

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

Die Stadtwerke Köln übernehmen soziale Verantwortung und engagieren sich als faire und attraktive Arbeitgeber. Sie fördern die Vielfalt ihrer Belegschaften, unterstützen die fachlichen und persönlichen Potenziale ihrer Mitarbeiter und sorgen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Die Unternehmen verstehen sich als Teil einer lebendigen Stadt und unterstützen das Gemeinwesen über ihre eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.

Einbindung und Beteiligung der Mitarbeiter über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus

Für die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höchste Bedeutung. Denn: Nachhaltige Wertschöpfung beruht wesentlich auf der Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters. Gerade angesichts wachsender Herausforderungen im technologischen, regulatorischen, rechtlichen und im Kundenbereich und der damit verbundenen wachsenden Anforderungen sind motivierte und qualifizierte Mitarbeiter für die Aufgabenerfüllung der Unternehmen unverzichtbar. Die Stadtwerke Köln betrachten Vielfalt in ihrer Belegschaft als einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor.



DNK 14:
Arbeitnehmer-
rechte

Basierend auf dieser Überzeugung bieten die Unternehmen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein durch Wertschätzung geprägtes und gesundes Arbeitsumfeld. Die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen für Arbeitnehmer, die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der gesetzlichen Mitbestimmung und die Achtung der tarifvertraglichen Vereinbarungen sowie die Fixierung weiterer verbindlicher Normen in einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen sind daher selbstverständliche Grundlagen für die Zusammenarbeit von Belegschaft und Unternehmensleitung.

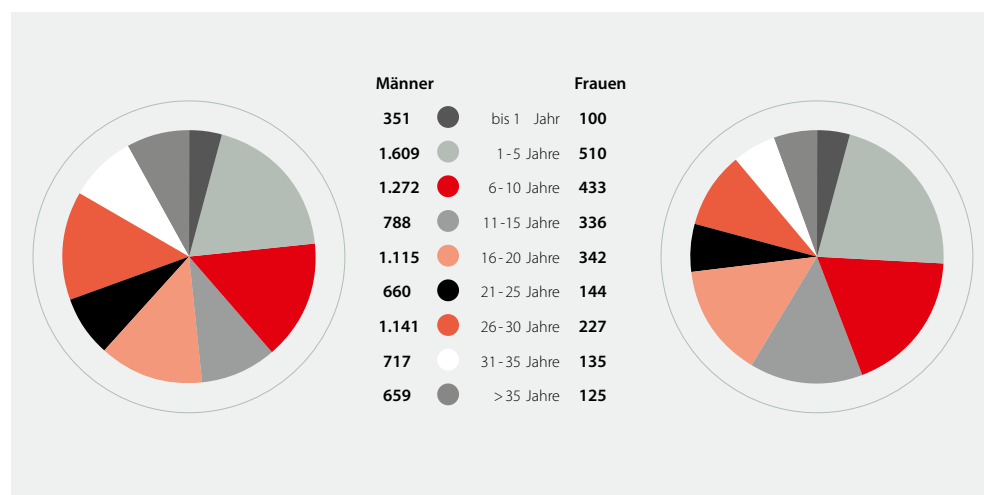
**UNTERNEHMENS-
KULTUR UND
FÜHRUNGSPRINZIPIEN**

Alle Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns haben Unternehmensleitbilder mit wesentlichen Grundsätzen und Werten verabschiedet. Diese stellen den mündigen Mitarbeiter in den Mittelpunkt und zielen auf ein offenes Miteinander, eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit im Rahmen eines angenehmen Betriebsklimas und eine positive Führungskultur. Diese Unternehmensleitlinien sind ebenso wie die sie ergänzenden Führungsleitlinien mit Geltung für alle Mitarbeiter und Führungskräfte Ergebnis intensiver Diskussionen mit den Betriebsräten und den Mitarbeitern.

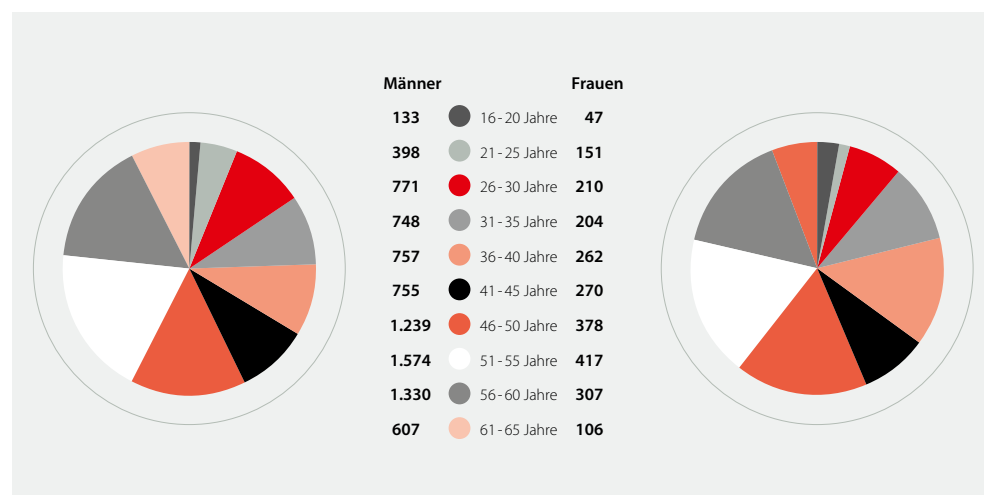
Vielfalt als Chance – Chancengleichheit und Qualifizierung

Alle vollkonsolidierten Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns beschäftigten im Jahr 2017 insgesamt 12.494 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anzahl derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SWK-Unternehmen, deren Aktivitäten in diesem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert werden, beläuft sich auf 10.340. Im Folgenden betrachten wir ausschließlich die letztgenannte Belegschaft.

