



Personalanpassungen im Rahmen des Kohleausstiegs

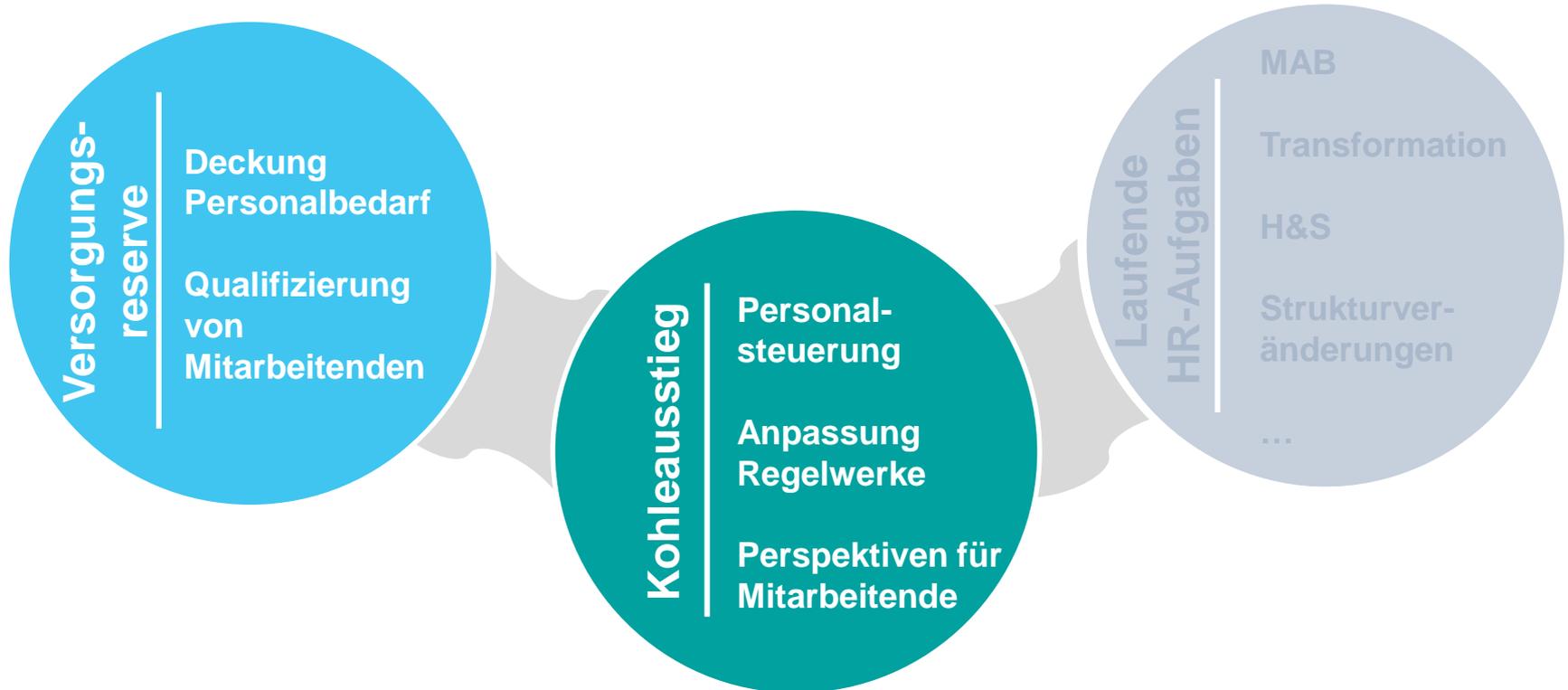
Fortbildungsseminar Ring Deutscher Bergingenieure

Marten Schlöbe, Leiter Personalmanagement

11. Januar 2023, Schloss Paffendorf

Personalwirtschaftliche Herausforderungen

Perspektive Mittelfristzeitraum



Versorgungsreserve



1

EKBG – SiBe 2.0

2

**Gewinnung &
Qualifizierung von
Mitarbeitenden**

Ersatzkraftwerkebereitstellungsgesetz (EKBG) – SiBe 2.0

Ukraine-Krieg und daraus resultierendes EKBG führen zu weiteren Anforderungen neben dem Kohleausstieg



SiBe 2.0 mit Reserve Niederaußem E/F, Neurath C

(Parlamentsbeschluss zur
Verlängerung der Sibe
(2.0) ist erfolgt



- Überführung der SiBe (1.0)-Blöcke in eine SiBe (2.0)-Reserve.
- Hierunter fallen die drei SiBe-Blöcke Nia E/F sowie Neu C.
- Bereitstellungszeitraum geht vom 01.10.22 bis 31.03.24.
- Betrieb hauptsächlich in Wintermonaten vorgesehen.
- Abruf bzw. Aussetzen der Bereitstellung der Blöcke durch Bundesregierung, Einsatz im Markt.
- Vorlaufzeiten entsprechend aktueller SiBe (bezieht sich auf Bereitstellung, nicht auf Einsatz).
- Betreiber erhalten Vergütung für Kosten zur Herstellung und Vorhaltung der Versorgungsreserve, sowie Anreiz zum Betrieb.



