

# NACHHALTIG FÜR KÖLN

## VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT



### — VIELFALT

WIR BETRACHTEN VIELFALT IN UNSERER BELEGESCHAFT ALS EINEN WESENTLICHEN WETTBEWERBSFAKTOR UND BIETEN UNSEREN MITARBEITERN EIN DURCH WERTSCHÄTZUNG GEPRÄGTES UND GESUNDES ARBEITSUMFELD.



### — PERSONALENTWICKLUNG

UM DIE FACHLICHEN UND PERSÖNLICHEN POTENZIALE IHRER BELEGESCHAFT STETIG ZU FÖRDERN, BIETEN ALLE KONZERNGESELLSCHAFTEN BERUFSBEGLEITENDE AUS- UND WEITERBILDUNGEN, TAGESSEMINARE ODER INHOUSE-SCHULUNGEN SOWIE PRAXISBEZOGENE SEMINARE UND SCHULUNGEN AN.



### — CHANCENGERECHTIGKEIT

WIR FÖRDERN DIE PERSÖNLICHE UND BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG JEDES EINZELNEN BESCHÄFTIGTEN UND HABEN PROZESSE UND PROJEKTE GESCHAFFEN, UM CHANCENGERECHTIGKEIT UND DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ZU FÖRDERN.



### — WORK-LIFE-BALANCE

WIR SCHAFFEN ANREIZE FÜR FRAUEN – UND NATÜRLICH AUCH FÜR EINE WACHSENDE ANZAHL JUNGER MÄNNER – ZUR ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN DURCH DIE REALISIERUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN, DIE DIE FAMILIÄRE PERSPEKTIVE BERÜCKSICHTIGEN.



### — GESUNDHEITSSCHUTZ

WIR SORGEN FÜR EINE SICHERE ARBEITSUMGEBUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BIETEN DARÜBER HINAUS MÖGLICHKEITEN DER GESUNDHEITSVORSORGE AN.



### — GEMEINWESEN

WIR VERSTEHEN UNS ALS TEIL EINER LEBENDIGEN STADT UND UNTERSTÜTZEN DAHER SOWOHL KUNST, KULTUR UND SPORT ALS AUCH SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE PROJEKTE.

# GESELLSCHAFT

*Für die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höchste Bedeutung, da nachhaltige Wertschöpfung wesentlich auf der Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters beruht. Als faire und attraktive Arbeitgeber schaffen sie für ihre Belegschaften sichere und gesunde Arbeitsumgebungen und fördern die fachlichen und persönlichen Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*

## Chancengleichheit, Wertschätzung und Einbindung über das gesetzliche Maß hinaus

Die SWK-Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein durch Wertschätzung geprägtes und gesundes Arbeitsumfeld. Dabei sind die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitnehmer und die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der gesetzlichen Mitbestimmung ebenso selbstverständlich wie die Achtung der tarifvertraglichen Vereinbarungen. Verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer liegen darüber hinaus in einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen der Konzerngesellschaften vor.



**DNK 14:**  
Arbeitnehmer-  
rechte

Alle Unternehmen haben im Rahmen intensiver Diskussionen mit den Betriebsräten und den Belegschaften Unternehmensleitbilder verabschiedet, die den mündigen Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen und auf ein offenes Miteinander, eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit im Rahmen eines angenehmen Betriebsklimas und eine positive Führungskultur zielen. Diese Unternehmensleitlinien werden um Führungsleitlinien mit Geltung für alle Mitarbeiter und Führungskräfte ergänzt, die die wesentlichen Grundsätze und Werte konkretisieren. Basierend auf diesen Werten verfolgen alle Gesellschaften das Ziel, Personalprozesse und Personalpolitik so auszurichten, dass die Belegschaft die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt und dass sie allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bieten und sie motivieren, ihr Potenzial zum Nutzen der Gesellschaft einzubringen. Um Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu gewährleisten, haben sich die Unternehmen zudem 2015 den Zielen der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet.

**UNTERNEHMENS-  
KULTUR**

2018 wurde die RheinEnergie als eine von 50 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Verbänden für ihre zukunftsorientierte, erfolgreiche und nachhaltige Personalpolitik mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet. Damit wurde ihr bereits zum dritten Male besonderes Engagement für personelle Vielfalt und Chancengleichheit über alle Berufsbilder und Hierarchiestufen hinweg bestätigt.

