwerke Holding ihre berufliche Erstausbildung. An unserem kaufmännischen Betriebsunterricht nahmen 2010 zudem 13 Auszubildende der Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH teil. Zum ersten Mal sind hierunter zwei Auszubildende, die ein duales Studium absolvieren.

Bei der BäderBetriebe Frankfurt GmbH (BBF), die ihren Nachwuchs in eigener Verantwortung ausbildet, befanden sich zum Jahresende 15 junge Menschen in der Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Bäderbetriebe. Damit bleibt BBF einer der größten Ausbildungsbetriebe in diesem Berufszweig in ganz Deutschland.

Am 31.12.2010 absolvierten 43 kaufmännische und 123 technische Auszubildende bei der Stadtwerke Holding ihre berufliche Erstausbildung.

Die Entwicklung der Auszubildenden in der Unternehmensgruppe (nach Berufsgruppen)



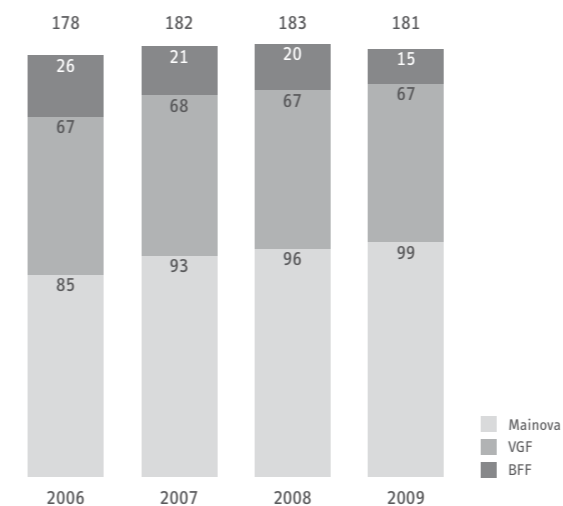
13 verschiedene Ausbildungsberufe in der Gruppe:

- Kaufmännische Ausbildung:**
- Industriekaufmann/-frau
 - Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
 - Kaufmann/-frau für Dialogmarketing
 - Kaufmann/-frau für Verkehrsservice

- Gewerblich-technische Ausbildung:**
- Elektroniker/-in Betriebstechnik
 - Fachinformatiker/-in Systemintegration
 - Industriemechaniker/-in
 - Konstruktionsmechaniker/-in
 - Mechatroniker/-in
 - Rohrleitungsbauer/-in
 - KFZ-Mechatroniker/-in

- Bäderberufe**
- Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe
 - Sport- und Fitnesskaufmann/-frau

Die Entwicklung der Auszubildenden in den Gesellschaften



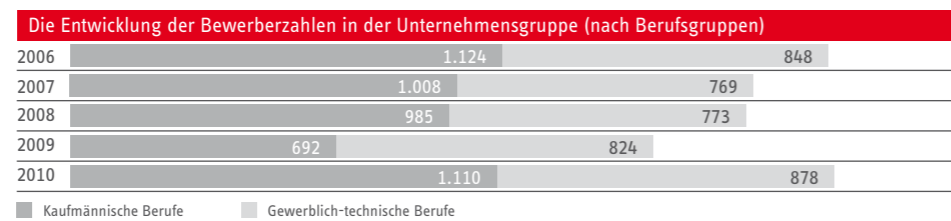
Gute Chancen auf einen festen Arbeitsplatz

Viele junge Menschen, die ihre Berufsausbildung bei der Unternehmensgruppe Stadtwerke mit guten oder sehr guten Leistungen abschließen, finden bei uns auch einen Arbeitsplatz. 2010 hat Mainova neun kaufmännische und 14 gewerblich-technische Auszubildende übernommen, die VGF begrüßte acht kaufmännische und 13 gewerblich-technische Auszubildende als neue Mitarbeiter. Eine kaufmännische Auszubildende der VGF wurde bei der Stadtwerke Holding eingestellt.

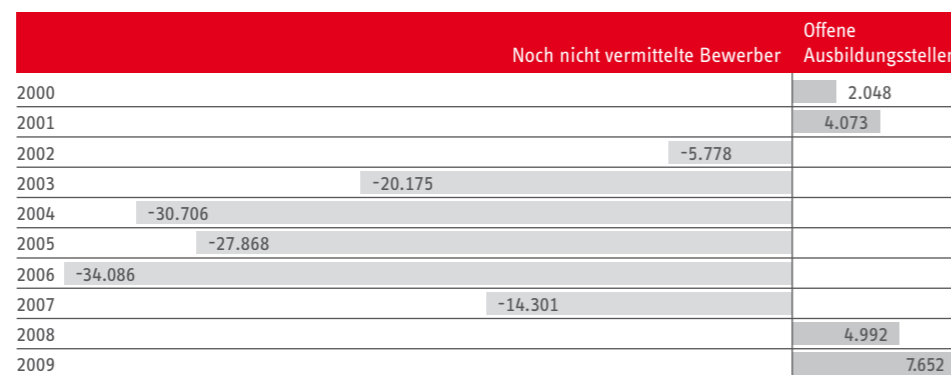
Die Stadtwerke-Unternehmen sind begehrte Ausbildungsbetriebe

Während sich in Deutschland eher eine Ausbildungslücke andeutete, verzeichnete die Unternehmensgruppe Stadtwerke eine Zunahme der Bewerbungen. Auch 2010 konnten wir sämtliche Ausbildungsplätze qualifiziert besetzen. Mit knapp 2.000 Bewerbungen für die rund 50 angebotenen Ausbildungsplätze konnten wir bei der Auswahl wiederum an unserem bekanntermaßen hohen Qualitätsanspruch festhalten. Im Kammerbezirk Frankfurt blieben dagegen annähernd 20 Prozent der Ausbildungsplätze offen.*

Stabil positiver Trend bei unseren Bewerberzahlen in 2010



Im Vergleich: Gesamtentwicklung im Frankfurter Bewerbermarkt



Quelle: FAZ

* Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 2010

Neue Ansätze im Bewerber-Marketing zeigen Wirkung

Die Stadtwerke Holding hat ihr Bewerber-Marketing gemeinsam mit den Unternehmen der Gruppe vorausschauend intensiviert. Wir waren verstärkt mit Anzeigen in den lokalen Printmedien präsent und haben vermehrt Berufsbildungsmessen besucht. Um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, waren wir 2010 beispielsweise zusätzlich auf den Messen in Flörsheim und Nieder-Roden vertreten. Aufgrund der sehr positiven Resonanz werden wir 2011 das Messe-Marketing weiter ausbauen.

Ausbildung bei der Unternehmensgruppe Stadtwerke bietet mehr als Fachwissen

Wir fordern unsere Auszubildenden nicht nur, sondern fördern sie auch systematisch: Unser Ziel ist es, neben exzellenten Fachkenntnissen im Ausbildungsberuf weitere Schlüsselqualifikationen und Soft Skills zu vermitteln. Mit unserem gemeinsam mit den Tochtergesellschaften entwickelten „Kompetenzmodell für Auszubildende“ richten wir die Ausbildung präzise auf den Bedarf der Stadtwerke-Gesellschaften aus und erweitern das Ausbildungsspektrum. Das macht die Auszubildenden wirklich fit für die Arbeitswelt, die sie künftig erwartet – bei uns und in jedem anderen Unternehmen.