Reserve Neurath D/E, ggf. Neurath A



- Verlängerung Betrieb Neurath D/E bis 03/2024.
- Verlängerungsoption bis 03/2025 durch Bundesregierung.



EKBG beeinflusst Personalentwicklungsplanung

Kohleausstieg 2030

1

Rahmendaten

2

Auswirkungen

3

Maßnahmen

Die politischen Weichen für einen vorgezogenen Kohleausstieg 2030 wurden auf Bundes- und Landesebene gelegt



Idealerweise Kohleausstieg bis 2030 im Koalitionsvertrag auf Bundesebene

„Schritt für Schritt beenden wir das fossile Zeitalter, auch, indem wir den Kohleausstieg idealerweise auf 2030 vorziehen [..].“



Kohleausstieg bis 2030 im Koalitionsvertrag auf Landesebene NRW

„Wir wollen den Kohleausstieg in Nordrhein-Westfalen bis 2030 umsetzen.“



Eckpunktevereinbarung zwischen BMWK, MWIKE und RWE vom 04.10.2022*

„Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen und RWE haben sich [...] auf die nachstehenden Eckpunkte für einen beschleunigten Kohleausstieg 2030 geeinigt“

Vorgezogener Kohleausstieg ...

- ... politisch gewollt
- ... unternehmerisch richtig
- ... gesellschaftlich gefordert
- ... gibt uns Klarheit!



Der TV Kohle hat bereits in 2020 den Rahmen gesetzt, um die Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

- Fortführung eines hohen Ausbildungsniveaus ✓
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ✓
- Aufstockungsleistungen zum staatlichen Anpassungsgeld ✓
- Regelungen für Nicht-APG-fähige Mitarbeitende:
 - Verpflichtung zur Erarbeitung eines Qualifizierungs- und Vermittlungsprozesses, um die betroffenen Mitarbeitenden „Von Arbeit in Arbeit“ zu bringen
 - Abfindungsregelungen ✓

Projekt
„Transformation
und Perspektive“

Keiner fällt ins „Bergfreie“ !!!



Auswirkungen des vorgezogenen Kohleausstiegs

Was es nun zu tun gilt

Verträge und Gesetze

- Anpassung des Öffentlich-rechtlichen Vertrages (ÖRV)
- Anpassung des Kohleverstromungsbeendigungsgesetzes (KVBG)
- Implementierung Rechtsrahmen für Qualifizierungsmaßnahmen



Mitarbeitende

- Transparente Kommunikation
- Persönlicher Dialog
- Motivation und Bindung
- Perspektiven



Richtlinien

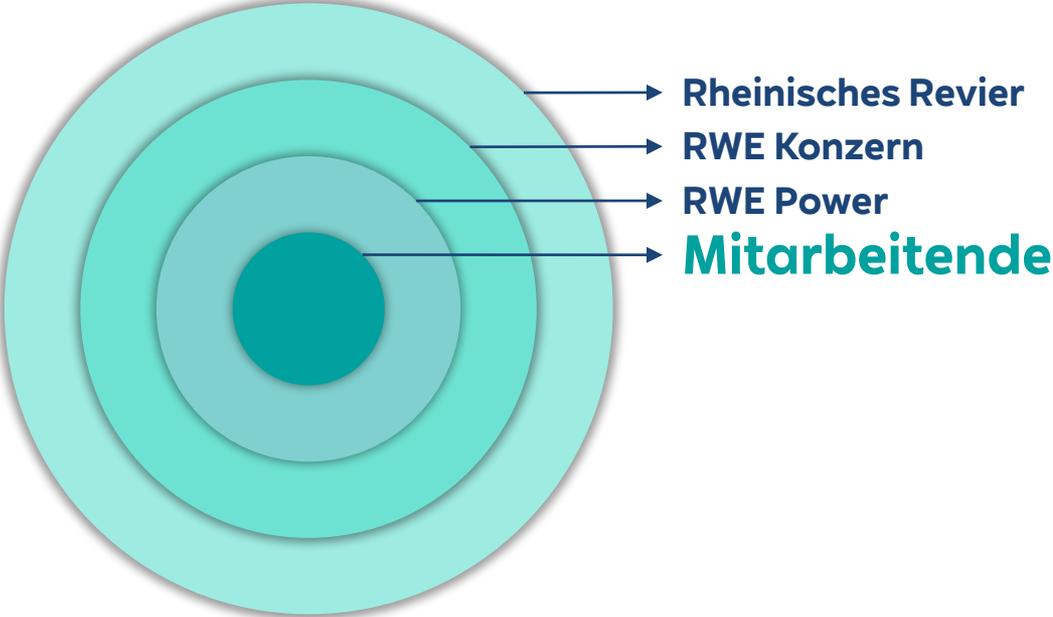
- Anpassung der APG-Richtlinie
- Anpassung der Teilbelegschaftsplanungen 2022, 2023 und 2024



