

ARBEITEN BEI DEN UNTERNEHMEN DER STADTWERKE KÖLN

Die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns gehören zu den größten Arbeitgebern in Köln und der Region. Ebenso vielfältig wie die Unternehmen sind auch die Menschen, die dort beschäftigt sind: Unter dem Dach der Stadtwerke Köln arbeiten Menschen aus über 30 Nationen. Die Gesellschaften des SWK-Verbundes bieten ihnen sichere Arbeitsplätze in einem gesunden Arbeitsumfeld, das durch Wertschätzung und Chancengleichheit geprägt ist.

Attraktiver Arbeitgeber

Unternehmerischer Erfolg basiert zu großen Teilen auf den Leistungen qualifizierter und motivierter Mitarbeitender. Ihre Kenntnisse und Talente, ihre Kreativität und Leistungsbereitschaft werden angesichts herausfordernder Zukunftsthemen wie Klima-, Energie- und Verkehrswende sowie der digitalen Transformation immer wichtiger. Die Förderung werteorientierter Unternehmenskulturen hat bereits seit Jahren einen hohen Stellenwert für die Stadtwerke Köln und ihre Gesellschaften. Angesichts des demografischen Wandels und des allgemeinen Fachkräftemangels werden die Bemühungen um Mitarbeiterbindung und die Akquise neuer Fachkräfte zunehmend wichtiger.

Mitarbeiterverantwortung im Verständnis der Stadtwerke Köln drückt sich in ihrem Engagement für die Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze aus. Ihre Unternehmensleitbilder und Führungsleitlinien wurden im Austausch und in Beratung mit den Betriebsräten und den Belegschaften verabschiedet und werden regelmäßig an neue Erfordernisse angepasst. So wurden beispielsweise im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie „SWK 2030“ die Unternehmenswerte mit den Internationalen SDGs gespiegelt: Dabei wurden die folgenden SDGs, die sich dem Handlungsfeld „Mitarbeiterverantwortung“ zuordnen lassen, als wesentlich identifiziert:

- Gesundheit und Wohlergehen
- Hochwertige Bildung
- Geschlechtergerechtigkeit

Weitere Informationen zu „SWK 2030“ finden Sie im Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie und -management“ auf der Seite 14.

Die Unternehmenswerte definieren über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Regeln und Strukturen für die Gewährleistung einer benachteiligungsfreien Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden, für das Teilen von Wissen und für kurze Entscheidungswege über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Sie ermutigen die Mitarbeitenden, eigene Ideen zu entwickeln, Neues auszuprobieren und Verantwortung zu übernehmen. Ausbildung und Qualifikation, die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit, Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Unterstützung des Erhalts von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden gehören ebenfalls in diesen Kanon.

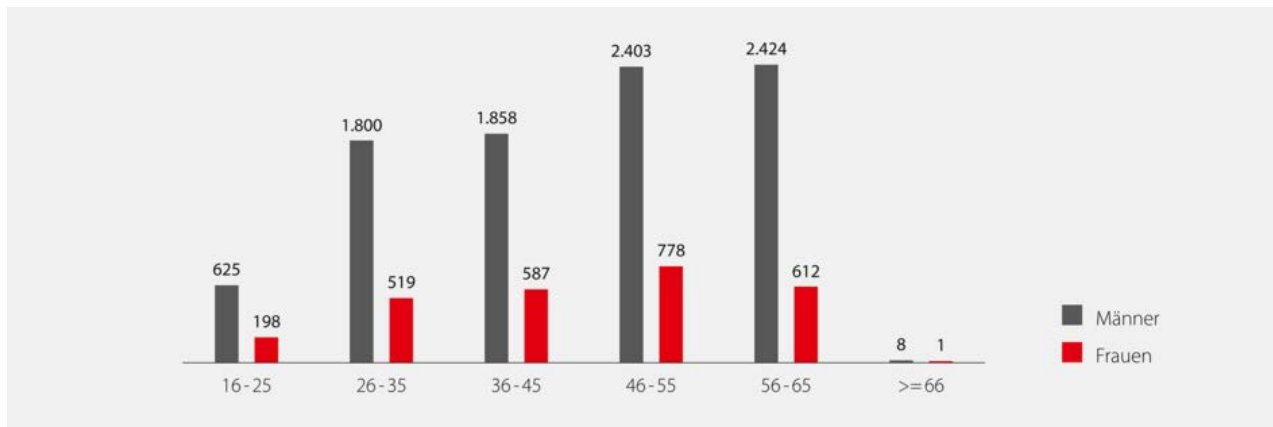
AVG Köln setzt für die Umsetzung und Verankerung neuer Ideen und Maßnahmen auf die Innovationskraft ihrer Mitarbeitenden und absolvierte 2018 erstmals das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ – ein Angebot der Initiative NeueQualität der Arbeit (INQA). 2021 erhielt sie erneut als einzige Kölner Institution durch die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Auditierungsurkunde verliehen.

