

04

# SOZIALES ENGAGEMENT

**ATTRAKTIVER  
ARBEITGEBER**

**ENGAGEMENT FÜR  
DIE GESELLSCHAFT**

# ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

*Die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns gehören zu den größten Arbeitgebern in Köln und bieten ihren Belegschaften sichere und gesunde Arbeitsumgebungen sowie ein durch Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld. Vielfalt und Chancengleichheit werden in den Unternehmen gelebt und laufend fortentwickelt. Das zeigt sich unter anderem auch darin, dass die Mitarbeitenden aus mehr als 30 Nationen kommen.*

- **DNK 14:** Arbeitnehmerrechte
- **DNK 15:** Chancengerechtigkeit
- **DNK 16:** Qualifizierung

## Werteorientierte Unternehmenskultur

Die SWK-Unternehmen engagieren sich für die Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze, denn sie sind überzeugt, dass sie ihre Unternehmensziele nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern erreichen können. Auf dem stark umworbene Arbeitsmarkt stehen sie in einem intensiven Wettbewerb um die besten Köpfe. Ihre Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit als attraktiver Arbeitgeber ist daher unverzichtbar für einen nachhaltigen unternehmerischen Erfolg und für die Erbringung ihrer Dienstleistungen.

Um jeden einzelnen Beschäftigten kontinuierlich zu fördern, haben die Unternehmen jeweils eigene Strukturen und Projekte geschaffen. Diese zielen auf den Erhalt und die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden in den Dimensionen Fach- und Methodenwissen, Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie die körperliche und psychische Gesundheit. Hinzu treten zahlreiche Maßnahmen der Gesellschaften für die Förderung von Chancengleichheit sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Einen unternehmensübergreifenden Rahmen bilden unter anderem Unternehmensleitbilder und Führungsleitlinien. Diese im Austausch und in Beratung mit den Betriebsräten und den Belegschaften verabschiedeten Dokumente 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.

## DIE BELEGSCHAFTEN DER STADTWERKE KÖLN

Die vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 13.807 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch im Corona-Jahr sind die Beschäftigtenzahlen gestiegen, gegenüber dem Vorjahr war dies ein Zuwachs um 804 Personen. Hiervon sind alleine 514 Beschäftigte durch den Erwerb der europäischen Binnenschiffahrtsaktivitäten von der Imperial Logistics International in deren Integration in die neu gegründete HGK Shipping in den Konzern hinzugekommen. Auch die Geschäftsfelder Telekommunikation sowie Abfallentsorgung und -verwertung benötigten mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beispiel KVB: Um ihre personalintensiven Mobilitätsangebote zu gewährleisten und zu verbessern, stieg die Zahl ihrer Beschäftigten von 3.795 Ende 2019 auf 3.987 zum Jahresende 2020. Auch für das Jahr 2021 sind weitere Einstellungen geplant: Nach wie vor werden Fachkräfte gesucht, um für die großen Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein.

Um Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Vielfalt zu gewährleisten, haben die Unternehmen ihre Personalprozesse und Personalpolitik so ausgerichtet, dass die Belegschaften die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegeln und dass sie allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bieten und diese motivieren, ihr Potenzial einzubringen. Sie haben sich 2015 der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet und setzen sich für Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung und Respekt in der deutschen Unternehmenskultur ein. Darüber hinaus hat die AVG Köln das Thema Vielfalt 2020 in ihrem Unternehmensleitbild verankert. Die Unternehmen bringen sich auch in verschiedenste Formate und Veranstaltungen zur Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung ein. So beteiligten sie sich etwa im November 2020 an den Orange Days, der weltweiten Kampagne gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen, und tauchten zahlreiche Gebäude im öffentlichen Raum und auch eigene Betriebsgebäude in orangefarbenes Licht.