**AUSZEICHNUNG FÜR  
CHANGENGLEICHHEIT**

**FÖRDERUNG  
DER BELEGSCHAFTEN**

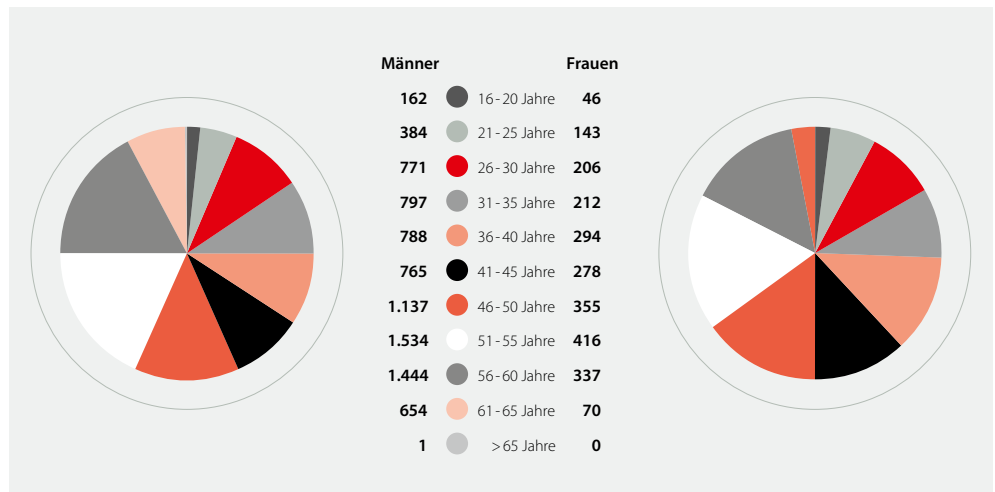
Alle vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten im Jahr 2018 insgesamt 12.683 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anzahl derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWK-Unternehmen, deren Aktivitäten in diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert werden, beläuft sich einschließlich Auszubildender auf 10.794. Im Folgenden betrachten wir ausschließlich die Belegschaften AVG Köln, AWB, HGK, KölnBäder, KVB, moderne stadt, NetCologne, RheinEnergie und SWK GmbH.

**DNK 15 und 16:**  
Chancengleichheit  
und Qualifizierung

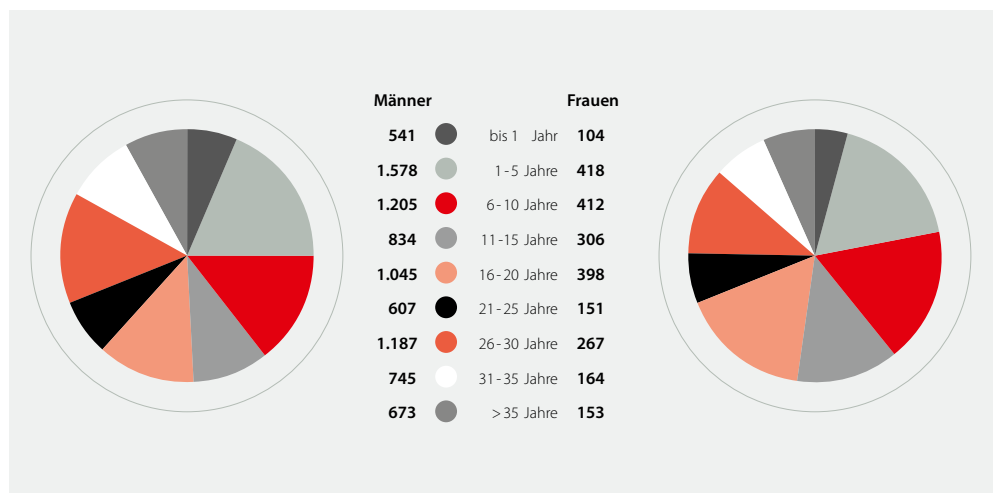


Alle Unternehmen nutzen moderne Formen der Personalentwicklung und haben für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jedes einzelnen Beschäftigten, zur Förderung von Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie jeweils eigene Prozesse und Projekte geschaffen. Die

**Altersstruktur 2018**



**Betriebszugehörigkeit 2018**



langfristige Planung von Stellen, Engagement bei der Suche und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrem adäquaten Einsatz und die kontinuierliche Förderung ihrer fachlichen und persönlichen Potenziale, Angebote zu berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen, Tagesseminaren oder Inhouse-Schulungen sowie praxisbezogenen Seminaren und Schulungen sind selbstverständlich. Beispiel NetCologne Lernwelt – sie ermöglicht den Mitarbeitern je nach individuellem Bedarf die Auswahl aus einem weit gefächerten Fortbildungsangebot bestehend aus Präsenztraining, e-Learnings oder Webinaren zu unterschiedlichen Themenfeldern. Darüber hinaus gibt es Programme zur gezielten Führungskräfteentwicklung.

