

# Wir sind Wegbereiter

Nachhaltigkeitsbericht 2023

WIR SIND  
WEGBEREITER

**WSW** ●



# Inhaltsverzeichnis

## 4 Vorwort der Geschäftsführung

## 5 Über die Wuppertaler Stadtwerke

6 Unsere Geschäftsfelder

8 Nachhaltigkeit bei den WSW

10 Die WSW in Zahlen

## 11 Umwelt

12 Dekarbonisierung der WSW

13 Energiewende aktiv gestalten

16 Mobilität: innovativ und klimafreundlich

18 Kreislaufwirtschaft: gelebte Praxis seit über 50 Jahren

20 Alles fließt: unser Trinkwasser

21 Unser Beitrag zur Stadtentwässerung

## 23 Soziale Verantwortung

24 Die WSW als Arbeitgeber

32 Unser Engagement im Tal

## 33 Unternehmensführung

34 Das Führungsverständnis der WSW

36 Die WSW als Geschäftspartner

38 Das Compliance-Rahmenwerk der WSW

## 39 Ausblick

## 40 Anhang

40 ESRS Index

42 Abkürzungsverzeichnis

# Vorwort der Geschäftsführung



Das Team der Geschäftsführung:  
Markus Schlomski, Markus Hilkenbach,  
Sabine Schnake, Peter Storch (v. l.).

**Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,**

wir freuen uns, Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht der WSW-Unternehmensgruppe präsentieren zu können. Seit über sieben Jahrzehnten stellen die WSW die Daseinsvorsorge in den Bereichen Energieversorgung, öffentlicher Nahverkehr, Trinkwasser und Stadtentwässerung für die Menschen in Wuppertal sicher. In einer Zeit, in der die Notwendigkeit eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgangs mit unseren Ressourcen immer dringlicher wird, sind wir Wegbereiter der Energie- und Mobilitätswende in unserer Stadt.

Auf dem Pfad in eine grüne Zukunft unterstützen wir unsere Kunden dabei, mit nachhaltigen Produkten die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen zu erhalten. Dafür bieten wir innovative Lösungen für Energieversorgung, Wärme, Mobilität und über unsere Beteiligungen auch für die Entsorgung. Unsere Prozesse und Geschäftsbeziehungen gestalten wir nach Kriterien der Nachhaltigkeit und Fairness.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten setzen wir auf vielfältige Maßnahmen, darunter:

- den Einsatz von Wasserstoffbussen im ÖPNV zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Luftverschmutzung,
- den Ausbau des Fernwärmenetzes, um eine effiziente und umweltfreundliche Wärmeversorgung zu gewährleisten,
- die Verbesserung des Hochwasserschutzes und der Stadtentwässerung, um die Gewässerqualität zu verbessern und die Folgen von extremen Wetterereignissen zu minimieren,
- den Ausbau der Photovoltaik, um die Produktion von Ökostrom zu erhöhen und die lokale Energieerzeugung zu stärken,
- die Erweiterung des Ladenetzes für Elektroautos, um eine emissionsfreie Mobilität zu ermöglichen,
- die Entwicklung einer familienfreundlichen und diskriminierungsfreien Personalpolitik, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, sowie
- die Unterstützung von sozialen Projekten, Sport, Kultur und Wissenschaft als wichtige Standortfaktoren, um die Lebensqualität in unserer Stadt zu verbessern.

Gemeinsam mit der Wuppertaler Stadtgesellschaft, mit den ansässigen Unternehmen und unseren Partnern überall im Land haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Umwelt für kommende Generationen zu bewahren. Dieser Bericht ist für uns ein Meilenstein auf unserem Weg zu diesem Ziel. Er dokumentiert unseren Einsatz und unsere Fortschritte in Richtung einer umweltfreundlichen und nachhaltigen Daseinsvorsorge.

Mit freundlichen Grüßen,

**Markus Hilkenbach**

Vorsitzender der Geschäftsführung  
WSW mobil GmbH und WSW  
Wuppertaler Stadtwerke GmbH,  
Vorstandsvorsitzender  
WSW Energie & Wasser AG

**Markus Schlomski**

Arbeitsdirektor  
WSW Wuppertaler Stadtwerke  
GmbH, WSW Energie & Wasser  
AG und WSW mobil GmbH

**Peter Storch**

Vorstandsmitglied  
WSW Energie & Wasser AG

**Sabine Schnake**

Mitglied der Geschäftsführung  
WSW mobil GmbH

# 1

## Über die Wuppertaler Stadtwerke

Wir sind Wegbereiter

Die WSW-Unternehmensgruppe ist ein lokaler Energieversorger und Mobilitätsdienstleister. Wir sind der kommunalen Daseinsvorsorge verpflichtet. Im Fokus unserer Geschäftstätigkeit steht für uns die Versorgung der Menschen in Wuppertal.

Wir fühlen uns als Unternehmen der Stadt Wuppertal und der bergischen Region eng verbunden. „Heimat“ ist Teil unseres Markenkerns. Deshalb unterstützen wir die

Menschen und die Wirtschaft in Wuppertal nicht nur mit nachhaltigen Produkten und einer leistungsfähigen Infrastruktur, sondern beteiligen uns als Unternehmen am bürgerschaftlichen Engagement für soziale Projekte, Sport, Kultur und Wissenschaft.

Und natürlich sind wir ein wichtiger Auftraggeber für lokale Unternehmen, bieten rund 3.000 hochwertige Arbeitsplätze und sichern als Ausbildungsbetrieb die berufliche Zukunft vieler junger Menschen.

# Unsere Geschäftsfelder

Gemeinsam mit unseren Beschäftigten wollen wir die Energie- und Mobilitätswende in Wuppertal vorantreiben und klimaschädliche Emissionen bis 2030 um 80 Prozent gegenüber dem Jahr 1990 senken.

Um dies zu erreichen, treiben wir Innovationen voran und entwickeln unsere Geschäftsfelder stetig weiter. Dabei hat die Kundenzentrierung für uns überragende strategische Bedeutung.



**Energielieferung  
für Privat-, Gewerbe-  
und Geschäftskunden**



**Energiedienstleistungen  
und Erneuerbare  
Energielösungen**



**Netzbetrieb  
Strom und Gas**



**Stadtentwässerung**



**Stromerzeugung**



**Fernwärme**



**Trinkwasser-  
aufbereitung**



**Öffentlicher  
Personennahverkehr**



**Entsorgung  
(AWG)**

”

Für das ambitionierte Ziel der Klimaneutralität gibt es nicht das eine große Projekt oder den einen großen Wurf. Wir müssen an ganz vielen verschiedenen Stellschrauben drehen: Von der CO<sub>2</sub>-Reduktion über einen verstärkten Einsatz von Erneuerbaren Energien aus Solar- und Windkraft, möglicherweise Geothermie sowie neue CO<sub>2</sub>-schonende Mobilitätsangebote. Wir wollen die gesamte Bandbreite der Möglichkeiten voll ausschöpfen, damit Wuppertal mit uns gemeinsam in der Energieversorgung und Mobilität Schritt für Schritt in den nächsten Jahren klimaneutral wird.“

**Markus Hilkenbach**

WSW-Vorstandsvorsitzender

# Nachhaltigkeit bei den WSW

Unser Nachhaltigkeitsbericht zeigt das vielfältige Engagement und die lange Tradition des nachhaltigen Wirtschaftens bei den WSW. Den übergeordneten Rahmen bilden hierbei die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs). Die 17 Nachhaltigkeitsziele wurden 2015 von diesen im Rahmen der Agenda 2030 verabschiedet und sollen eine nachhaltige Entwicklung auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene ermöglichen.

## Wir sind Wegbereiter

Vor diesem Hintergrund wurde in einer Reihe von Workshops ein WSW-spezifisches Leitbild für den Begriff „Nachhaltigkeit“ entwickelt. Dieses zeigt unseren Anspruch, auch im Thema Nachhaltigkeit die Rolle des Wegbereiters einzunehmen.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche Orientierung für ihr Handeln zu geben, wurden in weiteren Workshops Leitsätze ermittelt, die neben den drei klassischen Säulen der Nachhaltigkeit – **Umwelt, Soziale Verantwortung, Unternehmensführung** – auch die Aufgabe der **Daseinsvorsorge** beinhalten. Alle diese Kategorien stehen für uns gleichberechtigt nebeneinander.



## Umwelt

- Wir begleiten die Wuppertalerinnen und Wuppertaler auf dem Weg zur Klimaneutralität durch glaubwürdige Lösungen und Produkte.
- Wir kennen unseren eigenen Fußabdruck und setzen alles daran, unsere THG-Emission so weit wie möglich zu reduzieren und nicht vermeidbare Emissionen zu kompensieren.
- Wir untersuchen unseren Einfluss auf die Biodiversität und leisten einen positiven Beitrag zum Mikroklima der Stadt.
- Wir haben Kreislaufwirtschaft als Zukunftsthema identifiziert, prüfen zukünftige Integration entlang Wertschöpfungsketten und arbeiten kontinuierlich daran, die Kreisläufe zu schließen.



## Soziale Verantwortung

- Wir sind einer der attraktivsten Arbeitgeber in unserer Region. Unsere Unternehmensphilosophie umfasst Angebote für die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen.
- Unsere Aufmerksamkeit gilt den Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes. Wir erkennen und verinnerlichen diese, um uns kontinuierlich als attraktiver Arbeitgeber weiterzuentwickeln.
- Wir sind uns der Vielfalt der Gesellschaft bewusst und setzen uns dafür ein, dass alle Menschen bei den WSW eine faire Chance erhalten.
- Wir pflegen langfristige Kooperationen zu unseren Kunden und Lieferanten und sind stets auf der Suche nach neuen Partnern, die unsere Nachhaltigkeitsziele teilen.



## Unternehmensführung

- Wir setzen auf langfristige Finanzierung und Teilhabemöglichkeiten, um die nachhaltige Entwicklung Wuppertals zu fördern.
- Wir arbeiten kontinuierlich an Lösungen, um Zielkonflikte zwischen Ökonomie und Ökologie zu bewältigen.
- Wir fördern und fordern den Dialog mit und in der Stadt.
- Wir schulen und befähigen unsere Mitarbeitenden zur Bewusstseinsbildung im Nachhaltigen Handeln.



## Daseinsvorsorge

- Wir stellen die Grundversorgung aller Wuppertalerinnen und Wuppertaler sicher – auch in turbulenten Zeiten.
- Wir sorgen für moderne und stabile Infrastrukturen, die die Energie- und Mobilitätswende ermöglichen sowie den Herausforderungen des Klimawandels standhalten.
- Wir gestalten die Zukunft der Daseinsvorsorge – von intelligenter Netzsteuerung bis hin zu autonomem Fahren im Kontext einer „Smart City“ Wuppertal.

Wir gewährleisten eine **nachhaltige und zukunftsorientierte Versorgung** in Wuppertal und seiner Region.

Aus dem Führungsverständnis der WSW und aus zahlreichen Initiativen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen immer wieder Impulse und Projekte, von der frühen Investition in Erneuerbare Energieerzeugung über die Erweiterung des Kreislaufwirtschaftsgedankens in der Abfallwirtschaft durch die Produktion von Wasserstoff für die Busflotte der WSW mobil bis hin zum Engagement in Initiativen wie Circular Valley.

Wir halten alle Menschen in Wuppertal **klimaschonend und sozialverträglich mobil** in einer ständig lebenswerteren Stadt.

Wir als WSW leben das Thema Nachhaltigkeit und betrachten es als zentrale Aufgabe, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder aufs Neue für die Themen zu sensibilisieren und zu motivieren.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt viele dieser Initiativen und ihre positiven Wirkungen auf die Nachhaltigkeitskategorien. Dabei orientiert sich dieser bereits heute an den zukünftig verpflichtenden Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und nimmt für das Geschäftsjahr 2023 Stellung zu einer Auswahl der geforderten Berichtsparemeter. In den folgenden Kapiteln zeigen wir zudem die mit unseren Aktivitäten jeweils unterstützten Sustainable Development Goals (SDGs), um die Verbindung zu dem übergeordneten Rahmenwerk zu verdeutlichen.

### Die Sustainable Development Goals (SDGs)

Die 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) wurden 2015 von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 verabschiedet. Die 17 Ziele mit 169 konkreten Unterzielen sollen eine nachhaltige Entwicklung auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene ermöglichen. Das Rahmenwerk für eine bessere Zukunft für alle gilt für Nationen, Städte und Unternehmen.



17 Nachhaltigkeitsziele in der Übersicht  
Quelle: Vereinte Nationen

# Die WSW in Zahlen

## Auf den Punkt gebracht

**3.309**



Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter<sup>1)</sup>



1.472 GWh Stromabsatz  
1.650 GWh Gasabsatz  
294 GWh Fernwärmeabsatz

**31** Schwebebahn-  
Gelenktriebwagen

**68,5** Mio.  
Fahrgäste



**320** Busse

**20** Mio.m<sup>3</sup> Trinkwasser-  
produktion für Wuppertal  
und das Umland

**3** Wasser-  
werke



## Verantwortung gegenüber der Umwelt

**90%**



Anteil Energie aus  
thermischer Abfallbehandlung  
in der Wärmeversorgung



**20**

Wasserstoffbusse

**78**

Ladepunkte  
im Tal



## Soziale Verantwortung

**18%**



Frauenquote in  
Führungspositionen



**10%**

Inklusionsquote

**20** Jahre



Durchschnittliche  
Betriebszugehörigkeit



**3,4%**

Fluktuationsquote

## Verantwortung im Tal

**91,1** Mio. Euro



Ein Auszug unserer  
Wertschöpfung in der Region<sup>2)</sup>

**487.100** Euro

Spenden und Sponsoring  
in Wuppertal



<sup>1)</sup> inkl. Mitarbeitende der AWG

<sup>2)</sup> vorläufig für 2023, darin enthalten u.a. Konzessionsabgaben an die Stadt Wuppertal, Auftragsvergabe in der Region, Gewerbesteuerabgaben, Gesamtergebnis Konzern

# 2

## Wegbereiter für den Klima- und Umweltschutz

### Die WSW als lokaler Energieversorger und Mobilitätsdienstleister

Als lokaler Energieversorger und Mobilitätsdienstleister sind wir Wegbereiter für die Energie- und für die Mobilitätswende in Wuppertal. Wir unterstützen die ambitionierten Ziele der Stadt Wuppertal.

Noch im Jahr 1990 wurden circa 50 % des gesamten Strombedarfs in Wuppertal aus Erdgas und Steinkohle erzeugt. Seitdem konnte unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck um 58 % gesenkt werden. Maßnahmen wie beispielsweise die Errichtung von Solardachanlagen, die Einführung von Wasserstoffbussen sowie die Beendigung der Kohleverstromung in Wuppertal haben zu dieser Einsparung beigetragen.