## AUSBILDUNG

Die Stadtwerke Köln setzen auf die Ausbildung junger Menschen und sprechen schon seit Jahren junge Menschen gezielt an, um sie für die Berufe etwa im IT- oder technischen Bereich zu begeistern, sie über ihre Ausbildungsangebote zu informieren und Hilfestellung bei der Berufsorientierung zu bieten. Wenngleich im Jahr 2020 coronabedingt keine Ausbildungsmessen oder Girls' Days als Präsenzveranstaltungen umgesetzt werden konnten, setzen sie nach wie vor auf den Austausch mit jungen Menschen und haben dafür digitale Angebote entwickelt.

Im Jahr 2020 bildeten sie 500 Auszubildende (Vorjahr 388) in insgesamt 37 unterschiedlichen Berufen (Vorjahr 28) aus und bereiteten sie in einer Mischung von zentraler Ausbildungswerkstatt von RheinEnergie und KVB und dezentralem Einsatz optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vor. Teilweise bilden sie auch über den eigenen Bedarf hinaus aus, um so jungen Menschen die Möglichkeit zur Ausbildung auf einem hohen Niveau zu geben. Dabei beschränkt sich die Ausbildung nicht allein auf die Vermittlung von Fachwissen, vielmehr sollen die Auszubildenden durch die Übernahme sozialer Verantwortung im beruflichen Alltag auch praktische Erfahrungen sammeln.

## PERSONALENTWICKLUNG

Neben dem wirtschaftlichen Erfolg sowie den Investitionen in ihre Infrastrukturen gehört zum Verständnis der Unternehmen von Wachstum auch die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Daher bieten sie vielfältige Weiterbildungs- und Trainee-Programme, fördern berufsbegleitende Studiengänge oder bieten spezielle Programme oder Workshops für die Entwicklung von Führungskräften an. Diese Angebote werden durch die Mitarbeitenden gut angenommen. Beispiel AWB: 63 % der Beschäftigten nahmen 2020 eine Weiterbildungsmaßnahme über mindestens einen Arbeitstag in Anspruch (2019: 60 %).

Ihr Bemühen um attraktive und sichere Arbeitsplätze macht sich bezahlt. Mehr als zwei Drittel der Mitarbeitenden sind seit mehr als sechs Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt und tragen mit ihrem Wissen, ihrer Professionalität und Erfahrungsreichtum zum unternehmerischen Erfolg ihres Unternehmens bei. Dies wird auch durch Externe bestätigt. So gehörte die NetCologne im Berichtsjahr zu den Siegern des „Great Place to Work®“-Wettbewerbs „Deutschlands beste Arbeitgeber“. Die Auszeichnung steht für besonderes Engagement bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen. NetCologne belegte in der Kategorie der Unternehmen mit 501 bis 2.000 Mitarbeitenden bundesweit den 19. Platz.

Auch die RheinEnergie schnitt bei einer Umfrage des Marktforschungsinstituts 2020 in der Branche Energie und Versorgung sehr gut ab. Im Gesamtranking belegt das Unternehmen Platz 68 von insgesamt 2.600 von der Befragung erfassten Unternehmen. Der Fragebogen zur eigenen Firma umfasste mehr als 50 Themen. Die Untersuchung fand im Sommer 2020 statt, genau zwischen der ersten und zweiten Corona-Welle. Die Beschäftigten konnten unter anderem das Krisenmanagement ihres Arbeitgebers bei der Bewertung berücksichtigen.

## FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Zu einer modernen und nachhaltigen Personalpolitik gehört die Gewährleistung von Chancengleichheit durch die Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu fördern, sind die Stadtwerke Köln 2015 eine Selbstverpflichtung eingegangen, um den Frauenanteil in den ersten drei Führungsebenen (Unternehmens-, Abteilungs- bzw. Gruppenleitungen) zu erhöhen.

