

## **Statement Frau Volz-Holterhus**

(Es gilt das gesprochene Wort)

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

E.ON Bayern startete im November 2001 mit einem Mitarbeiterstand von 1.439 Mitarbeitern. Die Ausrichtung unseres Unternehmens führte zum 1. Januar 2002 zu weiteren Übergängen zu E.ON Bayern. So kamen

- 1.240 Mitarbeiter von der E.ON Netz GmbH,
- 488 Mitarbeiter aus der Vertriebsgesellschaft,
- weitere Mitarbeiter von der Muttergesellschaft bzw. kleineren Konzerngesellschaften
- und 150 Mitarbeiter wechselten auf einzelvertraglicher Basis

In Summe gesehen sind bei E.ON Bayern aktuell insgesamt rund 3.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. **< Grafik >**

Im Rahmen der Fusion wurde kein einziger Arbeitsplatz abgebaut. Im Gegenteil: Punktuell haben wir uns sogar verstärkt, vor allem in den Regionen.

Die Gründung von E.ON Bayern hat Mitarbeiter aus großen traditionsreichen Unternehmen und Mitarbeiter aus relativ jungen Unternehmen im größten regionalen Energieversorger zusammengefasst. Dabei entstand eine sehr heterogene Landschaft an Regelungen, Vertragsgestaltungen und Vereinbarungen.

Damit zeichnet sich klar ab, wo die Schwerpunkte der Personalarbeit in der nächsten Zeit liegen werden:

1. Harmonisierung der Prozesse, der kollektiven wie individuellen Regelungen
2. Integration der Mitarbeiter
3. Förderung einer gemeinsamen Unternehmenskultur

Bereits im 1. Quartal dieses Jahres konnten wir mit der Vereinheitlichung des Abrechnungssystems eine gute Ausgangsbasis schaffen. In Zusammenarbeit mit E.ON Energie und anderen Schwesterunternehmen sind wir auch dabei, zusammen mit den Gewerkschaften ein neues Tarifwerk auf die Beine zu stellen, das für unsere Branche ein Novum ist und sowohl die individuelle Leistung mit einbezieht wie auch den Unternehmenserfolg.

Die vertraglichen Umstellungen sind weitestgehend erfolgt. Mit der Harmonisierung der Regelwerke haben wir noch einen längeren Weg vor uns.

Derzeit implementieren wir unternehmenseinheitlich einen Zielvereinbarungsprozess als wichtiges Führungsinstrument. Dies bedeutet, dass bestimmte Gehaltskomponenten nur mit Erreichen vereinbarter Jahresziele ausbezahlt werden. Gleichzeitig werden wir methodisch die Potentiale unserer Mitarbeiter erfassen, eine Ausgangsbasis für die zukünftige Personalentwicklung.

Eine wichtige Säule der Personalentwicklung ist die Ausbildung junger Menschen zu qualifizierten Nachwuchskräften. Mit einer Ausbildungsquote von ca. 8,5 % liegen wir weit über dem Branchendurchschnitt und leisten einen wichtigen Beitrag zu den regionalen Ausbildungsmärkten. Wir tragen damit auch unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung Rechnung. Ausbildung schafft Zukunft und bietet jungen Menschen die notwendigen Perspektiven. Wir bilden vor allem in technischen und kaufmännischen Berufen aus. Ausbildungsorte sind Bayreuth, Regensburg, Pfaffenhofen und Würzburg.

Derzeit sind wir dabei, unsere Ausbildungsinhalte zu überprüfen, um sie den aktuellen Entwicklungen anzupassen, wobei auch die Einführung neuer Fachrichtungen und Berufe geplant ist. Neuland betreten wir auch mit der Einführung eines Verbundstudiums, das wir in Kooperation mit der Fachhochschule Ingolstadt durchführen werden. Ziel ist es, eine starke Verknüpfung von Theorie und Praxis herzustellen. Wir wollen dabei auch Ausbildungszeiten kürzen und junge qualifizierte Menschen an unser Unternehmen heranführen.

Wir werden uns auch verstärkt mit Aktivitäten im Hochschul-Marketing an regionalen Fachhochschulen und Universitäten beteiligen, um Praktikanten, Diplomanten usw. zu gewinnen.

Zum Zusammenwachsen der verschiedenen Unternehmensbereiche und Kulturen führen wir derzeit für jede Organisationseinheit sogenannte Integrations-Workshops durch. Eine Maßnahme, die bei den Mitarbeitern auf sehr positive Resonanz stößt.

Im Bereich Arbeitssicherheit haben wir inzwischen alle erforderlichen Sicherheitsfachkräfte und Beauftragte für Umweltschutz bestellt. Auch die persönliche Schutzausrüstung für die Mitarbeiter wurde entsprechend den modernsten Anforderungen angepasst.

Sie sehen, es ist viel aufbauende Pionierarbeit bereits geleistet worden und noch zu leisten. Ich denke, wir sind auf einem guten Weg und können unseren Mitarbeitern, die nach vielen Umstrukturierungsprozessen teilweise stark beeinträchtigt waren, wieder Perspektiven aufzeigen und eine starke Motivationskultur aufbauen.