Zur Erreichung unseres Ziels „Klimaneutralität“ im Sinne des Pariser Klimaschutzabkommens und der Vorgaben der Bundesregierung haben wir eine umfassende Dekarbonisierungs-

Strategie erarbeitet. Schwerpunkt dieser Strategie sind die unmittelbar von den WSW beeinflussbaren Emissionen. Dazu gehören die von den WSW selbst verursachten Emissionen, diejenigen der Vorlieferanten und die Emissionen, die in Verbindung mit unseren Produkten bei unseren Kundinnen und Kunden entstehen. Diese wollen wir bis 2030 um 80 % im Vergleich zum Jahr 1990 senken. Ab 2035 wollen wir ausschließlich klimaneutral erzeugten Strom an unsere Kunden liefern.

Auch im Bereich der Wärmeversorgung werden wir dann deutlich Fortschritte erzielt haben, beispielsweise durch die Erschließung der Abwärmepotenziale oder den Einsatz von Geothermie. Wann genau uns in diesem Sektor eine klimaneutrale Versorgung gelingt, hängt maßgeblich von Rahmenbedingungen wie der Gebäudesanierung, der zukünftigen Rolle von Wasserstoff und der Finanzierung ab.

# Dekarbonisierung der WSW

Unsere Dekarbonisierungs-Strategie basiert auf den unmittelbar von den WSW beeinflussbaren Emissionen. Diese entstehen zum einen bei unseren Lieferanten, die sogenannten vorgelagerten Emissionen. Dann folgen die von den WSW selbst verursachten Emissionen – und schließlich die Emissionen, die unsere Kundinnen und Kunden bei der Nutzung unserer Produkte verursachen. Mittel- und langfristig können unsere Maßnahmen nur Teil einer zukünftigen gesamtstädtischen Strategie sein – als Wegbereiter gehen wir hier voran.



Die vorgelagerten Emissionen resultieren aus dem Strom- und Wärmebezug sowie aus der Energieproduktion Dritter. Die Hauptquellen sind: die thermische Abfallbehandlungsanlage (TAB) Wuppertal, das Kraftwerk Wilhelmshaven und Anbieter des Stromgroßhandels. Auf diese kann durch Investitionsmaßnahmen, Auswahl der Lieferquellen, Vorgaben an die Lieferanten und die Kompensation der Emissionen durch nachprüfbar zertifizierte eingewirkt werden.

Die WSW-eigenen Emissionen entstehen zum einen im Heizkraftwerk Barmen und in den Heizwerken Viehhof und Unterbarmen. Zum anderen durch die Fahrzeugflotte (vor allem Busse) sowie an den Betriebsstandorten durch

Gasheizungen. Um diese Emissionen zu senken, ist die Reduktion des Verbrauchs durch Steigerung der Energieeffizienz, die Substitution von Brennstoffen oder Energiequellen sowie die Kompensation des nicht sinnvoll Vermeidbaren erforderlich.

Die WSW sind einer der Treiber des Klimaschutzes in Wuppertal.

Die Emissionen bei den WSW-Kundinnen und -Kunden entstehen lokal vor allem bei der Verbrennung von Erdgas. Um diese zu senken, bauen die WSW kontinuierlich ihr Angebot an klimaneutralen Alternativen aus, beispielsweise im Bereich Fernwärme, im Angebot für Wärmepumpenheizungen oder in der Neukonzeption des Heizstromangebotes im Altbaubestand analog zur technischen Entwicklung.

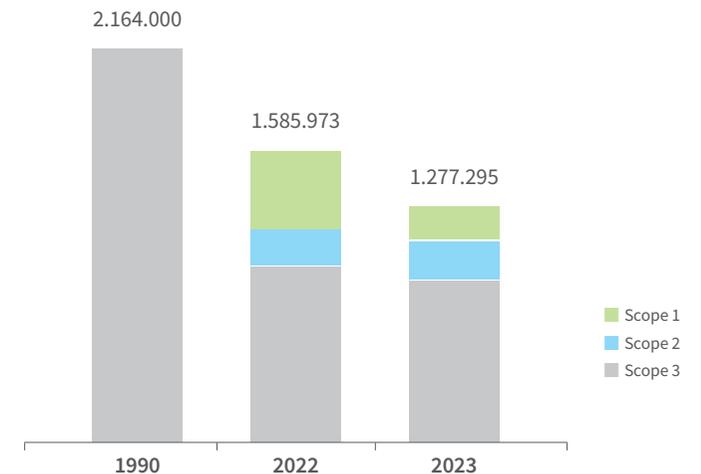


**Dekarbonisierung** bedeutet, Maßnahmen zu ergreifen, um den Ausstoß von Treibhausgasen wie Kohlenstoffdioxid zu reduzieren. Das Ziel ist es, die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern und stattdessen auf erneuerbare Energiequellen umzusteigen, wie beispielsweise Sonne, Wind und Wasser. Durch diese Veränderungen können wir den Klimawandel bekämpfen und eine nachhaltige Zukunft schaffen. Die Dekarbonisierung betrifft verschiedene Bereiche wie Energieerzeugung, Industrie und Verkehr. Sie erfordert neue Technologien, effizientere Nutzung von Energie und Veränderungen in unserem Verhalten.

## Eigenverbrauch Energie in MWh

	2022	2023
<b>Eigenproduktion Strom</b>	<b>780</b>	<b>837</b>
davon Photovoltaik	188	196
davon Wasserturbine	592	641
<b>Energiebezug</b>	<b>143.310</b>	<b>136.363</b>
Erdgas	11.621	10.350
Fernwärme	14.976	12.251
Strom	46.510	43.754
Treibstoffe	69.303	68.054
Wasserstoff	900	1.954
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>144.090</b>	<b>137.200</b>

## WSW Treibhausgasbilanz [in t CO<sub>2</sub>/a]



## Energiewende aktiv gestalten

Um unsere Klima-Ziele zu erreichen und gleichzeitig die Versorgung unserer Kundinnen und Kunden sicherzustellen, investieren wir in nachhaltige Konzepte und innovative Lösungen. Das ist unser Weg zur Sicherstellung einer nachhaltigen Energie- und Wärmeversorgung.



Unser Portfolio an erneuerbaren Energielösungen umfasst Photovoltaikanlagen auf Dächern – wir streben bei der Photovoltaik eine Gesamtleistung von bis zu 120 Megawatt peak für Aufdachanlagen innerhalb der nächsten zehn Jahre an – sowie Heimspeicher für den kombinierten Betrieb mit Photovoltaikanlagen in Einzelhäusern.

Zusätzlich bieten wir dezentrale Wärmeversorgung, Quartierslösungen für eine dezentrale und klimafreundliche Energieversorgung sowie Angebote für Elektromobilität, einschließlich Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur und der Installation von privaten Wallboxen. Im Bereich der Wärmewende setzen wir neben der dezentralen Wärmeversorgung auf den Ausbau der Fernwärme (u. a. durch die Erschließung von Geothermie).

### Fernwärme

Im Bereich der Fernwärme haben wir bereits 2018 mit dem Anschluss der Thermischen Abfallbehandlungsanlage (TAB) der AWG an das Fernwärmetalnetz einen entscheidenden Meilenstein erreicht: Mit der Stilllegung des Kohlekraftwerks in Elberfeld konnten die CO<sub>2</sub>-Emissionen in Wuppertal um bis zu 450.000 Tonnen pro Jahr reduziert werden. Bis zu 90 % der Fernwärme wird aus der Abwärme der TAB Wuppertal gewonnen.

Die übrigen Mengen werden in der Heizperiode hauptsächlich durch das erdgasbetriebene Heizkraftwerk Barmen gedeckt. Die dabei entstehenden Emissionen machen etwa 5 % der gesamten WSW-Emissionen aus. Unser Ziel ist, diese Wärme zukünftig durch Wasserstoff oder andere alternative Technologien zu erzeugen. Dazu sind wir bereits in Gesprächen mit möglichen Partnern. Derzeit prüfen wir z. B. mit dem Hersteller der Gasturbinen die Umrüstung auf Wasserstoff.

**Bis zu 90 %  
der Fernwärme  
werden aus Abwärme  
gewonnen.**

In den nächsten Jahren steht zudem eine großflächige Modernisierung und Umstellung unseres Fernwärmedampfnetzes auf Heizwasser an. Den Startpunkt setzten die aktuellen Arbeiten in der Innenstadt von Elberfeld. Weitere Teilnetze sind geplant. Die Umstellung führt zu signifikanten

Effizienzeinsparungen und ermöglicht uns die Einbindung neuer Technologien wie Großwärmepumpen, Solarthermie oder Geothermie in unsere Fernwärmenetze.



*Im Müllheizkraftwerk der AWG wird bei der thermischen Abfallbehandlung Strom und Fernwärme erzeugt. Der Strom wird auch für die Elektrolyse genutzt.*

### „Talwärme“ für unsere Kundinnen und Kunden

Für unsere Kundinnen und Kunden haben wir vor einigen Jahren das Produkt „Talwärme“ eingeführt und bieten seitdem klimafreundlich erzeugte Wärme aus der TAB der AWG an. Für Stadtgebiete, die nicht an das Fernwärmenetz angeschlossen werden können, bieten wir alternative Lösungen wie Wärmepumpen anstelle von Öl- oder Gasheizungen an. Die Bedeutung von Erdgas als Wärmeenergie wird in Zukunft abnehmen, daher fördern wir Alternativen wie den Einsatz dezentraler Wärmelösungen.

### Geothermie

Um die Möglichkeiten im Rahmen der Geothermie für Wuppertal auszuloten, haben wir ein Projekt mit dem Fraunhofer IEG und dem Geologischen Dienst NRW ins Leben gerufen. Der Antrag zur Aufsuchungserlaubnis für das nördliche Stadtgebiet wird Mitte 2024 bei der Bergbaubehörde in Arnsberg eingereicht. Bei Erteilung kann die Detailplanung der nächsten Schritte erfolgen und die wesentlichen seismischen Untersuchungen können beginnen.

### Windkraft

Da die Nutzung von Windenergie in Wuppertal keine tragende Rolle spielen kann, werden gemeinsam mit der Kraftwerke Mainz-Wiesbaden AG überregional Windenergieprojekte in der gemeinsamen Gesellschaft BinnenWind GmbH entwickelt. Außerdem sind wir an weiteren Windparks und Windpark-Projekten beteiligt und planen, unser Engagement in diesem Bereich weiter auszubauen. Diese Projekte werden einen weiteren Beitrag zur Dekarbonisierung der WSW leisten.

### Photovoltaik

Bei der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien konzentrieren wir uns besonders auf Photovoltaikanlagen auf Dach- und Freiflächen. Im Wuppertaler Stadtgebiet gibt es knapp 400 Hektar Fläche, die für Freiflächenphotovoltaik (FFPV) geeignet sind. Dabei handelt es sich zum einen um Randstreifen von Autobahnen und Bahngleisen – sogenannte privilegierte Flächen, die sich im Bereich von 200 Metern von Autobahnen und Bahngleisen befinden. Zum anderen geht es um Acker- und Grünlandflächen, die keine hohe Ertragsfähigkeit aufweisen und deshalb als landwirtschaft-

liche Flächen ungeeignet sind, sogenannte benachteiligte Flächen. Auf beiden Flächenarten können laut Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) FFPV-Anlagen errichtet werden. Wir haben auf diesen Flächen eine erste Potentialabschätzung für großflächige PV-Anlagen auf WSW-Eigentum wie Umspannwerken, kommunalen sowie privaten Freiflächen und großen Gebäudedächern durchgeführt und prüfen diese für eine kommerzielle Umsetzung in den kommenden zehn Jahren.



In Wuppertal gibt es bereits mehrere große PV-Anlagen. Die WSW unterstützen die Betreiber bei der Vermarktung, so dass auch Privatkunden den dort erzeugten Strom nutzen können.

### Projekt Großsporkert

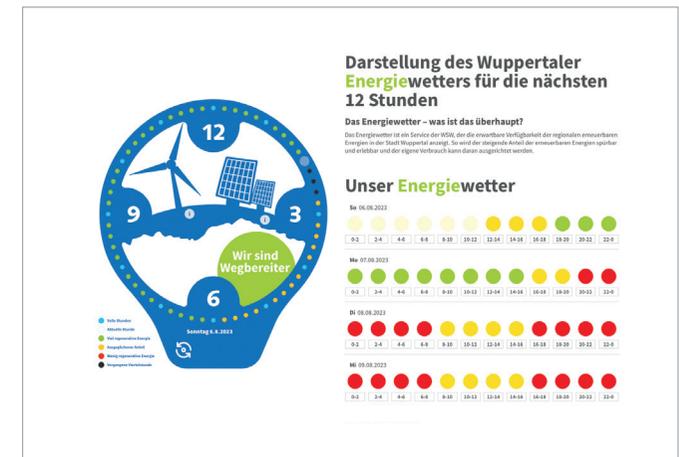
Ort	Großsporkert
Flächentyp	Privilegierte Fläche
Größe	3,7 Hektar
Mögliche Leistung	3,7 MW peak (entspricht in etwa dem jährlichen Strombedarf von rund 1.000 Haushalten)



**Die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien in Wuppertal** kann angesichts des Strombedarfs der Kundinnen und Kunden nur ein Baustein der Dekarbonisierung sein. Wir sind abhängig von der überregionalen Stromerzeugung und damit auch von der Entwicklung des Strommixes in Deutschland.

### Energiewetter

Das Energiewetter ist ein digitaler Service der WSW, der die erwartbare Verfügbarkeit der regionalen erneuerbaren Energien in der Stadt Wuppertal anzeigt. So wird der steigende Anteil der erneuerbaren Energien erlebbar und der eigene Verbrauch kann daran ausgerichtet werden.



Der digitale Service der WSW ist unter [energiewetteruhr.wsw-online.de](http://energiewetteruhr.wsw-online.de) zu finden.

## Kunden- und Quartierslösungen

Für unsere Kundinnen und Kunden schaffen wir Angebote für die Nutzung der Photovoltaik in urbanen Strukturen über die Verwendung im Einfamilienhaus hinaus. Industrielle, gewerbliche und private Aufdach-Photovoltaikanlagen einschließlich Betriebsführung und Wartung sind Grundlage dieser Produkte. Schwerpunktmäßig errichten und betreiben wir die WSW-Anlagen auf eigene Rechnung sowie in eigenem Namen. Ziel ist die Nutzung geeigneter Dachflächen über das Eigennutzungsprivileg hinaus in vollem Umfang (Maximalbelegung).

Wenn es um vermietete Liegenschaften oder Objekte mit mehreren Eigentümern geht, sind sowohl die Errichtung als auch die Nutzung und die Abrechnung des energetischen Ertrags von Eigenerzeugungsanlagen komplex. Hier schaffen wir ein Angebot über Direktliefermodelle und OnSite-PPA (Industrie und Gewerbe). So zahlen wir mittelbar auf die Erreichung der kommunalen Ausbauziele ein.

## Digitalisierung als Möglichmacher

Im Zusammenhang mit unseren Kunden- und Quartierslösungen ist die Digitalisierung ein entscheidendes Werkzeug. Einerseits können wir mit ihrer Hilfe die von dezentralen Anlagen geprägte Energieversorgungswelt ideal vernetzen. Andererseits ist sie die Basis für innovative und nachhaltige Kundenlösungen: Die Erzeugung erneuerbarer Energien ist von äußerlichen Faktoren wie Sonnenstrahlung oder Wind abhängig – digitale Lösungen ermöglichen es erst, sie flexibel und komfortabel zu nutzen. So bieten wir beispielsweise dynamische Stromtarife an, die es ermöglichen, Strom zu verbrauchen, wenn er günstig ist.