**Ermittlung der Frauenquote zum Stichtag 31.12.2020  
(Angaben in %)**

Gesellschaft	Aufsichtsrat	Vorstand/ Geschäftsführung	Erste Führungsebene	Zweite Führungsebene	Zielquote
<b>AVG Köln</b>	30,0	0	0	33,3	30,0
<b>AWB</b>	46,6	0	25,0	35,1	30,0
<b>GEW Köln</b>	35,0	0	1)	1)	30,0
<b>HGK</b>	20,0	0	20,0	28,5	30,0
<b>KölnBäder</b>	6,6	50,0	0	42,8	30,0
<b>KVB</b>	25,0	25,0	16,6	27,1	30,0 <sup>2)</sup>
<b>moderne stadt</b>	41,6	0	0	3)	30,0
<b>NetCologne</b>	0 <sup>4)</sup>	0	22,8	18,5	–
<b>RheinEnergie</b>	40,0	0	17,7	21,6	30,0 <sup>5)</sup>
<b>SWK</b>	25,0	33,3	11,1	40,0	30,0
<b>WSK</b>	33,3	50,0	1)	1)	30,0

1) Die Gesellschaft beschäftigt einen Mitarbeiter (Prokurist), der bei der RheinEnergie (betrifft GEW) bzw. SWK (betrifft WSK) angestellt ist.

2) Vorstand: 25 %

3) nicht anwendbar

4) Erst ab 2021 sind Frauen im Aufsichtsrat vertreten.

5) 1. und 2. Führungsebene: 35 %

Der Anteil von Frauen im oberen Managementbereich entwickelt sich positiv. Nachdem 2019 drei vakante Positionen im Vorstands- und Geschäftsführungsbereich weiblich nachbesetzt wurden, wurden im März 2020 bei der RheinEnergie Susanne Fabry und Birgit Lichtenstein zu Vorständinnen bestellt, die ihre Tätigkeit in der Unternehmensführung zum 1. April 2021 aufgenommen haben.

Bei allen Unternehmen besteht Handlungsbedarf auf der zweiten Führungsebene. Auf der dritten Ebene dagegen, also der Abteilungsleitungen/Teilbereichsleitungen bei den großen Unternehmen und Gruppenleitungen bei den kleineren Unternehmen, zeigen die Kennzahlen einen Aufwärtstrend. Dies ist auch Folge der aktiven Förderung junger Frauen im Rahmen von Cross-Mentoring-Programmen, die in den Unternehmen teilweise seit 2013 durchgeführt werden.

## DIVERSITY-MANAGEMENT

Ein wesentlicher Anreiz für die Übernahme von Führungspositionen für Frauen, zunehmend auch für junge Männer, sind Arbeitsbedingungen, die die familiäre Perspektive berücksichtigen. Dafür steht eine Vielzahl von Angeboten zur Verfügung:

- Homeoffice,
- Jobsharing,
- Familien-, Ferien- oder Notfallbetreuung,
- Homecare / Elderly Care,
- eine betriebliche Kindertagesstätte (U3),
- Eltern-Kind-Büros,
- Teilzeit-Modelle.

Ein Beispiel für die Gestaltung ihrer strategisch angelegten familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik bieten die RheinEnergie, die KVB und die KölnBäder, die sich seit Jahren erfolgreich dem audit berufundfamilie unterziehen. Das Audit ist ein Managementinstrument, das einen fortlaufenden Prozess der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben anstößt und steuert. Deswegen werden pro Auditierungsperiode neue Entwicklungsschritte erarbeitet und als Auditierungsziele festgehalten. Das audit berufundfamilie bescheinigt den drei Gesellschaften die gute Verankerung und den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Unternehmen.

## SCHUTZ DER MITARBEITENDEN VOR CORONA

Seit Beginn der Corona-Pandemie beschäftigen sich die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns gemeinsam mit dem Betriebsärztlichen Dienst der Stadtwerke Köln GmbH intensiv mit diesem Thema, um den größtmöglichen Schutz aller Mitarbeitenden zu gewährleisten und die betrieblichen Daseinsvorsorgeaufgaben der SWK-Unternehmen sicherzustellen.

