

EMISSION BIOGAS

Biogas ist der Allrounder unter den regenerativen Energiequellen. Neben Strom und Wärme lässt sich daraus auch Treibstoff herstellen. Diese Vielseitigkeit macht Biogas zu einer interessanten Möglichkeit, alternativ Energie zu gewinnen. Ein weiteres Plus: Biogas kann man unabhängig von Klima und Witterung nutzen – ein Vorteil, den Wind-, Wasser- und Sonnenkraft nicht bieten.



KNOW-HOW – POTENZIALE ERKENNEN, FÖRDERN UND AUSSCHÖPFEN

Moderne Personalarbeit für ein modernes Unternehmen

Kompetente, engagierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen wesentlich zum unternehmerischen Erfolg der DREWAG bei, die über die Grenzen von Dresden hinaus als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Um diese Qualität zu erhalten und zu vertiefen, setzt die DREWAG auf strategiebasierte, servicestarke und wertschöpfungsorientierte Personalarbeit.

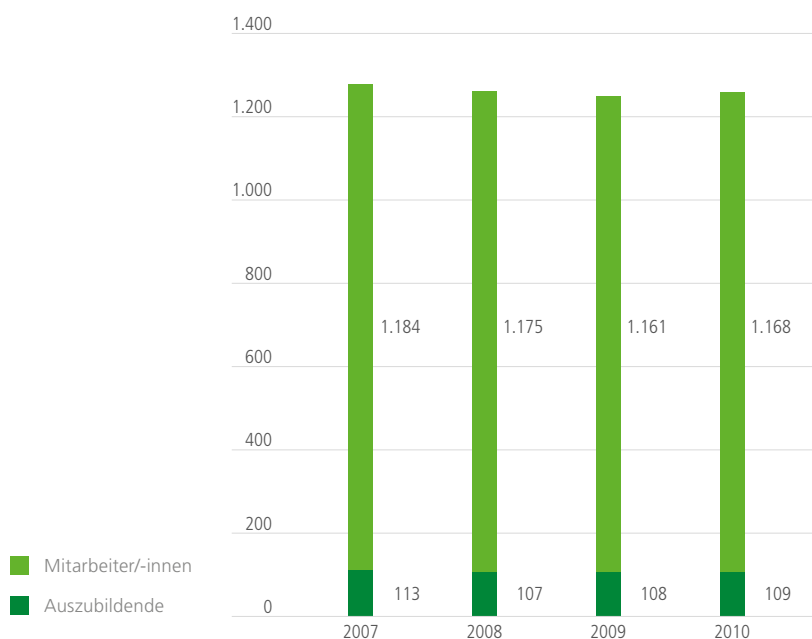
Bildungspolitische Weichenstellungen und die demografische Entwicklung erfordern heute eine andere Sichtweise auf die Personalarbeit als noch vor einigen Jahren. Aus einem verwaltungsgeprägten Alltagsgeschäft ist ein bedeutender strategischer Erfolgsfaktor geworden. Dieser Tatsache trägt die DREWAG in der Gestaltung ihres Personalmanagements Rechnung.

Veränderungen im Personalbedarf

Die 1.277 Mitarbeiter/-innen der DREWAG, einschließlich der 109 Auszubildenden, leisteten auch 2010 einen wesentlichen Beitrag zur Dresdner Lebensqualität. Wissen, Erfahrungen und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter/-innen sorgen für eine ausgezeichnet funktionierende Energieversorgung der Stadt Dresden.

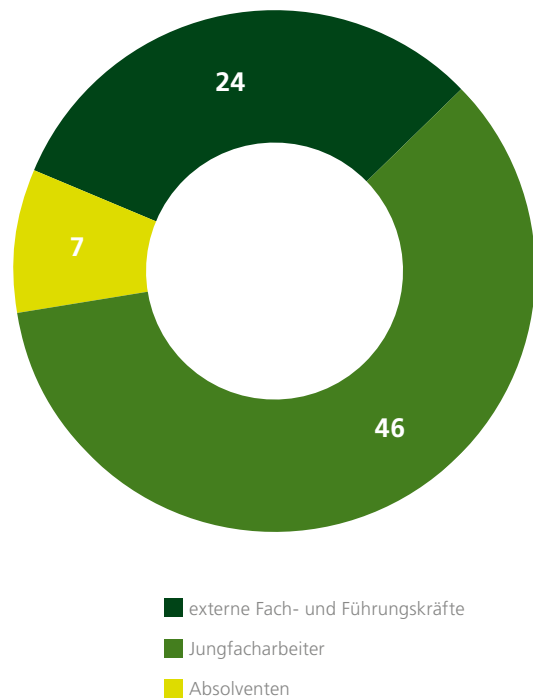
Der Fokus des Personalmanagements richtet sich darauf, den qualitativen und quantitativen Personalbedarf zu sichern. Dabei steht die Weiterentwicklung der Fach- und Führungskräfte im Vordergrund. Langfristige Kompetenzplanung ist auch deshalb notwendig, um dem demografischen Wandel entgegenwirken zu können.