## Strom aus der Region

Bereits im Jahr 2017 starteten die WSW mit dem Tal.Markt ein Regionalstromangebot mit dem Ziel, lokale erneuerbare Energien und Verbraucher zu verbinden. Über eine entsprechende Plattform ist es regionalen Anbietern erneuerbarer Energie möglich, sich selbst als Stromlieferanten zu präsentieren. Unsere Kundinnen und Kunden können dann auf Grundlage eines entsprechenden Stromlieferungsvertrags den eigenen Strommix durch ihre persönliche Auswahl und relative Mengenverteilung bestimmen.

**Transparenz durch eigenen Strommix und relative Mengenverteilung.**

Diese virtuelle Lösung schafft Transparenz, gibt regionalen Erneuerbare-Energien-Produzenten sprichwörtliches Gesicht und verdeutlicht den Zusammenhang aus Wetter und erneuerbaren Energien auch für diejenigen Verbraucher, die nicht selbst über Photovoltaikanlagen verfügen. Der eigene Energiebedarf wird auf Basis von Viertelstunden-Messungen sichtbar und die Auswirkungen des eigenen Verhaltens werden deutlich.

## Ausbau des E-Ladernetzes

Mit dem stetigen Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur setzen wir ein Zeichen für die Elektromobilität. Bis Ende 2023

haben wir 38 Ladestationen mit insgesamt 78 Ladepunkten in Betrieb genommen. Davon wurden zwölf Stationen mit insgesamt 25 Ladepunkten 2023 neu errichtet. So konnte in 2023 Ladestrom in Höhe von 650.000 Kilowattstunden abgegeben werden.

Bis Ende 2024 planen wir die Installation von 60 Ladesäulen mit 120 Ladepunkten. Außerdem ist für dieses Jahr der Bau des ersten High-Power Charging (HPC) Standorts mit viermal 150 Kilowatt-Schnellladung vorgesehen. Für das Jahr 2024 gehen wir somit von einer Ladestromabgabe in Höhe von 1.200.000 Kilowattstunden aus.



*Durch die kontinuierliche Verbesserung der öffentlichen Ladestationen unterstreichen wir unser Engagement für die Förderung der Elektromobilität.*

## Mobilität: innovativ und klimafreundlich

Im Rahmen der Mobilitätswende fördern wir innovative nachhaltige Mobilitätslösungen und bieten zunehmend klimafreundliche Antriebsarten im öffentlichen Personennahverkehr.



Die Mobilitätswende zielt darauf ab, den Anteil umweltfreundlicher Verkehrsmittel wie den öffentlichen Personennahverkehr zu erhöhen und somit den Anteil des Individualverkehrs zu reduzieren. Dies trägt zur Verbesserung der Luftqualität, Reduzierung von Lärm und CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie einer insgesamt lebenswerteren Umwelt bei.

Für die Stadt Wuppertal, aber auch über die Stadtgrenzen hinaus bieten wir bereits heute ein ÖPNV-Angebot, das in Umfang und Qualität deutlich über die reine Daseinsvorsorge hinaus geht und den Menschen Mobilität ohne eigenen PKW ermöglicht. Als eine von fünf Großstädten – neben Bochum, Dortmund, Essen und Düsseldorf – im VRR-Gebiet verfügt Wuppertal über ein sehr dichtes und qualitativ besonders hochwertiges Nahverkehrsangebot.

Im Jahr 2023 betrug die Anzahl der WSW-Fahrgäste im ÖPNV 68,5 Millionen. Damit zeigt sich erstmals seit der Corona-

pandemie wieder ein leichtes Fahrgastwachstum. Nicht zuletzt die zwischenzeitliche Einführung des 9-Euro-Tickets und die Überleitung in das 49-Euro-Ticket (Deutschlandticket) haben zu dieser Steigerung beigetragen. Die Nachfrage liegt jedoch weiterhin deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau von 86,3 Millionen Fahrgästen.



Schwebbahn und Wasserstoffbusse:  
nachhaltige Mobilitätslösungen für den ÖPNV.

Der Anteil der ÖPNV-Nutzenden am Modal Split beträgt in Wuppertal 18 %. Mit knapp 60 % ist der motorisierte Individualverkehr nach wie vor dominierend. Die Verkehrsmittelwahl wird neben dem Umfang und der Qualität des Angebotes von einer Vielzahl weiterer Faktoren bestimmt, die zu großen Teilen nicht im direkten Einflussbereich der WSW mobil liegen. Dies betrifft beispielsweise die Faktoren Parkraumangebot und allgemeine PKW-Verfügbarkeit in den Haushalten. Ausgehend von der städtischen Mobilitätsbefragung aus 2021 verfügen 78 % der Haushalte in Wuppertal über mindestens einen PKW, so dass im Umkehrschluss

davon ausgegangen werden kann, dass etwa 20 bis 30 % der sogenannten „Wahlfreien“ regelmäßig Verkehrsmittel des Umweltverbundes nutzen.



### Modal Split

Der Modal Split, bezogen auf den Personenverkehr, gibt die prozentualen Anteile der einzelnen Verkehrsmittel an den gesamten zurückgelegten Kilometern pro Person wieder.

Ende 2023 hat die Stadt Wuppertal als Aufgabenträgerin im Sinne des ÖPNVG NRW mit dem kommunalen Nahverkehrsplan den Zustand des städtischen ÖPNV bewertet. Daraus wurden die verkehrlichen Ziele für die nächsten Jahre für die WSW mobil abgeleitet. Umfang und Qualität des Leistungsangebotes sollen, sofern es die finanziellen Rahmenbedingungen erlauben, in Modulen weiter ausgebaut werden.

Die Schwebbahn wird seit 2023 zu 100 % mit grünem Strom betrieben. Im Busbereich unterliegt mit der Überführung der Clean Vehicle Directive (CVD) der Europäischen Union in nationales Recht die Fahrzeugbeschaffung bei WSW mobil seit 2021 der Maßgabe des Saubere-Fahrzeuge-Beschaffungsgesetzes.

Demnach gilt als Mindestziel bei der Beschaffung schwerer Nutzfahrzeuge (hier: Kraftomnibusse)

- für den Referenzzeitraum August 2021 bis 2025 ein Anteil von 45 % emissionsfreier Fahrzeuge
- 2026 bis zum 2030 ein Anteil von 65 % emissionsfreier Fahrzeuge.

Für leichte Nutzfahrzeuge gilt in diesem Zeitraum übergreifend ein Anteil von 38,5 %.

## Mit nachhaltigen Lösungen zur Mobilitätswende.

### Alternative Antriebe

Unser strategisches Ziel ist die Umstellung der Antriebe (Busse, Nutzfahrzeuge, PKW) auf saubere und energieeffiziente Technologien zum Schutz des Klimas. Ein gutes Beispiel ist Wasserstoff, der auf Grund der Topographie der Stadt Wuppertal frühzeitig als alternativer Energieträger für den Busbetrieb der WSW erschlossen wurde.

Je nach Marktlage wird dieser durch die WSW gemeinsam mit der AWG mithilfe von Strom aus der Thermischen Abfallbehandlungsanlage Wuppertal produziert oder am Markt zugekauft.



Ein Teil der Wasserstoffbus-Flotte der WSW.

### Brennstoffzellenbusse

Der Wasserstoffbus-Anteil an der gesamten Flotte beträgt derzeit sieben Prozent und soll bis 2025 auf elf Prozent anwachsen. Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen stellt die Umsetzung der gesetzlichen Mindestvorgaben wirtschaftlich bereits eine Herausforderung dar. Eine Übererfüllung der gesetzlichen Quoten ist – unbeschadet der grundsätzlichen Marktverfügbarkeit der Fahrzeuge – derzeit nicht möglich. Unabhängig der Wasserstoffstrategie entwickelt die WSW mobil Szenarien und strategische Ansätze, die die Antriebs- und Verkehrswende ergänzen. Diese können helfen, nachhaltige Entscheidungen zu treffen.



#### Nachhaltigkeitspreis 2021

Mit unseren Wasserstoffbussen sind wir Vorreiter im ÖPNV. 2021 haben wir den von der Fachzeitschrift „busplaner“ verliehenen „Nachhaltigkeitspreis 2021“ gewonnen.

Mit der Schwebbahn – angetrieben mit „grünem Strom“ – und dem im Jahr 2020 begonnenen Einsatz emissionsfreier Busse mit Brennstoffzellentechnik können bereits heute mehr als 20 % der täglichen Fahrgastfahrten CO<sub>2</sub>-neutral abgewickelt werden. Bis 2030 wird fast die Hälfte der Busse emissionsfrei unterwegs sein.

### Schwebbahn

Die Wuppertaler Schwebbahn ist mit 13,3 Kilometern Strecke und 20 Bahnhöfen nicht nur ein weltweit einzigartiges Denkmal der Industriegeschichte, sondern auch das wichtigste Verkehrsmittel der Stadt. Werktags nutzen bis zu 60.000 Fahrgäste täglich die Schwebbahn.



Die Schwebbahn auf ihrer 13,3 Kilometer langen Strecke durch Wuppertal.

### Digitale Angebote

Durch den konsequenten Ausbau digitaler Angebote ermöglichen wir es unseren Kundinnen und Kunden, alle Fragen rund um ihre Mobilität bequem von unterwegs oder von zu Hause aus zu klären. Deutschlandticket, VRR-Abo oder die aktuellen Fahrpläne – der Weg in eines unserer Kundencenter ist nicht mehr zwingend erforderlich. Das Vorantreiben der Digitalisierung ermöglicht perspektivisch eine nahtlose Einbindung weiterer (zum Beispiel Sharing-)Angebote und Kooperationen mit weiteren Verkehrsdienstleistern. So ist unter anderem unser intelligenter Abhol-Service „Holmich! App“ ein großer Schritt in Richtung einer umweltfreundlichen und effizienten Mobilität der Zukunft.

### CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der WSW-Beschäftigten

Als Arbeitgeberin ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, bis zu 60 % ihrer Zeit im Homeoffice zu arbeiten. So wird eine enorme Anzahl an Pendelfahrten auf dem Weg zur Arbeit vermieden, der dienstliche CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird deutlich verkleinert.

## Kreislaufwirtschaft: gelebte Praxis seit über 50 Jahren

Die Kreislaufwirtschaft ist ein zentrales Konzept zur nachhaltigen Nutzung von Ressourcen. Insbesondere die Thermische Abfallbehandlungsanlage (TAB) der AWG Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH Wuppertal (AWG) spielt hier für die WSW eine entscheidende Rolle: Sowohl für die Produktion von Fernwärme und Strom als auch für die Herstellung von Wasserstoff kommt dabei die Sektorenkopplung zum Einsatz.



### Innovative thermische Nutzung

Im Jahr 2023 führte die AWG in der TAB Wuppertal 426.671.000 Kilogramm Abfall der thermischen Behandlung zu. Das entspricht bei einer durchschnittlichen Abfallmenge von circa 200 Kilogramm pro Einwohner im Jahr 1.066.678 2-Personen-Haushalten. Die bei der Verbrennung erzeugte Energie hat einen biogenen Anteil von mehr als 50 % und ist entsprechend klimafreundlich. Es wird so viel wertvolle Energie abgegeben, dass mit der Fernwärme aus der hoch-

effizienten Kraft-Wärme-Kopplung mehr als 39.000 Einfamilienhäuser und mit der elektrischen Energie circa 20.000 Vier-Personen-Haushalte versorgt werden könnten. Den umweltfreundlich erzeugten Strom nutzt die AWG auch zur Elektrolyse. Dabei wird Wasser in seine Grundbestandteile – Sauerstoff und Wasserstoff – aufgespalten. Mit dem so gewonnenen Wasserstoff betreibt die AWG in Kooperation mit den WSW eine Wasserstoff-Tankstelle im Rahmen der Sektorenkopplung.

Insgesamt 478.655.000 Kilowattstunden betrug der Wärme-Output 2023 aus der Behandlung dieser 426.671.000 Kilogramm Abfälle, die die WSW für Fernwärme nutzen konnten. Außerdem wurden 118.130.000 Kilowattstunden Strom aus dieser Abfallmenge produziert.



**Im Wuppertaler Modell** wird weltweit erstmalig konzernübergreifend nicht nur der ÖPNV mit Wasserstoff betrieben, sondern der Treibstoff auch selbst produziert. Wichtige Säule des Projekts ist die Wasserstoff-Infrastruktur direkt an der Wuppertaler TAB.

Am Anfang der Wertschöpfungskette steht das Einsammeln der Abfälle und der Transport zur modernen Wuppertaler TAB. Die TAB Wuppertal stellt die Abfall-Entsorgung für circa 1,5 Millionen Bürgerinnen und Bürger innerhalb des EKOCity-Verbandes (Abfallwirtschaftsverband) sicher. Der Abfall wird von der AWG nicht einfach nur behandelt, sondern auch für die Fernwärme- und Stromversorgung genutzt: Mit Hilfe eines Teils des Stroms stellt die AWG Wasserstoff her, der als Antriebsmittel für Linienbusse der WSW genutzt wird. Per Brennstoffzelle fahren Nutzfahrzeuge wie Linienbusse und Abfallsammelfahrzeuge emissionsfrei, stoßen kein CO<sub>2</sub> aus und tragen so zur Erreichung unserer Klimaziele bei.

### Wasserstoff – sauber mit großer Reichweite

An der TAB der AWG betanken die WSW brennstoffzellenbetriebene Linienbusse, die dann nahezu emissionsfrei durch Wuppertal fahren. Rein optisch unterscheiden sich die 12 Meter langen und 14 Tonnen schweren WSW-Brennstoffzellenbusse kaum von ihren dieselfeuernden Kollegen. Der zentrale Unterschied kommt aus dem Auspuff. Die Busse stoßen reinen Wasserdampf aus. Der Strom aus der Brennstoffzelle treibt den Elektromotor an, der 285 PS auf die Straße bringt. Wie bei allen Elektrofahrzeugen steht das volle Drehmoment sofort zur Verfügung. Das macht sich insbesondere auf den anspruchsvollen Bergstrecken in Wuppertal bemerkbar. Die wasserstoffbetriebenen Brennstoffzellenbusse sind mit einer 85-Kilowatt-Brennstoffzelle und einer Lithium-Titanat-Oxid-Batterie ausgerüstet. Die maximale Wechselleistung beträgt 210 Kilowatt. Die EU, der Bund, das Land NRW und der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr unterstützen das innovative Wasserstoff-Projekt.



Die Wasserstoff-Produktionsanlage bei der AWG.