Betriebszugehörigkeit 2017



Altersstruktur 2017



Die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns fördern Vielfalt und ihre Belegschaften spiegeln die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes wider. Um allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten und sie zu motivieren, ihr Potenzial zum Nutzen der Gesellschaft einzubringen, pflegen die Unternehmen eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität, geprägt ist. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt haben sich die Unternehmen 2015 ausdrücklich zu einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens bekannt.



DNK 15 und 16:
Chancen-
gleichheit und
Qualifizierung

Um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jedes einzelnen Beschäftigten angesichts kurzer technischer und wirtschaftlicher Entwicklungszyklen, die Chancengerechtigkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, haben die Gesellschaften jeweils eigene Prozesse und Projekte geschaffen.

Personalentwicklung, die bei der langfristigen Planung von Stellen beginnt und über die Personalauswahl bis zur kontinuierlichen Förderung der Mitarbeiter und ihrem adäquaten Einsatz in den jeweiligen Unternehmen reicht, sind zentrale Bausteine eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs.

Um die fachlichen und persönlichen Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig zu fördern, bieten alle Konzerngesellschaften berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen, Tagesseminare oder Inhouse-Schulungen sowie praxisbezogene Seminare und Schulungen an. Dazu gehört auch die Stärkung der sozialen Kompetenz beispielsweise durch Kommunikationstrainings.

Ein gutes Beispiel für die Bedeutung der Förderung der fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Geschäftstätigkeit der Unternehmen bietet der Werkstattbereich der KVB. Eine wesentliche Basis für die erfolgreiche Umstellung der Bus-Linie 133 auf E-Mobilität ist das Fachwissen der Mitarbeiter in der Werkstatt Bus/Kfz, die sich seit Jahren neuen Anforderungen stellen.

**FÖRDERUNG
DER FACHLICHEN
KOMPETENZ**

Seit 2011 wurden mit der Einführung von Hybridbussen schrittweise Wissen und Erfahrung in Themen der Elektromobilität aufgebaut. Klassischerweise sind Dieselsebusse der Hauptgegenstand der Buswerkstatt. Perspektivisch werden dies in Zukunft E-Busse sein. Aktuell gilt es, neben den „Alltagsarbeiten“ die Herausforderung E-Mobilität zu bewältigen. Langfristig besteht die Aufgabe, der Belegschaft in der Werkstatt die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze zu gewährleisten. Beides wird gelingen, indem auch weiterhin Erfahrungen gesammelt und Wissen bzw. Fertigkeiten erweitert werden. Hierzu wird das Team der Werkstatt Bus/Kfz der KVB um Facharbeiter und Ingenieure ergänzt. Bereits mit dem Projekt Umstellung Linie 133 hat sich das bestehende Team weiterentwickelt. Die KVB kann somit die Themen der E-Mobilität – gemeinsam mit ihrem Schwesterunternehmen RheinEnergie und gemeinsam mit den industriellen Herstellern – erfolgreich bearbeiten. Der technische Wandel im Bereich Bus wird somit nicht eine neue, reduzierte Rolle des Betreibers KVB mit sich bringen. Vielmehr bleibt die Werkstatt Bus/Kfz eine wesentliche Basis des erfolgreichen Busbetriebs.

Ähnliches gilt für den Fahrdienst im Bereich Bus der KVB. Ab 2021 werden sieben Linien e-mobil betrieben. Hiermit verbunden ist ein Anteil von etwa 25 % der KVB-eigenen Busflotte, der mittels elektrischen Antriebs fährt. In den darauf folgenden Jahren sollen weitere Linien auf E-Mobilität umgestellt werden. Dies bedeutet für den Fahrdienst der KVB, dass sich alle Fahrerinnen und Fahrer mit Batteriebussen im

betrieblichen Alltag auseinandersetzen müssen. Das Unternehmen hat während der Projektphase Umstellung Linie 133 entschieden, keine gesonderte Fahrdienstgruppe hierfür zu bilden, sondern alle Fahrerinnen und Fahrer für die Bedienung der E-Busse auszubilden. Somit kann der Einsatz auf E-Bussen mit der Ausweitung der E-Mobilität im Liniennetz wachsen, ohne dass sich Teile der Belegschaft Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen müssen. Im Übrigen verlief die Schulung des Fahrdienstes auf den E-Bussen sehr positiv, was zu der sehr hohen Verfügbarkeit der E-Busse wesentlich beigetragen hat.

AUSBILDUNG IM STADTWERKE KÖLN KONZERN

2017 wurden 321 Auszubildende in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz optimal auf ihre künftigen beruflichen Aufgaben vorbereitet. Die angebotenen Ausbildungsberufe sind breit gefächert; 2017 wurden 22 unterschiedliche Ausbildungsberufe angeboten.

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.

Integration durch Ausbildung

Bereits seit 2016 ermöglicht die RheinEnergie vier jungen Geflüchteten eine Ausbildung. Dabei sorgt eine große Zahl an Mitarbeitern und Auszubildenden dafür, dass sich die vier im Unternehmen wohlfühlen und gut weiterentwickeln können. 2017 fand die Soziale Woche der Auszubildenden der RheinEnergie zum zweiten Mal in Kölner Flüchtlingswohnheimen statt. Dabei renovierten die Auszubildenden gemeinsam mit den Bewohnern die Unterkünfte.

