

NACHHALTIG FÜR DIE GESELLSCHAFT

EINSATZ FÜR MITARBEITENDE UND
FÜR DAS GEMEINWESEN

→ 04

GESELLSCHAFT

Die Stadtwerke Köln sind davon überzeugt, dass nachhaltige Wertschöpfung wesentlich auf attraktiven Arbeitsbedingungen, einer modernen Unternehmenskultur und einer vorausschauenden Personalpolitik beruht. Zu ihrem Verständnis einer nachhaltigen Entwicklung gehört auch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, der die Unternehmen der Stadtwerke Köln in vielfältiger Art nachgehen.

Werteorientierte Unternehmenskultur

Die Unternehmen der Stadtwerke Köln gehören zu den größten Arbeitgebern in Köln und bieten ihren Belegschaften sichere und gesunde Arbeitsumgebungen sowie ein durch Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld. Sie fördern die fachlichen und persönlichen Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus mehr als 30 Nationen kommen. Vielfalt und Chancengleichheit werden in den Unternehmen gelebt und eine werteorientierte Zusammenarbeit wird gefördert und gefordert.

Info

DNK 14
Arbeitnehmer-
rechte

EINBINDUNG ÜBER DAS GESETZLICHE MASS HINAUS

Selbstverständlich sind für die Unternehmen daher die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen für Beschäftigte und die enge Zusammenarbeit mit den betrieblichen Mitbestimmungsorganen sowie die Achtung der tarifvertraglichen Vereinbarungen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl verbindlicher Normen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form von Betriebsvereinbarungen und Unternehmensleitbildern als Grundlage für eine werteorientierte Zusammenarbeit aller Beschäftigten am Arbeitsplatz, die Beachtung deren individueller Persönlichkeitsrechte und für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld.

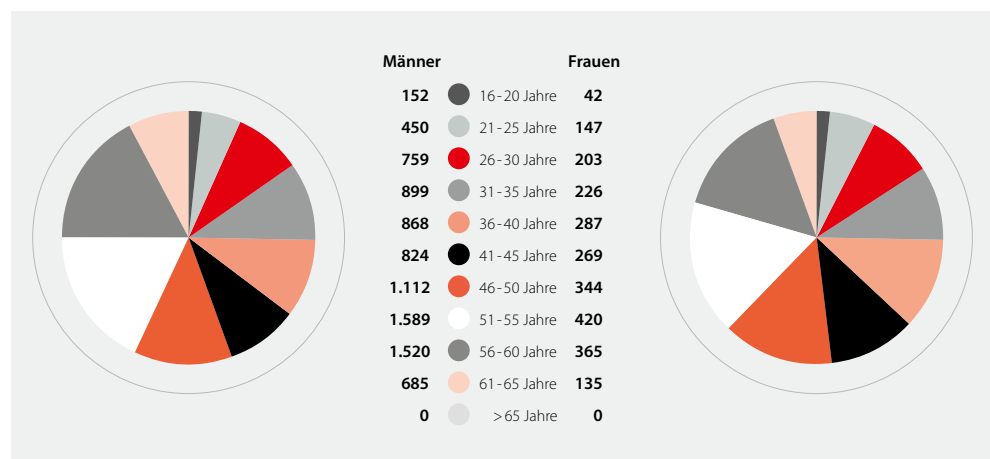
Die Unternehmensleitbilder wurden nach intensiven Beratungen mit den Betriebsräten und den Belegschaften verabschiedet und werden laufend fortentwickelt. Sie stellen den mündigen Beschäftigten in den Mittelpunkt und zielen auf eine offene, vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit im Rahmen eines angenehmen Betriebsklimas und einer positiven Führungskultur. Ergänzt werden diese Unternehmensleitlinien durch wirkungsvolle Führungsleitlinien mit Geltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte.

Alle SWK-Unternehmen verfolgen 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 diese motivieren, ihr Potenzial einzubringen. Die Unternehmen haben sich 2015 der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet und unterstützen deren Ziele. Anlässlich des 7. Deutschen Diversity-Tags 2019 setzten die Kölner Sportstätten GmbH und die RheinEnergie gemeinsam ein leuchtendes Zeichen für Weltoffenheit und Toleranz: Die vier Pylone des RheinEnergie-STADIONs wurden in Regenbogenfarben illuminiert.