Mit unserem gemeinsam mit den Tochtergesellschaften entwickelten „Kompetenzmodell für Auszubildende“ richten wir die Ausbildung präzise auf den Bedarf der Stadtwerke-Gesellschaften aus und erweitern das Ausbildungsspektrum

Wir möchten unsere Auszubildenden befähigen und motivieren ...

- Kontakte aufzubauen
- Ergebnisorientiert zu arbeiten
- Sich als Dienstleister für den Kunden zu verstehen
- Probleme zu erkennen und zu lösen
- Initiative zu zeigen und leistungsbereit zu sein
- Im Team zu arbeiten und Konflikte zu managen
- Lebenslang zu lernen
- Angemessen aufzutreten

Lebenslang lernen: Weiterbildung und Schulung bei der Stadtwerke Holding

Die Stadtwerke Holding organisiert ein konzernweites Bildungsprogramm. Dazu gehören sowohl offene Veranstaltungen für alle Mitarbeiter als auch betriebsspezifische Angebote für einzelne Konzernbereiche. 2010 haben wir 70 Qualifizierungen mit 839 Teilnehmertagen durchgeführt.

Die Mitarbeiter der VGF können sich zusätzlich bei der VGF-Akademie weiterbilden. Auf dem Programm stehen Qualifizierungen außerhalb der beruflichen Tätigkeit. Die Veranstaltungen finden in der Freizeit statt, die Kosten trägt die VGF. 2010 haben 550 Mitarbeiter dieses Angebot genutzt.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtwerke Holding

Wohlbefinden und Gesundheit über den Tellerrand hinaus

Es reicht kein täglicher Apfel mehr, um Menschen gesund zu halten. Vielmehr bedarf es heute eines ganzheitlichen Blicks, um die Basis für menschliches Wohlbefinden und Vitalität zu schaffen – und der richtet sich zunehmend auf den Arbeitsplatz. Unter dem Stichwort Work-Life-Balance verbirgt sich der arbeitsmedizinische Anspruch, Menschen eine gesunde Arbeitsatmosphäre und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen.

Dass die Beschäftigten der Unternehmensgruppe Stadtwerke körperlich wie mental gesund bleiben, dafür sorgt auch der Betriebsärztliche Dienst der Stadtwerke Holding, der an drei Standorten vertreten ist: In der Kurt-Schumacher-Straße 8 erfolgt die arbeitsmedizinische Betreuung für die Beschäftigten der Stadtwerke Holding, der BBF und der VGF. Die Beschäftigten der Mainova werden in der Gutleutstraße 280 und am Standort Solmsstraße 40 betreut.

Der Betriebsärztliche Dienst versteht sich – gemeinsam mit dem Sicherheitstechnischen Dienst der Gesellschaften – als Unternehmensberater in Sachen Gesundheit.

Ziel ist es, berufs- und arbeitsplatzbedingte Erkrankungen durch präventive Maßnahmen zu vermeiden. Durch das Einbringen arbeitsmedizinischen Fachwissens, aber auch durch systematische Förderung der Work-Life-Balance.

Die Mitarbeiter der Unternehmensgruppe Stadtwerke werden regelmäßig nach arbeitsmedizinischen Grundsätzen auf Basis berufsgenossenschaftlicher und/oder gesetzlicher Vorgaben untersucht. Darunter fallen Tauglichkeitsbeurteilungen für einen bestimmten Arbeitsplatz ebenso wie die Erfassung und Beurteilung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

Neben den Pflichtuntersuchungen werden seitens des Betriebsärztlichen Dienstes auch Aktionen angeboten, wie z. B. arbeitsplatzbezogene Impfungen, Blutuntersuchungen im Rahmen von gesonderten Gesundheitswochen, Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung sowie Schulungen für Betriebsanitäter.

Ziel ist es, berufs- und arbeitsplatzbedingte Erkrankungen durch präventive Maßnahmen zu vermeiden.





Die Betriebsrestauration der Stadtwerke Holding

Jeden Tag ein guter Gastgeber

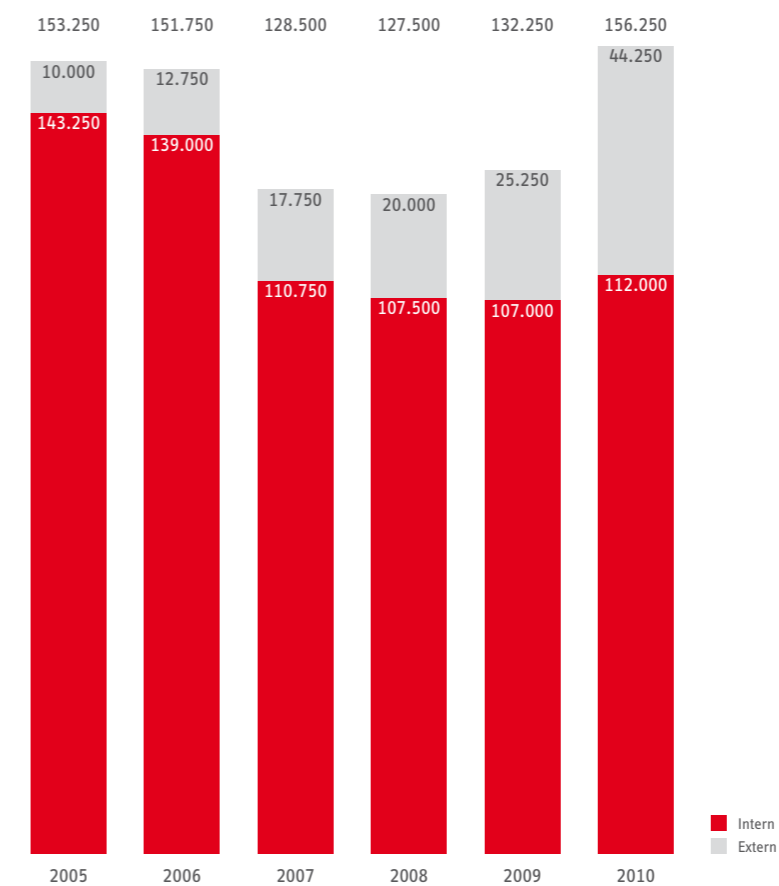
Gemeinsam mit unserem langjährigen Partner Eurest und insgesamt 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreibt die Stadtwerke Holding elf Restaurationsstandorte (davon drei mit Mittagsverpflegung) und 60 Automaten in Frankfurt. Der Besuch in unserer Betriebsrestauration soll zum Wohlbefinden und zur Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten beitragen. Das ist Ansporn genug, uns immer weiter zu verbessern und neue Ideen umzusetzen.