Auch die KVB engagiert sich in der Integration von Flüchtlingen. So haben Menschen aus dem Nahen Osten und aus Afrika Praktika am zentralen Empfang, im Projekt Nord-Süd Stadtbahn und an anderen Stellen des Unternehmens absolviert, aus denen – in Abhängigkeit von der persönlichen Eignung –

Die Unternehmen der Stadtwerke Köln bildeten 2017 in 23 Berufen aus:

321 Auszubildende wurden 2017 in einer Mischung aus zentraler Ausbildungswerkstatt und dezentralem Einsatz ausgebildet.

- | | |
|--|--|
| → Anlagenmechaniker/-in | → Fachkraft für Lagerlogistik |
| → Bachelor für Wirtschaftsinformatik | → Fachkraft für Schutz und Sicherheit |
| → Berufskraftfahrer/-in | → Gleisbauer/-in |
| → Bürokaufmann/-frau/Kaufleute für
Büromanagement/Bürokommunikation | → Immobilienkaufmann/-frau |
| → Eisenbahner/-in Betriebsdienst (Fahrweg) | → Industriekaufmann/-frau |
| → Elektroanlagenmonteur/-in | → Industriekaufmann/-frau Kombistudium |
| → Elektroniker/-in Betriebstechnik | → Industriemechaniker/-in |
| → Fachangestellte/-r Bäderbetriebe | → Informatikkaufmann/-frau |
| → Fachinformatiker/-in Kombistudium | → IT-System-Elektroniker/-in |
| → Fachkraft im Fahrbetrieb | → Kombistudium |
| → Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft | → Kfz-Mechatroniker/-in |
| | → Servicefachkraft Dialogmarketing |

auch Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind. Aus einer ersten Busfahrerschulungsgruppe sind fünf Festanstellungen im Fahrdienst hervorgegangen, weitere sollen folgen. Dabei werden an diese Menschen die gleichen Anforderungen gestellt wie für die anderen Bewerber auch. Die KVB arbeitet hierbei eng mit der Agentur für Arbeit und mit weiteren Organisationen zusammen.

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 Gesellschaften 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. Erfreulich ist generell die Entwicklung des Frauenanteils in den 2. und zum Teil auch in den 1. Führungsebenen. Der Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen sowie in den 1. Führungsebenen soll kontinuierlich gesteigert werden. In den Aufsichtsräten soll die Frauenquote einheitlich auf die Zielquote von 30 % angehoben werden.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

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.

Frauenanteil in den Gremien des Konzerns (Stand zum 31.12.2017)
in %

	Aufsichtsrat	Vorstand / Geschäftsführung	Erste Führungs- ebene	Zweite Führungs- ebene	Zielquote
SWK	25,00	0	10,00	41,67	30
GEW	25,00	0	*	*	30
RheinEnergie	15,00	0	17,20	20,20	30**
NetCologne	0	0	20,00	13,95	30
KVB	20,00	0	10,50	29,50	30***
HGK	13,33	0	25,00	16,60	30
AWB	20,00	0	11,11	31,03	30
AVG Köln	17,65	0	0	33,00	30
KölnBäder	26,67	0	0	40,00	30
moderne stadt	21,43	0	0	****	30
WSK	54,55	0	*	*	30

* Die Gesellschaft beschäftigt einen Mitarbeiter (Prokurist).

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

In den Leitungsgremien war im Berichtszeitraum keine Position vakant, somit war der Frauenanteil nicht zu steigern. In Zukunft sollen bei eventuellen Neubesetzungen weibliche Bewerberinnen besonders angesprochen werden.

In der ersten Führungsebene werden die Zielquoten nicht erreicht. Dagegen sind die Zielquoten in der zweiten Führungsebene in einigen Gesellschaften erfüllt.

Um das Ziel eines Frauenanteils von 30 % in der ersten Führungsebene zu erreichen, müssen noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden. Die Unternehmen haben sich klar zur Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt – mit den entsprechenden Auswirkungen auf die gewünschte Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften.

INSTRUMENTE ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Ein wesentlicher Anreiz für Frauen – und natürlich auch für eine wachsende Anzahl junger Männer – zur Übernahme von Führungspositionen sind Arbeitsbedingungen, die die familiäre Perspektive berücksichtigen.

Hierzu stellen die Unternehmen eine Vielzahl von flankierenden Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem Angebote zur Alternierenden Telearbeit bzw. zum Home-Office und Jobsharing. Der jeweiligen Familiensituation entsprechen weitere Angebote wie Familien-, Ferien- oder Notfallbetreuung, Homecare/Elderly Care, eine betriebliche Kindertagesstätte U3 oder Eltern-Kind-Büros.

Eine weitere geeignete Möglichkeit zur Erreichung der ehrgeizigen Ziele ist die gezielte Talentförderung. Schon frühzeitig möchten die Unternehmen das Interesse junger Frauen für technische Berufe – etwa im Rahmen der regelmäßigen Girls' Days – wecken. Weitere Instrumente der Frauenförderung sind gezielte Personalentwicklungspläne und Qualifizierungsangebote, spezielle Förderprogramme sowie Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit und während der Elternzeit. 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.

FÖRDERUNG VON NACHWUCHS

Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird insbesondere für personalintensive Betriebe immer drängender, um den Betrieb auch künftig aufrechterhalten zu können. Ein Beispiel dafür sind die KölnBäder mit ihren 24 Angeboten an 13 Bäderstandorten, die 2017 gleich zwei Projekte starteten, um junge Menschen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsberufe zu gewinnen.