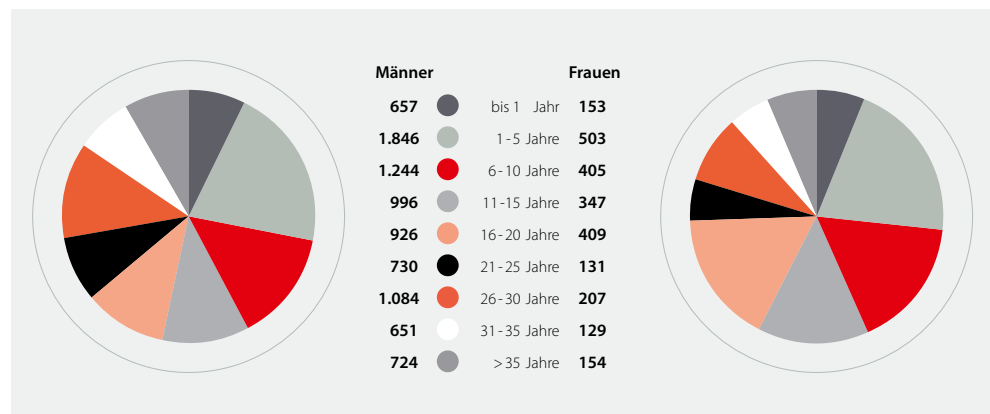
DIE BELEGSCHAFTEN DER STADTWERKE KÖLN

Die vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten zum Jahresende 2019 insgesamt 13.024 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Folgenden werden ausschließlich die Belegschaften von AVG Köln, AWB, HGK, KölnBäder, KVB, moderne stadt, NetCologne, RheinEnergie und SWK GmbH – also der Unternehmen, deren Aktivitäten in diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert werden – betrachtet. Dies waren zum Stichtag 31. Dezember 2019 insgesamt 11.449 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildender. Gegenüber dem Vorjahr stellt dies einen Zuwachs um 655 Personen dar, der sich insbesondere auf die Geschäftsfelder Öffentlicher Personennahverkehr und Telekommunikation sowie Abfallentsorgung und -verwertung verteilt, um so die positive Auftragslage, die Ausweitung des Dienstleistungsangebotes und die Verbesserung der Servicequalität personell zu begleiten.

Altersstruktur 2019



Betriebszugehörigkeit 2019



FÖRDERUNG DER BELEGSCHAFTEN

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 Strukturen und Projekte geschaffen. Die 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.

Info

DNK 15 und 16
Chancen-
gleichheit und
Qualifizierung

Beispiel NetCologne: 2019 wurde das Unternehmen als „Great Place to Work“ zertifiziert. Die Auszeichnung basiert auf einer Mitarbeiterumfrage und steht für besonderes Engagement bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen. Dazu gehört auch die NetCologne-Lernwelt, ein umfangreiches Konzept zur persönlichen Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Je nach individuellem Bedarf kann aus einem weit gefächerten Fortbildungsangebot bestehend aus Präsenztraining, e-Learnings oder Webinaren zu unterschiedlichen Themenfeldern ausgewählt werden. Darüber hinaus gibt es Programme zur gezielten Führungskräfteentwicklung.

Die RheinEnergie bleibt ein begehrter und beliebter Arbeitgeber und erreichte für 2018/19 im Rahmen der BEST-RECRUITERS Studie den 1. Platz in der Branche Energie. Ausschlaggebend für den Erfolg waren die herausragenden Anstrengungen des Unternehmens für attraktive Arbeitsplätze, mit denen es das goldene BEST-RECRUITERS-Siegel erfüllt. Die Studie bestätigt damit die umfassende Recruiting-Strategie der RheinEnergie, die neben den klassischen Kanälen wie Stellenausschreibungen verstärkt auf soziale Medien wie XING, Facebook und Co. setzt. Damit wurde das Unternehmen im dritten Jahr nacheinander ausgezeichnet.

AUSBILDUNG IM STADTWERKE KÖLN KONZERN

Die Stadtwerke Köln setzen nach wie vor auf die Ausbildung junger Menschen und bereiteten 2019 in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt von KVB und RheinEnergie und dezentralem Einsatz 388 Auszubildende (Vorjahr: 366) in 28 unterschiedlichen Ausbildungsberufen optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vor. Teilweise bildeten die Unternehmen über ihren eigenen Bedarf hinaus aus und gaben jungen Menschen die Möglichkeit zur Ausbildung auf hohem Niveau.