Die Belegschaften der Stadtwerke Köln

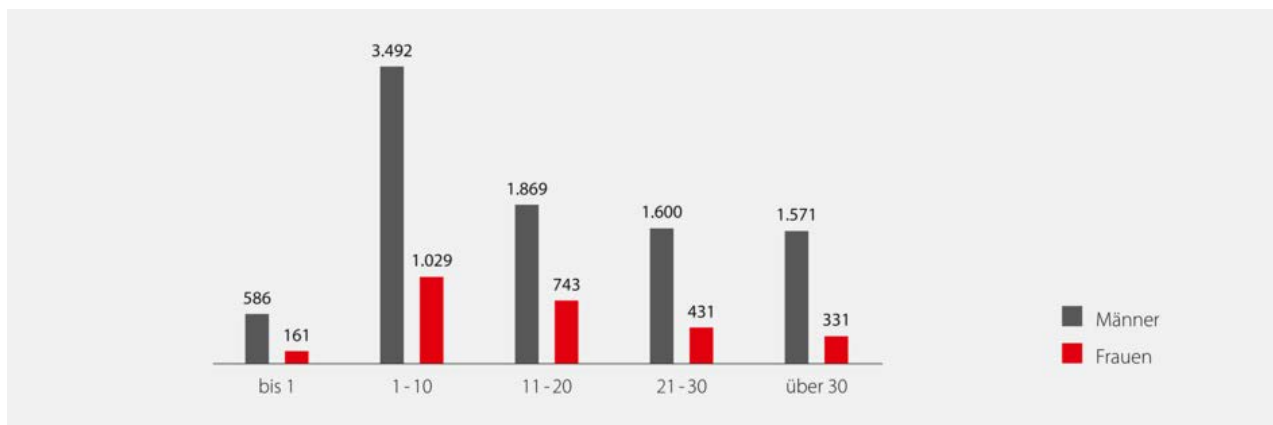
Die vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2021 insgesamt 14.325 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2021 sind die Beschäftigtenzahlen um 518 Personen gegenüber dem Vorjahr gestiegen – ein Anstieg, der insbesondere durch den Einbezug weiterer Shipping-Gesellschaften in den Konsolidierungskreis des Konzerns und durch den Personalzuwachs bei der KVB bedingt ist.

Im Folgenden werden ausschließlich die Belegschaften von AVG Köln, AWB, BRUNATA, 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 2021 insgesamt 12.001 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildender (Vorjahr: 11.336). Der Zuwachs um 665 Personen ist insbesondere durch den Einbezug der BRUNATA in den Berichtskreis und den Personalzuwachs bei der KVB bedingt.

Altersstruktur der Mitarbeitenden des Stadtwerke Köln Konzerns 2021
(in Jahren)



Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden des Stadtwerke Köln Konzerns 2021
(in Jahren)



LEBENSLANGES LERNEN

Für die kontinuierliche Förderung der Beschäftigten 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 körperliche und psychische Gesundheit.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, kümmern sich die Stadtwerke Köln um Ausbildung und sprechen schon seit Jahren gezielt junge Menschen an, um sie für die Berufe etwa im IT- oder technischen Bereich zu begeistern, sie über Ausbildungsangebote zu informieren und Hilfestellungen bei der Berufsorientierung zu bieten. Da im Berichtsjahr coronabedingt keine Ausbildungsmessen oder Girls' Days als Präsenzveranstaltungen stattfanden, setzte man erneut auf den Austausch mit jungen Menschen im digitalen Format.