Unter dem Dach der Initiative KURS (Kooperation Unternehmen der Region und Schulen) besteht eine neue Lernpartnerschaft der KölnBäder in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Köln sowie den Industrie- und Handelskammern Köln, Aachen und Bonn/Rhein-Sieg: In diesem Rahmen sollen Hauptschüler frühzeitig vor ihrem Abschluss Einblicke in das Berufsbild „Fachangestellte für Bäderbetriebe“ erhalten, um sich später möglicherweise für eine Ausbildung in diesem Beruf zu entscheiden.

Eine weitere Maßnahme zur Nachwuchsförderung ist das Modellprojekt Bäderservice, das sich an geringqualifizierte, langzeitarbeitslose Menschen richtet. Im Rahmen des vom Land Nordrhein-Westfalen, der Stadt Köln, dem Jobcenter Köln und den KölnBädern unterstützten Projekts wird den Teilnehmern eine befristete Beschäftigung angeboten, um ihnen zunächst Schlüsselqualifikationen im persönlichen, sozialen und sprachlichen Bereich zu ermöglichen. Nach einer maximal zweijährigen beruflichen Qualifizierung erfolgt im Idealfall eine Übernahme durch die KölnBäder.

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 Rhein-Energie und die KVB unterziehen ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Jahren einer regelmäßigen externen Auditierung. 2016 wurden sie von der berufundfamilie Service GmbH bereits zum zweiten Mal erfolgreich zertifiziert. Im Berichtsjahr erhielten auch die KölnBäder diese Auszeichnung nach erfolgreicher Zertifizierung.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

2017 ist die AVG Köln von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) als Betrieb mit einer „zukunfts-fähigen Unternehmenskultur“ als erstes Kölner Unternehmen überhaupt zertifiziert worden. Vorausgegangen war ein zweijähriger Auditierungsprozess, in dessen Rahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AVG Köln Maßnahmen erarbeiteten, mit denen das Unternehmen zukunftsfähig und als Arbeitgeber attraktiv gemacht werden soll. Insgesamt kristallisierten sich 17 Projekte heraus. Zu den wesentlichen Projekten gehören solche zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes und die Entwicklung von Förderkonzepten für Frauen vor allem in technischen Berufen.

ZUKUNFTSFÄHIGE UNTERNEHMENS-KULTUR

Die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns sind bis auf wenige Ausnahmen im Dienstleistungsbereich tätig. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital und eine wesentliche Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg. Die Prävention, Förderung und Unterstützung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit der Belegschaft sind für die Nachhaltigkeit und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im Stadtwerke Köln Konzern deshalb wesentliche Ziele.

Diese Themen werden zentral in der SWK-Holding beim Betriebsärztlichen Dienst / Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) 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.

Im Präventions-Programm „aktiv gesund“ werden allen Mitarbeitern im Stadtwerke Köln Konzern gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Kurse, Seminare und Vorträge, kostenfrei angeboten. Es deckt die klassischen Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – also Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Suchtprävention – ab.

UMFASSENDE GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Berichtsjahr konnten insgesamt 964 Konzernmitarbeiter von diesen Maßnahmen profitieren.

Für den Erhalt und die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der BGF wurde die Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Krankenkassen erfolgreich ausgebaut. Die Krankenkassen sind im Rahmen des Präventionsgesetzes dazu verpflichtet, die Gesundheitsförderung im Lebensumfeld, also damit auch im Setting Betrieb, zu stärken. Aktuell zählen drei Krankenkassen zu den Kooperationspartnern.

Als weitere Säule im BGM haben sich Gesundheitsaktionen in den einzelnen Konzerngesellschaften bewährt, um die Mitarbeiter niederschwellig und arbeitsplatznah für bestimmte Themen zu sensibilisieren.

Im Jahr 2017 wurden zehn Vorsorgeaktionen, die jeweils einen bestimmten Themenschwerpunkt haben, in den einzelnen Konzerngesellschaften durchgeführt.

Dabei ging es zum Beispiel um das Thema Sehen. Bei der von der RheinEnergie initiierten Aktion Gesundheitsaktion „Augenblick“ wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Früherkennung des Grünen Star die Messung des Augeninnendrucks durch den Betriebsärztlichen Dienst angeboten. Dieses Angebot wurde von rund 50 % der Belegschaft angenommen.

Die medizinische Messung oder Untersuchung, die ein zentrales Element aller Gesundheitsaktionen ist, soll eine persönliche Betroffenheit bei den Teilnehmern erzeugen. Diese kann dann in einem ärztlichen Beratungsgespräch genutzt werden, um Verhaltensänderungen anzuregen. Daneben bestehen die Gesundheitsaktionen stets auch aus einer Informations-Kampagne, denn letztlich geht es bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung darum, den Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, selbst zu entscheiden und festzustellen, was für seine Gesundheit am besten ist.

Neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung für den Gesamtkonzern, der Arbeitssicherheit und den übergeordneten Leistungen des Betriebsärztlichen Dienstes ist auch die Betriebliche Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern ein wesentlicher Baustein im Gesundheitsmanagement. Gemeinsam mit unterschiedlichen Akteuren werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen darin unterstützt, an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Hierzu können unterschiedliche Maßnahmen hilfreich und erforderlich sein. In seltenen Fällen ist aufgrund der Erkrankung eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz notwendig.