Entwicklung des Personalbestands von 2007 bis 2010

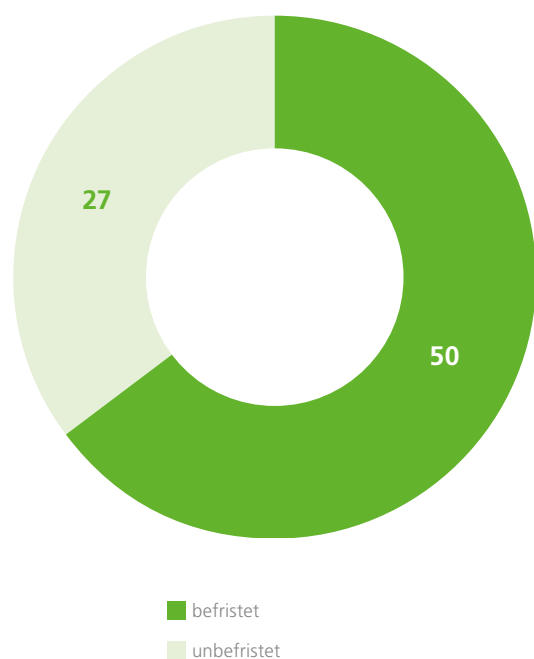


Mit 72 internen und externen Ausschreibungen reagierte die DREWAG auf frei gewordene (Alters-
 teilzeit-)Stellen sowie neue energiewirtschaftliche Aspekte und Herausforderungen in den Bereichen
 erneuerbare Energien (Wind-, Solarenergie, Biogas, Wasserkraft), Smart Meter, Elektromobilität, Mini-
 BHKW, KWK und exterritorialer Vertrieb (E-Energy). Mit rund 700 Bewerberinnen und Bewerbern betei-
 ligten sich doppelt so viele wie gegenüber dem Vor-
 jahr. Aufgrund des Aufbaus bisher nicht vorhandener
 Geschäftsfelder werden zunehmend auch Mitarbei-
 ter mit speziellen Kompetenzen eingestellt, die zur
 Entwicklung der neuen Bereiche beitragen.