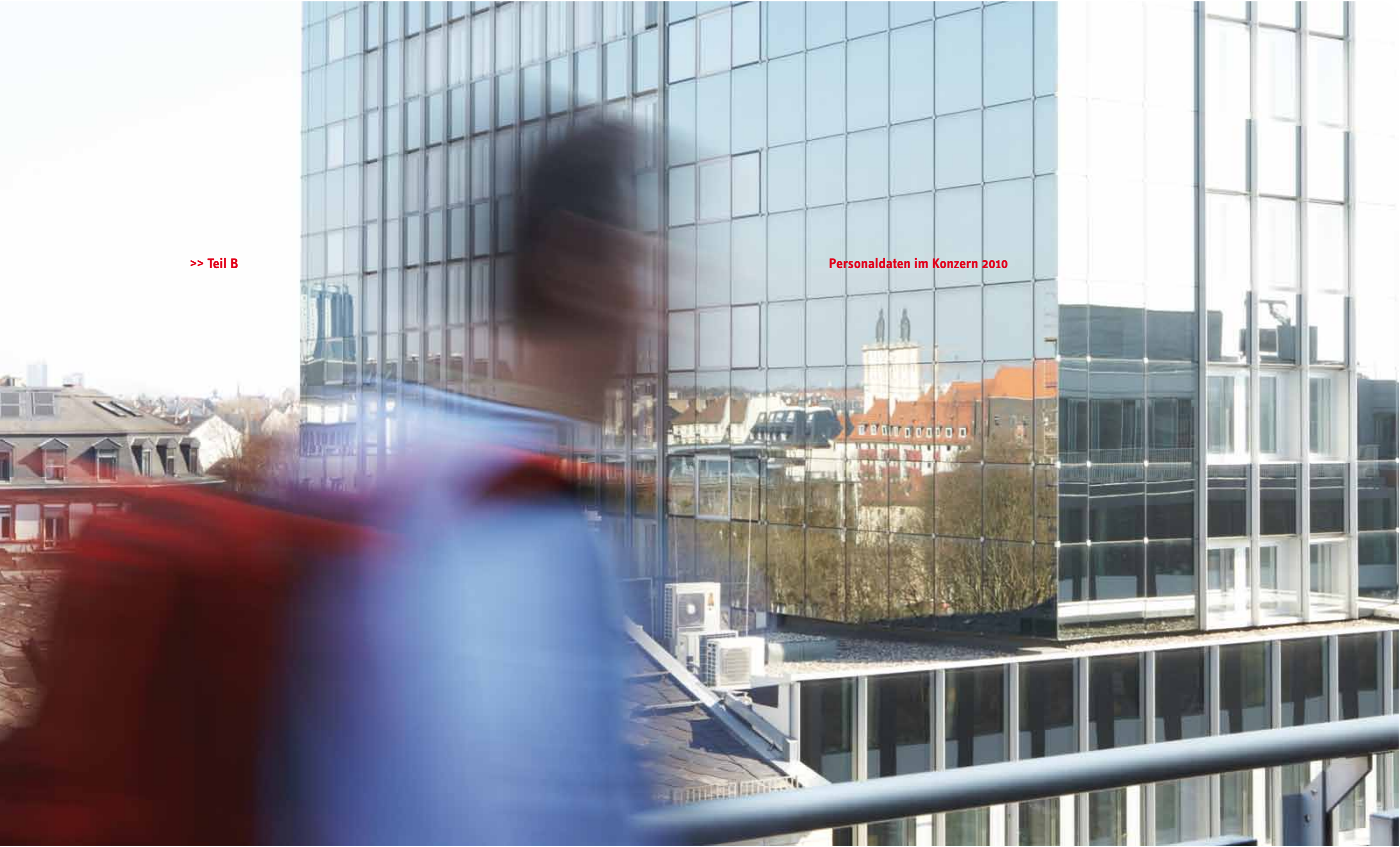
Um sicherzustellen, dass wir, auch gemessen am Markt, gut aufgestellt sind, haben wir unsere Abläufe und Prozesse im Rahmen einer extern durchgeführten Evaluation auf den Prüfstand gestellt. So wurden unter anderem Infrastruktur, Personal, Produktion, Einkauf und Qualitätsmanagement analysiert. Unseren Standorten ist mit vier Sternen eine Spitzenposition innerhalb vergleichbarer Betriebsrestaurationen bescheinigt worden.

Voraussetzung für gute Leistung ist ein gutes Team. Ohne motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten wir den Spagat zwischen steigendem Wettbewerbs- und Kostendruck bei gleichbleibend hohen gastronomischen Anforderungen nicht meistern.

Die ständige Zunahme externer Tischgäste, insbesondere an unserem Hauptstandort in der Kurt-Schumacher-Straße 10, zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Anzahl der Tischgäste in der Mittagsverpflegung
(Kurt-Schumacher-Str. 10, Gutleutstr. 280, Heerstr. 305)





>> Teil B

Personaldaten im Konzern 2010

Die Unternehmensgruppe Stadtwerke im Überblick

Auf einen Blick Personalbestand zum 31. 12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Vorstand/Geschäftsführung ¹	2	2	4	4	2	2	1	1	7	7
davon Stammpersonal ²	96	93	2.639	2.519	1.819	1.737	173	172	4.727	4.521
davon Stammpersonal in VZÄ ³	90	88	2.545	2.432	1.764	1.685	162	157	4.562	4.363
Gesamtpersonal ²	114	112	2.802	2.697	2.012	1.949	192	190	5.120	4.948
Auszubildende ⁴	166	166	- ⁴	- ⁴	- ⁴	- ⁴	15	12	181	178
davon für VGF	67	71								
davon für Mainova	99	95								
Fluktuation ⁵	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Zugänge	9	17	227	150	164	42	23	11	423	220
Abgänge	7	8	122	205	101	100	18	14	248	327
Fluktuationsquote	5,79 %	6,67 %	4,17 %	7,07 %	4,78 %	4,88 %	8,45 %	6,97 %	4,62 %	6,21 %
Fehlzeitenquote ⁵	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Fehlzeitenquote Gesamt	5,39 %	5,92 %	4,89 %	4,89 %	7,70 %	7,85 %	5,25 %	5,36 %	-	-
Personalaufwand	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Löhne und Gehälter*	7,70	7,06	144,02	133,17	76,16	79,39	6,83	6,56	234,71	226,18
Soziale Aufwendungen*	3,21	3,36	36,65	34,85	23,88	23,09	2,12	2,14	65,86	63,44
Summe Personalaufwand*	10,91	10,43	180,67	168,02	100,04	102,48	8,95	8,70	300,57	289,62

¹ Die beiden Geschäftsführer der Stadtwerke Holding sind gleichzeitig auch Vorstand bzw. Geschäftsführer der Mainova und VGF.

² Ohne Vorstand / Geschäftsführung und ohne Auszubildende.

³ VZÄ = Vollzeitäquivalente. Die VZÄ wird ermittelt, indem man die individuelle Wochenarbeitszeit des Stammpersonals ins Verhältnis zur tariflichen Wochenarbeitszeit setzt.

⁴ Die betriebliche Berufsausbildung für die Mainova, Stadtwerke und VGF ist in der Stadtwerke angesiedelt und wird im Auftrag und in Zusammenarbeit mit den beteiligten Unternehmen erbracht.

⁵ Ohne Auszubildende.

* Alle Angaben in Mio.