Folgende Präventionsprogramme wurden 2017 durchgeführt:

- Laufende Kurse „Meditation am Mittag“ und „Tiefenentspannung“
- Workshop „Ausgebrannt – Nein danke!“
- Seminar „Achtsamkeit – Ruhe und Klarheit im Alltag“
- Bewegungskurse „Aktiv in der Mittagspause“ und „Fit in den Morgen“
- Bewegungskurs „ChiBall“
- Bewegungskurse „CrossTraining“ mit unterschiedlichem Leistungslevel
- Bewegungskurs „Faszien-Pilates“
- Bewegungskurs „Nordic Walking“
- Bewegungskurs „Laufen für Einsteiger“
- Bewegungskurs „Qigong“
- Bewegungskurse „Rückenprävention“
- Ernährungskurse „Genussvolle, gesunde und ausgewogene Ernährung“ und „Genussvoll und gesund abnehmen“ sowie „Ernährung und Psychologie“
- Vortrag „Ernährungsbasics und medizinische Zusammenhänge“
- Vortrag „Achtsamkeit und Humor – Lachen ist gesund!“
- Vortrag „Quellen der Kraft 2.0“
- Vortrag „Stress – nur eine chemische Reaktion?“
- Vortrag „Bakterien – Behandlung von Krankheiten“
- Veranstaltung „Stressvermeidung und Resilienz-Stärkung durch Musik“

Die Säulen des BGM greifen synergistisch ineinander und haben sich in dieser Form bewährt: Die Gesundheitsaktionen sind niederschwellig angelegt, um auch die Menschen zu erreichen, die nicht gesundheitsaffin sind, und können den Fokus auf bestimmte Gesundheitsthemen lenken. In den Präventionskursen können die einzelnen Themen vertieft werden, wodurch die Nachhaltigkeit der Gesundheitsförderungsmaßnahmen gewährleistet ist. Die Gesundheitsseminare für Führungskräfte sollen die Entscheider und Multiplikatoren für die Gesundheitsthemen besonders sensibilisieren und informieren.

In der wachsenden Stadt Köln steigt die Nachfrage nach attraktivem und bezahlbarem Wohnraum laufend. Eine Entwicklung mit Konsequenzen für die Personalpolitik der SWK-Unternehmen, die darauf abzielt, Mitarbeiter auf dem verknüpften Fachkräftemarkt zu gewinnen und langfristig zu binden: Die Wohnungsgesellschaft der Stadtwerke Köln mbH (WSK) bietet den Mitarbeitern der Gesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern bezahlbaren Wohnraum 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 sowie Kitas.

**LANGFRISTIGE
MITARBEITERBINDUNG
DURCH WERKS-
WOHNUNGEN**

Um das Mitarbeiterwohnen im Stadtwerke Köln Konzern zukunftsfähig zu halten, hat die WSK 2015 ein breit angelegtes Maßnahmenprogramm aufgelegt. Dazu gehören zwei Neubauprojekte im Clouth-Quartier und in Marienburg mit insgesamt 83 Wohnungen, die 2017 fertiggestellt wurden. Des Weiteren saniert die WSK ihren Immobilienbestand.

Gemeinsam mit den Konzernschwestern moderne stadt und RheinEnergie schloss sie 2017 die Quartiersentwicklung ihres größten Objekts, des heutigen Marienburger Forums, ab. Der 1974 errichtete Wohnkomplex mit 195 Wohneinheiten und 16.200 qm Wohnfläche wurde technisch und energetisch saniert. Zudem erarbeitete die WSK neue Konzepte für eine serviceorientierte Verwaltung mit verbesserten Partizipationsmöglichkeiten für die Bewohner sowie für Mobilität mit Carsharing und Leihfahrrädern. Das Angebot gemeinschaftlicher Gästezimmer für die Besucher der Mieter kleinerer Wohnungen wird die neuen Angebote abrunden. Zudem wirken sich die ebenfalls kernsanierte Kita, die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz und die daraus resultierenden kurzen Fahrzeiten positiv auf die Work-Life-Balance der Mieter aus.

Aktuell liegt die Quote der Konzernmitarbeiter über den gesamten Wohnungsbestand von 1.900 Wohnungen bei rund 58 %. Der Anteil der Mitarbeiter wächst stetig, da die Neuvermietungen von sanierten Wohnungen fast ausschließlich (über 96 %) an Mitarbeiter erfolgen.

Investitionen und Instandhaltung bei der WSK
in Tsd. €

	2017	2016	2015	2014
Investitionen in Bauvorhaben	11.300	13.408	13.566	3.670
Instandhaltung	2.897	2.867	2.481	1.433

ENGAGEMENT DER RHEINENERGIE- STIFTUNGEN

DNK 18:
Gemeinwesen



Da sein für Köln – Einsatz für das Gemeinwesen

Die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns engagieren sich für die Stadt und die Region sowie ihre Bürgerinnen und Bürger in vielfältiger Weise durch gemeinnützige Leistungen im sozialen und kulturellen Umfeld, in der (ökologischen) Bildungsarbeit oder für den Sport. Die Stadtwerke Köln verstehen sich als Teil der Stadt und möchten mit ihrem Einsatz für die Gemeinschaft Beiträge für die soziale Gestaltung der Zukunft leisten, für eine lebenswerte Stadt und für eine attraktive Freizeit und hohe Lebensqualität. Diesem Anspruch entsprechen sie in unterschiedlichen konkreten Projekten. Hierzu gehörten im Jahr 2017 insbesondere die folgenden Aktivitäten:

Engagement der RheinEnergieStiftungen

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

Im Jahr 2017 haben die RheinEnergieStiftungen zahlreiche Projekte bewilligt

Stiftung	Geförderte Projekte	Förderhöhe in €
RheinEnergieStiftung Kultur	54	509.000
RheinEnergieStiftung Familie	19	533.000
RheinEnergieStiftung Jugend/Beruf, Wissenschaft	16 Projekte im sozialen Bereich	341.300
	5 Projekte im wissenschaftlichen Bereich	328.000