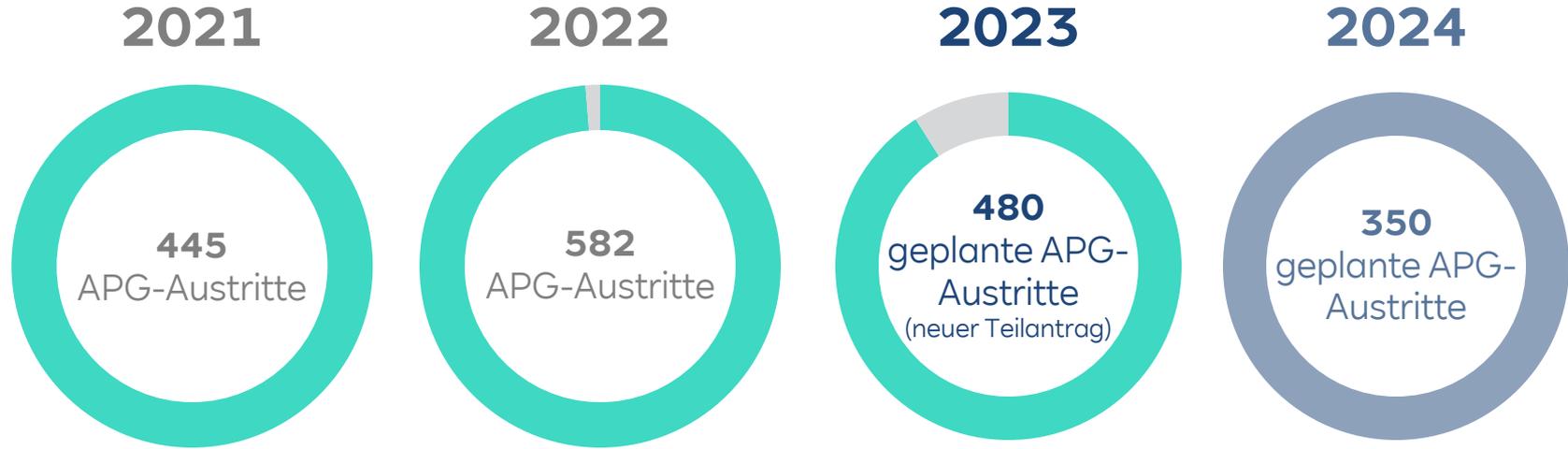
Regelwerke

- Anpassung des TV Kohleausstieg
- Umsetzung der Forderungen aus dem TV Kohleausstieg 2038
- Aufsetzen weiterer Regelwerke wie z. B. Interessenausgleich und Sozialplan

Kohleausstieg wirkt auf mehreren Ebenen



APG – Status zum 31. Dezember 2022¹



■ realisierte und zukünftige APG-Austritte
■ geplante APG-Austritte laut Teilbelegschaftsplanung

Quelle: APG-Reporting von PHP-C

Junge MA – Kohleausstieg und Versorgungsreserve verlangen eine zielgerichtete Ausbildungspolitik

Übernahme von weiteren bis zu 60 Ausgebildeten des Jg. 2020 im Zuge der Versorgungsreserve



Erfüllung der Vereinbarungen aus dem TV Kohleausstieg zur beruflichen Erstausbildung:



Ziele



Status

500 Azubis unbefristet übernehmen (Jg. 2017-2019)

270 Übernahmen bereits in 2021 & 2022

170 Ausbildungsplätze

151 Neueinstellungen in 2022

20 Ich pack' das!

15 Ich pack' das! Neueinstellungen in 2022³

¹ Stand 15.11.2022

² 151 Azubis bei RWE Power inkl. Veredelung; weitere 5 Azubis bei RBS; Für das Programm Ich pack' das! sind 20 Azubis vorgesehen

³ Weitere Einstellungen können noch im Dezember erfolgen

Junge MA – Perspektiven für Mitarbeitende aufzeigen



Wir werden Perspektiven aufzeigen, denn Perspektiven zeigen den Weg in die Zukunft. Diese können bei RWE Power liegen oder bei Kooperationspartnern, sie ergeben sich im Konzern oder auch außerhalb. Wichtig ist, dass wir den Weg gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gehen.