Im Jahr 2021 bildeten die Unternehmen 516 Auszubildende (Vorjahr: 500) in insgesamt 31 unterschiedlichen Berufen (Vorjahr: 37) aus und bereiteten diese optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vor. Die Unternehmen im Stadtwerke-Verbund bilden zum Teil 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.

Ein Beispiel für die Güte der Ausbildung der Unternehmen bietet KVB, die im Berichtsjahr für ihre Ausbildung zum vierten Mal in Folge durch das unabhängige Marktforschungsinstitut Trendence mit dem Siegel „Faire Ausbildung“ ausgezeichnet wurde. Die Auszeichnung basiert auf der Bewertung der Ausbildungsqualität durch die Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen mittels eines anonymen Fragebogens. Durch den Zertifizierungsprozess gewinnt KVB zudem wertvolle Erkenntnisse, um ihre Ausbildung erfolgreich weiterzuentwickeln. Daher werden Befragungsergebnisse mit den Auszubildenden in Workshops aufgearbeitet, um auf dieser Grundlage die KVB-Berufsausbildung weiter zu verbessern.

Mit zu den Rahmenbedingungen für die vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit der Beschäftigten innerhalb der Unternehmen gehört die optimale Begleitung der Mitarbeitenden im gesamten Mitarbeiterlebenszyklus – also vom Recruiting über das Onboarding bis hin zu Maßnahmen zur Entwicklung und Weiterbildung. Basis dafür ist eine langfristige und sowohl quantitative als auch qualitative Personalplanung als Grundlage für Szenarien der Personalentwicklung in den Häusern.

Ebenso unterstützen die Unternehmen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden durch ein vielfältiges Angebot: Dazu gehören – zum Teil auf Basis spezieller Potenzialanalysen – Weiterbildungsangebote wie Trainee-Programme, Angebote zur Teilzeitausbildung, die Förderung berufsbegleitender Studiengänge mit Bachelor- oder Executive MBA- oder Meisterabschlüssen oder spezielle Entwicklungsprogramme für gewerbliche Mitarbeitende sowie Führungskräftenachwuchsprogramme. Ergänzt werden solche Maßnahmen zunehmend durch die Bereitstellung von E-Learning-Angeboten oder digitalen Wissensmanagement-Applikationen. Dazu gehört etwa die Lernwelt der NetCologne unter Nutzung externer sowie intern erstellter Trainings (blended learning).

ÜBER DEN GESETZLICHEN ARBEITSSCHUTZ HINAUS

Um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, entsprechen die Unternehmen den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, das die Einrichtung von sicheren Arbeitsplätzen gemäß dem aktuellen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen verlangt.

Die Arbeitssicherheitsleitlinien der SWK-Unternehmen formulieren verbindliche Vorgaben, an denen alle Tätigkeiten und Abläufe auszurichten sind. Sie zielen auf die Beseitigung von Gefahren und die Minimierung von Risiken, auf die Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen auf Grundlage der rechtlichen Anforderungen. Arbeitsschutz wird als Chance zur laufenden Verbesserung verstanden und die Unternehmen setzen sich immer neue Ziele. Es wird zudem eine proaktive Arbeitsschutzkultur gefördert, um durch die aktive Beteiligung aller Beschäftigten, Führungskräfte und Auftragnehmer mehr Sicherheit zu gewährleisten.

Alle Unternehmen haben organisatorische Strukturen für den Arbeitsschutz etabliert. Grundsätzlich liegt die Gesamtverantwortung bei den Unternehmensleitungen, die Arbeitssicherheitspflichten sind auf die Führungskräfte übertragen. Weitere Akteure sind der Betriebsärztliche Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Führungskräfte und Mitarbeitende bei der Planung von neuen Arbeitsplätzen, der Beschaffung von Arbeitsmitteln, der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung und der Einführung neuer Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffe unterstützen und beraten, gemeinsam mit den Fachbereichen und Betriebsräten Begehungen durchführen, Praxishilfen zur Verfügung stellen und Arbeitsunfälle untersuchen. Sie unterstützen zudem bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und informieren Fachbereiche über die aktuelle Gesetzgebung. In internen Gremien – wie zum Beispiel Arbeitssicherheitsausschüssen oder entsprechenden Betriebsrats-Ausschüssen – informieren sie über sicherheitstechnische Themen. Unterstützt werden diese Sicherheitsfachkräfte – je nach Größe des Unternehmens – in Fachbereichen durch Koordinatorinnen und Koordinatoren der Bereiche für Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Brandschutz und Notfallorganisation. Darüber hinaus wirken sie gemeinsam mit dem Betriebsärztlichen Dienst bei den jährlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsaktionen mit.