Einstellungen 2010

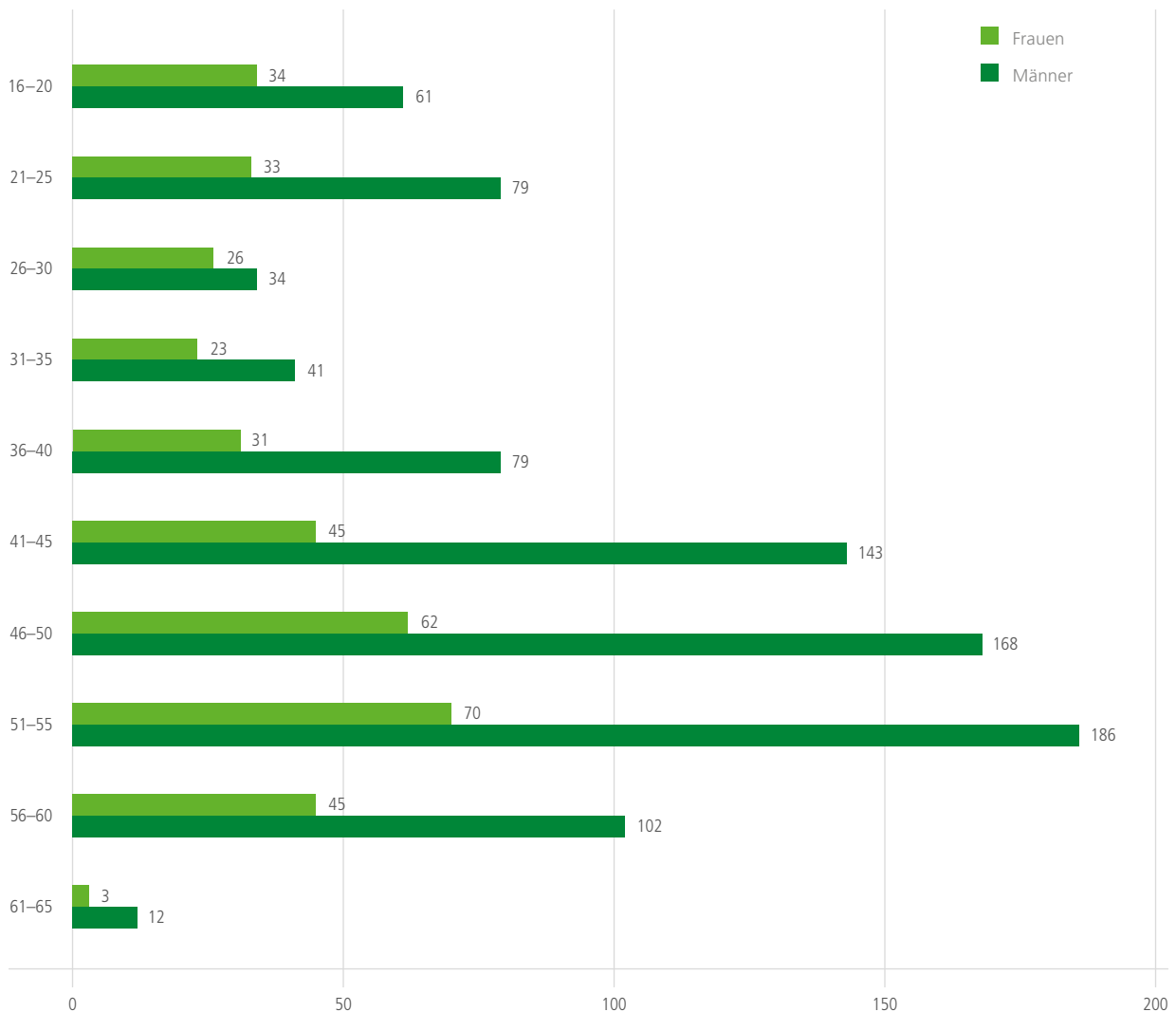


Anzahl der unbefristeten und befristeten Einstellungen 2010



Im Ergebnis konnte die Altersstruktur gegenüber den Vorjahren verjüngt werden. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen beträgt rund 43 Jahre, ohne Auszubildende dagegen rund 45 Jahre. Bezogen auf die Gesamtanzahl ist jeder fünfte Beschäftigte 30 Jahre oder jünger und jeder dritte jünger als 40 Jahre.

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen



Qualifizierte Mitarbeiter/-innen

Veränderte Bedingungen in sich öffnenden Märkten, der Einsatz neuer Technologien und die ständige Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen erfordern von Mitarbeitern/-innen und ihren Vorgesetzten eine hohe Leistungsbereitschaft.

Investitionen in die Aus- und Weiterbildung ermöglichen die Verbesserung der Arbeitsqualität und -effizienz und sichern dem Unternehmen die erforderliche Kompetenz im Wettbewerb.

Qualifizierte Ausbildung sichert praxiserprobten Fachnachwuchs in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen. Insgesamt erhielten 109 Auszubildende (Stand: 31. Dezember 2010) eine zukunftsfähige Erstausbildung in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Anlagenmechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik sowie Bachelor of Arts (B. A.) Fachrichtung Betriebswirtschaft/Industrie.

Mittlerweile haben alle Jungfacharbeiter nach ihrem Abschluss die Chance, befristet für ein Jahr im Unternehmen ins Berufsleben einzusteigen. Im Geschäftsjahr 2010 wurden 15 im Betrieb ausgebildete Jugendliche unbefristet eingestellt.

Die hohe Qualität der Ausbildung wurde auch im Jahr 2010 durch hervorragende Prüfungsergebnisse untermauert. Die DREWAG wurde 2010 zum 7. Mal mit dem Titel „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ geehrt. Prämiert wurden ein Mechatroniker und eine Industriekauffrau. Die Jungkauffrau wurde aufgrund exzellenter Prüfungsleistungen als „Berufsbeste“ in Sachsen ausgezeichnet.

Über Praktikanten- und Werkstudenteneinsätze sowie die Vergabe von Diplomarbeiten bindet die DREWAG Schüler/-innen und Studierende frühzeitig an das Unternehmen. Von 510 eingegangenen Bewerbungen wurde 132 jungen Leuten die Möglichkeit gegeben, in unterschiedlichen Berufsbildern tätig zu werden. Die Zahl der Bewerbungseingänge für Praktika und Abschlussarbeiten stieg im Jahr 2010 um jeweils 1,2 %.

Die DREWAG steht für eine hohe Qualität der eigenen Produkte und Dienstleistungen ein. Die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen ist eine wesentliche Voraussetzung für die stetige Anpassung an neue Markterfordernisse und Ausdruck unternehmerischer Verantwortung für die Sicherung der Arbeitsplätze.