Bei der Ausbildung junger Menschen steht nicht allein die Vermittlung von Fachwissen im Vordergrund, sondern auch die Sammlung praktischer Erfahrungen etwa durch die frühzeitige Übernahme sozialer Verantwortung im Berufsalltag wird durch die SWK-Unternehmen gefördert. So bieten etwa die KVB und die SWK ihren Auszubildenden seit 2010 die Möglichkeiten, ein Sozialpraktikum zu machen.

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.

2019 bildeten die Unternehmen der Stadtwerke Köln 388 junge Menschen in 28 verschiedenen Berufen aus:

- | | |
|--|---|
| → Anlagenmechaniker/-in | → Fachkraft im Fahrbetrieb |
| → Berufskraftfahrer/-in | → IK-Kombistudium |
| → Bürokaufmann/-frau | → Immobilienkaufmann/-frau |
| → Kaufleute für Büromanagement/
Bürokommunikation | → Industrieelektriker/-in Fachrichtung
Betriebstechnik |
| → Eisenbahner/-in Betriebsdienst (Fahrweg) | → Industriekaufmann/-frau |
| → Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik | → Industriemechaniker/-in |
| → Elektroniker/-in Betriebstechnik | → Informatikkaufmann/-frau |
| → Fachangestellte/-r Bäderbetriebe | → IT-System-Elektroniker/-in |
| → Fachinformatiker/-in | → IT-System-Kaufmann/-frau |
| → Fachinformatiker/-in Anwendungs-
entwicklung | → Kaufmann/-frau Dialogmarketing |
| → Fachinformatiker/-in Systemintegration | → Kaufmann/-frau Verkehrsservice |
| → Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft | → Kombistudium |
| → Fachkraft für Lagerlogistik | → Duales Wirtschaftsingenieurwesen |
| → Fachkraft für Schutz und Sicherheit | → Kfz-Mechatroniker/-in |
| | → Sport- und Fitnesskaufmann/-frau |

MASSNAHMEN ZUR BERUFSORIENTIERUNG

Um Fachkräfteengpässen vorzubeugen, sprechen die Unternehmen gezielt junge Menschen an, um sie für die Berufe im technischen oder IT-Bereich zu begeistern. Bereits seit Jahren beteiligen sich daher die RheinEnergie, die KVB und die AVG Köln am Girls' Day, dem bundesweiten Mädchen-Zukunftstag. 30 Mädchen wurden im März 2019 eingeladen, hinter die Kulissen zu schauen und sich über die technischen Ausbildungsberufe zu informieren, die beide Unternehmen in ihrem gemeinsamen Ausbildungszentrum anbieten. Erstmals veranstaltete die RheinEnergie 2019 gemeinsam mit ihrem Ausbildungspartner, der Fachhochschule der Wirtschaft Bergisch Gladbach (FHDW), den „tec.day“, um potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für die Versorgungsbranche und das duale Studienangebot des Unternehmens zu gewinnen.

INTEGRATIONSANGEBOTE FÜR GEFLÜCHTETE

Seit September 2019 arbeitet die KVB mit der Heimstatt Nikolaus-Groß-Haus in Köln-Kalk zusammen: Die meisten der dortigen 35 Bewohner sind Geflüchtete, denen die Möglichkeit geboten wird, die KVB als potenziellen Arbeitgeber kennenzulernen – zum Beispiel durch Betriebsbesichtigungen oder Praktika oder durch Bewerbertrainings. Zwei junge Afghanen konnten 2019 für den Betrieb gewonnen werden und machen nun eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik.

Ein weiteres Integrationsangebot der KVB ist in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Köln, dem Jobcenter Köln und dem Bildungswerk Verkehr Wirtschaft Logistik Nordrhein-Westfalen (BVWL) die Busfahrschule für Geflüchtete. Neun Männer aus Syrien, Irak, Iran und Afghanistan, die ihre Ausbildung

vor rund einem Jahr begonnen hatten, wurden nach Beendigung ihres Praktikums im Dezember 2019 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Busfahrer übernommen. Im September 2017 waren bereits fünf Geflüchtete nach einem ersten Ausbildungskurs als Busfahrer übernommen worden.