1.0 Personalbestandsdaten

1.1 Aufgliederung des Personalstandes

Auf einen Blick Personalbestand zum 31. 12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Vorstand / Geschäftsführung ¹	2	2	4	4	2	2	1	1	7	7
Mitarbeiter Vollzeit	79	78	2.476	2.357	1.645	1.570	151	148	4.351	4.135
Mitarbeiter Teilzeit	17	15	163	162	174	167	22	24	376	368
Σ Stammpersonal ²	96	93	2.639	2.519	1.819	1.737	173	172	4.727	4.521
Σ Stammpersonal in VZÄ ³	90	88	2.545	2.432	1.764	1.685	162	157	4.562	4.363
Ruhende Arbeitsverhältnisse ⁴	3	4	45	55	20	22	7	10	75	91
ATZ-Freistellungsphase	14	14	115	120	158	172	12	7	299	313
Weitere Beschäftigte ⁵	1	1	3	3	15	18	0	1	19	23
Σ Gesamtpersonal ²	114	112	2.802	2.697	2.012	1.949	192	190	5.120	4.948
Auszubildende	166	166	0	0	0	0	15	12	181	178
davon kaufmännisch	43	42	0	0	0	0	0	0	43	42
davon gewerblich-technisch	123	124	0	0	0	0	15	12	138	136

¹ Die beiden Geschäftsführer der Stadtwerke Holding sind gleichzeitig auch Vorstand bzw. Geschäftsführer der Mainova und VGF.

² Ohne Vorstand / Geschäftsführung und ohne Auszubildende.

³ VZÄ = Vollzeitäquivalente. Die VZÄ wird ermittelt, indem man die individuelle Wochenarbeitszeit des Stammpersonals ins Verhältnis zur tariflichen Wochenarbeitszeit setzt.

⁴ Wochenarbeitszeit setzt.

⁵ Wehr-/Zivildienstleistende, langfristig Beurlaubte, Erziehungsurlauber, Sonderurlauber aufgrund Mutterschaft, Zeitrentner.

Zu anderen Dienststellen Abgeordnete, ABM- und Studentenkkräfte.

1.2 Beschäftigung von Schwerbehinderten

Schwerbehinderte zum 31.12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Ø Schwerbehinderte	14	12	318	331	222	217	15	14	568	574
Ø Beschäftigungsquote	12 %	11,4 %	11,6 %	12,1 %	11,0 %	10,6 %	7,6 %	6,9 %	11,5 %	11,6 %

1.3 Frauenanteil am Stammpersonal

Frauenanteil zum 31.12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Frauenanteil	50,0 %	46,2 %	20,7 %	19,2 %	14,8 %	14,6 %	45,7 %	46,5 %	19,9 %	19,0 %

1.4 Mitarbeiter in Altersteilzeit

Mitarbeiter in Altersteilzeit zum 31.12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
ATZ-Arbeitsphase	7	12	174	174	200	244	3	8	384	438
ATZ-Freistellungsphase	14	14	115	120	158	172	12	7	299	313
Σ ATZ-Mitarbeiter	21	26	289	294	358	416	15	15	683	751

1.5 Konzernweite Berufsausbildung

Am 31.12.2010 befanden sich bei der Stadtwerke Holding insgesamt 43 kaufmännische und 123 technische Auszubildende in beruflicher Erstausbildung. Am kaufmännischen Betriebsunterricht der SWF Holding nahmen 2010 zusätzlich 13 Auszubildende der Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH teil, davon zum ersten Mal zwei Auszubildende, die ein duales Studium absolvieren.

Außerdem wurden bei der BBF zum 31.12.2010 15 Auszubildende für den Beruf Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe beschäftigt. Dies macht die BBF noch immer zu einem der bundesweit größten Ausbildungsbetriebe in diesem Berufszweig.

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung konnte die Mainova neun kaufmännische und 14 gewerblich-technische, die VGF acht kaufmännische und 13 gewerblich-technische Auszubildende übernehmen. Eine kaufmännische Auszubildende der VGF wurde in die Holding übernommen.

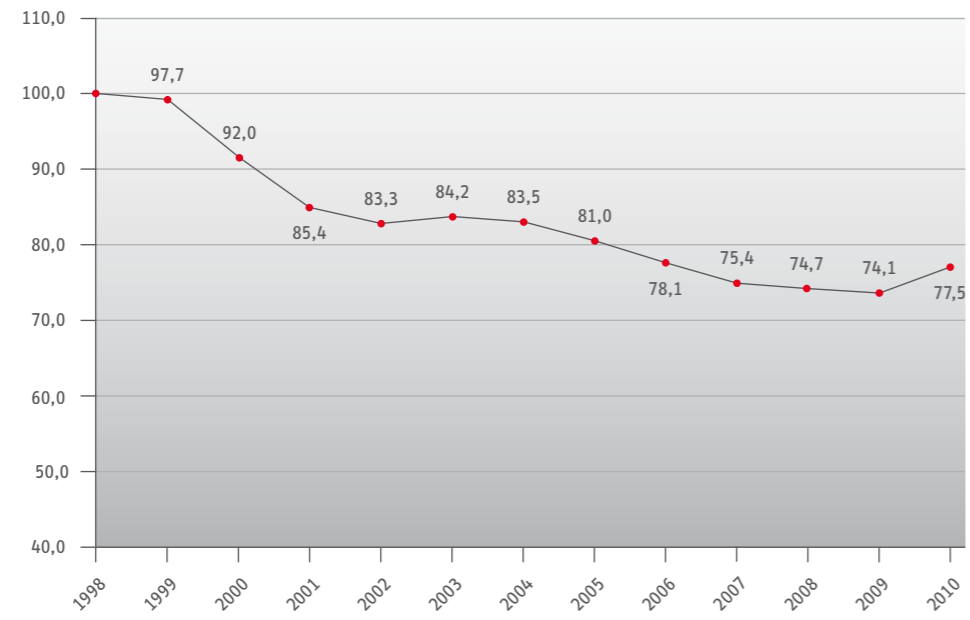
Konzernweite Berufsausbildung zum 31.12.

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN	
	2010	2009
Kaufmann/-frau für Verkehrsservice	2	4
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	21	21
Kaufmann/-frau für Dialogmarketing	2	0
Industriekaufmann/-frau	18	17
Σ kaufmännische Auszubildende	43	42
Elektroniker/-in Betriebstechnik	55	57
Industriemechaniker/-in	23	21
Fachinformatiker/-in Systemintegration	9	9
Mechatroniker/-in	25	25
KFZ-Mechatroniker/-in	4	4
Konstruktionsmechaniker/-in	2	0
Rohrleitungsbauer/-in	5	8
Σ gewerblich-technische Auszubildende	123	124
Σ Auszubildende in konzernweiter Ausbildung	166	166
davon für Mainova	99	95
davon für VGF	67	71