RheinEnergieStiftung Kultur

Von der RheinEnergieStiftung Kultur werden innovative künstlerische Projekte und Vorhaben gefördert, die in den Bereichen Musik, bildende und darstellende Kunst sowie Literatur angesiedelt sind. Die Schwerpunkte liegen auf der Stärkung der künstlerischen Entwicklung durch Hilfe-zur-Selbsthilfe-Maßnahmen, die sich als Anschubfinanzierung verstehen, um die wirtschaftliche Existenz von freien Kulturbetrieben zu verbessern. Um die Kulturszene in Köln und der Region zu stärken, ist es wichtig, den Ausbau und die Festigung der Netzwerkbildung zu unterstützen. Besonders steht die Förderung von Gemeinschaftsprojekten freier und privater Initiativen, langfristiger Kooperationen und internationaler Austauschprojekte im Fokus, so dass Ressourcen geteilt und Interessengemeinschaften gebildet werden können. Als weitere Aufgabe sieht die Stiftung die Förderung von Projekten, die Kunst und Kultur an Kinder und Jugendliche vermitteln. Innerhalb dieser Schwerpunktsetzung soll in der Region die kulturelle Infrastruktur erweitert und das kulturelle Selbstverständnis verbessert werden. Seit ihrer Gründung wurde von der RheinEnergieStiftung Kultur die beachtliche Anzahl von 262 Projekten gefördert. Das Gesamtvolumen der bisherigen Förderung beträgt rund 7 Mio. €.

Das biennale CityLeaks Urban Art Festival zeigt Kunst in Kölner Vierteln. Künstlerische Eingriffe in dem öffentlichen Raum machen die städtische Architektur – ebenso wie die von ihr mitgeprägte soziale Struktur – sichtbar und setzen sie kreativ in Szene. Das Festival basiert auf lokalen, regionalen, nationalen

und internationalen Kooperationen, entsprechend vielseitig sind die künstlerischen Ausdrucksformen. Unter dem Begriff Urban Art verfolgt CityLeaks aktuelle Strömungen zeitgenössischer urbaner Kunst und Kultur. Zu Beginn des Festivals im Jahr 2011 lag der Fokus auf Murals und Graffitikunst, mittlerweile bestimmen Kunstprojekte und Performances im Stadtraum das Programm. Ausstellungen an verschiedenen Orten und in Galerien runden das künstlerische Programm ab. CityLeaks schafft Freiräume, um sich zu beteiligen und auszutauschen. Bei den vergangenen vier Festivals haben mehr als 150 Künstler, Kunsträume sowie Künstlergruppen teilgenommen und die Stadtteile Kölns nachhaltig verändert. Vom 1. bis 24. September 2017 fand die vierte Ausgabe unter dem Titel „Sharing Cities“ statt und intervenierte vorrangig in der Kölner Altstadt-Nord. Die Festivalzentrale war dabei als Freilichtbühne auf dem Ebertplatz realisiert worden. Die vier CityLeaks-Festivals wurden im Zeitraum 2011 bis 2017 mit insgesamt 44.000 € gefördert.

RheinEnergieStiftung Familie

Die RheinEnergieStiftung Familie hat es sich zur Aufgabe gemacht, Projekte und Aktivitäten zu fördern, die dabei helfen, das Familienleben zu gestalten und zu stärken. Seit Aufnahme des operativen Stiftungsbetriebes im Herbst 2006 sind durch den Stiftungsrat insgesamt 249 Projektförderungen in Höhe von rund 7 Mio. € bewilligt worden.

Seit April 2015 unterstützt die Stiftung Familie beispielsweise das Projekt „Family Sounds of Buchheim“, das vom Offenen Jazzhaus Schule e.V. durchgeführt wird. Dieses kulturpädagogische Projekt spricht Familien in verschiedenen Settings an. Zum einen wurde im Rahmen des inklusiven Stadtteilorchesters „Sounds of Buchheim“ ein eigenes Ensemble für Familien gegründet. Eltern und Kinder begegnen sich hier auf „unbekanntem Gebiet“, auf gleicher Augenhöhe. Sie interagieren und kommunizieren musikalisch über ungewohnte Themen und entdecken sich wechselseitig neu in ihren Fähigkeiten. Zum anderen bringt der Projektträger die inklusive Musikarbeit in eine Kita ein und motiviert Kinder und Fachkräfte zum Ausprobieren und Komponieren. Als dritte Projektsäule wurden Proben-Wochenenden für Familien als inklusives Freizeitprojekt konzipiert und erprobt. Seit dem Start des Projekts ging es darum, die pädagogischen und künstlerischen Ansätze miteinander zu verknüpfen und eine eigene, experimentelle Methodik und Didaktik für die inklusive kulturelle Familienerholung zu entwickeln und zu erproben. „Family Sounds“ ist mittlerweile landesweit ein Begriff und wurde auf Tagungen der Landesmusikakademie und des Netzwerks „Musik im Kita-Alltag“ als eigenes Modell vorgestellt. Die bisherige Förderung umfasst drei Jahre und 47.000 €.