KURS-LERNPARTNER

Seit 2019 ist die HGK KURS-Lernpartner der Katholischen Hauptschule Großer Griechenmarkt in der Kölner Innenstadt. KURS steht für „Kooperation Unternehmen und Schule“. Die Kooperation KURS bringt Schulen und Unternehmen in Kontakt und führt sie zu einer stabilen und für beide Seiten fruchtbaren Zusammenarbeit. Die Unternehmen dienen den Schulen dabei als Modell für die Wirtschaft, ermöglichen Wissenstransfer in die Fächer und in fächerübergreifende Projekte, bieten Praxisanbindung für schulischen Unterricht und fördern die jungen Menschen bei ihrer Berufswahlorientierung und Bewerbung.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Förderung der Chancen von Frauen, insbesondere in Führungspositionen, ist ein wichtiger Aspekt des Diversity-Managements der Gesellschaften. Im vergangenen Jahr wurden drei vakante Positionen im Vorstands- und Geschäftsführungsbereich weiblich nachbesetzt, womit der Anteil von Frauen im oberen Managementbereich erfolgreich gesteigert wurde: Zum 1. Februar wurde Claudia Heckmann in die Geschäftsführung der KölnBäder bestellt. Einen Monat später, zum 1. März, trat Stefanie Haaks ihr Amt als Vorstandsvorsitzende der KVB an. Zum 1. September 2019 wurde sie außerdem in die Geschäftsführung der SWK GmbH berufen. Zum 1. Oktober des Berichtsjahres wurde Dorothee Schumacher in die Geschäftsführung der NetCologne bestellt.

Auch künftig soll der Frauenanteil auf Managementebene gesteigert werden. Um die Chancen von Frauen zu fördern, 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. In den Aufsichtsräten soll die Frauenquote einheitlich auf die Zielquote von 30 % angehoben werden. Die Gesellschaften haben nur bedingt Einfluss auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten, denn die Gremien werden bei mitbestimmten Gesellschaften jeweils hälftig vom Rat der Stadt Köln und den Arbeitnehmervertretern des jeweiligen Unternehmens besetzt.

Frauenanteil in den Gremien des Konzerns (Stand zum 31.12.2019)

in %

	Aufsichtsrat	Vorstand/ Geschäftsführung	Erste Führungs- ebene	Zweite Führungs- ebene	Zielquote
SWK	25,0	33,3	11,1	33,3	30,0
GEW Köln	30,0	0	*	*	30,0
RheinEnergie	20,0	0	16,9	23,8	30,0****
NetCologne	0	50,0	19,4	17,3	30,0
KVB	15,0	33,3	5,5	29,5	30,0**
HGK	13,3	0	18,1	22,2	30,0
AWB	20,0	0	0	31,2	30,0
AVG Köln	11,8	0	0	33,3	30,0
KölnBäder	20,0	50,0	0	40,0	30,0
moderne stadt	28,6	0	0	***	30,0
WSK	50,0	50,0	*	*	30,0

* Die Gesellschaft beschäftigt einen Mitarbeiter (Prokurist), der bei der RheinEnergie bzw. SWK angestellt ist.

** Vorstand: 25 %

*** nicht anwendbar

**** 1. und 2. Führungsebene: 35 %

BERUF UND FAMILIE

Arbeitsbedingungen, die die familiäre Perspektive berücksichtigen, sind ein wesentlicher Anreiz für Frauen – aber natürlich auch für eine wachsende Anzahl junger Männer – bei der Übernahme von Führungspositionen.

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. Nach Re-Auditierung im Berichtsjahr wurde die KVB 2019 zum dritten Mal für ihre familienfreundliche Personalpolitik zertifiziert.

Um familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten, 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.

Personalentwicklungspläne, Qualifizierungsangebote und weitere Förderprogramme ergänzen diese Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit und während der Elternzeit. Die Unternehmen setzen zudem auf die gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen bei der Besetzung von Führungspositionen und beteiligen sich an einem firmenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm, das im Juli 2019 in seine vierte Runde ging. Das zwölfmonatige Programm wird in Kooperation von RheinEnergie, KVB, Net-Cologne sowie der Deutz AG, DEVK Versicherung, Koelnmesse und Yncoris durchgeführt. Durch die Arbeit mit dem Mentor/der Mentorin sollen die Mentees Impulse für

- die eigene persönliche Entwicklung und Karriereplanung (Fach-/Führungskarriere),
- die eigene Sichtbarkeit sowie
- die Kommunikation und Bildung von Netzwerken erhalten.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten und die Überwindung der damit verbundenen Arbeitsunfähigkeitszeiten. Bei Mitarbeitern, die mehr als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, soll geprüft werden, ob und wie der Arbeitgeber dazu beitragen kann, künftige Fehlzeiten zu reduzieren. Die Bemühungen im BEM kommen der gesamten Belegschaft zugute, da die Übernahme der Aufgaben von arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeitern zu einer spürbaren Mehrbelastung der Teamkollegen führt – ein Effekt, der in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat, da durch Arbeitsverdichtung die Auslastung aller Mitarbeiter zugenommen hat.