In allen Unternehmen und auf Konzern-Ebene wurden im Februar 2020 Krisenstäbe für den regelmäßigen Austausch, die Entwicklung geeigneter Strategien und Empfehlungen sowie die Organisation unternehmensinterner bzw. unternehmensübergreifender Maßnahmen gegründet. Diese Maßnahmen werden unter strikter Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der jeweils geltenden behördlichen Auflagen und in enger Abstimmung mit dem Krisenstab und dem Gesundheitsamt der Stadt Köln umgesetzt.

Die Corona-Schutzmaßnahmen berücksichtigen auch die jeweils unterschiedliche Situation am Arbeitsplatz, etwa für die Bereiche Kritische Infrastruktur, Verwaltung, Bau- und Montagestellen, Werkstätten, Fahrdienst sowie Service und Kundencenter. Die Beschäftigten werden über diese Maßnahmen laufend informiert, um eine Versachlichung des Themas zu erreichen, um Ängste zu reduzieren und ihnen zu signalisieren, dass ihr Arbeitgeber die Pandemie ernst nimmt und sich um ihre Sicherheit kümmert.

Bereits seit Jahren gibt es in den Unternehmen Vereinbarungen zur Nutzung von Homeoffice, in Zeiten der Pandemie ist mobiles Arbeiten oder Telearbeit zu einem sehr weit verbreiteten Standard geworden. Die Mitarbeitenden für die Strom-, Gas- und Wassernetze, in Bus und Bahn, in Güterverkehren oder in der Abfallsammlung können ihre Arbeit jedoch genauso wenig wie diejenigen in den Anlagen zur Abfallentsorgung, in Heizkraft- oder Wasserwerken Beschäftigten von Zuhause aus leisten. Für ihre Arbeitsplätze, die für das Leben in der Stadt und in der Region unverzichtbar sind, werden anderweitige Schutzvorkehrungen getroffen. Dazu gehören etwa die Bereitstellung von Mund-Nase-Bedeckungen bereits vor den entsprechenden behördlichen Auflagen, Kontaktreduzierungen durch Arbeiten in festen Kleingruppen und die Gewährleistung der Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 bis 2,0 m bei der Arbeit etwa durch die Entzerrung von Pausenzeiten oder Absperrungen des Fahrerbereichs.

Die vorsorglichen Maßnahmen während der gesamten bisherigen Pandemiephase haben dazu beigetragen, dass die Anzahl von Neuinfektionen im Stadtwerke Köln Konzern unterhalb der bundesweiten sowie der lokalen Kölner 7-Tages-Inzidenz liegt. Während der bisherigen Pandemiezeit ist es nicht zu wesentlichen Reduzierungen betrieblicher Leistungen gekommen. Die größte Ausnahme ist die Schließung der Anlagen der KölnBäder aufgrund behördlicher Auflagen in den Monaten April, Mai, November und Dezember. Für einen Großteil der dort Beschäftigten wurde Kurzarbeit angemeldet. Damit übernahmen Geschäftsführung und Betriebsrat der KölnBäder Verantwortung für ihre Belegschaft und sicherten sie zusätzlich ab – und zwar freiwillig über das gesetzliche Maß hinaus. Gleichzeitig schafft die Kurzarbeit Sicherheit für das Unternehmen, um die Krise überwinden zu können.

Bislang hat die Corona-Pandemie den Beschäftigten der Unternehmen der Stadtwerke-Unternehmensfamilie persönlich und beruflich viel abverlangt, dennoch sind sie arbeitsfähig geblieben. Das ist nicht zuletzt das Verdienst aller Mitarbeitenden, die aktiv mitgeholfen haben, dass die Stadtwerke Köln die Daseinsaufgaben in der Stadt uneingeschränkt wahrnehmen.