Nachdem die RheinEnergie bereits in den Jahren 2016 und 2017 mit Bronze und Silber durch BEST RECRUITERS ausgezeichnet wurde, hat das Unternehmen 2018 das goldene Gütesiegel für den ersten Platz in der Branche Energie erhalten. Ausgewertet wurden das Engagement in den Bereichen Online-Recruiting-Präsenz (Karriereseiten), Online-Stellenanzeigen, der wertschätzende und professionelle Umgang mit Bewerbern sowie die Feedbacks des Unternehmens zum Recruitingprozess. Auch die KVB erhielt 2018 zwei Auszeichnungen für ihre Qualität als Arbeitgeber. Mit dem Siegel „Top Company“ bescheinigte Kununu der KVB überdurchschnittliche Bewertungen – 86 % der Bewerber haben sie als Arbeitgeber weiterempfohlen. Zudem erhielt das Unternehmen das Siegel „Open Company“ für die kritische Überprüfung seiner Arbeitgeberqualitäten und den Anspruch, sich in diesem Bereich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Des Weiteren hat die KVB unter anderem für die Qualität ihres Bewerbungsprozesses und die Betreuung während der Ausbildung 2018 den „Trendence Award“ des Berliner Marktforschungsinstituts Trendence in der Kategorie „Faire Ausbildung“ erhalten.

## ARBEITGEBERQUALITÄT AUSGEZEICHNET

Hohen Stellenwert hat zudem die Ausbildung junger Menschen. 2018 wurden 366 Auszubildende in 29 unterschiedlichen Ausbildungsberufen in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vorbereitet. Teilweise bildeten die Unternehmen über ihren eigenen Bedarf hinaus aus und gaben jungen Menschen die Möglichkeit zur Ausbildung auf hohem Niveau. Auch unternehmensfremden Diplomanden, Referendaren und Praktikanten wird die Möglichkeit geboten, die Unternehmen kennenzulernen und sich einzubringen. Im Rahmen des Deutschland-Stipendiums werden zudem leistungsbereite Studierende unterstützt.

## AUSBILDUNG IM STADTWERKE KÖLN KONZERN

Die Unternehmen der Stadtwerke Köln ermöglichen jungen Menschen zudem, praktische Erfahrungen etwa durch die frühzeitige Übernahme sozialer Verantwortung im Berufsalltag zu machen. So unterstützten zum Beispiel acht Auszubildende der AWB im Rahmen des Projektes „Helfende Hände“ das Paul-Schwellenbach-Haus des Seniorennetzwerkes Köln-Höhenberg. Im Zuge des Projekts, das die Azubis eigenständig planten, leisteten sie einen Beitrag für ein sauberes und renoviertes Umfeld des Hauses, um so getreu dem Motto „Einfach. Sauber. Besser.“ einen kleinen Beitrag zum Wohlbefinden der aktiven Senioren, Besucher und Mitarbeiter zu leisten.

Bei der Nachwuchsförderung setzt die AVG Köln mit ihrem Engagement bereits in der Schule an. Neben den Führungen für Schüler, bei denen diese einen Einblick in die moderne Abfallwirtschaft erhalten, engagiert sie sich auch in der Lehrerfortbildung und gibt den Lehrern Bausteine für die Gestaltung des Unterrichts mit aktuellen Daten und Fakten an die Hand. Seit 2016 besteht zudem eine Patenschaft mit einer Kölner Gesamtschule, die auch verstärkt die beruflichen Perspektiven für die Schüler der Ab-

## NACHWUCHS- FÖRDERUNG IN DER SCHULE

schlussklassen berücksichtigt. Zudem sponsert sie im Rahmen der „TuWaS!“-Initiative Materialien für Unterrichtseinheiten, mit denen Grundschüler an naturwissenschaftliche und technische Experimente herangeführt werden sollen. 2018 hat sie ihr Engagement um weitere zwei Jahre verlängert.