Es gibt eine Zukunft im Konzern

Es gibt eine Zukunft bei RWE Power



Es gibt eine Zukunft außerhalb des Konzerns

RWE Power als attraktive Arbeitgeberin

Gehalt sowie weitere materielle Benefits

- Marktfähige Vergütung
- Attraktive Sozialleistungen
- Lohnerhöhung von 2,5% (außerhalb der VTV¹)
- Tarifierhöhung von 6%
- Beibehaltung APG-Anspruchsberechtigung trotz vorgezogenen Kohleausstiegs

Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden

- Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Sozialberatung
- Arbeitssicherheitsmanagement

Arbeitsplatzsicherheit

- Keine betriebsbedingten Kündigungen – TV Kohle besitzt weiterhin Gültigkeit
- Qualifizierung für den internen und/oder externen Arbeitsmarkt
- Vermittlung von Arbeit in Arbeit

Arbeitsinhalte und -aufgaben

- Moderne Technik
- Spannende Aufgaben
- Gestaltung des Kohleausstiegs
- Karrieremöglichkeiten

 Eine niedrige Fluktuationsquote sowie die guten Ergebnisse der MAB sind ein Beleg für unsere Attraktivität als Arbeitgeberin.

¹VTV = Vergütungs-Tarifverhandlungen

Projekt Transformation und Perspektive – von Arbeit in Arbeit

Verpflichtungen aus dem TV Kohle gehen wir im Projekt gemeinsam mit der Mitbestimmung an





RWE Power entwickelt im Konzernverbund Zukunftsfelder im Rheinischen Revier

Energiewirtschaft

Umfangreiche Potenziale durch Infrastruktur, Forschung und Konzernaktivitäten:

- Windenergieanlagen
- Solaranlagen
- Batteriespeicher
- Wasserstoff
- Gaskraftwerke
- Klärschlamm- & Biomassenutzung
- Geothermie
- Power-to-X
- CO₂-arme Erzeugung / Phosphorrückgewinnung



Infrastruktur

Einzigartige Möglichkeiten durch Standortpotenziale:

- Gewerbe- & Industriegebietsentwicklung
- Nachnutzung unserer Standorte
- Wohngebietsentwicklung



Unser Know-How

Chancen durch umfangreiches Know-How:

- Bergbautechnik /-komponenten
- Bahnstandhaltung
- Alternative Antriebe im Bereich Bahn
- Bauprojekte
- Quirinus Control & Operations (Lastmanagement)
- Prozessdatenverarbeitung
- Team Zukunftsgeschäfte
- ...

RWE Investitions- und Wachstumsoffensive mit besonderem Schwerpunkt in NRW

Investitionen von rund 4 Milliarden Euro bis 2030 geplant

Erneuerbare Energien: Wind- und PV-Freiflächenanlagen

- Bis 2030 Erneuerbare Energien-Projekte mit einer Leistung von 1.000 Megawatt in Nordrhein-Westfalen
- mindestens 500 Megawatt im Rheinischen Revier
- Windparks und Photovoltaik-Freiflächenanlagen, zum Teil in Kombination mit Stromspeichern
- Demonstrationsanlagen für Floating- und Agri-PV ebenfalls geplant

Flexible gesicherte Kraftwerksleistung: Gaskraftwerke „H2 ready“

- bis 2030 mindestens 2.000 MW Gaskraftwerke an Kohlekraftwerksstandorten
- Anlagen sollen „H2-ready“ sein, das heißt für eine schnelle Umstellung auf Wasserstoff geeignet

Wasserstoff: Elektrolyse-Kapazität

- In NRW Entwicklung von Elektrolyseuren von bis zu 700 MW Leistung
- RWE beteiligt sich aktiv am Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft
- mögliche Anbindung an Versorgungsnetze in den Niederlanden



Rheinisches Revier: Strukturwandel unterstützen

- Weitere Beteiligung in den Prozess des Strukturwandels im Rheinischen Revier
- Aktives Flächenmanagement zur Ansiedlung von Gewerbe und Industrie
- Konversion ausgewählter Betriebsflächen
- Weiterhin enge Zusammenarbeit mit den Tagebaumfeld-Initiativen Indeland, Zweckverband Landfolge Garzweiler und Neuland Hambach.