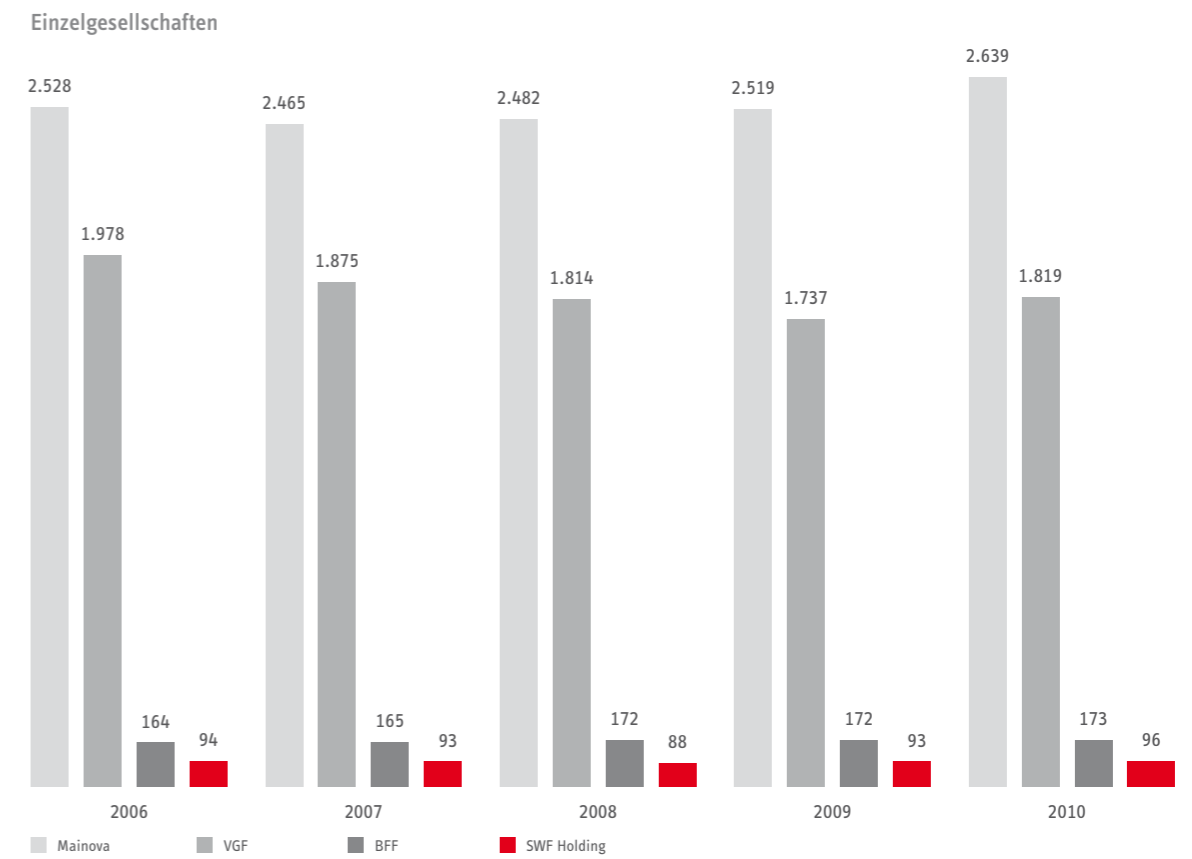
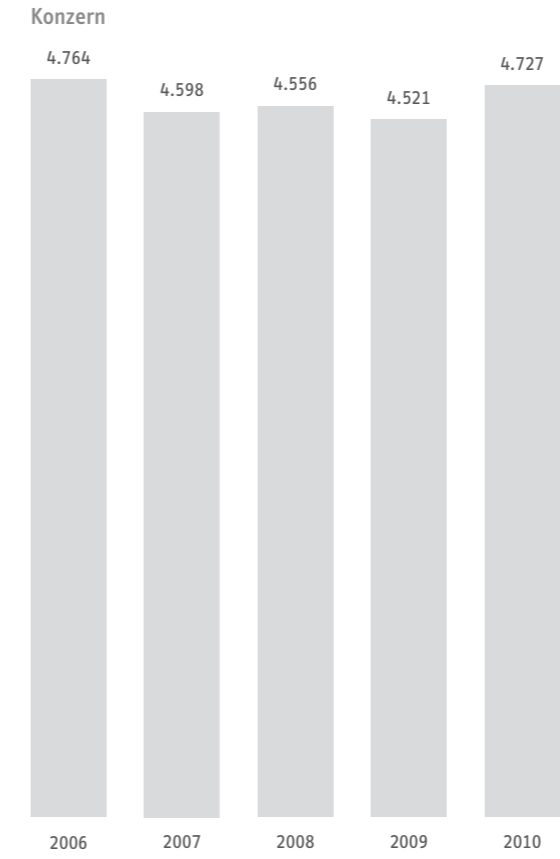
Berufsausbildung BBF zum 31.12.

	BBF	
	2010	2009
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	15	12
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	0	0
Σ Auszubildende BBF	15	12

1.6 Indexentwicklung des Stammpersonals im Konzern von 1998 bis 2010



1.7 Entwicklung des Stammpersonals im Konzern von 2006 bis 2010



1.8 Durchschnittlicher Mitarbeiterbestand 2010

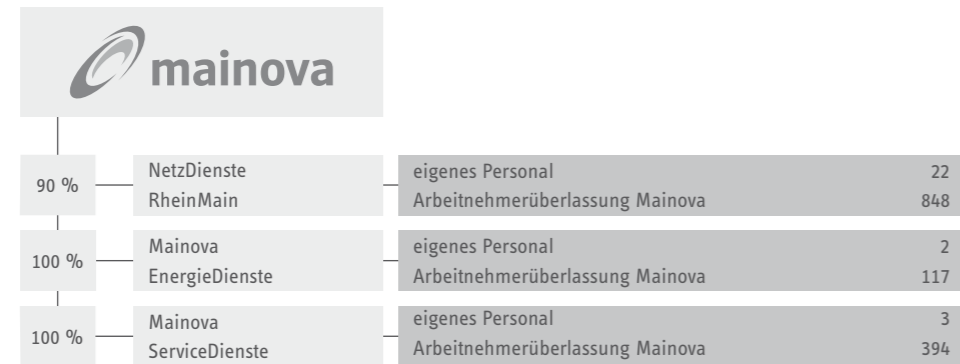
Durchschnittlicher Mitarbeiterbestand (ohne Auszubildende)

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGf		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Stammpersonal	99	90	2.594	2.496	1.770	1.766	173	177	4.635	4.529
Stammpersonal in VZÄ	92	85	2.505	2.411	1.714	1.713	166	165	4.478	4.374
Gesamtpersonal	117	107	2.763	2.732	1.967	1.972	192	190	5.039	5.001

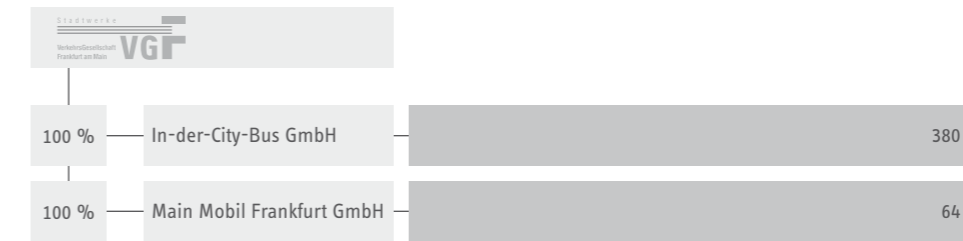
1.9 Personalbestand im Konzernverbund der Mainova und VGf

Wettbewerbsdruck sowie gesetzliche Vorgaben in den liberalisierten Versorgungs- und Verkehrsmärkten führen dazu, dass insbesondere bei der Mainova und der VGf zahlreiche Beteiligungen an anderen Unternehmen sowie Gründungen von Tochtergesellschaften für den Unternehmenserfolg unentbehrlich sind.