RheinEnergieStiftung Jugend / Beruf, Wissenschaft

Die RheinEnergieStiftung Jugend / Beruf, Wissenschaft, gegründet 1998 als GEW Stiftung Köln, unterstützt aus den Erträgen des Stiftungskapitals in Höhe von rund 27 Mio. € zu gleichen Teilen Projekte aus dem sozialen und wissenschaftlichen Bereich. Dabei müssen die Projekte einen Bezug zur Stadt Köln bzw. zum Wirtschaftsraum Köln haben. Im sozialen Bereich hat sich die Stiftung dabei zur Aufgabe gemacht, die Chancengleichheit und die Integration leistungsschwacher und/oder sozial benachteiligter Jugendlicher beim Start ins Berufsleben zu verbessern. Ein weiteres Ziel ist die (Hoch-)Begabtenförderung. Im Bereich Wissenschaft und Forschung konzentriert sie sich in den letzten Jahren insbesondere auf die Förderung von Gemeinschaftsprojekten der Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln. Seit Aufnahme des operativen Stiftungsbetriebes hat die Stiftung bis heute insgesamt 383 Projekte – 251 soziale und 132 wissenschaftliche Projekte – mit einem Gesamtvolumen von rund 14,9 Mio. € gefördert.

Zu den wissenschaftlichen Leuchtturmprojekten gehört das bereits im dritten Jahr mit einem Volumen von insgesamt 273.900 € geförderte Gemeinschaftsprojekt der Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln namens „MoMo – Modularer Modellgarten zum Lehren, Lernen & Forschen“. Ziel des Projektes ist es einerseits, durch die Entwicklung von mobilen Pflanzmodulen allen Kölner Schulen das Anlegen eines Schulgartens auch bei schwierigen Gegebenheiten zu ermöglichen. Andererseits steht der auf dem Universitätsgelände angelegte Garten interessierten Klassen für einen Besuch offen. Dieser bietet viele weitere Lerneinheiten von Insektenhotels über Hochbeete und Regenwassernutzung bis hin zu Erneuerbare Energie. Parallel dazu wurde ein Buch mit Unterrichtsmaterialien erstellt, das als Anregung für Lehrer/-innen und Dozenten/-innen dienen soll. Gekennzeichnet sind die Angebote und Lehrmaterialien durch ihren inklusiven Anspruch, wobei sowohl Kinder und Jugendliche mit Behinderung als auch mit Fluchthintergrund angesprochen werden sollen.

Im sozialen Bereich wurde im Herbst 2017 das Projekt „Meine Stimme zählt – Meine Stimme für einen weiteren Schritt in die Berufswelt“ für weitere zwei Jahre bewilligt. Insgesamt stehen damit dem Träger nun 47.000 € für das auf drei Jahre angelegte Projekt zur Verfügung. Junge Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren, die aus den Schulen und sozialen Einrichtungen des Stadtteils Bilderstöckchen sowie aus Flüchtlingsunterkünften kommen, entwickeln hierbei im Rahmen von medial ausgerichteten Projektmodulen ein Hörspiel. Durch die gemeinsame Tätigkeit wird nicht nur die Sprachkompetenz erweitert und die Fähigkeit zur Selbstpräsentation erhöht, sondern zudem werden auch Vorurteile gegenüber der jeweils anderen Gruppe abgebaut und hierdurch ein aktiver Beitrag zur Integration geleistet. Das Projekt gliedert sich in sechs Phasen und reicht von der Planung und Herstellung von Klanginstrumenten über Tonaufnahmen bis zur Texterstellung zu einer Aufführung der selbst erzeugten Sprach-Klang-Samplings, wobei die Teilnehmenden parallel dazu die Möglichkeit erhalten, sich auf ein Berufsziel hin zu orientieren. Berufseignungstests, Informationsarbeit zum Dualen Ausbildungssystem und individuelle Unterstützung bei der Praktikums- und Ausbildungssuche runden das Angebot ab.

Nicht allein die RheinEnergieStiftungen engagieren sich, sondern alle SWK-Unternehmen fühlen sich dem Gemeinwohl verpflichtet und unterstützen zahlreiche kleine und große Projekte und Aktivitäten. Drei herausragende Beispiele dokumentiert dieser Bericht.

KLIMASCHONENDE VERANSTALTUNGEN

Viele kleinere und große Events in Köln könnten ohne das finanzielle Engagement der Konzerngesellschaften gar nicht durchgeführt werden. Dazu gehören unter anderem die bekannten Großveranstaltungen lit.COLOGNE, Christopher Street Day oder der RheinEnergieMarathon, die die RheinEnergie als Sponsor und Partner unterstützt. Was weniger bekannt ist: Diese Veranstaltungen laufen klimaschonend ab, denn sie haben eine klimaneutrale Energiebilanz. Als „klimaneutral“ gelten Veranstaltungen, die unnötige Emissionen vermeiden oder deutlich verringern und unvermeidliche Ausstöße durch CO₂-reduzierende Maßnahmen kompensieren.

Seit dem Jahr 2016 setzt die RheinEnergie als Sponsor und Partner von Veranstaltungen Klimaschutzzertifikate zur Erzielung einer klimaneutralen Energiebilanz ein. Dafür erwirbt sie für das energieseitig entstandene CO₂ so genannte CO₂-Zertifikate – übrigens nach dem strengsten Gold-Standard (GS-VER). Dieser wird nur für besonders hochwertige Projekte vergeben. Mit einem Guthaben aus Emissionseinsparungen durch Zertifikate können die verursachten Emissionen dann verrechnet werden, bis die energieseitige CO₂-Bilanz gleich null ist.

Seit fast zehn Jahren läuft die Maßnahme „Sicher schwimmen!“ der KölnBäder und ihrer Kooperationspartner – eine höchst erfolgreiche Maßnahme für die Optimierung des Schwimmunterrichts, die an 99 % aller Kölner Schulen mit Primarstufe (Grund- und Förderschulen) läuft. Langfristiges und ehrgeiziges Ziel ist es, dass 95 % der Kinder die Primarstufe mit dem Deutschen Jugendschwimmabzeichen Bronze verlassen und damit als „Sichere Schwimmer“ gelten.

SICHER SCHWIMMEN!