Das Rheinische Revier muss sich neu erfinden

Politik



- Solidarische Unterstützung für betroffene Regionen
- Vorziehen und Beschleunigen von Maßnahmen des Strukturstärkungsgesetzes



- Neue Leitentscheidung für 3. Umsiedlungsabschnitt
- Auswahl- und Vergabeprozesse für Projekte sollen beschleunigt und transparenter gestaltet werden

Partnerschaften im RR

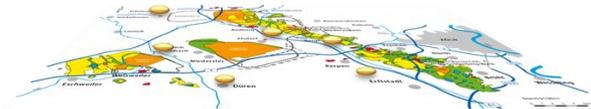
ZukunftsFORUM unterstützt als Plattform den Strukturwandel



Interkommunale Planungsgemeinschaften und Umfeldinitiativen setzen Projekte über kommunale Grenzen hinweg um



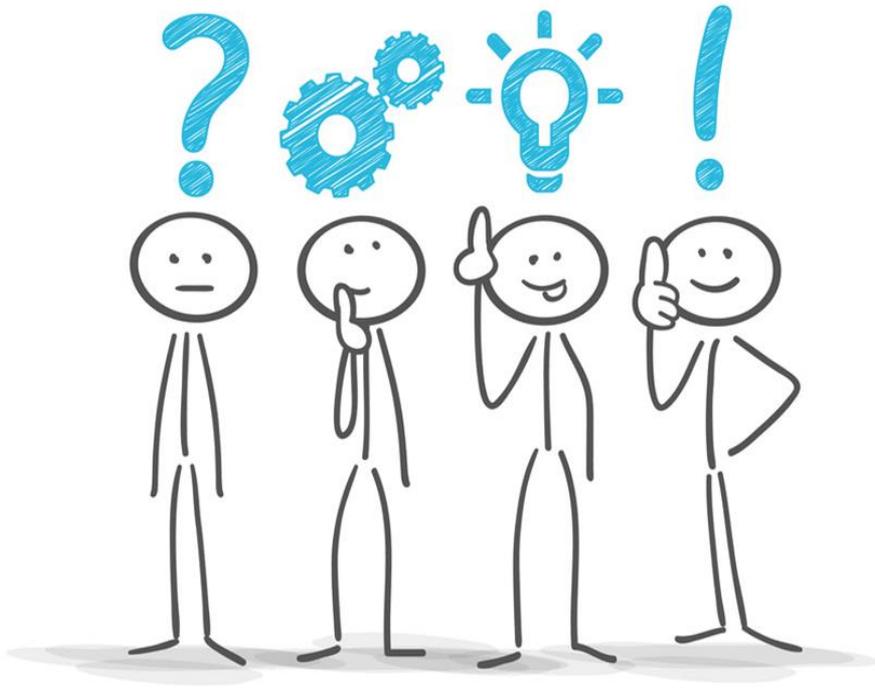
Rahmenvereinbarungen auf kommunaler Ebene wirken lokal



Fazit

- Das Rheinische Revier muss sich im Zuge des Kohleausstiegs neu erfinden - RWE Power will dort auch in Zukunft ein Player sein.
- Kernaufgaben RWE Power sind der Beitrag zur Versorgungssicherheit bis zum endgültigen Kohleausstieg und die ordnungsgemäße Wiedernutzbarmachung der Tagebaue.
- Aus vorhandenen Flächen, Infrastrukturen und Kompetenzen der Mitarbeitenden ergibt sich eine Vielzahl an Chancen für neue Geschäftsansätze. Die Fähigkeiten und Qualifikationen aus der RWE Power sind für die Realisierung von Zukunftsgeschäften von Bedeutung.
- Ein frühzeitiger Kohleausstieg untermauert die Growing Green Strategie des Konzerns. Zukunftsgeschäfte im RR können daher im Konzern oder bei der RWE Power liegen.
- RWE Power übernimmt weiterhin Verantwortung für die Region und die Mitarbeitenden.
- Die Mitarbeitenden arbeitsfähig zu erhalten und von Arbeit in Arbeit zu bringen, wird die zentrale HR-Aufgabe der Zukunft werden.

Zeit für Ihre Fragen, Anregungen und Feedback



© Matthias Enter - Fotolia.com



Glückauf!