Personalbestand Konzernverbund Mainova



Personalbestand Konzernverbund VGf



Eine Folge davon ist die schrittweise Verlagerung der Mitarbeiter von den Mutter- in die Tochtergesellschaften. So hat z.B. die Mainova im Jahr 2001 166 Mitarbeiter des Wasserbereiches in die neu gegründete Hessenwasser GmbH und die VGf hat im Frühjahr 2002 33 Mitarbeiter in die neu gegründete traffiQ ausgegliedert.

Im Rahmen des Projektes „Unbundling“ hat die Mainova zum 01.07.2005 drei Geschäftsfelder ausgegliedert und die Gesellschaften Netzdienste Rhein-Main GmbH (gemeinsam mit den Stadtwerken Hanau), die Mainova ServiceDienste GmbH sowie die Mainova EnergieDienste GmbH gegründet: Die Mitarbeiter werden nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von der Mainova an die Tochtergesellschaften „ausgeliehen“.

Die Übersichten zeigen den Personalbestand (Gesamtpersonal) im Konzernverbund der VGf und der Mainova zum 31.12.2010.

2.0 Personalbewegungen

2.1 Fluktuation

Personalbewegungen (ohne Auszubildende)

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Zugänge	9	17	227	150	164	42	23	11	423	220
Abgänge	7	8	122	205	101	100	18	14	248	327
Fluktuationsquote ¹	5,8 %	6,7 %	4,2 %	7,1 %	4,8 %	4,9 %	8,5 %	7,0 %	4,6 %	6,2 %

Personalbewegungen der Auszubildenden

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Zugänge	51	54	-	-	-	-	8	5	59	59
Abgänge	50	50	-	-	-	-	5	13	55	63
Übernahmen	1	1	23	29	22	13	3	4	49	47

2.2 Austrittsgründe (inkl. Auszubildende)

Austrittsgründe

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGF		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
AG-Kündigung	2	1	15	7	6	4	0	0	23	12
Fristablauf	3	4	0	4	3	0	13	16	19	24
Aufhebungsvertrag	1	0	9	6	11	9	10	8	31	23
Erwerbs-/Berufsunfähigkeit	0	0	7	1	4	4	0	1	11	6
Altersgrenze/Vorruhestand	0	1	11	10	7	11	0	0	18	22
Ende Altersteilzeit	4	5	44	150	57	53	0	2	105	210
Verstorben	0	0	4	5	1	1	0	0	5	6
AN-Kündigung	3	5	30	22	12	13	0	0	45	40
Wechsel im Konzern	44	42	2	0	0	5	0	0	46	47
davon Auszubildende	44	42	-	-	-	-	-	-	44	42
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abgänge	57	58	122	205	101	100	23	27	303	390

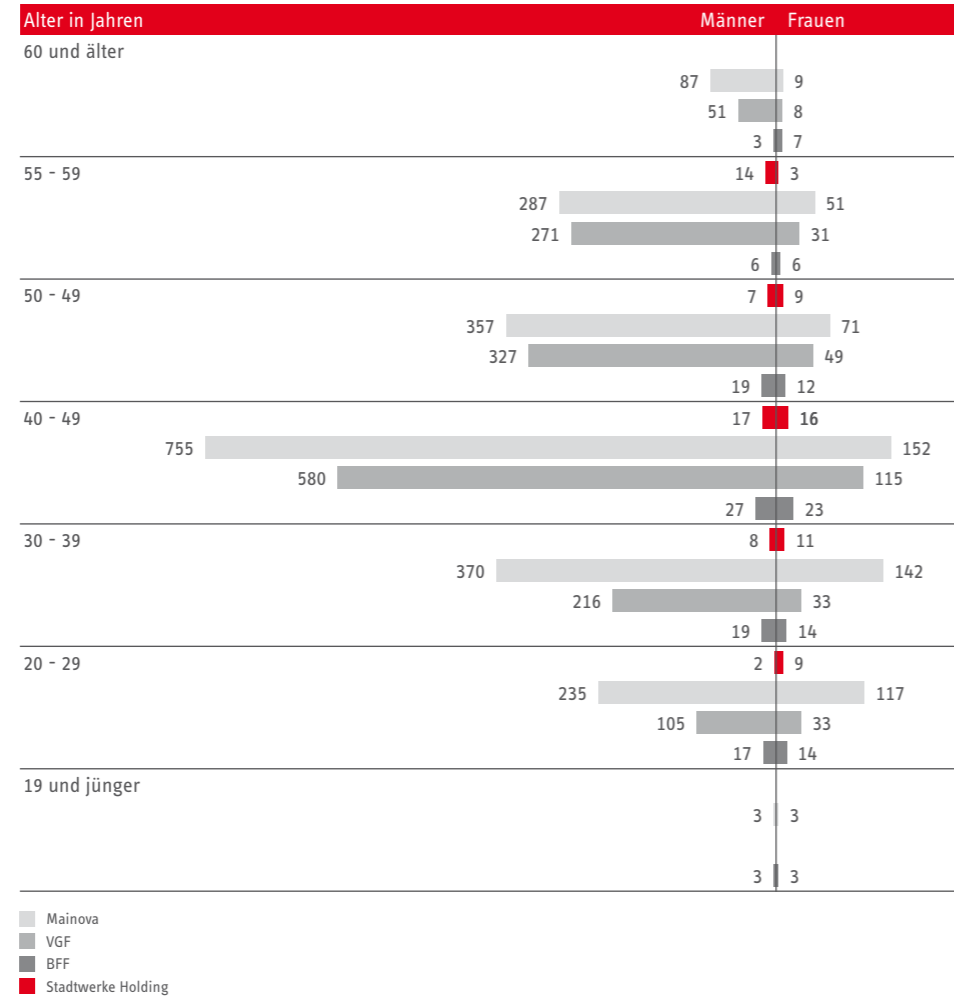


3.0 Personalstrukturdaten

3.1 Durchschnittsalter und Altersstruktur des Stammpersonals

Das Durchschnittsalter des Stammpersonals zum 31.12.2010 betrug in der Stadtwerke Holding 44,9 Jahre, in der Mainova 43,4 Jahre, in der VGF 46,5 Jahre und in der BFF 41,9 Jahre. Die folgende Grafik zeigt das Stammpersonal der Gesellschaften zum 31.12.2010 nach Altersgruppen gegliedert:

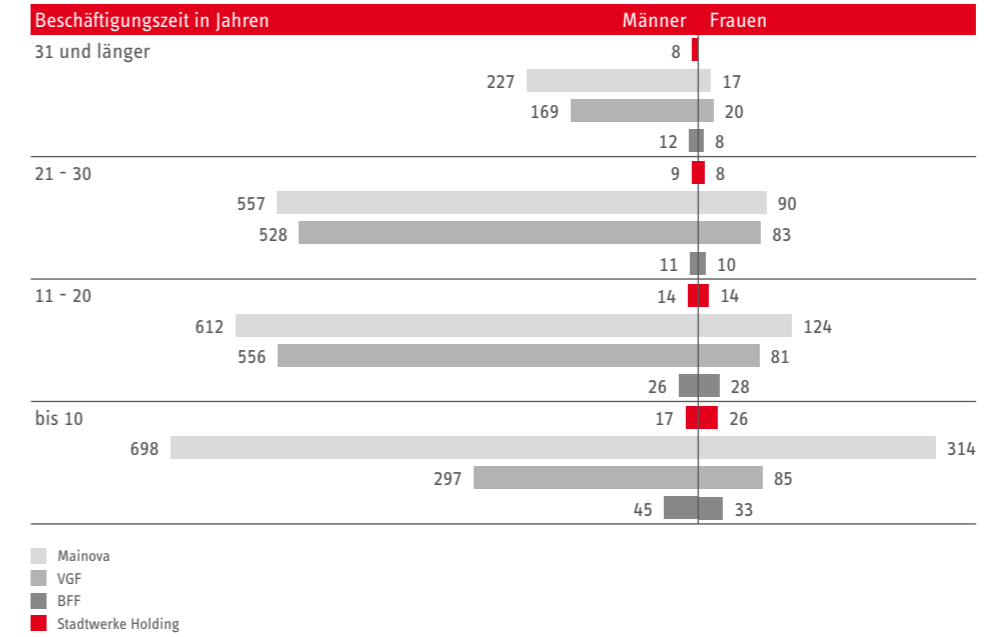
Aktiv Beschäftigte ohne GF bzw. Vorstand