Die Schaffung von Perspektiven und Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten erhöht zudem nachhaltig die Attraktivität der DREWAG als Arbeitgeber. Daher wurde für die Weiterbildung ein Budget von 530.300 EUR investiert.

Schwerpunkte im abgelaufenen Geschäftsjahr waren Führungskräftebildungen, Vermittlung von aktuellem technischem Wissen, Schulungen zum neuen Modul „automatisierte Rechnungslegung“ und zu neuen energiewirtschaftlichen Aspekten und Herausforderungen. Insgesamt wurden 3.068 Schulungstage durchgeführt.

Beruf und Familie im Einklang

In Zeiten zunehmenden Wettbewerbs erhöhen sich Zeitdruck, Komplexität der Aufgaben sowie Verantwortung und rücken die Förderung von Gesundheit und Familie in den Fokus einer vorausschauenden Personalpolitik.

Gesundheitsmanagement

Für die DREWAG bedeutet Gesundheitsförderung sowohl Prävention als auch eine gezielte Unterstützung bei der medizinischen Nachsorge.

Die betrieblichen Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsförderung bieten den Beschäftigten eine Möglichkeit, verantwortungsvoll und selbstbestimmt ihre Gesundheit zu fördern und zu erhalten. Dadurch soll die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor dem Hintergrund steigender Arbeitsbelastungen erhalten bleiben.

Neben einer umfassenden arbeitsmedizinischen Betreuung in Zusammenarbeit mit Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften werden den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mobile Arbeitsplatzmassagen sowie die Teilnahme an verschiedenen zertifizierten Gesundheitskursen angeboten.

Unter den Mitarbeitern zeichnet sich ein zunehmendes Gesundheitsbewusstsein und Interesse an Präventionsmaßnahmen ab. Im Jahre 2010 nutzte jeder fünfte Beschäftigte das Angebot der mobilen Arbeitsplatzmassage. Aufgrund der regen Teilnahme an den internen Gesundheitskursen bestehen Initiativen zur Erweiterung des Kursangebotes.

Im Rahmen der medizinischen Nachsorge unterstützt die DREWAG ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch aktive Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements.

Familienförderung

Der positive Trend bei der Inanspruchnahme von Elternzeit durch die männlichen Mitarbeiter setzte sich auch im Jahr 2010 fort. Ziel ist es, jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin nach der Elternzeit einen adäquaten Arbeitsplatz bei der DREWAG zu garantieren. Unabhängig davon steht das Unternehmen individuellen Teilzeitmodellen aufgeschlossen gegenüber.

Im Rahmen der Familienförderung gewann die DREWAG 2010 eine weitere Kindertageseinrichtung als Kooperationspartner, um weiterhin die Betreuung der Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

Neue Tarife

Der seit dem 1. Januar 2008 aufgekündigte Manteltarifvertrag (MTV Energie) wurde mit dem Tarifabschluss vom 23. August 2010 in redaktionell überarbeiteter Form mit einer Laufzeit bis Ende 2015 ab 1. Oktober 2010 wieder in Kraft gesetzt. Dies betraf ebenso den MTV für Auszubildende, das Rationalisierungsschutzabkommen und den Alterszeitvertrag.

Die Tarifvertragsparteien haben sich weiterhin auf eine Reform des Vergütungssystems der Tarifgruppen Energie und zur Entwicklung der Vergütung 2010 geeinigt. Ende 2010 wurde die Überführung in das ab 1. Januar 2011 geltende neue Vergütungssystem vorbereitet und erfolgreich abgeschlossen. Dies hatte die Neueinstufung aller Mitarbeiter/-innen der DREWAG zur Folge.

Die Tarifumstellung konnte vom Personalmanagement erfolgreich abgeschlossen werden. Die Verhandlungen zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat zur Überarbeitung notwendiger Betriebsvereinbarungen wurden aufgenommen und werden Anfang 2011 abgeschlossen.



DREWAG Wasserkraftwerk Dorfain

Das Wasserkraftwerk Dorfain ist Bestandteil der Talsperrenwasserversorgung der Landeshauptstadt Dresden. Aus der Talsperre Klingenberg wird Wasser über Stollen und Rohrleitungen in das Wasserwerk Dresden-Coschütz geleitet. Unterwegs treibt es im Wasserwerk Dorfain zwei Turbinen mit einer installierten Leistung von je 650kW an. Vergleichsweise kann man mit dieser Strommenge ca. 600 Vier-Personen-Haushalte versorgen. Als regenerative Energie ist die Wasserkraftnutzung heute wieder hochaktuell.“