## Rostascheaufbereitungsanlage

Die WWV (Wertstoffverwertung Wuppertal) wurde im Jahr 2003 als 100-prozentige Tochtergesellschaft der AWG gegründet. Diese betreibt für die AWG am Standort Korzert eine moderne Rostascheaufbereitungsanlage, in der die Rostasche behandelt wird, die bei der thermischen Behandlung des Restabfalls in der TAB entsteht. Die Rostasche beinhaltet über 10 Prozent wiederverwertbare Wertstoffe wie zum Beispiel Eisen, Kupfer und Aluminium. Vor der Aufbereitung muss die Rostasche gelagert werden, um den Wasseranteil auf circa 16 Prozent zu senken. Um an die Rohstoffe zu gelangen, durchläuft die Rostasche mehrere automatische Sieb- und Separationsschritte der Anlage. Außerdem werden Metalle von Hand aussortiert. Im Jahr 2023 wurden so aus der Rostasche über 12.000 Tonnen wiederverwertbares Metall gewonnen. Durch die Gewinnung sekundärer Rohstoffe mithilfe der Rostascheaufbereitungsanlage werden Primärressourcen, Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen gespart. Nach ersten Berechnungen der Technischen Universität Hamburg können hierdurch jährlich mehr als 40.000.000 kg CO<sub>2</sub>-äquivalente Emissionen eingespart werden.

## Bodenrecyclinganlage

Im Jahr 2023 wurde die ehemalige WLG (Wertstoff-Logistik-Gesellschaft mbH) in BRA (Bodenrecyclinganlage) umfirmiert. Die BRA ist ebenfalls eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der AWG. Im Jahr 2023 startete der Bau der Anlage und geht voraussichtlich ab Ende 2024 in Betrieb. Die Bodenrecyclinganlage soll zukünftig den Bodenaushub aus dem Leitungsbau der WSW-Baustellen wieder aufbereiten, der anschließend wieder in die Baugrube verfüllt werden kann. Nach ersten Berechnungen können hierdurch zukünftig jährlich mehr als 5.000.000 kg CO<sub>2</sub>-äquivalente Emissionen eingespart werden.

## Wasserstoffherstellung bei der AWG



# Alles fließt: Unser Trinkwasser

Das Wuppertaler Wasser ist ein hochwertiges Lebensmittel in bester Qualität. Dafür sorgen die WSW mit moderner Technik, ständiger Überwachung sowie jahrelanger Erfahrung und Know-how.



In Wuppertal werden circa 360.000 Bürgerinnen und Bürger mit Trinkwasser versorgt. Dies erfolgt im Auftrag des Eigenbetriebs Wasser und Abwasser Wuppertal (WAW). Das Trinkwasser für Wuppertal stammt aus der Region, aus oberirdischen Talsperren und Rheinuferfiltrat. Bis es bei den Verbrauchern aus dem Hahn kommt, sind viele Schritte und ein hohes Maß an Technik und Know-how nötig.

Der Schutz des Wassers beginnt schon, bevor es als Bachwasser in eine der drei Trinkwassertalsperren fließt. Denn wichtig ist, Verunreinigungen des Wassers möglichst von vornherein zu vermeiden. Daher gelten im Wasserschutzgebiet rund um die Talsperren strenge Auflagen. Auch die Landwirte in den Wassereinzugsgebieten um die Talsperren beziehungsweise im Naturschutzgebiet des Rheinuferfiltrats leisten einen wichtigen Beitrag. Seit mehr als 25 Jahren

arbeiten Landwirtschaft und Wasserwirtschaft erfolgreich zusammen. Dabei erfolgt zum Beispiel die Düngeplanung mit Rücksicht auf die Wassergewinnung. Dank dieser Schutzmaßnahmen hat das sogenannte Rohwasser bereits eine gute Qualität. Es wird zudem regelmäßig untersucht.

## Drei Wasserwerke

In drei Wasserwerken wird das Rohwasser zu hochwertigem Trinkwasser aufbereitet. Moderne Technik und eine ständige Überwachung ermöglichen beste Trinkwasserqualität. Zur Aufbereitung und zum Transport des Trinkwassers – circa 20 Mio. m<sup>3</sup>/a über 1.113 Kilometer für Wuppertal – wird eine Energiemenge von circa 17 GWh benötigt. Durch unser Energiemanagement in diesem Bereich haben wir seit 2012 unseren spezifischen Stromverbrauch kontinuierlich um 12,7 % reduziert.

**Rund 20 Millionen Kubikmeter Wasser werden jährlich für Wuppertal aufbereitet und in die Haushalte transportiert.**

Seit 1994 erzeugen wir auch Strom aus Wasserkraft am Wasserwerk Herbringhausen. Sukzessive wollen wir auf regenerative Energien umstellen. So sollen in den kommenden Jahren die vorhandenen Dachflächen mit Solarmodulen belegt und der Einkauf weiter auf Grünstrom umgestellt werden.



Das Wasserwerk Herbringhausen bereitet rund 9 Mio. m<sup>3</sup> Trinkwasser pro Jahr auf.

Die geografische Besonderheit Wuppertals mit dem langen Tal und seinen großen Höhenunterschieden beeinflusst auch den Wassertransport. Das Trinkwasser wird nach der Aufbereitung über Pumpstationen und Wasserbehälter (wie beispielsweise Wassertürme) mittels eines verzweigten Trinkwassernetzes direkt zu den Wuppertaler Bürgern geliefert. Ein strenges Überwachungssystem aus Labor und Zentralleitstand sichert auch hier die Wasserqualität im Stadtnetz.

Trinkwasser aus dem Hahn ist ein regionales Produkt, das ohne Verpackung und LKW-Transport auskommt und so die Umwelt entlastet. Es ist nicht nur ein hochwertiges Lebensmittel, sondern auch günstiger als Wasser aus Flaschen. Zur Bewerbung/Nutzung dieses Trinkgenusses vertreiben wir auch Tafelwasseranlagen und CO<sub>2</sub>-Zylinder zum Versprudeln beziehungsweise Kühlen des Trinkwassers.

# Unser Beitrag zur Stadtentwässerung

Unsere moderne Stadtentwässerung umfasst sowohl den Aus- und Neubau des Kanalnetzes als auch die Reinigung des Regenwassers. So schützen wir als lokales Stadtwerk unsere Gewässer und stellen gleichzeitig die ordnungsgemäße Abwasserbeseitigung für alle Wuppertalerinnen und Wuppertaler sicher.



Die WSW-Stadtentwässerung leistet im Stadtgebiet Wuppertal einen wichtigen Beitrag für den Schutz der Gewässer. Sie bildet somit einen wesentlichen Baustein der öffentlichen Daseinsvorsorge. Im Auftrag der Stadt Wuppertal nimmt die Stadtentwässerung Aufgaben der Abwasserbeseitigung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften wahr.

Wir planen und bauen sämtliche Kanäle und Sonderbauwerke der Entwässerung im Stadtgebiet Wuppertal. Sonderbauwerke sind zum Beispiel Regenrückhaltebecken, Regenklärbecken und Pumpwerke. Der WSW Kanalbetrieb hält die Anlagen gemäß der Selbstüberwachungsverordnung Abwasser (SüwVO Abw) instand.

Die WSW Energie & Wasser AG stellt Planungen sowohl für den Erhalt und die Instandsetzung als auch für den Aus- und

Neubau des Kanalnetzes und der Sonderbauwerke auf. In der Planung werden wichtige Aspekte für den Bau und Betrieb der Bauwerke und Kanäle der Stadtentwässerung berücksichtigt.

Das öffentliche Wuppertaler Kanalnetz hat eine Länge von circa 1.500 Kilometern. In Wuppertal erfolgt die Abwasserableitung zu circa 93 % im Trennverfahren. Dabei werden Schmutz- und Regenwasser in zwei separaten Kanalnetzen transportiert. Während das Schmutzwasser den Kläranlagen zugeleitet und dort gereinigt wird, erfolgt die Ableitung des Regenwassers über das Regenwasserkanalnetz und leitet an 692 Stellen (Stand 31.12.2023) im Stadtgebiet in die Gewässer ein.

## Regenwasserreinigung

Bei Regen nimmt das Regenwasser teilweise diverse Schadstoffe wie Schwermetalle, organische Verbindungen und Mikroplastik auf und transportiert diese über die Gullys in die Kanalisation. Damit die Wupper nicht durch mit Schadstoffen belastete Regenwassereinleitungen verschmutzt wird, müssen sie dem Regenwasser vorher entzogen und einer Regenwasserbehandlungsanlage zugeführt und dort gereinigt werden. Die Regenwasserbehandlung ist in Wuppertal daher von besonderer Bedeutung.

## Entlastungssammler Wupper

Der Entlastungssammler Wupper (ESW) ist das zentrale und wichtigste Bauwerk zur Regenwasserbehandlung der Stadtentwässerung und damit zur Reinhaltung der Wupper. Die Besonderheit an dem System ESW ist der Einsatz einer qualitätsabhängigen Kanalnetzsteuerung. Dabei wird mit

Hilfe von Photometersonden der Verschmutzungsgrad des zufließenden Regenwassers kontinuierlich online gemessen. Zeigt die Sonde eine Verschmutzung des Regenwassers an, wird das verschmutzte Wasser in den ESW und anschließend zur Kläranlage Buchenhofen geleitet und dort gereinigt. Ist das Wasser sauber, erfolgt eine direkte Einleitung in die Wupper.

Der ESW beginnt heute in Rutenbeck und endet nach circa 10 Kilometern – entgegen der Fließrichtung – am Alten Markt. Zurzeit erfolgt durch die WSW Stadtentwässerung die Verlängerung des Entlastungssammler um circa 1,5 Kilometer nach Osten in Richtung Schwelm.



Baustelle für die Verlängerung des Entlastungssammlers Wupper in Wuppertal-Barmen.

Der Entlastungssammler Wupper ist ein flexibles und erweiterbares System mit großem Potential, weitere Gebiete anzuschließen. Auch auf veränderliche Rahmenbedingungen wie zum Beispiel gesetzliche Änderungen kann das System schnell reagieren.

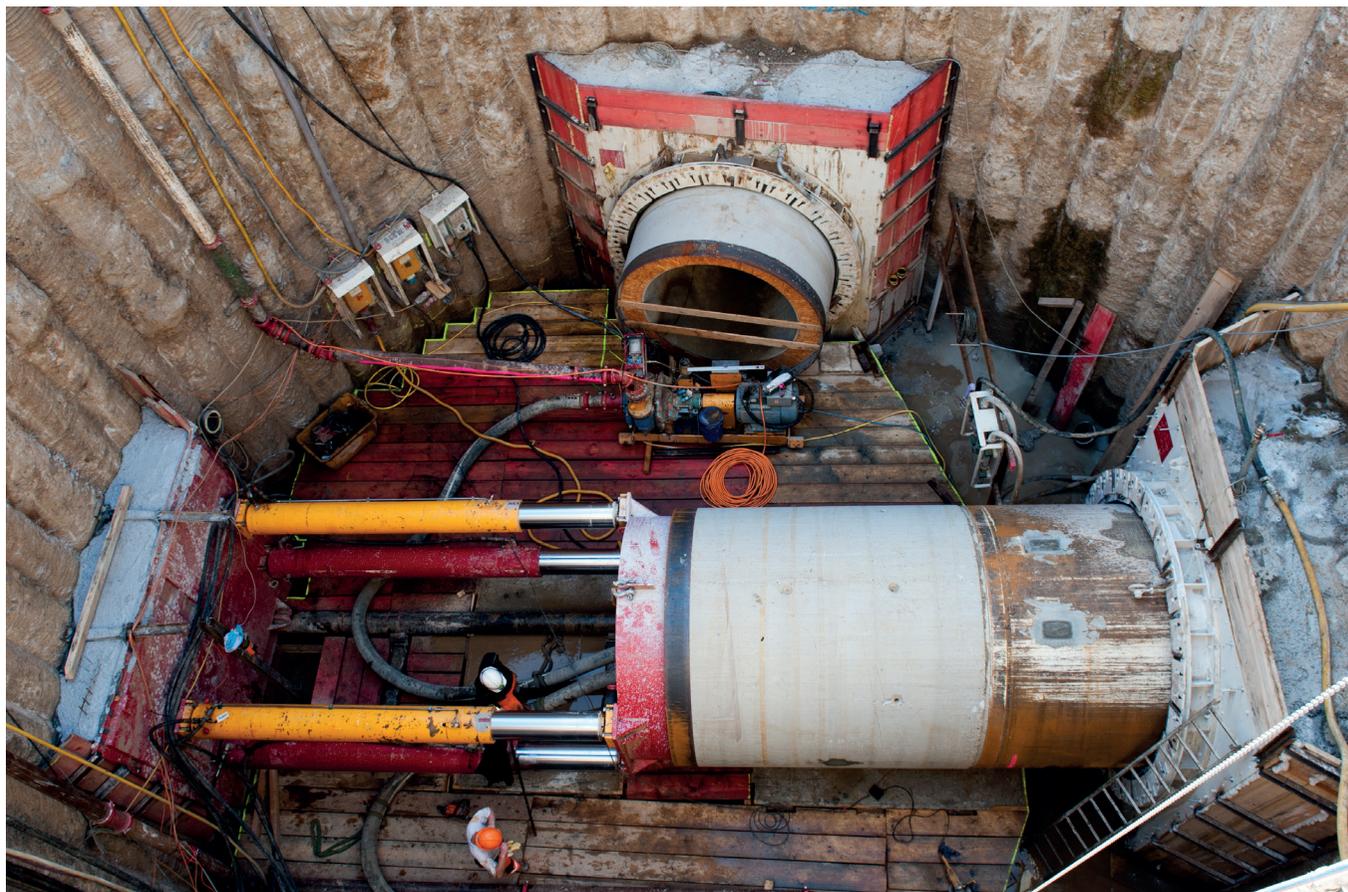
Der Entlastungssammler und seine geplante Verlängerung nach Osten leisten einen großen Beitrag zum Umweltschutz, die Gewässerqualität der Wupper wird nachhaltig verbessert und bei zukünftigen Starkregenereignissen sind die Stadtzentren Barmen und Elberfeld besser vor Schäden durch Überflutungen geschützt.

### Kühlwassernutzung Wupper

Sowohl die Entnahme als auch die Einleitung des Kühlwassers für das Heizkraftwerk Barmen wurden und werden kontinuierlich erfasst und überwacht. Die einzuhaltenden Parameter und Temperaturen werden ständig dokumentiert.

In Verbindung mit dem Rückgang der Betriebszeiten im HKW Barmen ab 2013 konnten wir einen deutlichen Rückgang der eingeleiteten Wärmemenge von circa 900.000 GJ pro Jahr auf 200.000 bis 370.000 GJ pro Jahr verzeichnen. Insgesamt wurden der Wupper rund sechs Millionen Kubikmeter Wasser pro Jahr entnommen. Da die erlaubte Aufwärmung der Wupper (5 k) kaum ausgenutzt wurde, konnte schon zu dieser Zeit beim Fischmonitoring ein positiver Einfluss auf die Fischentwicklung verzeichnet werden.

Ab 2017 kamen neue wasserrechtliche Erlaubnisse hinsichtlich der in der Wasserrahmenrichtlinie festgelegten Anforderungen für das HKW Barmen zum Einsatz. Die maximale Aufwärmung betrug nur noch 1,5 k und im fortgeführten Fischmonitoring war kein Einfluss des HKW Barmen auf den Fischbestand mehr nachweisbar.