3.2 Dienstaltersstruktur des Stammpersonals

Das durchschnittliche Dienstalter des Stammpersonals zum 31.12.2010 betrug in der Stadtwerke Holding 12,9 Jahre, in der Mainova 15,2 Jahre, in der VGF 18,9 Jahre und in der BFF 14,3 Jahre. Die folgende Grafik zeigt das Stammpersonal der Gesellschaften zum 31.12.2010 nach Dienstaltersgruppen gegliedert:

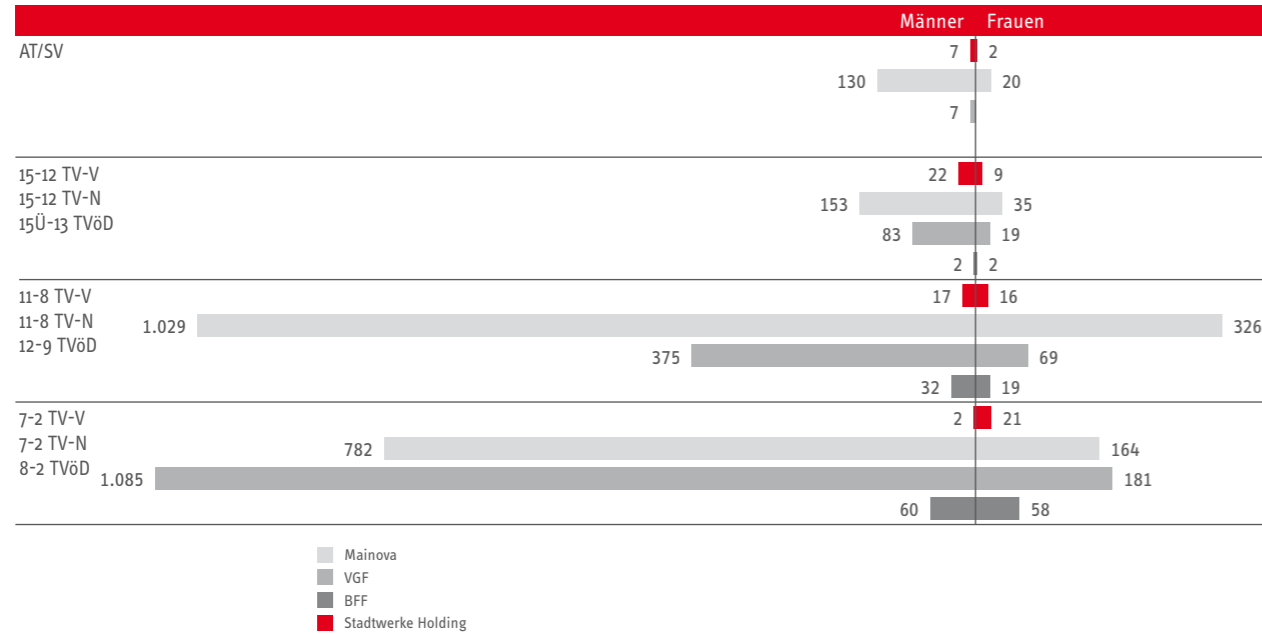
Aktiv Beschäftigte ohne GF bzw. Vorstand



3.3 Eingruppierungsstruktur des Stammpersonals

Die Beschäftigten der BBF sind in den TVöD, die Beschäftigten der VGF in den TV-N und die Beschäftigten der Mainova und der Stadtwerke Holding in den TV-V eingruppiert.

Übersicht Eingruppierungsstruktur Angestellte



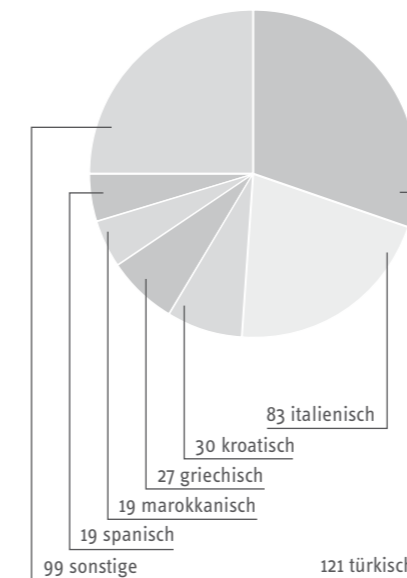
3.4 Ausländische Mitarbeiter

Die Unternehmensgruppe Stadtwerke beschäftigte zum 31.12.2010 insgesamt 398 ausländische Mitarbeiter aus 38 Ländern. Dies macht einen Anteil von 7,5 % an der Gesamtbelegschaft aus und zeigt, dass sich die Einstellungspolitik der Unternehmensgruppe Stadtwerke an dem multikulturellen Umfeld orientiert und besonderen Wert auf die Integration ausländischer Arbeitnehmer legt.

Nationalitäten Gesamtpersonal

Nationalität	Konzern	Nationalität	Konzern
Deutschland	4.903	Mazedonien	1
USA	7	Niederlande	1
Äthiopien	1	Österreich	14
Belgien	2	Palästina	1
Bosnien	14	Polen	4
Dänemark	1	Portugal	8
Großbritannien	1	Ruanda	1
Bulgarien	2	Rumänien	1
China	1	Russland	2
Frankreich	1	Serbien	14
Ghana	1	Slowenien	2
Griechenland	27	Spanien	19
Iran	5	Sri Lanka	1
Israel	1	Thailand	3
Italien	83	Tschechien	2
Jordanien	1	Türkei	121
Kamerun	2	Ukraine	1
Kosovo	1	Vietnam	1
Kroatien	30	staatenlos	1
Marokko	19		
Gesamt	5.301		

Anteile ausländischer Mitarbeiter nach Nationalitäten



4.0 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote berechnet sich aus dem Verhältnis der maximalen Arbeitszeit in Tagen (Sollarbeitszeit) und den krankheitsbedingten Fehlzeiten in Tagen. Die Auszubildenden werden hierbei nicht berücksichtigt.