Seit Dezember 2009 regelt bei der SWK eine Betriebsvereinbarung den Ablauf eines Betrieblichen Eingliederungsverfahrens. Dieses umfasst bei Bedarf Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat bestellen einen Beauftragten für das BEM, zu dessen Aufgaben die Information der betroffenen Mitarbeiter über das Angebot eines BEM, die Steuerung des Prozesses und die Koordination der erforderlichen Maßnahmen gehören. Weitere Akteure im BEM-Prozess sind die jeweiligen Vorgesetzten, die Personalabteilung, der Betriebsrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt. In bestimmten Fällen sind auch externe Akteure involviert.

Grundsätzlich wird im BEM-Verfahren beraten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Hierbei werden auch eventuelle arbeitsplatzbedingte und betriebliche Ursachen für die Erkrankungen sowie mögliche Maßnahmen des BEM erörtert. Diese Maßnahmen sind vielfältig und werden individuell für den jeweiligen BEM-Fall im Rahmen des Möglichen festgelegt.

MITARBEITERWOHNEN

Die WSK, die Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln, unterstützt mit einem vielfältigen Wohnungsangebot die zahlreichen Maßnahmen, mit denen die Stadtwerke Köln ihre Personalpolitik der langfristigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. der Akquise von neuem Personal auf einen stark umwobenen Arbeitsmarkt durchführt.

Einsatz für das Gemeinwesen

Die drei RheinEnergieStiftungen unterstützen mit ihren Förderprogrammen bereits seit vielen Jahren Projekte im wissenschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich in Köln und der Region. Kreativität und Langfristigkeit bestimmen dabei das Stiftungsengagement. Zusammengenommen verfügen die drei Stiftungen über ein Stiftungskapital von rund 57 Mio. €, aus dessen Erträgen die Förderungen für gemeinnützige Zwecke finanziert werden.

Info

DNK 18 Gemeinwesen

Im Jahr 2019 haben die RheinEnergieStiftungen erneut zahlreiche Projekte bewilligt

Stiftung	Geförderte Projekte	Förderhöhe in €
RheinEnergieStiftung Kultur	53	562.000
	19*	19.000
RheinEnergieStiftung Familie	16	614.000
	5*	4.750
RheinEnergieStiftung Jugend / Beruf, Wissenschaft	13 Projekte im sozialen Bereich	353.000
	6 Projekte im wissenschaftlichen Bereich	284.000
	1*	2.982

* Unterjährige Förderung kleinerer Projekte mit max. 1.000 €

RHEINENERGIESTIFTUNG KULTUR

Von der RheinEnergieStiftung Kultur werden innovative künstlerische Projekte und Vorhaben gefördert, die in den Bereichen Musik, bildende und darstellende Kunst sowie Literatur und Medien/Film angesiedelt sind. Die Schwerpunkte liegen zum Beispiel auf der Stärkung der künstlerischen Entwicklung von Gruppen, Ensembles, freien Institutionen oder Initiativen in gemeinnütziger Trägerschaft. Die Stärkung kann beispielsweise in Form von Strukturförderungen geschehen. In diesem Fall wird ein Professionalisierungsprozess von der Stiftung unterstützt, der die künstlerische Weiterentwicklung und die wirtschaftliche Existenz verbessert. Die Stiftung fördert aber in diesem Kontext ebenfalls den internationalen künstlerischen Austausch und begrüßt nachhaltige Vernetzungsaktivitäten. Als weitere Hauptaufgabe sieht die Stiftung die Förderung von Projekten im Bereich Kulturelle Bildung für Kinder und Jugendliche. Innerhalb der Schwerpunktsetzungen liegt ein besonderes Augenmerk darauf, in der Förderregion außerhalb der städtischen Ballungsräume die kulturelle Infrastruktur zu verbessern.