Der Erfolg ist unübersehbar. Zu Beginn des Projektes erwarben lediglich 36 % der Viertklässler mindestens das Deutsche Jugendschwimmabzeichen Bronze. Im Verlauf des Schuljahres 2016/17 konnte der Anteil der „sicheren Schwimmer“ von 19 % auf 44 % gesteigert werden. Der Anteil der Nichtschwimmer konnte von 35 % auf 10 % reduziert werden.

Mit der Entwicklung und Realisierung des Clouth-Quartiers im Stadtteil Nippes leistet moderne Stadt einen wichtigen Beitrag zur sozial nachhaltigen Stadtentwicklung in Köln. 2003 kaufte die Stadt Köln das 14,5 Hektar große Gelände der Clouth Gummiwaren AG, die dort über 150 Jahre lang Fahrradreifen und Seekabel produziert hatte, um auf diesem Gelände innenstadtnah dringend benötigten, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Über ein Wettbewerbsverfahren wurde ein Bebauungsplan generiert, der innerhalb des Areals vorgefundene Wege und Achsen aufgreift, um so den denkmalgeschützten Bestand schlüssig in die Neuplanung zu integrieren. Gleichzeitig wurden mit einer durchlässigen Struktur und einer Betonung der Schnittstellen die planerischen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das neu entstehende Clouth-Quartier und der gewachsene Stadtteil sich auf eine organische Weise vernetzen werden.

CLOUTH-QUARTIER – SOZIAL NACHHALTIGE STADTENTWICKLUNG

Vom Industrieareal zu einem lebendigen Stadtbaustein

Zehn Investoren und zehn private Baugruppen haben seither unter der Ägide der Entwicklungsgesellschaft moderne Stadt, der die Stadt Köln das Areal zur Konversion übereignet hatte, intensiv und produktiv am Entstehen eines lebendigen Quartiers gearbeitet. Wesentliche Komponenten der Nutzungsvielfalt wurden schon vor Veräußerung der Grundstücke und Baufelder festgelegt und vertraglich abgesichert. Anspruchsvolle Qualifizierungsverfahren, Ideenwettbewerbe und Mehrfachbeauftragungen sicherten eine durchgehend hohe und identitätsstiftende Gestaltungsqualität.

Bis zur voraussichtlichen Fertigstellung Ende 2021 werden im Clouth-Quartier rund 1.200 neue Wohnungen, 500 Arbeitsplätze, Künstlerateliers, aber auch gemeinnützig orientierte Einrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie attraktive grüne Freiflächen entstehen. Für eine gute Durchmischung und eine stabile Sozialstruktur wird die Vielfalt des Wohnraums, der als Eigentum (38 %) oder zur Miete (54 %), in Form von Stadthauswohnungen, Geschosswohnungsbau – anteilig frei finanziert, genossenschaftlich, als Werkwohnungen, preisgedämpft oder öffentlich gefördert* – oder von Baugruppen (8 %) errichtet wird, auf ganz selbstverständliche Weise sorgen. Die revitalisierten Industriedenkmäler bereichern dieses bunte Bild um eine historische Komponente. So auch die am Quartiersplatz gelegene Halle 17, die sich mit einer gemischten Nutzung aus Wohnen, Gewerbe und Gastronomie zum Herzstück des Quartiers entwickeln soll. Als Standort gemeinnütziger Einrichtungen, darunter zwei Kitas, die Vereine jfc-Medienwerkstatt und Kölner Spielwerkstatt sowie weitere Bildungseinrichtungen in Planung, mit 21 Ateliers für freie Künstler, Dienstleistungs- und Mobilitätshubs sowie auf die Bedürfnisse der Kreativwirtschaft zugeschnittenen Büroflächen bietet das Clouth-Quartier beste Voraussetzungen für gelebte Vielfalt und nachbarschaftliches Miteinander.

* Der Anteil der öffentlich geförderten Wohnungen an der gesamten Maßnahme beträgt rund 33 %.

Die baumbestandenen Straßen und ihre Aufweitungen bilden das grüne Gerüst des durchlässig strukturierten Quartiers, in dem der Großteil der Bewohner-Pkw in Tiefgaragen unter den Häusern geparkt wird. Das Herzstück der neuen Nachbarschaft bildet der Quartiersplatz mit vielfältigen Spiel- und Bewegungsangeboten sowie der Außengastronomie der Halle 17. Der zwischen Blücherstraße und Johannes-Giesberts-Park neu geschaffene Rad- und Fußweg passiert den Platz und verknüpft auf ganz selbstverständliche Weise bestehende und neu geschaffene Strukturen. Informelle Orte und Anlässe für Begegnung und Austausch wie diese sind maßgeblich für die Integration des Clouth-Quartiers in den Stadtteil Nippes.

ERFOLG DURCH KOOPERATION

Entscheidend für das Gelingen des Projektes Clouth-Quartier war auch die Kooperation von moderne stadt mit ihren Schwestergesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern: Mit der RheinEnergie konnte das Quartier ökologisch nachhaltig an das Fernwärmenetz angeschlossen werden, NetCologne sorgte mit ihrem Glasfasernetz für modernste Sprach- und Datenkommunikation, die Kölner Verkehrs-Betriebe fördern mit ihren Carsharing-Partnern und dem eigenen Leihradsystem zukunftsweisende, intermodale Mobilität. Doch insbesondere der intensiven und guten Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure, der Investoren, der Genossenschaften genauso wie der privaten Bauherren, ist es zu verdanken, dass moderne stadt das ehemalige Industrieareal zu einem – heute und in Zukunft – lebenswerten Stadtbaustein entwickeln konnte.