Ein professionell aufgestellter Arbeitsschutz sollte nachhaltig in die Strukturen und Abläufe des Betriebs eingebunden sein, um präventiv zu wirken. Daher führte etwa HGK Integrated Logistics Group 2021 die erste gemeinsam durchgeführte Safty Week durch. Bei den HGK-Unternehmen fanden an zahlreichen Standorten Corona-konforme Präsenz-Veranstaltungen statt, außerdem gab es digitale Workshops und Schulungen. Zudem konnten die Beschäftigten an Online-Seminaren zur Gesundheitsvorsorge teilnehmen. Dank der intensiven Beteiligung der Mitarbeitenden konnten potenzielle Gefahren und Risiken rund um die Arbeitsplätze weiter minimiert und zugleich der Nachweis erbracht werden, wie gut die Unternehmen auf eventuelle Ereignisse vorbereitet sind.

AKTIVER GESUNDHEITSSCHUTZ

Um aktiven Gesundheitsschutz und -prävention kümmern sich bei den Stadtwerken Köln der Betriebsärztliche Dienst der Stadtwerke Köln GmbH (BÄD) und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Als zentraler Dienstleister für alle Konzerngesellschaften stellt der BÄD die betriebsärztliche Versorgung sicher. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig betriebsärztlich untersucht und bezüglich festgestellter individueller Gesundheitsrisiken beraten. Über die gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge hinaus unterstützt der BÄD bei allen gesundheitsrelevanten Themen und medizinischen Fragestellungen und ermöglicht gemeinsam mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch das „aktiv gesund“-Programm allen Konzernmitarbeitenden die Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Präventionsangeboten.

2021 war erneut stark durch die Corona-Pandemie geprägt, allerdings lagen die Inzidenzen in den Konzerngesellschaften teilweise deutlich unter lokalem bzw. landes- und bundesweitem Niveau. Mit Ausnahme der KölnBäder, die aufgrund behördlicher Anordnungen ihre Anlagen über Monate nicht öffnen durften, kam es zu keinen Leistungseinschränkungen in den von den Unternehmen verantworteten Kritischen Infrastrukturen (KRITIS). Diese Entwicklung ist in weiten Teilen auf das betriebliche Corona-Krisenmanagement sowie auf eine erfolgreiche Informations- und Aufklärungsarbeit des Betriebsärztlichen Dienstes zurückzuführen. Neben der Beteiligung an den Corona-Krisenstäben auf Konzern- und Unternehmensebene wurde über erforderliche Anpassungen der Gefährdungsbeurteilung, die verschiedenen Corona-Verordnungen (Infektionsschutz-Gesetz, Corona-Schutz-Verordnung NRW, Corona-Einreise-Verordnung, Corona-Test- und Quarantäne-Verordnung NRW, SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Verordnung etc.), erforderliche Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, insbesondere auch erweiterte Schutzmaßnahmen in KRITIS-Bereichen, sowie Hygienekonzepte bei besonderen Veranstaltungen (Betriebsversammlung, Pressekonferenz u. Ä.) und die Corona-Teststrategie ausführlich beraten.

Einen großen Umfang nahmen auch direkte Empfehlungen zum Umgang mit engen Kontaktpersonen und infizierten Mitarbeitenden ein. Das Test-Konzept der SWK-Unternehmen umfasst auch die zeitnahe PCR-Testung durch ein kooperierendes Testlabor. Des Weiteren wurden ab März 2021 in Kooperation mit der Berufsfeuerwehr Köln Termine im städtischen Impfzentrum für Mitarbeitende aus den KRITIS-Bereichen koordiniert und ab Juni 2021 Erst-, Zweit- und Auffrischimpfungen gegen COVID 19 beim Betriebsärztlichen Dienst angeboten bzw. durchgeführt. Insgesamt wurden 2021 ca. 8.000 Mitarbeitenden im SWK-Konzern auf diese Weise geimpft oder ihre Impfung initiiert.