### **INTEGRATIONS- PROJEKT DER KVB**

2018 startete das Verkehrsunternehmen eine zweite Busfahrerschule für Geflüchtete, um damit einen Beitrag zur nachhaltigen Integration von Flüchtlingen durch die Nutzung ihrer Potenziale verbunden mit dem Angebot einer langfristigen Perspektive in Ausbildung und Arbeit zu leisten. 15 Teilnehmer aus Syrien, Iran, Irak, Afghanistan, Somalia und Eritrea haben die Möglichkeit, eine einjährige Ausbildung zum Busfahrer zu durchlaufen. Das Ausbildungsprogramm umfasst einen Sprachkurs sowie eine Führerscheinbildung der Klasse B, anschließend folgen die Qualifizierung zum Busfahrer (Führerschein Klasse D/DE) und ein Praktikum bei der KVB. Nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme bietet die KVB den Teilnehmern eine unbefristete Festanstellung als Busfahrer.

### **ZUKUNFTSFÄHIGE UNTERNEHMENS- KULTUR**

Attraktive Arbeitsbedingungen sowie eine moderne Unternehmenskultur und Personalpolitik sind mehr denn je ein Schlüssel für erfolgreiche Arbeitgeber, für die Sicherung ihrer Fachkräftebasis und ein wichtiger Motor für ihre Innovationskraft. Dabei setzt die AVG Köln bewusst auf die Innovationskraft der eigenen Mitarbeiter und hat das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ – ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) – absolviert. Sie erhielt im Oktober 2018 als eines von insgesamt 20 Unternehmen und als einzige Kölner Institution die Auditierungsurkunde, verliehen durch die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin.

#### **Die Unternehmen der Stadtwerke Köln bildeten 2018 in 29 Berufen aus:**

367 Auszubildende wurden 2018 in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz ausgebildet.

- |  |   |
|--|---|
| → Anlagenmechaniker/-in  | → Immobilienkaufmann/-frau                            |
| → Bachelor für Wirtschaftsinformatik                                   | → Industrieelektriker Fachrichtung<br>Betriebstechnik |
| → Berufskraftfahrer/-in  | → Industriekaufmann/-frau                             |
| → Bürokaufmann/-frau/Kaufleute für<br>Büromanagement/Bürokommunikation | → Industriekaufmann/-frau Kombistudium                |
| → Eisenbahner/-in Betriebsdienst (Fahrweg)                             | → Industriemechaniker/-in                             |
| → Elektroniker/-in Betriebstechnik                                     | → Informatikkaufmann/-frau                            |
| → Fachangestellte/-r Bäderbetriebe                                     | → IT-System-Elektroniker/-in                          |
| → Fachinformatiker/-in   | → IT-System-Kaufmann/-frau                            |
| → Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung                           | → Kaufmann/-frau Dialogmarketing                      |
| → Fachinformatiker/-in Systemintegration                               | → Kombistudium  |
| → Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft                        | → Kaufmann/-frau Verkehrsservice                      |
| → Fachkraft für Lagerlogistik  | → Kfz-Mechatroniker/-in                               |
| → Fachkraft für Schutz und Sicherheit                                  | → Servicefachkraft Dialogmarketing                    |
| → Fachkraft im Fahrbetrieb   | → Sport- und Fitnesskaufmann/-frau                    |
| → Gleisbauer/-in   |   |

Am Beginn des Audits stand eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung zur Identifizierung erster Herausforderungen und Verbesserungsbedarfe. Mehrere Projektgruppen, in denen Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen vertreten waren, erarbeiteten zunächst einen umfassenden Entwicklungsplan. Die konkreten Maßnahmen in den Handlungsfeldern Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz wurden anschließend gemeinschaftlich umgesetzt; darunter ein Förderkonzept für Frauen vor allem für die technischen Berufe. Ein weiteres Resultat ist ein Patenprogramm für neue Mitarbeiter, das den Einstieg in die neue berufliche Umgebung erleichtern soll. Um die Personalentwicklung zu optimieren, sollen zudem die Mitarbeiter stärker bei der Ermittlung des Personalbedarfs beteiligt werden.

Das Audit berufundfamilie ist das strategische Managementinstrument zur Optimierung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik, das Arbeitgeber darin unterstützt, Unternehmensziele und Arbeitnehmerinteressen in eine tragfähige, wirtschaftlich attraktive Balance zu bringen. Die RheinEnergie und die KVB unterziehen ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Jahren einer regelmäßigen externen Auditierung, 2017 wurden die KölnBäder erstmals zertifiziert.

**VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

Ein wichtiger Teil des Diversity-Managements in den Gesellschaften ist die Förderung der Chancen von Frauen, insbesondere in Führungspositionen. Um dies zu erreichen, haben die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns als Ziel für die Besetzung der 1. und 2. Führungsebene einheitlich einen Frauenanteil von 30 %, im Falle der RheinEnergie von 35 %, beschlossen. Insbesondere in den 2. und zum Teil auch in den 1. Führungsebenen hat sich der Frauenanteil generell erfreulich entwickelt. Auch der Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen soll ebenso wie in der 1. Führungsebene kontinuierlich gesteigert werden. In den Aufsichtsräten soll die Frauenquote einheitlich auf die Zielquote von 30 %

**FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN**

**Frauenanteil in den Gremien des Konzerns (Stand zum 31.12.2018)**  
in %

	Aufsichtsrat	Vorstand / Geschäftsführung	Erste Führungs- ebene	Zweite Führungs- ebene	Zielquote
SWK	32,0	0	10,0	33,0	30
GEW Köln	30,0	0	*	*	30
RheinEnergie	15,0	0	15,6	20,5	30**
NetCologne	0	0	24,0	22,0	30
KVB	20,0	0	11,1	10,5	30***
HGK	13,3	0	22,2	19,0	30
AWB	20,0	0	12,5	31,3	30
AVG Köln	17,6	0	0	33,0	30
KölnBäder	26,7	0	0	40,0	30
moderne stadt	28,6	0	0	****	30
WSK	50,0	0	*	*	30

\* Die Gesellschaft beschäftigt einen Mitarbeiter (Prokurist).

\*\* 1. und 2. Führungsebene: 35 % \*\*\*Vorstand: 25 % \*\*\*\* nicht anwendbar

angehoben werden. Die Gesellschaften haben nur bedingt Einfluss auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten, denn der Aufsichtsrat wird bei mitbestimmten Gesellschaften vom Rat der Stadt Köln und den Arbeitnehmervertretern des jeweiligen Unternehmens besetzt.

## **INSTRUMENTE ZUR FRAUENFÖRDERUNG**

Ein wesentlicher Anreiz für Frauen zur Übernahme von Führungspositionen sind Arbeitsbedingungen, die die familiäre Perspektive berücksichtigen. Entsprechendes gilt auch für eine wachsende Anzahl junger Männer. Hierzu stellen die Unternehmen eine Vielzahl von flankierenden Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem die folgenden Angebote:

- alternierende Telearbeit bzw. Home-Office,
- Jobsharing,
- Familien-, Ferien- oder Notfallbetreuung,
- Homecare / Elderly Care,
- eine betriebliche Kindertagesstätte U3,
- Eltern-Kind-Büros.

Um die ehrgeizigen Ziele zu erreichen, setzen die Unternehmen zudem auf Personalentwicklungspläne und Qualifizierungsangebote. Weitere Instrumente zur Frauenförderung sind zudem spezielle Förderprogramme sowie Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit und während der Elternzeit. Zu den Maßnahmen zur Talentförderung gehören auch die regelmäßig durchgeführten Girls' Days mit dem Ziel, junge Frauen für technische Berufe zu interessieren und zu gewinnen. Die Unternehmen beteiligen sich auch an einem firmenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm und setzen zudem auf die gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen bei der Besetzung von Führungspositionen.

## **UMFASSENDE GESUNDHEITSSCHUTZ**

Der Erhalt und die Förderung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wesentlicher Baustein für den wirtschaftlichen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung im Stadtwerke Köln Konzern. Diese Themen werden zentral beim Betriebsärztlichen Dienst / Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadtwerke Köln bearbeitet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig betriebsärztlich untersucht und bezüglich festgestellter individueller Gesundheitsrisiken ärztlich beraten. Über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge hinaus gibt es verschiedene Präventionsangebote, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten.