*Der „Düker“ (hier ein Blick in die Baustelle) in Sonnborn leitet das Schmutz- und Regenwasser aus dem Einzugsgebiet Lüntenbeck, Rottscheider Bach, Stackenberger Siefen und Eugen-Langen-Straße zum Klärwerk Buchenhofen ab.*

# 3

## Wegbereiter für die Menschen unserer Stadt

### Die WSW als Arbeitgeber, Sponsor und Förderer

Die WSW-Unternehmensgruppe gehört mit rund 3.000 Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben in Wuppertal. Unsere Arbeitskultur ist geprägt von einer starken Mitbestimmung, attraktiven Sozialleistungen, einem starken Arbeitnehmerschutz und einer tarifgebundenen Entgeltstruktur.

Als Arbeitgeber fördern wir im Unternehmen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität. Darüber hinaus engagieren wir uns als Sponsor für kulturelle, sportliche und soziale Belange in unserer Stadt. Wir haben viele Talente: Unsere rund 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür,

dass die Menschen in Wuppertal umweltfreundliche Energie, sauberes Trinkwasser, verlässliche Entsorgung und einen attraktiven ÖPNV nutzen können.

So vielfältig wie unsere Geschäftsfelder sind auch die Qualifikationen und Talente unserer Beschäftigten. Egal ob Führungskraft oder Busfahrer, Rohrnetzmonteur oder Energiehändlerin, Data Analystin oder Schlosser: Bei uns darf jeder und jede zeigen, was er oder sie kann. Wir schätzen die Vielfalt unserer Kolleginnen und Kollegen und fördern nicht nur berufliche Qualifikation, sondern respektieren jede Persönlichkeit mit ihrer Geschichte und ihrer Lebensphase.

# Die WSW als Arbeitgeber

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf faire Arbeitsbedingungen verlassen. Als sozialer Arbeitgeber bieten wir weit mehr, als das Gesetz vorschreibt.



## Tarifverträge

Die WSW-Unternehmensgruppe ist mit ihren Einzelgesellschaften Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen und daher tarifgebunden. Ein Großteil der Beschäftigten ist Mitglied in den vertragsschließenden Gewerkschaften ver.di und komba (insgesamt mehr als 70 %).

In der WSW-Unternehmensgruppe werden drei Tarifverträge angewendet. Für die WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH und die WSW Energie & Wasser AG gilt der Tarifvertrag für die Versorgungssparte (TV-V). In der WSW mobil GmbH gilt seit Januar 2012 für neu eingestellte Mitarbeitende der Tarifvertrag für die Nahverkehrssparte Nordrhein-Westfalen (TV-N NW). Für Altbeschäftigte existiert eine Besitzstandsregelung

zur Sicherung der Tarifvertragsbedingungen aus der Zeit des Einheitsunternehmens entsprechend der anderen genannten Unternehmen zu TV-V-Konditionen. Auszubildende in der WSW-Unternehmensgruppe fallen unter den Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TV-AöD).

Neben einer tarifkonformen Vergütung erhalten die Beschäftigten in der Unternehmensgruppe zurzeit jährlich eine leistungsabhängige Prämie.

Darüber hinaus bestehen zahlreiche weitere Betriebsvereinbarungen, die gemeinsam mit unserem unternehmensübergreifenden Betriebsrat für die Beschäftigten abgeschlossen wurden.

## Arbeitszeitmodelle

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist tariflich geregelt und beträgt derzeit 39 Stunden. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle bieten unseren Beschäftigten ein hohes Maß an persönlicher Flexibilität und unterstützen so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Je nach Tätigkeit bieten wir weitere Arbeitszeitmodelle, um Beruf und persönliche Bedürfnisse optimal zu vereinbaren. Dazu gehören Teilzeitbeschäftigung, gleitende Arbeitszeitmodelle (auch in Schichtbereichen), Homeoffice, mobiles Arbeiten, alternierende Telearbeit und auch kurze Vollzeit.

Ein wichtiges flexibles Arbeitszeitmodell neben der Teilzeitbeschäftigung ist die „kurze Vollzeit“. Sie ermöglicht eine individuelle angepasste Work-Life-Balance, die etwa bei der Pflege von Angehörigen oder für eine längere Freistellungsphase genutzt werden kann. Durch freiwilligen Verzicht auf Entgelt – ohne Notwendigkeit einer Arbeitsvertrags-

anpassung – kann bei weiterem Arbeiten im unveränderten Umfang ein Freizeitguthaben angespart werden. Das Modell wird von uns mit Anreizen unterstützt, die Akzeptanz ist bei den Mitarbeitenden sehr groß.

Im Kalenderjahr 2023 nutzten 640 Beschäftigte dieses Modell, das sind 35,5 % aller weiblichen und 21,5 % aller männlichen Beschäftigten.

Die Beschäftigten haben mehrere Möglichkeiten, Teile ihrer Arbeitszeit regelmäßig außerhalb der Betriebsstätten abzu leisten (Homeoffice): Je nach Umfang der externen Tätigkeit sind dies: 1. mobiles Arbeiten, 2. Arbeiten von zuhause, 3. alternierende Telearbeit. Für die drei Varianten gelten jeweils unterschiedliche Regelungen beispielsweise für die Arbeitsstättenbegehung und die Zur-Verfügung-Stellung von Arbeitsmitteln. Bei der Gewährung von Anträgen auf eines der drei Modelle werden betriebliche Belange berücksichtigt.

## Zielgerichtetes Onboarding

Ein neuer Arbeitsplatz, das bedeutet: neue Gesichter, andere Arbeitsabläufe, eine andere Unternehmenskultur. Für einen optimalen Einstieg in die neue Position stehen neuen Mitarbeitenden erfahrene Kolleginnen und Kollegen zur Seite und unterstützen sie. Zusätzlich laden die WSW zu einer – meist zweitägigen – Einführungsveranstaltung ein, bei der die Bereichsleitungen über die verschiedenen Leistungen und Produkte informieren.

## Altersversorgung

Die WSW-Unternehmensgruppe beachtet die gesetzlichen Vorgaben der deutschen Rentenversicherung als eine Basis der späteren Rente. Neben der gesetzlichen Vorgabe zur Rentenversicherung bietet die WSW-Unternehmensgruppe ihren Beschäftigten eine tarifvertragliche Zusatzrente an.

## Rheinische Zusatzversorgungskasse

Die WSW versichert ihre Beschäftigten für zusätzliche Versorgungsleistungen zusätzlich zur gesetzlichen Rentenzahlung bei der RZVK – der Rheinischen Zusatzversorgungskasse – gemäß der jeweils gültigen Satzung. Die dafür zu entrichtenden Beiträge werden durchweg durch die WSW bezahlt. Lediglich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge müssen nach Abzug der gesetzlichen Freibeträge von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gezahlt werden.

## Entgeltumwandlung

Die WSW haben für ihre Beschäftigten zwei individuelle Angebote, die die spätere Versorgung im Alter besserstellen. Beide Möglichkeiten fördern die WSW zusätzlich mit einem Zuschuss. Zum einen bieten die WSW ihren Mitarbeitenden als Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung die betriebliche Altersvorsorge (BAV) und zum anderen eine Berufsunfähigkeitsversicherung an. Beschäftigte, die eine oder beide Möglichkeiten nutzen, profitieren gleichzeitig von einer geringeren Steuerbelastung auf das monatliche Entgelt. Für die Entgeltumwandlung gibt es Rahmenvereinbarungen mit der Sparkassen Pensionskasse, der DEBEKA und der Alte Leipziger als Anbieter.

## Übergang in den Ruhestand: Lebensarbeitszeitkonto

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sehen einen möglichen Renteneintritt zu einem immer späteren Zeitpunkt vor. Durch die Umwandlung von Entgelt- und Zeitbestandteilen in ein Lebensarbeitskonto ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden einen vorgezogenen Ruhestand.

## Familienfreundlicher Arbeitgeber

Seit 2018 engagiert sich die WSW-Unternehmensgruppe dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf, Familie und Privatleben besser miteinander vereinbaren können. Die WSW nutzen dafür das Audit Beruf und Familie. Mit der Zertifizierung ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik verknüpft. Als zertifiziertes Unternehmen legen wir Ziele und Pläne fest, anschließend wird die Umsetzung in bestimmten Zeiträumen im Rahmen von Rezertifizierungen überprüft.



## Betriebliche Kinderbetreuung

Mit unserer betrieblichen Kindertagesgruppe „Rappelkiste“ leisten wir einen wesentlichen Beitrag für eine Balance zwischen Familie und Beruf. Es stehen Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 3 Jahren zur Verfügung. Durch arbeits- und familienfreundliche Öffnungszeiten bietet das Betreuungsangebot ein hohes Maß an Flexibilität für die Eltern. Die „Rappelkiste“ Zertifikat seit 2018 befindet sich auf dem WSW-Campus Schützenstraße/Bromberger Straße. Für Beschäftigte, die eine andere Betreuungslösung für ihr Kind

gewählt haben, bieten die WSW eine kurzfristige Notfallbetreuung an, falls die alternative Betreuung ausfällt.

## Ferienbetreuung für Kinder unserer Mitarbeitenden

Zwölf Wochen Ferien im Jahr: Für Schulkinder wichtige Pausen – für Familien immer wieder eine Herausforderung. Die Betreuung ist allein durch den Jahresurlaub nicht zu stemmen. In den Schulferien bietet die WSW daher den Schulkindern ihrer Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, Ferientage aktiv zu verbringen, beispielsweise mit Aktionen bei der Station Natur und Umwelt oder einem Sportcamp.

## Eltern- und Pflegezeiten

Die WSW ermöglicht es ihren Beschäftigten, gemäß den gesetzlichen Vorgaben Elternzeit zu nutzen. Dafür gibt es ein betriebliches Beratungsangebot auch durch die Gleichstellungsbeauftragte. Die WSW ermutigen ausdrücklich auch Väter, in Elternzeit zu gehen. 60 Beschäftigte haben im Kalenderjahr 2023 Elternzeit in Anspruch genommen, davon waren 38 männlich und 22 weiblich.

Durch eine betriebliche Regelung unterstützen die WSW ihre Beschäftigten über die gesetzlichen Regelungen hinaus. So können Mitarbeitende eine unbezahlte Sonderbeurlaubung in Anspruch nehmen, wenn es gilt, ein Kind zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen. Diese Freistellungen wurden im Kalenderjahr 2023 90-mal in Anspruch genommen, davon 64-mal von männlichen und 26-mal von weiblichen Beschäftigten.

Um die Unterstützung für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu verbessern, nehmen die WSW am NRW-Landesprogramm „Beruf & Pflege“ des Ministeriums für

Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teil. Die Angebote des Programms umfassen beispielsweise die Erstellung von Guidelines für Mitarbeitende sowie die Vernetzung mit regionalen Beratungs- und Pflegestellen.

Um speziell Väter zu motivieren, Elternzeit zu nutzen, haben die WSW Mitarbeiter als Väterbeauftragte benannt. Sie beraten und unterstützen männliche Kollegen dabei, Vaterschaft und Beruf ausgeglichen zu gestalten.



Vereinbarkeit Beruf & Pflege  
Landesprogramm NRW

## Absicherung gegen Verdienstauffälle und Unterstützung in besonderen Lebenssituationen

### Krankheit

Nach den bestehenden Gesetzen wird bei Krankheit eine Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen gewährt. Nach den tarifvertraglichen Vereinbarungen für die WSW-Unternehmensgruppe (TV-V und TV-N) wird zusätzlich zum Krankengeld ein Krankengeldzuschuss ab der 7. Woche bis zur 39. Woche der Krankheit gewährt. Dieser gleicht die Differenz vom Krankengeld zum durchschnittlichen vorherigen individuellen Nettoentgelt aus.

Zusätzlich hat die WSW-Unternehmensgruppe eine Gruppenversicherung abgeschlossen, die es allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubt, zu besonders günstigen Konditionen eine weitere Absicherung bis zur 78. Kalenderwoche abzuschließen. Im Rahmen dieser Gruppenversicherung können weitere Unterstützungen zu günstigen Konditionen abgeschlossen werden, wie z. B. für ein Krankenhaustagegeld

oder auch erhöhte Zuschüsse für Zahnarztbehandlungen sowie Zuschussleistungen, die erheblich über das Maß der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus gehen.

### Arbeitsunfälle

Die Absicherung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfällen ist durch die einzelnen Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe über die Mitgliedschaft in verschiedenen Berufsgenossenschaften geregelt. Nach der gesetzlichen Vorgabe zahlen die WSW die Beiträge vollständig. Das Leistungsspektrum umfasst die Betreuung und Leistungsgewährung bei Krankheit und Berufsunfähigkeit.

### Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit

Im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung besteht Schutz bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, der in Vollrenten, Teilrenten oder Zeitrenten ausgeprägt werden kann. Da die Rentenversicherung nicht das gesamte Risiko der Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit abdeckt, hat die WSW-Unternehmensgruppe für ihre Beschäftigten eine Gruppenversicherung abgeschlossen, die es erlaubt, zu günstigen Konditionen – teilweise ohne Gesundheitsprüfung – eine zusätzliche Absicherung bei unterschiedlichen Anbietern abzuschließen.

Je nach Ausgestaltung gewährt die WSW-Unternehmensgruppe einen Zuschuss nach tarifvertraglichen Vorgaben, die durch einen weiteren Zuschuss auf Basis einer Betriebsvereinbarung ergänzt werden. Einzelne Berufsgruppen wie beispielsweise Fahrdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter erhalten eine darüberhinausgehende Unterstützung.

### Arbeitslosigkeit

Die WSW zahlen für ihre Beschäftigten gemäß den gesetzlichen Vorgaben in die Arbeitslosenversicherung ein.

## Weitere Sozialleistungen

### Sozial- und Schuldnerberatung

Nicht immer läuft alles reibungslos im Leben. Die betriebliche Sozialberatung der WSW unterstützt die Beschäftigten bei persönlichen Problemen in allen Lebensbereichen. Sie ist zugleich anerkannte Sucht- und Schuldnerberatungsstelle und hilft mit Rat und Tat auch bei schwierigen und komplexen Fragen wie Abhängigkeiten oder Verbraucherinsolvenz.

### Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden:

- bei Kontakten zu Behörden und Institutionen
- bei Therapieanträgen und Rehabilitationsmaßnahmen
- durch Begleitung bei schwierigen Gesprächen

### Wir beraten unsere Beschäftigten:

- bei zwischenmenschlichen Konflikten und Spannungen am Arbeitsplatz
- bei seelischen oder körperlichen Erkrankungen, die die Arbeit beeinträchtigen
- wenn Alkohol oder andere Suchtmittel zum Problem werden
- bei persönlichen Krisen, wie beispielsweise Trennung, Ehescheidung und anderen Schicksalsschlägen

### Jobrad

Die WSW-Unternehmensgruppe bietet ihren Beschäftigten gemeinsam mit dem Kooperationspartner JobRad ein nachhaltiges und steuerlich begünstigtes Mobilitätskonzept, das Fahrräder und E-Bikes zu einer kostengünstigen Alternative zum eigenen PKW macht. Die WSW leasen das gewünschte Rad und überlassen es dem oder der Beschäftigten zur Nutzung.