DIVERSITY UND CHANCENGLEICHHEIT

Das Credo der Personalpolitik der Unternehmen der Stadtwerke Köln ist seit jeher: allen Personen im Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei die gleichen Chancen zu bieten. Ebenso verhält es sich auch bei den Mitarbeitenden der Unternehmen, indem allen die gleichen Chancen geboten werden, sich aktiv einzubringen und ihr Potenzial zu entfalten. Auf diese Art und Weise wird Vielfalt unterstützt und Diskriminierung vorgebeugt.

Gelebte Vielfalt im Unternehmen beinhaltet das Engagement aller. Aus diesem Grund ermutigen die Unternehmen – insbesondere die dortigen Personalabteilungen und die benannten Diversity-Beauftragten – die Mitarbeitenden, sich zu vernetzen, auszutauschen und zu engagieren. Bei der KVB gibt es beispielsweise das unternehmensinterne informelle Frauennetzwerk oder den Diversity-Stammtisch, die sich unternehmensübergreifend im Arbeitskreis Diversity vernetzt haben. Auch die Diversity-Beauftragten suchen den regelmäßigen Austausch und haben sich in dem konzernweiten Arbeitskreis Diversity vernetzt.

Die Stadtwerke Köln nehmen ihre Verantwortung für Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter sehr ernst. Daher haben sie sich selbst dazu verpflichtet, einen Frauenanteil von mindestens 30 % in den Aufsichtsräten und in den ersten Führungsebenen (Unternehmens-, Abteilungs- und Gruppenleitungen) zu erreichen.

Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten und im oberen Managementbereich der Unternehmen (Stand 31.12.2021) (Angaben in %)

Gesellschaft	Aufsichtsrat	Vorstand/ Geschäftsführung	Erste Führungsebene	Zweite Führungsebene	Zielquote
AVG Köln	29,4	0,0	0,0	0,0	30,0
AWB	46,7	0,0	27,3	38,7	30,0
BRUNATA	38,5	0,0	25,0	31,6	30,0
GEW Köln	40,0	66,7	1)	1)	30,0
HGK	20,0	0,0	18,2	19,2	30,0
KölnBäder	6,7	50,0	0,0	42,9	30,0
KVB ³⁾	25,0	25,0	15,8	29,2	30,0 ³⁾
moderne stadt	28,6	0,0	0,0	2)	30,0
NetCologne	28,6	0,0	16,1	20,8	30,0
RheinEnergie	40,0	50,0	20,4	19,1	30,4 ⁴⁾
SWK	25,0	33,3	11,1	43,8	30,0
WSK ¹⁾	42,0	50,0	1)	1)	30,0

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

2) nicht anwendbar

3) Vorstand: 25 %

4) 1. und 2. Führungsebene: 35 %

In den vergangenen Jahren hat sich der Anteil von Frauen im oberen Managementbereich der Unternehmen positiv entwickelt. In einigen Unternehmen sind auf der zweiten Führungsebene rund 40 % der Stellen von Frauen besetzt. Dies ist ein großer Erfolg, denn noch 2011 waren lediglich 7,1 % der außertariflich Beschäftigten bei den Stadtwerken Köln weiblich.

Noch sind die selbst gesteckten Ziele nicht erreicht. Die Unternehmen setzen daher weiterhin auf Personalentwicklungspläne und Qualifizierungsangebote speziell für Frauen. Dazu gehören auch Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit und während der Elternzeit. Eine weitere Maßnahme zur aktiven Frauenförderung sind Cross-Mentoring-Programme, die firmenübergreifend seit 2013 durchgeführt werden. Die Besonderheit bei dieser Form des Mentorings besteht darin, dass die Tandempartner, also der Mentee und der Mentor, aus unterschiedlichen Unternehmen kommen. Wissen und Erfahrungen können so über Unternehmensgrenzen hinweg ausgetauscht werden.