Die sich dynamisch ändernden Rahmenbedingungen wie Digitalisierung, Energiewende, zunehmender Kostendruck oder demografischer Wandel sind oftmals mit neuen und steigenden Belastungen für die Belegschaft verbunden. Insbesondere das Thema psychische Belastungen und Beanspruchungen gewinnt an Bedeutung. 2018 wurde daher eine systematische Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen bei der SWK GmbH durchgeführt. Diese Gefährdungsbeurteilung wurde in einem mehrstufigen Verfahren umgesetzt. Zunächst fand im April eine Mitarbeiterbefragung mit dem standardisierten Fragebogen der Unfallkasse des Bundes zu psychischen Belastungen statt. Die Teilnahmequote lag bei 57 %. In den anschließenden Gesprächen mit den für den Arbeitsschutz verantwortlichen Abteilungsleitern wurden im Steuerkreis die abteilungsspezifischen Ergebnisse, Auffälligkeiten und mögliche Maßnahmen gemeinsam besprochen. Anschließend wurden Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt sowie organisatorische Veränderungen vorgenommen.

Die Stadtwerke Köln führen zudem das Präventionsangebot „aktiv gesund“ kontinuierlich durch und bieten dabei neue Kurse zur Stressbewältigung mittels sogenannter „Mind based stress reduction (MBSR)“ an. Hierdurch kann Burn-Out- oder Erschöpfungs-Erkrankungen aktiv vorgebeugt werden und der Umgang mit psychisch belastenden Situationen modifiziert werden. Das Thema „Psychische Belastungen“ halten die Stadtwerke Köln im Sinne einer nachhaltigen Arbeits- und Personalkultur künftig für hochrelevant – auch unter dem Aspekt der Fehlzeitenentwicklung. Aus diesem Grund wird das Thema auch in den 2019 avisierten Gesundheitsseminaren für Obere Führungskräfte vertieft unter der Überschrift „Arbeit und Gesundheit in Zeiten von Veränderung“. Schließlich wurde vereinbart, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in zwei bis drei Jahren zu wiederholen.

Die Stadtwerke Köln haben auf dem angespannten Markt für Fachkräfte dank ihrer Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln mbH (WSK) Vorteile, da die WSK in der schnell wachsenden Stadt Köln mit steigenden Immobilienpreisen und Mieten bezahlbaren Wohnraum für Mitarbeiter anbietet. 2018 betreute sie insgesamt 234 Häuser mit 1.916 Wohnungen, davon 1.502 eigene und 414 im Auftrag der SWK-Unternehmen. Die Wohnungen für Mitarbeiter liegen in kleineren oder großen Wohnanlagen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Familien, Paaren oder Alleinstehenden entsprechen. Weitere Kennzeichen sind die Nähe zur Betriebsstätte sowie die Bereitstellung von Ruhe- und Erholungsmöglichkeiten für Mitarbeiter im Schichtbetrieb.

Die WSK engagiert sich für die Entwicklung ihrer Wohnsiedlungen zu lebendigen Quartieren, in denen neben der selbstverständlichen Vielfalt der Mitarbeiter des Stadtwerke Köln Konzerns die naheliegenden Funktionen im Vordergrund stehen: vom Laden, der die täglichen Bedürfnisse deckt, über Gästezimmer bis hin zur Kita, in der die Kinder der Kollegen gemeinsam aufwachsen. E-CarSharing-Angebote und Quartierfahrräder fördern zugleich nachhaltige Mobilität und eine Kultur des Teilens.

2015 hat die WSK ein breit angelegtes Maßnahmenprogramm für die Optimierung und Ausweitung ihres Bestandes aufgelegt. Zum Stichtag 31. Dezember 2018 hatte sie 259 Wohnungen im Rahmen von Generalsanierungen modernisiert, weitere rund 230 Wohnungen waren es anlässlich von Mieterwechseln. Bis 2023 soll die Bestandssanierung von insgesamt 670 Wohnungen an sieben Standorten im Stadtgebiet fortgesetzt werden. Seit 2017/18 stehen zudem 83 Neubauwohnungen auf dem Clouth-Gelände und im Marienburger Forum zur Verfügung, weitere Neubauten an weiteren Standorten, so am Hermeskeiler Platz, werden folgen. Aktuell liegt die Quote der Konzernmitarbeiter über den gesamten Wohnungsbestand bei rund 57 %. Dieser Anteil wächst stetig, da bei Mieterwechseln die Wohnungen saniert und danach ausschließlich an Mitarbeiter vermietet werden, bei Neubauten liegt die Vermietungsquote sogar bei 100 %.

**MITARBEITER-  
WOHNUNGEN DER WSK**

**Investitionen und Instandhaltung bei der WSK**  
in Mio. €

	2018	2017	2016	2015	2014
Investitionen in Bauvorhaben	4,5	10,9	13,4	13,6	4,3
Instandhaltung	4,4	2,9	2,9	2,5	1,4