### Energiekostenzuschuss, Nahverkehrs-Ticket

Die Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe können von einem nachträglich gewährten Rabatt profitieren, wenn Sie Strom, Gas oder Fernwärme von den WSW beziehen. Außerdem erhalten sie ein Ticket im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr (VRR) für den öffentlichen Personennahverkehr zwischen Wohnadresse und Arbeitsplatz oder alternativ das DeutschlandTicket. Über einen Rahmenvertrag werden auch Familientickets bezuschusst.

### Betriebsrestaurant

Das Betriebsrestaurant am WSW-Campus hält ein täglich ausgewogenes Mittags- sowie ein vielfältiges Frühstücksangebot mit vegetarischen und veganen Optionen bereit. Auch eine Mitnahme der Menüs in wiederverwendbaren Behältern ist möglich. Auf zahlreichen Außenstellen werden zudem individuell wählbare Menüsysteme angeboten – in großen Außenstellen gibt es sogar einen Bistrobetrieb.

### Freizeit und Erholung

Die WSW unterstützen aktiv soziale Kontakte unter den Beschäftigten. Unter dem Dach der Freizeitgruppen haben sich Beschäftigte zusammengefunden, um unterschiedliche Hobbies und Interessen zu pflegen. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen ist man sportlich aktiv, pflegt Kontakte, nimmt an Turnieren und Wettkämpfen teil oder genießt einfach die Zeit mit Gleichgesinnten. Die Aktivitäten umfassen Betriebs-sport, Computer, Tanzen, Modelleisenbahn oder auch die Beschäftigung mit Verkehrs- und Versorgungsgeschichte.

Jedes Jahr nimmt ein Team der WSW am „Schwebebahnlauf“ teil. Der Firmenlauf ist die größte Laufveranstaltung in Wuppertal. Für die teilnehmenden Beschäftigten übernehmen die WSW die Anmeldegebühr und stellen das Laufshirt



Das Team der WSW beim Schwebebahnlauf in Wuppertal

zur Verfügung. Rund um die Beteiligung an dem Laufevent gibt es ein Rahmenprogramm für Mitarbeitende, zu der auch eine mehrwöchige sportliche Vorbereitung gehört.

Alle zwei Jahre richten die WSW ein großes Sommerfest für ihre Beschäftigten, deren Familien und Freunde aus. Die Geschäftsführung, der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und Vertreter der Freizeitgruppen organisieren ein buntes Programm mit Musik, Kultur, Tombola und kulinarischen Genüssen.

### Ausbildung

Die WSW investieren in die Zukunft junger Menschen und gehören mit rund 130 Auszubildenden zu den größten Ausbildungsbetrieben in Wuppertal. In jedem Jahr beginnen rund 40 junge Frauen und Männer eine Ausbildung bei den WSW. Die WSW bieten Ausbildungsberufe im gewerblich-

technischen und kaufmännischen Bereich sowie in der IT an. Einige Ausbildungsberufe können als duales Studium absolviert werden.

### Qualifikation und Weiterbildung

Unser Unternehmenserfolg wird maßgeblich durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmt. Nur mit ihnen und ihrem Know-how können wir unsere umfassenden Leistungen erbringen und unsere hohen Qualitätsstandards gewährleisten.

Personalentwicklung wird bei den WSW großgeschrieben. Daher bieten wir unseren Beschäftigten viele Möglichkeiten, sich während ihres ganzen Berufslebens fachlich und persönlich weiter zu qualifizieren. Dazu zählen interne Qualifizierungsmaßnahmen und -programme sowie externe



Wir bieten jungen Menschen ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen.

Weiterbildungsmaßnahmen, die unter anderem in unserem eigenen Weiterbildungszentrum im Siegerland angeboten werden. Im Kalenderjahr 2023 haben wir 978 Schulungen/ Seminare/Trainings intern und extern durchgeführt bzw. organisiert. Die durchschnittlichen Schulungsstunden betragen dabei für die Beschäftigten bei 9,2 Stunden für weibliche Beschäftigte und 11,4 Stunden für männliche Beschäftigte.

**Interne und externe Schulungen**

Mit den stetig wachsenden Anforderungen an die WSW als lokalen Versorger steigen auch die Erwartungen an unsere Beschäftigten. Eine Vielzahl von konzernweiten internen und externen Seminaren, Workshops, Trainings und weiteren Maßnahmen sichern die gezielte Entwicklung und Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bereiten sie auf anstehende Herausforderungen vor.

In jährlichen Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden wird der individuelle Weiterbildungsbedarf vereinbart. So unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei, sowohl ihre individuellen als auch die Ziele des Unternehmens zu erreichen. Dazu gehört neben der fachlichen Qualifizierung immer mehr auch die Persönlichkeitsentwicklung – zum Beispiel, kundenorientiert und verantwortungsvoll zu denken und zu handeln.

**Führungskräfteentwicklung**

Die WSW bietet diverse Führungskräfteprogramme an, um neue und erfahrene Führungskräfte bei ihrer Aufgabe zu unterstützen und für zukünftige Herausforderungen weiterzuentwickeln. Die Inhalte basieren unter anderem auf der strategischen Ausrichtung und den Werten der WSW-Unternehmensgruppe. Inhalte und Maßnahmen orientieren sich an den Kompetenzfeldern unseres Anforderungsprofils für Führungskräfte.

**Wissenstransfer**

Austritte oder Versetzungen erfordern zugängliches Wissen, um die Tätigkeit an die nachfolgenden Mitarbeitenden zu übergeben. Gerade das Erfahrungswissen der Fach- oder Führungskraft ist für eine reibungslose und erfolgreiche Übernahme der Tätigkeit von besonderem Wert. Hier bieten wir einen systematischen Wissenstransfer an, der durch das gesamte bereits zugängliche Wissen in einer praxisnahen Übersicht ergänzt wird. So stellen wir sicher, dass die nachfolgenden Beschäftigten wichtige Dokumente, Informationen oder Ansprechpersonen gezielt und schnell finden.

**Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen**

Wir unterstützen unsere Beschäftigten auch bei längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf eigene Initiative hin erfolgen, zum Beispiel einem Studium. Für die Zeit der Maßnahme werden sie je nach Wunsch und Möglichkeit freigestellt, oder befristet in Teilzeitarbeit weiterbeschäftigt. Günstige Darlehen sichern die Lebenshaltung für die Zeit der Maßnahme ab.

**Ideenmanagement**

Die WSW honorieren gute Ideen. Zahlreiche Ideen und Verbesserungskonzepte unserer Beschäftigten, die zum Beispiel zu einer Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, zur Steigerung der Produktivität, der Erhöhung unserer Qualität oder Verbesserung der internen Zusammenarbeit führen, werden von uns prämiert und erfolgreich umgesetzt. Das Spektrum der prämierten Verbesserungen ist groß. Es lohnt sich, auch über den Tellerrand zu blicken, Prozesse kritisch zu betrachten und gute Ideen nicht für sich zu behalten.

**Struktur der Belegschaft**



**2.833**  
Beschäftigte



**20 Jahre** durchschnittliche Betriebszugehörigkeit



**3,4 %**  
Fluktuationsquote

**Geschlechterverhältnis in der Belegschaft**

in Personenanzahl

<b>Gesamt</b>	<b>2.833</b>
männlich	2.271
weiblich	562

**Betriebszugehörigkeit**

Jahre im Durchschnitt

	Frauen	Männer
<b>Gesamt</b>	<b>19,9</b>	<b>19,8</b>
WSW Energie & Wasser AG	19,9	24
WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH	20,9	24,4
WSW mobil GmbH	18,8	16,1
WSW Netz GmbH	19,6	22,9

## Beschäftigtenstruktur nach Arbeitsvertrag

befristet/unbefristet, nach Personenanzahl

<b>dauerhaft beschäftigt</b>	<b>2.654</b>
männlich	2.128
weiblich	526
<b>vorübergehend beschäftigt</b>	<b>118</b>
männlich	95
weiblich	23
<b>ohne garantierte Arbeitsstunden</b>	<b>61</b>
männlich	51
weiblich	10

## Zugänge/Abgänge

im Jahr 2023

<b>Gesamtanzahl</b>	<b>191</b>
Austritte in Rente (m: 84, w: 11)	95
über Kündigung und Auflösungsverträge	96
davon Kündigungen durch Arbeitnehmer (m: 54, w: 11)	65
davon Kündigungen durch WSW (m: 6, w: 1)	7
davon Auflösungsverträge (m: 17, w: 7)	24

Hinweis zu verwendeten Daten für angestellter Beschäftigte  
Angaben in Personenanzahl und %, hauptsächlich zum Stichtag 31.12.2023

Fluktuationsquote  
96 im Verhältnis zu 2.833: 3,38 %

## Mitbestimmung

Die Mitbestimmung hat eine lange Tradition bei den WSW. Sie wurde bereits bei der Unternehmensgründung im Jahr 1948 mit der Schaffung einer Arbeitnehmervertretung und der Funktion eines Arbeitsdirektors im Vorstand der damaligen „Wuppertaler Stadtwerke AG“ verankert. Ein Haustarifvertrag schreibt die Grundsätze der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung fest.

Der einheitliche **Betriebsrat** der WSW-Unternehmensgruppe ist über den Haustarifvertrag auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 3 Abs.1 Nr. 3) als einheitliches Gremium gebildet worden. Er vertritt die Interessen aller Beschäftigten aller Einzelunternehmen der WSW-Unternehmensgruppe. Das Gremium besteht aus 21 Mitgliedern, davon sind 5 freigestellte Mitglieder. Die letzte Betriebsratswahl fand 2022 statt.

Alle Beschäftigten können die Mitglieder der Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Sprecherausschuss, der die Interessen der leitenden Angestellten vertritt) bei Problemen im Betrieb ansprechen. Diese Vertretungen sind gesetzlich verpflichtet, die Beschwerden aufzugreifen, mit dem Arbeitgeber zu beraten und versuchen, im konstruktiven Miteinander Lösungen zu finden.

Für jede der drei großen Einzelgesellschaften der WSW (WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH, WSW Energie & Wasser AG, WSW mobil GmbH) gibt es einen paritätisch besetzten **Aufsichtsrat**. Die Möglichkeit der Parität wird durch die „Experimentierklausel“ im Betriebsverfassungsgesetz eröffnet und in den Aufsichtsratsgremien der WSW angewendet.

## Transparenz

Den WSW ist sehr daran gelegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Entwicklungen im Unternehmen zu informieren, die sie direkt betreffen, sowie über strategische Entscheidungen mit Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen. Dafür stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, wie etwa das Intranet („Punkt.“), Betriebsversammlungen und das speziell zu diesem Zweck entwickelte Format „WSW Frühstückstalk“. Hier erhalten die Beschäftigten Informationen zu speziellen Themen und Projekten von Expertinnen und Experten aus den federführenden Fachbereichen aus erster Hand und können Fragen dazu stellen.

### Die WSW fördern im Unternehmen den offenen Umgang mit Kritik. Dafür stehen den Mitarbeitenden mehrere Wege offen:

- die Mitbestimmungsorgane Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung. Deren Mitglieder sind gesetzlich verpflichtet, die Beschwerden aufzugreifen und mit dem Arbeitgeber zu beraten.
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die direkten Vorgesetzten und Führungskräfte
- Vom Personalmanagement benannte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
- Compliance-Beauftragter, Antikorruptionsbeauftragter sowie Hinweisgeberschutzgesetzbeauftragter
- Sozialberatung

Eine weitere unpersönliche Möglichkeit, sich anonym zu beschweren oder Unmut mitzuteilen, ist der „Sorgenfresser“. Hiermit haben die WSW eine digitale Möglichkeit geschaffen, Beiträge (auch anonym) im Intranet zu veröffentlichen.

Stellungnahmen des Unternehmens zu den Kritikpunkten werden hier ebenfalls veröffentlicht.

### Gesundheitsmanagement

Um das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu stärken, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, bieten wir umfangreiche Maßnahmen wie Präventionskurse, Nichtraucherworkshops oder Rücken-fit-Kurse im Unternehmen an. Für eine gesunde Ernährung bietet unser Betriebsrestaurant eine Auswahl an gesundem Essen, das täglich frisch zubereitet wird. Außerdem stehen in unserem Unternehmen für alle zugängliche, kostenlose Trinkwasserspender zur Verfügung.

### Betriebsärztliche Praxis

In unserer betriebsärztlichen Praxis kümmern sich unsere Werksärzte und Werksärztinnen mit ihrem Team um alle Fragen des Gesundheitsschutzes. So gehören Begehungen der Arbeitsplätze und Beratungen zur Arbeitsplatz-Ergonomie genauso zum Aufgabenspektrum, wie Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen oder die Begleitung von Wiedereingliederungsmaßnahmen. Gripeschutzimpfungen und Krebsfrüherkennungsmaßnahmen runden das Leistungsangebot ab.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ziel unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, indem wir Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd gestalten. Das BGM soll die Beschäftigten und unsere Führungskräfte rund um das Thema Gesundheit sensibilisieren und stärken. Die WSW schulen ihre Führungskräfte zum Thema „Gesunde

Führung“, denn Gesundheit liegt nicht nur in der Verantwortung der Beschäftigten, sie ist insbesondere im beruflichen Bereich eine Managementaufgabe.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verfolgt das Ziel, die Entstehung von chronischen Krankheiten und Behinderungen zu vermeiden, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Überwindung einer Arbeitsunfähigkeit zu begleiten und sie beim Wiedereintritt ins Arbeitsleben zu unterstützen. Es gibt dabei viele Möglichkeiten der Prävention und Rehabilitation, die individuell mit den betroffenen Personen abgestimmt werden. Das BEM hilft dabei, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Im Rahmen des freiwilligen BEM können sich die Mitarbeitenden zur gesundheitsförderlichen und –erhaltenden individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes beraten lassen. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden einen an ihre gesundheitlichen Bedürfnisse angepassten Arbeitsbereich zur Verfügung zu stellen, um Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie die Arbeitsmotivation zu erhalten. Dafür arbeiten wir anlassbezogen mit internen und externen Akteuren zusammen.

### Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der WSW-Unternehmensgruppe steht allen Beschäftigten als Ansprechpartnerin für spezifische Fragen zur Verfügung. Sie erstellt den Gleichstellungsbericht und ist für das Diversity Management verantwortlich. Die Besetzung dieser Position ist für Unternehmen in privater Rechtsform keine gesetzliche Verpflichtung; sie wird aus einer Sollbestimmung heraus erbracht, da die WSW-Unternehmensgruppe mehrheitlich in öffentlicher Hand ist.

Die WSW-Unternehmensgruppe hat einen Gleichstellungsplan. Die aktuelle gültige dritte Fassung hat eine Laufzeit bis Mitte 2026. Der Frauenanteil in der WSW-Unternehmensgruppe (derzeit 20 %) soll auf insgesamt 24 % gesteigert werden, vor allem in denjenigen Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Insbesondere in den technischen Berufen (MINT) wollen die WSW mehr Frauen beschäftigen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in höherwertigen Fachfunktionen soll ebenfalls erhöht werden.