WORK-LIFE-BALANCE FÖRDERN

Die Förderung der Work-Life-Balance hat für die Unternehmen der Stadtwerke Köln hohen Stellenwert. Daher bieten sie ihren Beschäftigten moderne Strukturen für die Organisation der Arbeit und für eine verbesserte Balance von Privat- und Berufsleben.

Für die Förderung der Work-Life-Balance steht eine Vielzahl von Angeboten zur Verfügung, dazu gehören unter anderem:

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

Dabei lassen RheinEnergie, KVB und KölnBäder die Qualität ihrer Maßnahmen regelmäßig im Rahmen des audits berufundfamilie überprüfen. Dieses Audit bescheinigt eine gute Verankerung sowie den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Unternehmen. Mit diesem Managementinstrument wird ein fortlaufender Prozess angestoßen und gesteuert, wobei pro Auditierungsperiode neue Entwicklungsschritte erarbeitet und als Auditierungsziele festgehalten werden.

Insbesondere durch die verstärkte Homeoffice-Nutzung infolge der Corona-Pandemie ist in den Unternehmen die Bedeutung neuer Arbeitsformen, die durch Digitalisierung und moderne Technologien ermöglicht werden, noch stärker in den Vordergrund gerückt. Alle Unternehmen haben unter diesem Eindruck die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens – sofern es die berufliche Tätigkeit zulässt – deutlich erweitert, um so neben den betrieblichen Interessen in den Zeiten der Corona-Pandemie auch die persönlichen Lebensumstände stärker zu berücksichtigen. Dabei verstehen sich die insbesondere im Berichtsjahr neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitsformen und zum Mobilien Arbeiten auch als Beiträge zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensausrichtung, nicht zuletzt auch mit Blick auf ihr Potenzial zur Entlastung der Umwelt.

ZERTIFIZIERTE MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Das Bemühen um attraktive Arbeitsplätze in einem wertschätzenden Umfeld macht sich bezahlt. Dies wird auch durch Externe bestätigt. Dazu einige Beispiele aus dem Berichtsjahr:

Das renommierte Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work® (GpTW) hat NetCologne 2021 zum zweiten Mal in Folge mit der GpTW-Zertifizierung als besonders attraktiven Arbeitgeber ausgezeichnet. In einem zweistufigen Prozess wurden dabei sowohl interne Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur überprüft als auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist für das Kölner Telekommunikationsunternehmen ein zentraler Erfolgsfaktor und wird durch zahlreiche Maßnahmen im HR-Bereich kontinuierlich gestärkt und weiterentwickelt.

Im Oktober 2021 hat RheinEnergie zum vierten Mal das „TOTAL E-QUALITY“-Prädikat erhalten. Der seit 1996 bestehende Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., zu dessen Gründungsmitgliedern das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gehört, zeichnet mit dem Prädikat Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen. Die Jury begründete ihre Entscheidung damit, dass der Frauenanteil innerhalb der RheinEnergie stabil bei 30 % liege, während der Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig gestiegen sei: Im Jahr 2012 waren es 13,5 %, 2021 sind es 20,4 %. Besonders betonten die Jurorinnen und Juroren auch die ausgeglichene Zusammensetzung des neuen Vorstandsteams.

Auch bei einer Umfrage des Marktforschungsunternehmens Statista im Auftrag des Magazins „Stern“ zu Deutschlands beste Arbeitgeber hat RheinEnergie 2021 bei einer Umfrage erfolgreich abgeschnitten. Bei der Internet-Befragung gaben mehr als 47.500 Arbeitnehmende ihre Stimme ab. Da die Untersuchung im Sommer 2021 stattfand, also genau zwischen der ersten und zweiten Corona-Welle, konnten die Beschäftigten unter anderem das Krisenmanagement ihres Arbeitgebers bei der Bewertung berücksichtigen. Beurteilt wurden Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten in Deutschland. Bewertet wurde jeweils die Arbeitgebermarke, mit der die Unternehmen öffentlich auftreten und um Mitarbeitende werben. In der Branche „Energie und Versorgung“ schnitt RheinEnergie am besten ab. Im Gesamtranking belegt RheinEnergie Platz 68 von insgesamt 2.600 von der Befragung erfassten Unternehmen.