Fehlzeitquote

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGf		BBF	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
kaufmännische Mitarbeiter	4,5 %	5,2 %	4,2 %	4,3 %	5,1 %	5,8 %	4,6 %	4,7 %
technische Mitarbeiter	2,7 %	3,2 %	4,4 %	4,5 %	6,5 %	6,0 %	13,6 %	1,8 %
gewerbliche Mitarbeiter	11,7 %	10,4 %	6,4 %	5,9 %	8,7 %	8,8 %	6,0 %	6,3 %
Fehlzeitquote gesamt	5,4 %	5,9 %	4,9 %	4,9 %	7,7 %	7,9 %	5,3 %	5,4 %

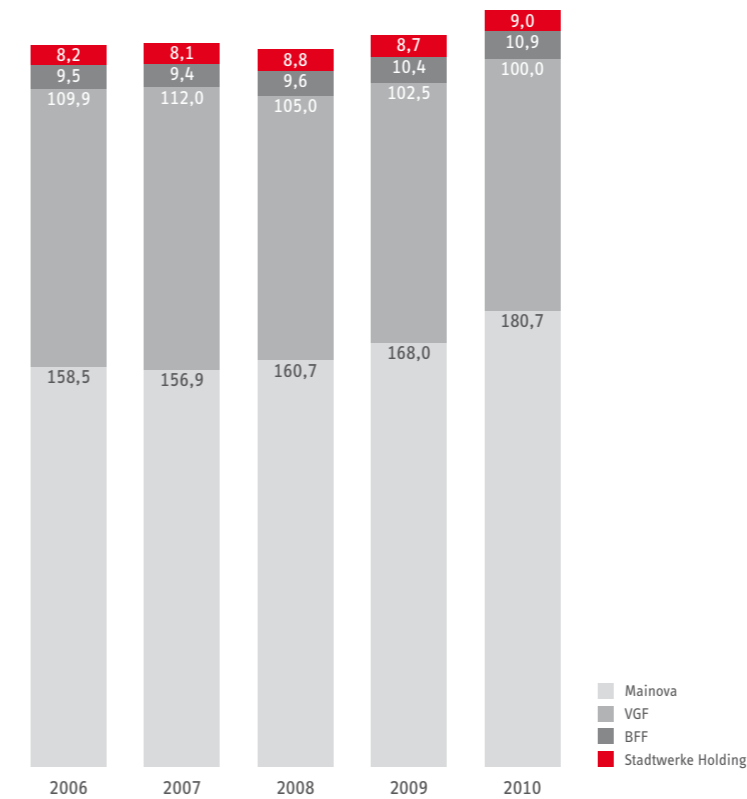
5.0 Personalaufwand

Der Jahresabschluss des Geschäftsjahres 2010 weist folgende Personalaufwendungen auf:

Personalaufwand (in Mio Euro)

	STADTWERKE FRANKFURT AM MAIN		mainova		VGf		BBF		SWFH Gesamtkonzern	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Löhne und Gehälter	7,70	7,06	144,02	133,17	76,16	79,39	6,83	6,56	234,71	226,18
Soziale Abgaben	1,31	1,94	26,03	23,81	17,42	15,60	1,32	1,42	46,08	42,78
Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	1,90	1,42	10,62	11,04	6,46	7,49	0,80	0,72	19,78	20,67
Σ Personalaufwand	10,91	10,43	180,67	168,02	100,04	102,48	8,95	8,70	300,57	289,62

Die Entwicklung des Personalaufwandes 2006-2010 in Mio Euro



6.0 Weiterbildung und Schulung

Im Kalenderjahr 2010 wurden rund 70 Qualifizierungen/Workshops/Infoveranstaltungen auf der Basis des Konzern-Bildungsprogramms in Form von offenen Angeboten bzw. auch im Rahmen von geschlossenen Qualifizierungen für bestimmte Bereiche durchgeführt.

Themen für geschlossene Qualifizierungen waren u. a.:

- Grundlagen Elektrotechnik
- VOB/A-VOL/A-Seminare
- e-Management-Office-Management
- Schulung des Wahlvorstandes für JAV-Wahl
- Schriftl. Beschwerde- und Forderungsmanagement
- Kundenführerschein
- Unternehmensplanspiel BWL
- Betriebsverfassungsrecht - fresh up
- Grundlagen Bauvertragsrecht und die VOB
- Outdoor Teamentwicklung für Mainova und Stadtwerke Holding
- Aufbauschulung für Automatenkasse
- Messtechnik-Seminar mit Messpraktikum
- Der Revisionsbericht

An allen genannten Weiterbildungsmaßnahmen haben insgesamt 650 Mitarbeiter mit 839 Teilnehmertagen teilgenommen, die sich wie folgt auf die einzelnen Gesellschaften aufteilen:

Teilnehmertage nach Gesellschaften	
VGF	2.363
Sonstige	11
BBF	2
Stadtwerke Holding	98
Mainova	294

Darüber hinaus wurden für die VGF-Akademie 86 Veranstaltungen mit unterschiedlicher Zeitdauer in Form von halb- bzw. ganztägigen Veranstaltungen sowie auch stundenweise durchgeführten Info-Veranstaltungen bzw. Kursen geplant und betreut. An diesen Veranstaltungen haben insgesamt 550 Mitarbeiter teilgenommen.

7.0 Tarifverhandlungen

Im Rahmen der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 27.02.2010 wurden die TV-V-Tabellenentgelte rückwirkend zum 01.01.2010 um 2,1 % und die TVöD-Tabellenentgelte um 1,2 % angehoben.

Die Ausbildungsentgelte sowie die Entgelte der Praktikantinnen und Praktikanten erhöhen sich entsprechend der TVöD-Tabellenentgelte.

Bei der VGF wurden die bisher gültigen Tarifverträge BAT und BMT-G durch den Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Hessen) zum 01.07.2010 abgelöst.

8.0 Betriebsvereinbarungen

Bei der VGF wurden im Geschäftsjahr 2010 drei Betriebsvereinbarungen abgeschlossen:

- Betriebsvereinbarung über den Umgang mit suchtfährdeten und suchtkranken Mitarbeitern der VGF
- Betriebsvereinbarung über die flexible Dienstzuteilung im Fahrdienst Schiene
- Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für die Arbeit im Kriseninterventionsteam

Bei der Mainova wurde im Geschäftsjahr 2010 eine Betriebsvereinbarung über den Kündigungsschutz und die Anwendung von Tarifverträgen im Zusammenhang mit dem Kauf von Anteilen an der Thüga AG abgeschlossen. Darüber hinaus gab es Änderungen und Ergänzungen bei mehreren bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen, unter anderem zum Vario Plus.

Die Stadtwerke Holding hat im Jahr 2010 eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von AT-Mitarbeitern abgeschlossen.

Die BBF hat im Jahr 2010 eine Betriebsvereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2014 abgeschlossen.

Nähere Informationen zu den in 2010 abgeschlossenen oder geänderten Vereinbarungen erhalten Sie auf Anfrage direkt von den jeweiligen Personalbereichen.

Impressum

Herausgeber
Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH
Kurt-Schumacher-Straße 8
60311 Frankfurt am Main
Telefon 069 213-01
Telefax 069 213-9626656
www.stadtwerke-frankfurt.de

Redaktion
Bereich Personalwirtschaft,
Organisation & Restaurationsmanagement
in Zusammenarbeit mit der
Unternehmenskommunikation

Konzept und Produktion
Topcom Communication, Frankfurt am Main
www.public.de

Fotografie
S. 16: dpa Picture-Alliance
Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH
Weitere Fotos: per schorn fotografie