Verschiedene Maßnahmen zielen auf die Förderung von Vielfalt und die Verbesserung der Chancengleichheit im Unternehmen ab. Dazu zählen beispielsweise die Einführung von Väterbeauftragten, der Ausbau eines WSW-Frauennetzwerks, ein speziell für Frauen aufgebautes Mentoringprogramm sowie der Ausbau der unternehmensweiten Gleichstellungskompetenz.

Die WSW haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Dies beinhaltet die Selbstverpflichtung, eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur anzustreben.



## Geschlechterverteilung nach Altersstruktur

in Prozent und Personenanzahl

<b>Vorstände/Geschäftsführer</b>		<b>7</b>
männlich	85,7 %	6
weiblich	14,3 %	1
<b>Führungskräfte</b>		<b>193</b>
männlich	81,9 %	158
weiblich	18,1 %	35



**20 % durchschnittliche Frauenquote**

## Geschlechterverteilung nach Altersstruktur

in Prozent und Personenanzahl

<b>unter 30 Jahre (11 % der Gesamtanzahl)</b>		<b>312</b>
männlich	82 %	255
weiblich	18 %	57
<b>30–50 Jahre (37 % der Gesamtanzahl)</b>		<b>1.048</b>
männlich	78 %	882
weiblich	22 %	226
<b>über 50 Jahre (52% der Gesamtanzahl)</b>		<b>1.473</b>
männlich	81 %	1.190
weiblich	19 %	283

## Schwerbehinderung

Die WSW gelten als behindertenfreundlicher Arbeitgeber und wurden in der Vergangenheit bereits einmal als behindertenfreundlichster Arbeitgeber in NRW vom Landschaftsverband Rheinland ausgezeichnet. Um die Interessen der betroffenen Beschäftigten kümmert sich ein Schwerbehindertenvertreter.

Die Mindestquote für Schwerbehinderte bzw. benachteiligte Personen beträgt in Deutschland 5 %. In den großen Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe liegt die Quote weit über diesem Wert:



**10 % durchschnittliche Inklusionsquote**

## Inklusionsquote

in Prozent

WSW Energie & Wasser AG	9,82 %
WSW Netz GmbH	6,03 %
WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH	10,45 %
WSW mobil GmbH	11,54 %

## Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Unfallstatistik

Bei der WSW wird ein umfassendes Dokumentationsinstrument zu allen Belangen von Arbeits- und Umweltschutz genutzt (AuditorPlus). Darin befinden sich beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, Prozessbeschreibungen, Betriebsregelungen und jeweilige Maßnahmen. Im Jahr 2023 gab es 80 meldepflichtige Unfälle. Dies entspricht einer Quote von 27 % (Arbeitsunfälle ab 1 Ausfalltag je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden) und zog 4.993 Ausfalltage hinter sich. Zudem gab es 5 meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen.

## Führung und Prämiensystem

In der Unternehmensgruppe erhalten die Beschäftigten in Abhängigkeit vom Erreichen der Ziele des Wirtschaftsplans eine jährliche Prämie im Folgejahr. Gemäß den Führungsgrundsätzen der WSW führen wir jährliche Zielvereinbarungsgespräche (individuell oder auch Gruppengespräche). Die Ergebnisse der Gespräche fließen in die Bewertung und Verteilung der Prämie durch die Führungskräfte ein.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, aufgrund von guten oder besonders guten Leistungen die Verweildauer bis in die nächste Erfahrungsstufe zu verkürzen. Dieses Instrument nutzen die WSW vor allem für die Fahrdienstbeschäftigten im TV-N.

vorzeitige Stufensteigerung: 124

vorzeitiger Aufstieg Zielentgeltgruppe: 7

# Unser Engagement im Tal

WSV und Wildbienen, Theater und Tafel – Wuppertal ist eine bunte Stadt. Als Sponsor und Corporate Citizen sind wir nah an den Menschen und unterstützen Vielfalt und Lebensqualität in unserer Stadt.



## Social Day bei der Wuppertaler Tafel

Die WSW engagieren sich mit einem Social Sponsoring für die Wuppertaler Tafel. In unserem Betriebsrestaurant werden an jedem Arbeitstag 75 warme Mahlzeiten produziert, die bei der Tafel an sozial bedürftige Personen gratis ausgegeben werden. Die WSW-Unternehmensgruppe übernimmt die entstehenden Kosten komplett. Neben dieser Unterstützung, haben WSW Mitarbeitende die Möglichkeit im Rahmen ihrer Arbeitszeit die Tafel an einzelnen Tagen beispielsweise bei der Essensausgabe zu unterstützen.

## Spenden und Sponsoring

Bürgerschaftliches Engagement hat Tradition in Wuppertal. Bis heute tragen eine Vielzahl an Vereinen, sozialen Initiativen und eine lebendige Kulturszene zu einer hohen Lebensqualität in unserer Stadt bei. Die WSW unterstützen diese

Vielfalt wie viele andere Wuppertaler Unternehmen auch als Sponsor und durch Spenden. Unsere ehrenamtlichen Partnerinnen und Partner können sich auf unsere Unterstützung verlassen.

Die Bandbreite unseres Engagements reicht vom Wuppertaler Spitzensport über Kulturveranstaltungen bis zu kleinen sozialen Projekten in den Stadtteilen. Auch Wissenschaft und Wirtschaft fördern wir finanziell und ideell.

### Trinkflaschen für Erstklässler

Jedes Jahr statten die WSW gemeinsam mit der Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH Wuppertal (AWG) alle Schulanfänger der Stadt mit Trinkflaschen und Brotdosen aus. Durch die gemeinsame Aktion lernen Kinder früh, Trinkwasser als Lebensmittel zu schätzen und Abfall zu vermeiden. Jedes Jahr werden etwa 4.500 Trinkflaschen und Brotdosen an die Grundschulen ausgegeben.

### Wildbienenenschutz

Mit ihrem Wildbienenprojekt leisten die WSW einen Beitrag zum Erhalt der Biodiversität in Wuppertal. Im Fokus stehen dabei Wildbienen, viele Arten der wilden Bienen sind vom Aussterben bedroht. Die WSW stellen Wuppertaler Grundschulen und Kindertagesstätten Bausätze für Wildbienenhotels zur Verfügung. Die Bausätze werden in der WSW-Schreinerei hergestellt, das von der WSW entworfene Bienenhotel ist speziell für die Bedürfnisse der heimischen Arten Woll-, Seiden-, Mauer- und Scherenbiene ausgelegt.

### WSW Taler

Mit den WSW Talern können die Energiekundinnen und -Kunden der WSW soziale Projekte in Wuppertal unterstützen. Dafür stellen die WSW Geld bereit, unsere Kunden wählen

dann Projekte, die mit diesem Geld gefördert werden. 2023 wurden 50.255 Euro in Form von WSW Talern gespendet, mehrere hundert Projekte standen zur Auswahl. Seit Beginn der Aktion im Jahr 2016 haben sich 694 Projekte auf der Website registriert, davon sind 60 in 2023 neu hinzugekommen. 477 Projekte konnten bereits vollständig finanziert oder beendet werden. Die Projektseite „WSW-Taler“ ist mit der Spendenseite der Stadtparkasse Wuppertal „WirWunderWuppertal“ verknüpft.



Die WSW stiften Wildbienenhotels für Schulen und Kindergärten und unterstützen so den Artenschutz.

# 4

## Wegbereiter für nachhaltiges Unternehmertum

Die WSW als Geschäftspartner verschiedener Stakeholder

Als kommunaler Versorger und eines der größten Unternehmen der Region pflegen wir Beziehungen zu unterschiedlichsten Stakeholdern, von unseren Geschäftspartnern über verschiedene Verbände bis hin zu unseren Kunden.

Die Grundsätze unserer Unternehmensführung sorgen dafür, dass wir unserer Verantwortung gegenüber all diesen Gruppen gerecht werden. Dafür haben wir das Führungsverständnis

unseres Unternehmens klar definiert, unter anderem mit einem Führungskompetenzmodell. Auch die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern folgen eindeutigen Standards. Zu guter Letzt haben wir ein Compliance-System etabliert. Es stellt sicher, dass gesetzliche Vorgaben und interne Regeln und Vorgaben jederzeit eingehalten werden.

# Das Führungsverständnis der WSW

Grundlage für das Führungsverständnis unseres Unternehmens ist das im Jahr 2018 verabschiedete Leitbild der WSW. Auf diesem Leitbild bauen sowohl das Führungskompetenzmodell der WSW auf als auch die unterschiedlichen Programme und Maßnahmen, mit denen wir unsere Vision, unsere Mission und unsere Leitsätze im gesamten Unternehmen verankern.



## Unsere Vision

Wir wollen die Menschen in Wuppertal begeistern und immer wieder ihre Erwartungen an uns übertreffen.

## Unsere Mission

Wir geben alles dafür, die Lebensqualität der Menschen in Wuppertal zu jeder Zeit sicherzustellen und stetig zu verbessern.

## Unser Leitbild

### Heimatgefühl

Im Kern unseres Leitbildes steht das Heimatgefühl: Unser Herz schlägt für Wuppertal. Wir sind der Stadt und den Menschen in dieser Region tief verbunden. Wir packen Dinge beherzt an, um die Menschen in Wuppertal zu begeistern und immer ihre Erwartungen zu übertreffen.

## Unsere Leitsätze

### Wir motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die WSW schätzen ihre Beschäftigten und nehmen ihre Verantwortung für sie ernst. Unsere Mitarbeitenden sind kompetent, leistungsbereit und flexibel und tragen so zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Wir sind ein fairer und sozialer Arbeitgeber und fördern Motivation, Eigeninitiative und Bereitschaft zur Veränderung und Qualifikation bei unseren Beschäftigten.

Wir setzen uns für die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Das Betriebsklima in unserem Unternehmen ist geprägt von Respekt und Wertschätzung.

### Wir begeistern Menschen in Wuppertal

Wir sind wichtiger Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge. Auf unsere sichere und zuverlässige Versorgung sowie unsere zukunftsorientierten Mobilitätsleistungen können die Menschen in Wuppertal vertrauen.

Wir sind vor Ort, kennen und verstehen die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden und bieten ihnen darauf

zugeschnittene individualisierte Lösungen und Produkte zu fairen Preisen.

Ein offener Dialog auf Augenhöhe ist für uns selbstverständlich. Unser Ziel sind zufriedene, treue Kundinnen und Kunden, die uns weiterempfehlen.

### Wir übernehmen Verantwortung

Wuppertal ist unsere Heimat. Wir sind gesellschaftlich aktiv und engagieren uns für die Stadt, ihre Bürgerinnen und Bürger. Deshalb investieren wir in die Infrastruktur für Versorgung und Mobilität, fördern die Nutzung regenerativer Energien und stärken die Lebensqualität für die Menschen in Wuppertal.

### Wir treiben neue Ideen voran

Wir sind Neuem gegenüber aufgeschlossen. Als verantwortungsvolles Unternehmen gestalten wir nachhaltige Lösungen und Produkte für die Zukunft. Für und mit unseren Kundinnen und Kunden, die nachhaltige Mehrwerte schaffen.

### Wir handeln wirtschaftlich und nachhaltig

Wirtschaftlicher Erfolg ist für uns überlebenswichtig. Deshalb muss jeder Prozess schlank und produktiv, jedes Geschäftsfeld mindestens wirtschaftlich und der Konzern insgesamt profitabel sein.

Wir setzen auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell, das sich durch diversifizierte Geschäftsfelder und Risikostreuung auszeichnet.

### Assessmentcenter

Werden bei den WSW neue Führungskräfte intern ausgewählt oder extern eingestellt, überprüfen wir in einem Assessmentcenter die jeweiligen Führungskompetenzen. Hierbei geht es nicht um Perfektion, sondern um die Integration der Vielfalt der unterschiedlich starken Kompetenzen in unser Unternehmen. Im Anschluss unterstützen wir die für die jeweilige Tätigkeit wichtigen Kompetenzen durch Weiterbildungen, Coachings und Beratungen.

### Führungskräfteprogramm SAIL

Für die Führungskräfte, die bereits in Führungspositionen sind, haben wir ein Programm aufgesetzt, das den Namen „SAIL“ trägt. Das unternehmensweite Angebot zur Stärkung

der uns jeweils aktuell wichtigen Kompetenzen nutzt verschiedene Formate, von Vorträgen, Diskussionen und Weiterbildungseinheiten bis hin zu Learnings. Das Programm für das Jahr 2023 nannte sich „Mut zur Veränderung“, natürlich wirkt es auch noch in das Jahr 2024 hinein.

### Führungskräfteplattform

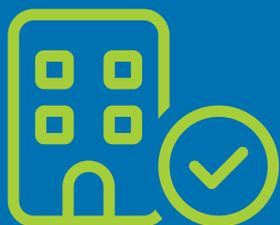
In regelmäßigen Abständen nehmen unsere Führungskräfte an der betrieblichen Führungskräfteplattform teil. Hier werden aktuelle Themen des Unternehmens vorgetragen und bewusst gemacht. Über World-Cafe-Strukturen oder Roundtables werden die Führungskräfte aktiv beteiligt und bringen sich konstruktiv mit in die Themen ein. Das Format findet in Präsenz aber auch digital statt.

### Frühstückstalk

Der interessierten Belegschaft wird darüber hinaus das Format „Frühstückstalk“ angeboten. Auch hier ist die Vorgehensweise ähnlich wie bei der Führungskräfteplattform: Die WSW stellen aktuelle Themen vor und lässt Raum für Diskussionen und Anregungen.

### Bewusstsein schaffen für Nachhaltigkeit

Unsere Führungskräfte sind dazu angehalten, schrittweise ein Nachhaltigkeitsbewusstsein nach innen zu erzeugen. Im Rahmen der vorgenannten Plattformangebote haben wir dafür sensibilisiert und Nachhaltigkeit regelmäßig thematisiert und diskutiert.



**Zeit- und Kostenrahmen eingehalten: Unsere neue Konzernzentrale an der Bromberger Straße wurde im Dezember 2023 fertiggestellt.**



**Bauzeit**  
24 Monate



**Budget**  
55 Mio. Euro



**Arbeitsplätze**  
356 Schreibtische für  
470 Mitarbeitende



**Stromerzeugung**  
150 kWp Photovoltaik  
auf dem Dach



**Beleuchtung**  
via LED



**Wärmeversorgung**  
Fernwärme



**Weitere Maßnahmen**  
Extensive Begrünung

## Die WSW als Geschäftspartner

Ob bei unserer Zusammenarbeit mit Lieferanten oder verschiedenen Verbänden: Auch als Geschäftspartner versuchen wir jederzeit, so nachhaltig wie möglich zu handeln. Das beginnt beim nachhaltigen Einkaufen von Leistungen und Produkten und ist eingebettet in ein umfassendes Compliance-Rahmenwerk.



### Nachhaltige Beschaffung

Öffentliche Beschaffung kann einen wertvollen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Als Sektorenauftraggeber sind wir zur Anwendung des Vergaberechts verpflichtet – dabei achten wir nicht nur auf den Preis, sondern immer auch auf Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte.