## NACHHALTIGES MITARBEITERWOHNEN

Zur Mitarbeiterverantwortung im Verständnis der Stadtwerke Köln gehört es auch, ihren Beschäftigten bezahlbaren Wohnraum anzubieten. Die WSK, die Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln, bietet ein vielfältiges Wohnungsangebot und unterstützt so die zahlreichen Maßnahmen, mit denen die Stadtwerke Köln ihre Personalpolitik der langfristigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. der Akquise von neuem Personal auf einem stark umworbene Arbeitsmarkt für Fachkräfte umsetzen. 2020 verwaltete die WSK 233 Häuser mit 1.919 Wohnungen für die Mitarbeitenden des Konzerns – Wohnraum, der nicht allein preisattraktiv ist, sondern sich im Allgemeinen durch Arbeitsplatznähe auszeichnet, wodurch ein Beitrag zur „Stadt der kurzen Wege“ geleistet wird.

Und der Bestand wird erweitert: Seit dem Berichtsjahr 2020 realisiert die WSK im Auftrag der KVB ein Bauprojekt in Köln-Sülz. Es entsteht ein gemischt genutztes Gebäude aus zwei Baukörpern mit einer darunterliegenden Tiefgarage. Im größeren Gebäude werden 41 Wohnungen für Mitarbeitende der KVB entstehen; für die Gewerbefläche im Erdgeschoss ist eine Nutzung als Bäckerei mit einem Café vorgesehen. Im kleineren Gebäude wird eine vierzügige Kindertagesstätte untergebracht.

Die Wohnungsgesellschaft steigert die Attraktivität ihrer Angebote kontinuierlich: Seit 2015 wurden 259 Wohnungen generalsaniert, 305 modernisiert und 83 Wohnungen neu gebaut. In der Planung der WSK bis 2023 ist zudem die Erstellung von ca. 80 weiteren Neubauwohnungen vorgesehen.

## Verankerung von Nachhaltigkeit in den Belegschaften

→ **DNK 8:** Anreizsysteme

### NACHHALTIGKEITSTEAM DER NETCOLOGNE

Bereits 2019 wurde bei der NetCologne ein Nachhaltigkeitsteam mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche gebildet. In regelmäßigen Austauschterminen werden Maßnahmen verabschiedet und umgesetzt. Zusätzlich möchte man auch weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen miteinbeziehen und setzt dazu regelmäßig nachhaltige Impulse im Unternehmen. Beispielsweise wird seit 2020 das Büromaterial über nachhaltige Lieferanten in Pfandboxen bezogen – vom umweltzertifizierten Kopierpapier bis zum recycelten Textmarker. Die Getränkeautomaten am Hauptstandort wurden gegen energiesparende Neugeräte ausgetauscht, die ausschließlich Biogetränke in Pfandglasflaschen anbieten. In den Kaffeeküchen gibt es kostenfreien Bio-Fairtrade-Kaffee, Biomilch und Trinkwasser auf Wunsch gekühlt und gesprudelt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nachhaltige langlebige Coffee-to-go-Becher aus Kaffeesatz erhalten. Viele weitere Ideen wurden erfolgreich umgesetzt, viele stehen noch bevor: viele kleine Schritte in eine nachhaltige Zukunft.