Nachhaltige Beschaffung integriert Spezifikationen, Anforderungen und Kriterien, die mit dem Schutz der Umwelt vereinbar sind. Um eine nachhaltige Vergabe zu gewährleisten, muss ein nachhaltiger Leistungsgegenstand ausgeschrieben werden. Daher sollte der Bedarf in funktionaler Weise beschrieben werden, um keine auf dem Markt verfügbaren Möglichkeiten auszuschließen.

Die technische Spezifikation oder Leistungsbeschreibung definiert die für die Leistung erforderlichen Merkmale. Der Auftraggeber kann Vorgaben hinsichtlich der Funktionalität, der zu verwendenden Materialien oder Inhaltsstoffe und Produktionsmethoden machen. Der Leistungsgegenstand darf auch mit Merkmalen beschrieben werden, die Aspekte der Qualität, der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte betreffen.

Nachhaltige Beschaffung orientiert sich nicht nur an Preis und Qualität von Produkten und Dienstleistungen, sondern auch an **Innovationskraft** sowie **Umwelt- und sozialen Aspekten der Anbieter.**

Dabei darf sich die Auswahl der Merkmale auf den gesamten Lebenszyklus (d. h. unter anderem auf den Prozess oder die Methode der Herstellung oder Erbringung der Leistung, auf die Produktions- und Lieferkette) beziehen, auch wenn derartige Merkmale kein materieller Bestandteil der Leistung sind. Die jeweiligen technischen Spezifikationen müssen mit dem Leistungsgegenstand in Zusammenhang stehen und auch verhältnismäßig sein.

Auch bei den Eignungskriterien können nachhaltige Aspekte berücksichtigt werden. Spezielles Wissen, individuelle Fähigkeiten, eine konkrete Betriebsausstattung sowie das

Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems sind beispielhafte Eignungskriterien, die der Auftraggeber von den Bewerbern verlangen kann. Die Kriterien müssen dem Leistungsgegenstand angemessen sein, im Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen und überprüfbar sein.

Die Zuschlagskriterien sind ein weiterer Bereich, in dem sich Aspekte der Nachhaltigkeit gut formulieren lassen. Die Bewertung von Lebenszykluskosten (Nutzungskosten insbesondere Energie- und Ressourcenverbrauch betreffend, Wartungskosten und Kosten am Ende der Nutzungsdauer insbesondere Abholungs-, Entsorgungs- oder Recyclingkosten) neben dem Preis können bei der Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots als Zuschlagskriterien verwendet werden.

Die Standardzahlungsbedingungen der WSW-Unternehmensgruppe lassen sich in drei Kategorien einteilen. Wir nutzen „sofort netto Kasse“, „14 Tage netto Kasse“ oder „30 Tage netto Kasse“ für den Großteil unserer Rechnungen. Einzelne Rechnungen werden nach individuellen Vereinbarungen oder einem Zahlungsplan abgerechnet.

### Verbandarbeit bei den WSW

Zur Umsetzung der eigenen Unternehmensziele sind die WSW Unternehmensgruppe und ihre Tochtergesellschaften Mitglied in rund 70 Vereinen und Verbänden. Dies reicht von nationalen Branchenverbänden über Kammern bis zu lokalen Vereinen, die die WSW zusätzlich mit Sponsoringleistungen unterstützen. Koordiniert wird die Arbeit in den Verbänden durch den organisatorisch dem Vorstandsvorsitzenden zugeordneten Verbändekoordinator.

### WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH

Mitglied ist die WSW GmbH unter anderem im Verband kommunaler Unternehmen, VKU. Der VKU ist der Interessenvertreter der kommunalen Wirtschaft in Deutschland. Mitgliedsunternehmen des VKU sind mehrheitlich oder vollständig in kommunalem Eigentum befindliche Infrastrukturdienstleister ihrer Kommunen. Sie sind gleichermaßen der Wirtschaftlichkeit und dem Gemeinwohl verpflichtet, nicht der kurzfristigen Rendite. Der VKU versteht sich als Impulsgeber und Vermittler für diese Themen und die innovativen Lösungsansätze der kommunalen Wirtschaft.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung Markus Hilkenbach ist Mitglied im Landes- und im Bundesvorstand des VKU sowie in mehreren Fachausschüssen. Zusätzlich zum VKU bestehen Mitgliedschaften im Bundesverband Erneuerbare Energien, BEE, und dem Klimadiskurs NRW e. V..

### WSW mobil GmbH

Die bedeutendste Verbändemitgliedschaft der WSW mobil GmbH ist im VDV, dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen. Der VDV ist der Branchenverband für den Öffentlichen Personen- und Schienengüterverkehr in Deutschland. Er vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber der Politik, Verwaltung, Industrie und anderen Institutionen. Wesentliche Ziele sind dabei attraktivere Angebote für Fahrgäste im Öffentlichen Personenverkehr.

Darüber hinaus stehen die Stärkung der aktiven Partnerschaft von Bussen und Bahnen bei Klimaschutz und Luftreinhaltung oder auch Sicherung der Daseinsvorsorge mit verlässlichen, bezahlbaren und barrierefreien Mobilitätsangeboten bei der verbandspolitischen Arbeit im Fokus.

### WSW Energie & Wasser AG

Die WSW Energie & Wasser AG ist unter anderem Mitglied im DVGW, im Deutschen Verein des Gas- und Wasserfaches e. V.. Der DVGW ist ein technisch-wissenschaftlicher Verein. Der Verein hat den Zweck, das Gas- und Wasserfach in technischer und technisch-wissenschaftlicher Hinsicht unter besonderer Berücksichtigung der Sicherheit, des Umwelt- und Verbraucherschutzes, des Vorsorgeprinzips, der Hygiene sowie von Qualitätsaspekten zu fördern.

### WSW Netz GmbH

Die WSW Netz GmbH ist Mitglied im BDEW, dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft. Die im BDEW organisierten Unternehmen repräsentieren rund 90 % des Strom- und gut 60 % des Nah- und Fernwärmeabsatzes, 90 % des Erdgasabsatzes, über 90 % der Energienetze sowie 80 % der Trinkwasser-Förderung und rund ein Drittel der Abwasser-Entsorgung in Deutschland. Zweck des Verbands ist es, für die Energie- und Wasserwirtschaft an einer zuverlässigen, wirtschaftlichen, umweltverträglichen und wettbewerbsfähigen Energie- und Wasserversorgung sowie Abwasserentsorgung mitzuwirken.



Bei der CIVI\_CON 2023 sprach Markus Hilkenbach (r.), Vorstandsvorsitzender WSW und Civitas Connect e.V., unter anderem über digitale Transformation in der kommunalen Daseinsvorsorge.

# Das Compliance-Rahmenwerk der WSW

Das Compliance-Rahmenwerk der WSW soll sicherstellen, dass alle Beschäftigten und Führungskräfte jederzeit rechtskonform handeln. Darüber hinaus definiert es die ökologischen, sozialen und ethischen Standards, nach denen wir uns sowohl nach innen als auch nach außen verhalten.



## Compliance Management System

Im Rahmen des Compliance Management Systems wurde eine Compliance-Richtlinie entwickelt und in der WSW-Unternehmensgruppe installiert. Anhand der durch dieses System festgelegten Strukturen sollen Verstöße ausgeschlossen bzw. frühzeitig erkannt werden.

### Das Compliance Management System der WSW basiert auf vier wesentlichen Pfeilern:

- strikte Funktionstrennungen in den Prozessen
- Vier-Augen-Prinzip,
- ein etabliertes internes Kontrollsystem und
- die Unabhängigkeit der internen Revision

Die interne Revision prüft die Prozesse der WSW-Unternehmensgruppe regelmäßig auf Normkonformität, die Einhaltung der externen und internen Vorgaben und korrekte Abläufe. Die Rollen des Compliance- und Antikorruptionsbeauftragten sind in der WSW-Unternehmensgruppe etabliert und werden innerhalb der Organisation abgebildet.

### Compliance-Richtlinie

Die Richtlinie wurde als internes Regelwerk veröffentlicht und gilt uneingeschränkt für alle Unternehmensbereiche der WSW-Unternehmensgruppe. Sie beinhaltet unsere ökologischen, sozialen und ethischen Standards sowie Rechtsnormen und interne Regelungen – inklusive sämtlicher Aspekte des Daten- und Informationsschutzes sowie die strikte Ablehnung jeglicher Art von Fehlverhalten wie z. B. Korruption.

Ziel dieser Compliance-Richtlinie ist, dass die zum Selbstverständnis und damit zur Grundlage der Strategien und Geschäftsprozesse der WSW-Unternehmensgruppe gehörenden verschiedenen Erwartungshaltungen von allen Beteiligten eingehalten werden. Hierzu gehört auch das Verhindern von Interessenkonflikten.

### Kanal zur Meldung von Hinweisen

Im Rahmen unseres Compliance Managements haben wir einen Kanal zur Meldung von Hinweisen etabliert und Wege für Mitarbeitende und externe Hinweisgebende geschaffen. Die Kontaktstelle wurde intern über das interne Regelwerk und das Intranet, sowie extern über den Internetauftritt der WSW-Unternehmensgruppe veröffentlicht.

### Weitere Rückmeldemöglichkeiten

Zusätzlich haben wir weitere Meldemöglichkeiten etabliert, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kritik äußern und auf Probleme hinweisen können – auch anonym. Hierzu zählen nach unserem Selbstverständnis die Führungskräfte der Unternehmensgruppe sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des Personalmanagements und des Betriebsrats. Die Sozialberatung im Unternehmen ist eine weitere Anlaufstelle für Hilfe und individuelle Beratung.

### Meldungen im Jahr 2023

In der WSW-Unternehmensgruppe sind keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadensersatzzahlungen in Zusammenhang mit zuvor genannten Vorfällen und Beschwerden im Kalenderjahr 2023 geleistet worden oder entsprechende Vorgänge bekannt gewesen. Die wesentlichen beteiligten Bereiche für solche Vorgänge haben dies aktiv bestätigt (Revision, Recht, Finanz- und Rechnungswesen sowie Personalmanagement). Gleiches gilt für Tatbestände der Diskriminierung sowie Beschwerden, die Bedenken über Personen aus der eigenen Belegschaft äußern. Zu beiden Punkten lagen keine Meldungen vor.

# 5

## Wegbereiter für die Zukunft unserer Stadt

### Die WSW-Nachhaltigkeitsstrategie

Mit dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht startet die WSW in die künftig jährliche Berichterstattung. Im Rahmen der folgenden Berichte werden zunehmend mehr Parameter aus der ESRS hinzugefügt und ausgestaltet. Künftig wird auch die finanzielle Berichterstattung von Nachhaltigkeitszahlen in die finanzielle Berichterstattung aufgenommen.

Neben den Reportingaspekten strebt die WSW an, das Thema Nachhaltigkeit nach innen wie außen zu platzieren.

Wir legen deshalb Wert auf verschiedenste Kommunikationsmaßnahmen, die intern vor allem die Beschäftigten für das Thema sensibilisieren sollen. Bei der Umsetzung und Priorisierung von Nachhaltigkeits-Maßnahmen dienen die vorgestellten Leitlinien als Richtschnur für künftiges Handeln. Auf dieser Basis wird künftig eine ganzheitliche „Querschnittsstrategie“ für das Thema Nachhaltigkeit entstehen. Nach außen wollen wir die Partnerschaften zu diesem Thema festigen und stehen in regelmäßigem Austausch mit Akteuren aus der Stadt Wuppertal.

# Anhang

## ESRS Index

ESRS-Standard	ESRS-Angaben	Seite(n)
E1-1a	Klimaschutz: Zielsetzung	11 und 7
E1-1b	Klimaschutz: Dekarbonisierungshebel	12, 13–20
E1-2b	Strategie Klimaschutz	7, 8, 11
E1-3	Maßnahmen der Klimastrategie	12–22
E1-4a	THG-Emissionsreduktionsziele: Scope und Zeitleiste	11, 12
E1-5a	Energieverbrauch aus fossilen Quellen	12
E1-5b	Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	12
E1-6a	THG-Bruttoemissionen (Scope 1-3)	12
E2-1a	Strategie Luftverschmutzung	7, 8, 11
G1-1a	Strategie zum Umgang mit Fehlverhalten	38 und 34
G1-1b	Strategie zur Vermeidung von Korruption	38
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	36
G1-5a	Aufsichtsorgane zur politischen Einflussnahme und Lobbytätigkeiten: Aufsichtsorgane	37
G1-5c	Tätigkeiten zur politischen Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	37
G1-6b	Standardzahlungsbedingungen	37
S1-10	Angemessene Entlohnung	24
S1-11	Sozialschutz	25, 26
S1-12	Menschen mit Behinderungen	31
S1-13	Schulungen und Kompetenzentwicklung	27–28, 31, 35

# Anhang

## ESRS Index

ESRS-Standard	ESRS-Angaben	Seite(n)
S1-14c	Gesundheitsschutz und Sicherheit: Arbeitsunfälle	31
S1-14d	Gesundheitsschutz und Sicherheit: Arbeitsbedingte Erkrankungen	31
S1-14e	Gesundheitsschutz und Sicherheit: Arbeitsbedingte Ausfalltage	31
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	24, 25–26
S1-17a	Fälle von Diskriminierung	38
S1-17b	Beschwerden: Mechanismen	38
S1-17c	Beschwerden: Sanktionen	38
S1-1d	Strategie zur Verhütung von Arbeitsunfällen	30, 31
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern	29
S1-3	Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden	29, 30
S1-4	Maßnahmen zur Minderung wesentlicher Risiken und Nutzung von Chancen	29–30
S1-5	Ziele zur Bewältigung negativer Auswirkungen / Förderungen positiver Auswirkungen	29–30, 34–35
S1-6a	Anzahl angestellter Beschäftigter nach Geschlecht und Land	28
S1-6b	Anzahl angestellter Beschäftigter nach Beschäftigungsverhältnis	29
S1-6c	Anzahl der Abgänge	29
S1-6d	Beschreibung verwendeter Daten für angestellter Beschäftigte	29
S1-8a	Tarifvertragliche Abdeckung	24
S1-8b	Sozialer Dialog	29
S1-9	Diversitätsparameter (Geschlecht, Altersgruppen)	28–29, 30, 31

# Anhang

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AWG	AWG Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH Wuppertal
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
CO <sub>2</sub>	Kohlenstoffdioxid
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
ESW	Eigenbetrieb Straßenreinigung Wuppertal
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EU	Europäische Union
FFPV	Freiflächenphotovoltaik
GJ	Gigajoule
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HKW	Heizkraftwerk
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ÖPNVG NRW	Gesetz über den öffentlichen Personennahverkehr in NRW
PKW	Personenkraftwagen
PPA	Power Purchase Agreement
PV	Photovoltaik

SüwVO Abw	Selbstüberwachungsverordnung Abwasser
T	Tonne
TAB	Thermischen Abfallbehandlungsanlage
TV-N	Tarifvertrag Nahverkehr
TV-V	Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe
TV-AöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
VRR	Verkehrsverbund Rhein-Ruhr
WSW	Wuppertaler Stadtwerke



**Herausgeber**

WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH  
Bromberger Straße 39  
42281 Wuppertal  
wsw@wsw-online.de  
wsw-online.de