### URBAN GARDENING AM PARKGÜRTEL

Frische Erdbeeren, Tomaten oder knackige Radieschen aus eigenem Anbau – immer mehr Großstadtbewohner greifen zu Hacke und Setzlingen, nicht nur im heimischen Garten, sondern auch im „Urban Gardening“. Auf dem Gelände der RheinEnergie-Hauptverwaltung am Parkgürtel ist im Berichtsjahr auf Initiative des internen Projekts „RheinKlima“ ein Mitarbeitergarten entstanden. 21 Hobbygärtnerinnen und -gärtner aus unserem Unternehmen haben sich 2020 um die Bepflanzung der neun Hochbeete und die Pflege und Ernte von Obst und Gemüse gekümmert. Corona-konform konnte die Arbeit im Garten auch in Zeiten der Lockdown-Beschränkungen weitergehen. In kleine Teams aufgeteilt, unterstützten sich die Kolleginnen und Kollegen mit Tipps und Tricks und vertieften so ihr Gartenwissen. Ein Experte half ihnen zudem bei der Zusammenstellung und der Pflege ihrer Pflanzen und begleitete das Pilotprojekt mit einer Garten-Sprechstunde.

Hinter dem Projekt steckt weit mehr als Gärtnern allein: Die drei Initiatorinnen von „RheinKlima“ entwickeln ganzheitliche Konzepte für grüne, nachhaltige und resiliente Infrastrukturen. Vertreter der Stadt Köln und der Wohnungswirtschaft haben das Pilotprojekt am Parkgürtel bereits besucht, um sich über das Konzept zu informieren und für die Gestaltung bestehender und künftiger Bauvorhaben inspirieren zu lassen.

### 100 SCHRITTE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Um den Nachhaltigkeitsgedanken in den Unternehmen stärker zu verankern und die Belegschaften kreativ mit den Zielen und Themen von Nachhaltigkeit vertraut zu machen, wurde 2020 das Mitarbeiterprogramm „100 Schritte“ initiiert. Ziel ist es, die Mitarbeitenden zu mobilisieren und ihre wertvollen Kenntnisse und Ideen für nachhaltiges Handeln zu nutzen. Das konzernweit geltende Konzept sieht vor, dass jede Gesellschaft Quantität und Qualität der Schritte sowie den jeweiligen internen Prozess zu deren Definition und Umsetzung selbst bestimmt; begleitet werden die Programme in den einzelnen Unternehmen unter anderem durch den jeweils zuständigen Nachhaltigkeitskoordinator. Nachdem dieses Programm 2020 ins Leben gerufen wurde, steht im Jahr 2021 die Umsetzung des jeweils auf das einzelne Unternehmen zugeschnittenen Konzeptes an. Die KVB bietet ein exemplarisches Beispiel für den Stand der Umsetzung. Das Unternehmen setzt für die Umsetzung des 100-Schritte-Programms auf ihr Ideenmanagement, ein bewährtes und von den Mitarbeitenden akzeptiertes Instrument mit gut eingespielten Abläufen. Zudem hatten bereits vor dem Start des 100-Schritte-Programms rund 40 % der jährlich eingereichten Vorschläge auch einen Bezug zur Nachhaltigkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aufgerufen, Vorschläge zu machen, wenn sie im Unternehmen etwas verbessern möchten. Hierbei werden sie motiviert, auch die Ansätze der Nachhaltigkeit zu reflektieren. Dabei steht der Nachhaltigkeitskoordinator den Ideengebern, aber auch den Entscheidern, beratend zur Seite. Die Erfassung der Vorschläge erfolgt über das Ideenmanagement, Führungskräfte bewerten und entscheiden, ob die Vorschläge angenommen werden.

Ein aktueller Vorschlag zielt auf die Verbesserung der Pflege von Grünleisen. Anstatt des pflegeaufwändigen Rasens mit hohem Wasserbedarf in den Sommermonaten soll künftig verstärkt auf das deutlich robustere Sedum gesetzt und Rasen nur noch in wenigen Bereichen verwendet werden. Auch ein Vorschlag zur Innenraumkühlung in älteren Stadtbahnen ohne Klimaanlage wurde von den Werkstätten positiv beschieden. Durch Folien an den Seitenscheiden, die die Sonneneinstrahlung filtern, lässt sich die Innentemperatur um bis zu 3 °C senken. Das Programm der 100 Schritte verfolgt somit zwei Zielrichtungen: die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und die Nutzung ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten.