

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2020

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Über Klebs + Hartmann	
Vorwort	
Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Geschäftsführer	

Menschenrechte

Diversität	2
Integration	2
Geschlechterverteilung - Girlsday	3
Lieferkettenmanagement	4

Umwelt und Klima

Nachhaltige Mobilität	16
Ressourcenverbrauch im Büro	17
Ressourcenverbrauch - Energie	18
Abfallmanagement	19
Kommunikation	20

Arbeitsnormen

Auszubildendenförderung	6-7
Sicherheit am Arbeitsplatz	8
Gesundheitsmanagement	9
Corona-Maßnahmen	10
Betriebliche Altersvorsorge	11
Zukunftsoption Fachkraft 2020	12
Weiterbildungen	13
Interne Kommunikation	14

Korruptionsprävention

Ethikcode	22
-----------	----

**INTERAKTIVES
PDF**



Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG

Unternehmen für

Elektrohandwerk in Rheinland-Pfalz

Familiengeführtes
Unternehmen seit
1904

Sitz in
Ludwigshafen
Mundenheim

Mehr als
100
Mitarbeiter

Systempartner von
Danfoss Drive Pro

Vorwort

Die Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG ist im Jahr 2019 dem Global Compact Netzwerk der Vereinten Nationen (UNGC) für verantwortungsvolle Unternehmensführung beigetreten.

Wir verpflichten uns damit den 10 universellen Prinzipien der Global Compact Initiative und den damit verbundenen Zielen nachhaltiger Entwicklung.

Basierend auf einer sorgfältigen Analyse des Status quo haben wir uns zum Ziel gesetzt, unser Unternehmen nach den vier Prinzipien; Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima und Korruptionsprävention weiterzuentwickeln.

Unter der Prämisse, dass Wirtschaftlichkeit Nachhaltigkeit nicht ausschließt, finden und etablieren wir kontinuierliche Verbesserungen und halten unsere Aktivitäten und Leistungen regelmäßig in einem Fortschrittsbericht (COP) fest.



Im Interesse der Lesbarkeit haben wir auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Selbstverständlich sind alle Menschen gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Geschäftsführer

Mit diesem Fortschrittsbericht bestätige ich als Geschäftsführer der Firma Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG mit Sitz in Ludwigshafen am Rhein, dass wir die zehn Prinzipien der UN Global Compact Initiative in den vier Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention kontinuierlich und aktiv unterstützen.

Die UN Global Compact Initiative ist eine Initiative der Vereinten Nationen, die eine Basis für verantwortliches und nachhaltiges Handeln von Unternehmen in der eigentlichen Geschäftstätigkeit, ökologisch relevante Aspekte bis hin zu Beziehungen zu und mit Mitarbeitern und relevanten Anspruchs- und Interessensgruppen bietet. Dies steht auch im Einklang mit der EU Richtlinie 2014/95/EU (CSR-Richtlinie), die darauf abzielt, ökologische und soziale Aspekte im Handeln der Unternehmen in der EU auf freiwilliger Basis transparenter zu gestalten. Umgesetzt auf nationaler Ebene wurde die CSR-Richtlinie im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz¹.

Als Handwerksunternehmen mit einer über hundertjährigen Tradition, das tief in der Region verwurzelt ist, bilden respektvolles Verhalten, Integrität, und Zuverlässigkeit die festen Bestandteile unserer Unternehmenskultur und sind neben dem Schutz der Umwelt und verantwortungsvollem Umgang mit Ressourcen Grundlage für den nachhaltigen Erfolg unseres Handelns.

Um die kontinuierliche Verbesserung in diesen Bereichen zu dokumentieren, haben wir uns verpflichtet, unsere Fortschritte im Rahmen des Global Compact Fortschrittsberichtes zu veröffentlichen.

Auch zukünftig werden wir die Ziele des Global Compact unterstützen und auch in den kommenden Jahren beharrlich daran arbeiten, dass die Ziele und Prinzipien der UN Global Compact Initiative in unserem Unternehmen gefördert, gelebt und fortentwickelt werden.



Dr. Rudolf A. Maleri
Geschäftsführer
Klebs+Hartmann GmbH & Co. KG

August-Heller-Straße 3
67065 Ludwigshafen
rmaleri@klebs-hartmann.de
www.klebs-hartmann.de

¹ Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)

MENSCHENRECHTE

Diversität

Bewertung, Strategien und Ziele:

Verschiedene Menschen haben verschiedene Kenntnisse, Kulturen, Wissen und Erfahrungen, die sie in unser Unternehmen einbringen können. Die Vielfalt in der Gesellschaft als Spiegelbild unseres Unternehmens sehen wir bewusst als Stärke an. Es kommt uns nicht auf die Herkunft, das Geschlecht oder die Abstammung an. Wir respektieren jeden Mitmenschen, unabhängig von ethischer, nationaler oder kultureller Herkunft, unabhängig von Religion, Alter oder Geschlecht.

Umsetzung:

Unsere Stellenanzeigen richten sich stets an alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Alter oder Geschlecht. Dies drückt sich nicht nur in einer genderkonformen Ausgestaltung der Stellenanzeigen und Stellenbezeichnung (m/w/d) aus. Wir sprechen damit alle Menschen an: Frauen wie Männer und Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen.

Messung der Ergebnisse:

In unserem Unternehmen arbeiten Menschen mit verschiedensten ethnischen, nationalen und kulturellen Hintergründen.

Integration von Menschen mit Behinderung

Bewertung, Strategien und Ziele:

Um auch für Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen, spielt die Integration in die Arbeitswelt eine wichtige Rolle. Hier sehen wir uns in der Verpflichtung, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben, zu schützen und zu fördern.

Umsetzung:

Wir leisten unseren Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Damit halten wir uns an die im Sinne von Art. 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen und in Übereinkunft mit den §§ 154 bis 162 SGB IX Teil 3 Kap. 2 (Beschäftigungspflicht). Darüber hinaus gestalten wir Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten so weit wie möglich bedarfsgerecht.

Messung der Ergebnisse:

In den Jahren 2019 und 2020 beschäftigte die Firma Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG jeweils 6 Mitarbeiter mit Behinderung; das entspricht einer Beschäftigungsquote von mehr als 5%. Die Ausgleichsabgabe gem. § 160 SGB IX entfällt somit.

Geschlechterverteilung - Girlsday

Bewertung, Strategien und Ziele:

In Deutschland sind Frauen in handwerklich-technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert. Dies spiegelt sich auch in unserem Unternehmen wider.

Den niedrigsten Anteil an weiblichen Mitarbeitern haben wir folglich auch in den technischen Berufsfeldern wie in der Reparaturwerkstatt, Elektroinstallation, Antriebstechnik und Schaltanlagenbau wo nur 2 von insgesamt 17 Frauen in unserem Betrieb arbeiten, dafür aber 91 von 93 Männern.

Die meisten Frauen sind mit kaufmännischen oder bürokommunikativen Aufgaben beschäftigt, in diesem Bereich beträgt der Frauenanteil 55%.

Um das Geschlechterverhältnis insbesondere im technischen Bereich zu verbessern, wollen wir Frauen für Handwerk und Ausbildung zu begeistern und unsere Firma attraktiver für weibliche Auszubildende in technischen Berufen zu gestalten.

Umsetzung:

In der Vergangenheit haben wir unseren Betrieb in unregelmäßigen Abständen auf der offiziellen Website für den Girlsday angemeldet und die verschiedenen Ausbildungsberufe im Elektrohandwerk im Rahmen des Girlsdays präsentiert.

Unser Ziel ist es, den Girlsday regelmäßig anzubieten. Für das Jahr 2021 haben wir uns bereits für den Girlsday angemeldet und ein Konzept ausgearbeitet.

Trotz der aktuellen Corona-Pandemie hoffen wir, dass der Girlsday stattfindet und haben sowohl ein Hygienekonzept als auch eine digitale Alternative entwickelt. Abhängig von der Situation sind wir auf unterschiedliche Szenarien vorbereitet.

Sollte die Sprungbrett (Ludwigshafener Messe für Ausbildung, Studium und Weiterbildung) wieder stattfinden, werden wir auch daran wieder teilnehmen.

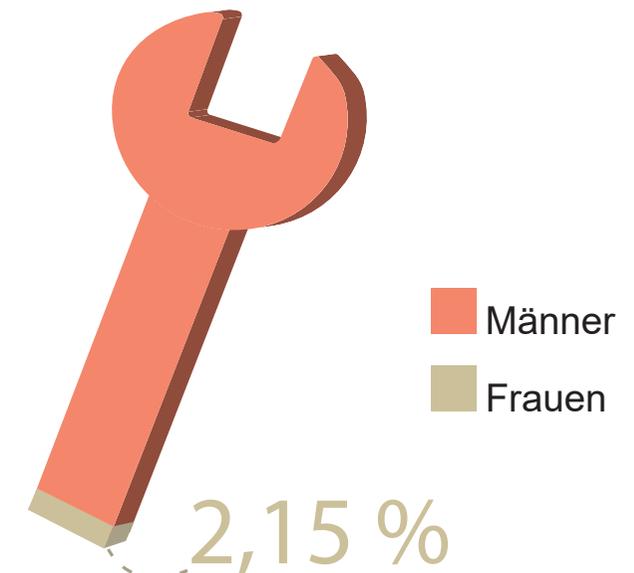
Eine Möglichkeit, junge Mädchen für die Elektroberufe zu begeistern, ist der Girlsday, sowie die regelmäßige Teilnahme an Ausbildungs- und Jobmessen, auf der wir die Vielseitigkeit unseres Beschäftigungsfeldes präsentieren.

Messung der Ergebnisse:

Im Jahr 2021 haben wir 6 Anmeldungen von Schülerinnen zum Girlsday am 22.04.21 bekommen.

Zusammen mit ihnen werden wir verschiedene Projekte im Bereich Elektrotechnik bearbeiten und über die Ausbildung als Elektronikerin.

Frauenanteil Werkstatt 2020



Lieferkettenmanagement

Bewertung, Strategien und Ziele:

Unternehmen verletzen in ihren weltweiten Geschäften immer wieder Menschenrechte und schädigen die Natur und Umwelt. Bisher gibt es keine verbindliche gesetzliche Grundlage, die Unternehmen, die in ihren Lieferketten Schäden verursachen oder tolerieren, in die Haftung nehmen. Daher können Unternehmen, die verantwortungsvoll handeln, wirtschaftlich gegenüber der verantwortungslosen Konkurrenz benachteiligt werden. Dennoch verpflichten wir uns im Rahmen der 10 Prinzipien der UN Global Compact auf Nachhaltigkeit und Menschenrechte in unseren Lieferketten zu achten.

Umsetzung:

Im Rahmen unserer im Qualitätsmanagement verankerten Systembewertung führen wir kontinuierlich Lieferantenbewertungen durch. In der Regel wird nur bei Lieferanten bestellt, die in langjähriger Zusammenarbeit ihre Zuverlässigkeit und Qualität unter Beweis gestellt haben. Wir bevorzugen namhafte regionale Hersteller bzw. mit Auslieferungslager in unserer Nähe und Lieferanten, die sich einer der etablierten Nachhaltigkeitsinitiativen verpflichtet haben, sich regelmäßig bewerten lassen oder eine gelebte Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert haben.

Messung der Ergebnisse:

Mit SPECK Pumpen konnten wir in jüngster Vergangenheit einen verantwortungsvollen deutschen Hersteller gewinnen, der nach unseren Standards produziert.

Auch als Systempartner von Danfoss Drives Pro und Bauer Gear Motor können wir uns darauf verlassen, dass Produkte mit guter Qualität und Herkunft bei unseren Kunden eingebaut werden.

Als Orientierungspunkt für das Jahr 2021 möchten wir uns an den Entwurf des Lieferkettengesetzes vom 15.02.2021 anlehnen, um weitere Maßnahmen zu ergreifen. Gleichzeitig möchten wir ein Dokument anlegen, mit dem unsere Lieferanten die Einhaltung von Menschenrechten bestätigen.

- ▶ Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, unsere Lieferanten genauer nach deren Produktionsbedingungen zu analysieren und die Einhaltung von Menschenrechten schriftlich bestätigen zu lassen.

ARBEITSNORMEN

Auszubildendenförderung

Bewertung, Strategien und Ziele:

Auch unser Unternehmen ist vom demografischen Wandel betroffen. Das Durchschnittsalter unsere Arbeitnehmer steigt immer mehr. Um dem entgegenzuwirken, fördern wir junge Nachwuchskräfte. Im Jahr 2020 konnten wir insgesamt 23 jungen Menschen über unsere innerbetriebliche Ausbildung das Elektro-Handwerk näherbringen. Eine Person absolviert die Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement, eine als Elektroniker für Automatisierung, acht für Elektro- und Maschinenbau, 13 für Energie- und Gebäudetechnik.

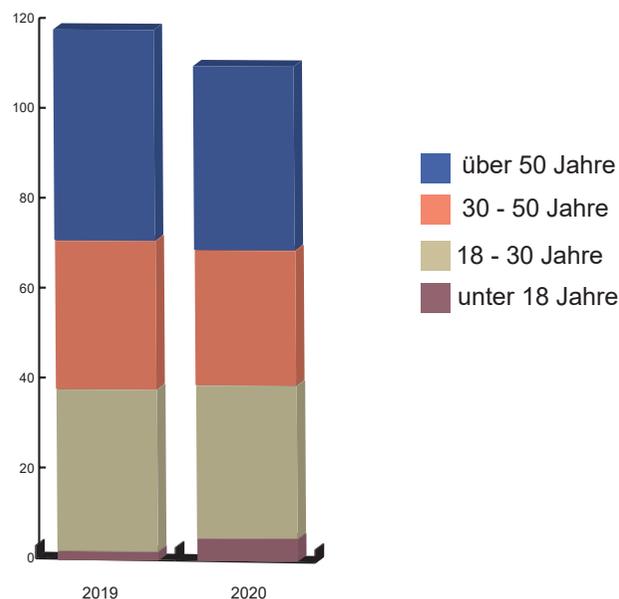


Abbildung 1: Altersverteilung der Belegschaft der Fa. Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG

Umsetzung:

Um unsere Auszubildenden zu fördern, bieten wir ihnen verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten an.

In unserer Werkstatt haben wir einen eigenen Ausbildungsraum, in dem wir sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Übungen aus der Berufsschule wiederholen und vertiefen können. Außerdem können wir unseren Auszubildenden spezifische Kenntnisse, die sie bei uns benötigen, beibringen.

Der Ausbildungsraum ist ausgestattet mit Netzwerkanschlüssen, einem Beamer, einer Leinwand, verschiedenen Materialien und Übungsaufgaben und mehreren Arbeitsplätzen für bis zu 9 Azubis.

Außerdem werden unsere Auszubildenden für Die Gesellenprüfung Teil 1 und 2 jeweils eine Woche freigestellt, in der sie im Unterrichtsraum mit einem Gesellen oder einem Meister für die Prüfung üben können.

Der Ausbildungsplan ist an den Ausbildungsrahmenplan angelehnt. Dadurch haben wir eine zeitliche Richtung und gleichzeitig die Freiheit spezifische Aufgaben hinzuzufügen.

Überbetriebliche Weiterbildungen finden in den Schulungsräumen der jeweiligen Handwerkskammern statt.

Unter anderem nehmen unsere Azubis an einem 6-Wöchigen „Metallgrundkurs“ teil, bei dem sie bohren, feilen, sägen und flexen nach Maß üben.

Zusätzlich haben wir eine Kooperation mit der DAA, der Deutschen Angestellten Akademie, für die aBh (außerbetriebliche Hilfe), bei der wir jedes Lehrjahr 1-2 Plätze gesichert haben. Aufgabe der aBh ist., schulische Defizite über das Angebot von Einzel- und Kleingruppenunterricht mit erfahrenen Lehrkräften zu kompensieren (Nachhilfe). Im Zeitraum 19/ 20 haben 2 Azubis das Angebot in Anspruch genommen.

[Hier](#) kommen Sie zu unseren Ausbildungsangeboten.

Auszubildendenförderung



Messung der Ergebnisse:

Die Erfolgsquote unserer Auszubildenden bei der Gesellenprüfung ist überdurchschnittlich hoch. 2019 hat bei der Gesellenprüfung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik nur ein Azubi die Prüfung im ersten Anlauf nicht bestanden. In 2020 haben in Rheinland-Pfalz 440 von 605 Prüflingen (Quelle: www.zdh-statistik.de) die Gesellenprüfung bestanden, das entspricht einer Durchfallquote von 27% beim ersten Prüfungsversuch.

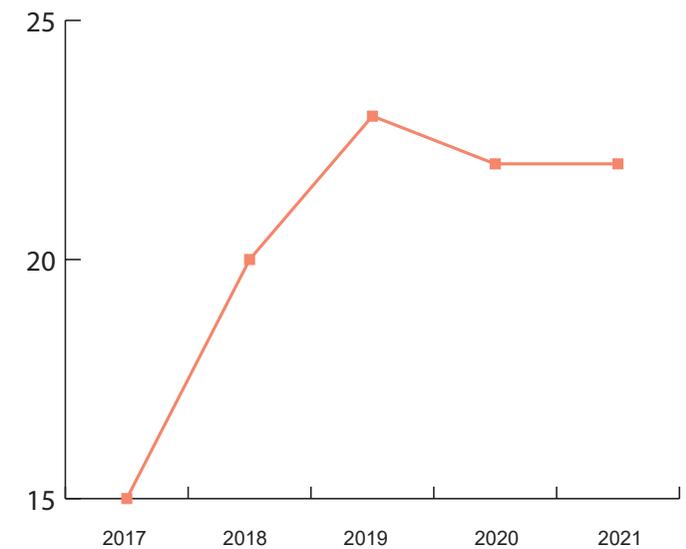


Abbildung 2: Anzahl der Auszubildenden der Fa. Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG

Sicherheit am Arbeitsplatz

Bewertung, Strategien und Ziele:

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Wir schaffen eine sichere, geschützte und gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter.

Wir gestalten einen attraktiven Arbeitsplatz, wo sie sich langfristig wohlfühlen und gerne arbeiten.

Für die Einhaltung der deutschen Arbeitsnormen und des Arbeitsschutzes haben wir in unserem Unternehmen eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit beschäftigt. Sie steht allen Mitarbeitern bei Fragen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit zur Verfügung.

Zusätzlich gibt es mehrere Sicherheitsbeauftragte für jede Abteilung, welchen ein bestimmter Arbeitsbereich zugewiesen ist.

Umsetzung:

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Wir schaffen eine sichere, geschützte und gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter.

Wir gestalten einen attraktiven Arbeitsplatz, wo sie sich langfristig wohlfühlen und gerne arbeiten.

Für die Einhaltung der deutschen Arbeitsnormen und des Arbeitsschutzes haben wir in unserem Unternehmen eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit beschäftigt. Sie steht allen Mitarbeitern bei Fragen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit zur Verfügung.

Zusätzlich gibt es mehrere Sicherheitsbeauftragte für jede Abteilung, welchen ein bestimmter Arbeitsbereich zugewiesen ist.

Messung der Ergebnisse:

Auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes haben wir eine Gefährdungsanalyse der einzelnen Arbeitsbereiche durchgeführt, um die Wirksamkeit der bereits vorhandenen Vorbeugungsmaßnahmen zu überprüfen.

Damit konnten wir erreichen, dass im Jahr 2020 nur 4 meldepflichtige Arbeitsunfälle verzeichnet wurden.

Gesundheitsmanagement

Bewertung, Strategien und Ziele:

Die Gesundheit unserer Arbeitnehmer liegt uns am Herzen.

Unser externer Betriebsarzt führt in den vorgeschriebenen Abständen gesetzlich vorgeschriebene arbeitsmedizinische Untersuchungen durch. Ebenso führt er den Vorsitz bei den regelmäßig stattfindenden Arbeitssicherheits-sitzungen gemäß Arbeitssicherheitsgesetz.



Umsetzung:

Bezüglich der Gesundheit am Arbeitsplatz besteht eine Zusammenarbeit mit einer externen Betriebsärztelepraxis sowie der Berufsgenossenschaft ETEM, welche durch regelmäßige Begehungen mit anschließender Arbeitskreis-sitzung auf potenziell problematische Sach-verhalte hinweisen.

Der Betriebsarzt führt Begehungen durch und regt Verbesserungen durch praktische Vor-schläge an. Ebenso Hinweise wie z. B. Neu-erungen oder Änderungen im Betrieb bzw. Hilfestellung bei der Organisation und Doku-mentation. Er erörtert weiterhin Fragen der Un-fallverhütung und der Gesundheitsvorsorge.

Darüber hinaus haben wir ein gelebtes Ge-sundheitsmanagementsystem in unserem Be-trieb etabliert.

Messung der Ergebnisse:

Für unser etabliertes Gesundheitsmanage-ment haben wir von der IKK Südwest ein Zerti-fikat erhalten.

Ein Vergleich einer Mitarbeiterbefragung aus den Jahren 2014 und 2017 zeigt sowohl für körperliche als auch für psychische Symp-tome zum Teil deutliche Reduktionen (z.B. Schmerzen im Nacken beziehungsweise den Schultern, dem unteren Rücken, Stimmung-schwankungen, Niedergeschlagenheit).

Corona-Maßnahmen

Bewertung, Strategien und Ziele:

Seit Beginn der Pandemie haben wir viele verschiedene Maßnahmen ergriffen, die die Ausbreitung des Corona-Virus eindämme. Damit schützen wir die Gesundheit unserer Kunden und Mitarbeiter.

Umsetzung:

Eine wichtige Maßnahme ist die Eindämmung von Kontakten. Die Tür zu unserem Unternehmen kann nur noch von Mitarbeitern geöffnet werden. Dadurch wollen wir vermeiden, dass Lieferanten oder Gäste das Gebäude unangemeldet betreten können.

Gleich am Eingang wurde ein Desinfektionsmittelspender angebracht. Alle öffentlichen Bereiche, wie der Flur, die Küche oder die Toiletten dürfen nur mit einer Maske betreten werden. Zudem stellen wir unseren Mitarbeitern kostenlose OP-Masken zur Verfügung.

Außerdem haben wir mobiles Arbeiten, wo es umsetzbar war, ermöglicht.

Um die Kontakte weiter zu minimieren, wurden gemeinsame Meetings überwiegend online durchgeführt.

Messung der Ergebnisse:

11 unserer 27 Mitarbeiter, die kaufmännisch im Büro arbeiten, können komplett oder teilweise aus dem Homeoffice arbeiten.

Durch die freien Kapazitäten konnten wir erreichen, dass pro Büroraum in der Regel nur zwei Mitarbeiter arbeiten.

Während des gesamten Zeitraums wurden nur zwei Mitarbeiter unabhängig voneinander positiv getestet. Das zeigt uns, dass trotz vieler Arbeiter in der Werkstatt keine Verbreitung innerhalb unseres Unternehmens stattfand und unsere Eindämmungsmaßnahmen erfolgreich sind.



Betriebliche Altersvorsorge

Bewertung, Strategien und Ziele:

Gerade im hohen Alter tritt die Frage in den Vordergrund, wie der Lebensunterhalt nach der Erwerbstätigkeit gesichert wird.

Wir möchten unseren Mitarbeitern eine sichere Zukunft ermöglichen und bieten ihnen eine betriebliche Altersvorsorge, welche wir bezuschussen. Damit möchten wir eine sichere Grundlage im Alter schaffen und die Betriebs-treue und Motivation der Mitarbeiter fördern.

Ein externer Vorsorgeberater klärt unsere Mitarbeiter über ihre Möglichkeiten und Rechte auf.

Umsetzung:

Gemeinsam mit dem Betriebsrat haben wir eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge eingeführt. Wir gewähren bis zu 20 % Zuschuss zum selbst gewählten Eigenanteil der betrieblichen Altersvorsorge.

Um jedem Mitarbeiter diese Chance zu ermöglichen, ist ein Gespräch mit unserem Vorsorgeberater verpflichtend, der über die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen aufklärt.

Im Jahre 2019 wurde die betriebliche Versorgungsordnung neugestaltet.

Messung der Ergebnisse:

Die Anzahl unserer Mitarbeiter zeigt, dass das Angebot angenommen wird. Ungefähr 70% der Mitarbeiter nutzen die Möglichkeiten der Altersvorsorge. Auch junge Menschen konnten wir dazu motivieren, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.



Zukunftsoption Fachkraft 2020

Bewertung, Strategien und Ziele:

Wir haben am Projekt Zukunftsoption Fachkraft 2020 teilgenommen und ein gutes Analyseergebnis im Arbeitgeber-Check erhalten. Es wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement, die Unternehmenskultur, die Diversität und Demografie, die Personalplanung und die Digitalisierung untersucht und ausgewertet.

Umsetzung:

Dank der genauen Analyse konnten wir nicht nur sehen, wo unsere Stärken, sondern auch unsere Schwächen sind und Verbesserungsvorschläge ausarbeiten. Auf dieser Grundlage können wir weitere Maßnahmen ergreifen, uns weiter zu entwickeln.

Messung der Ergebnisse:

Im Bereich Gesundheitsmanagement konnten wir vor allem bei gesundheitsfördernden Maßnahmen, bei der Arbeitssicherheit und bei altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung punkten. Eine kontinuierliche Nachwuchsgewinnung und ein gerechtes Vergütungsmanagement zeichnen unsere Personalplanung aus.



Weiterbildungen

Bewertung, Strategien und Ziele:

Die Arbeitswelt und deren Aufgabenfelder entwickeln sich stetig weiter. Unsere Mitarbeiter sind ein Teil dieser Entwicklung, wodurch sie sich neuen Herausforderungen stellen müssen. Umso besser wir sie auf diese vorbereiten und sie weiterbilden, desto erfolgreicher können wir den Wandel meistern, die Zukunft des Unternehmens sichern und weiterhin wettbewerbsfähig bleiben.

Um unsere Mitarbeiter zu fördern, bieten wir ihnen verschiedene Möglichkeiten an, sich weiterzubilden.

Umsetzung:

Seminare, an denen teilgenommen wurden, waren zum Beispiel Webinare auf Indeed, um unseren Bewerbungsprozess zu optimieren. Der Bereich Mitarbeiterweiterbildung und -schulung ist integraler Bestandteil unseres Qualitätsmanagements und wird dort dokumentiert.

Für den Fortschrittsbericht des UN Global Compact konnten unsere Mitarbeiter sich zu Webinaren anmelden, um sich im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement weiterzubilden.

Messung der Ergebnisse:

Durch die Online-Seminare konnten wir unser Bewerbungsmanagement effizienter strukturieren und unsere Stellenanzeigen ansprechender gestalten.

Im Jahr 2020 konnten wir unsere Mitarbeiter im Bereich Verkauf bei Danfoss, zu einzelnen Frequenzumrichtern oder Sicherheitsschulungen schulen. Viele Schulungen mussten aufgrund der Pandemie leider ausfallen.



Interne Kommunikation

Bewertung, Strategien und Ziele:

Zu einer guten Unternehmenspolitik gehört eine transparente und offene Kommunikation im Betrieb dazu.

Wichtige Informationen müssen alle Mitarbeiter erreichen.



Umsetzung:

Um alle Mitarbeiter zu erreichen, setzen wir bisher auf 2 Möglichkeiten: Das klassische Schwarze Brett und einen internen Newsletter, der per E-Mail versendet wird.

Sowohl im Büro als auch in der Werkstatt hängt ein Schwarzes Brett, wo wichtige Informationen ausgehängt werden. Ob Informationen zuverlässig ankommen, können wir nicht prüfen.

Zusätzliche haben wir einen internen E-Mail Newsletter eingeführt. Das Problem dabei ist, dass nicht alle Mitarbeiter über eine Firmen-Adresse besitzen. Also können wir auch damit nicht gewährleisten, dass die Informationen alle Mitarbeiter erreichen.

Messung der Ergebnisse:

Eine Möglichkeit wäre Bildschirme einzubinden, die immer aktuell gehalten werden und mehr Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Es kann ein festes Programm ablaufen und zusätzlich aktuelle Informationen und Hinweise eingeblendet werden. Im Eingangsbereich des Bürogebäudes ist bereits ein Bildschirm integriert.

► Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, eine Möglichkeit zu finden, die Informationsverteilung zu verbessern und neue Möglichkeiten auszuprobieren.

UMWELT UND KLIMA

Nachhaltige Mobilität

Bewertung, Strategien und Ziele:

Nachhaltigkeit endet für uns nicht an den Grenzen unseres Unternehmens. Deswegen fördern wir nachhaltige Alternativen, mit denen unsere Mitarbeiter zur Arbeit kommen können.

Umsetzung:

Zum einen haben wir eine Kooperation mit der Firma Kazenmaier, über die sich unsere Mitarbeiter bei verschiedenen lokalen Fahrradhändlern Fahrräder(Jobradleasing) leasen können.

Zum anderen bieten wir unseren Mitarbeiter seit Februar 2021 auch ein Jobticket an. Damit können sie im gesamten VRN- Bereich für einen festen Betrag im Monat alle öffentlichen Verkehrsmittel nutzen.

Messung der Ergebnisse:

8 Mitarbeiter sind bereits in Besitz eines Job-Tickets. Drei Mitarbeiter nutzen unser Angebot eines Jobrad-Leasings.

Neben der Fahrt zur Arbeit konnten wir im Jahr 2021 auch viele Fahrten für Meetings einsparen. Die Corona-Pandemie hat uns gelehrt, dass nicht alle Meetings Präsenz erfordern. Viele Besprechungen konnten online stattfinden. Das erspart Mitarbeitern den Reisetstress, spart Kosten und minimiert Umweltbelastungen.



► Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, mehr unserer Mitarbeiter für nachhaltige Mobilität zu motivieren und auch Dienstreisen nach diesem Ansatz zu gestalten.

Ressourcenverbrauch im Büro

Bewertung, Strategien und Ziele:

Ein gutes Umweltmanagement bedeutet für uns nicht nur Kosten zu sparen, sondern gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck durch einen bewussteren Verbrauch von (natürlichen) Ressourcen zu senken.

Dafür haben wir am ESF-Förderprogramm (Europäischer Sozialfonds für Deutschland) teilgenommen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der digitalen Transformation. Ein Ziel der Programmlinie UnternehmensWert:Mensch plus (uWM plus) ist die Digitalisierung voranzutreiben und die einhergehenden Chancen zu nutzen.

Das Büro, die Verwaltung und die Buchhaltung machen einen großen Teil unseres Unternehmens aus. 2019 haben wir das Projekt ins Leben gerufen. Begleitet wird das Projekt von der Unternehmensberatung Matchplan. Unser Ziel ist es, einen Schritt in Richtung papierloses Büro zu gehen und auf digitale Alternativen zu setzen.

Umsetzung:

Durch die Digitalisierung ist es nicht notwendig, alle Dokumente auszudrucken. Rechnungen versenden wir, wenn möglich, elektronisch per E-Mail. Interne Kopien werden auf Normalpapier statt auf Firmenpapier gedruckt. Die bis dato übliche „Kopie 2“ soll komplett entfallen.

Langfristig möchten wir alle Rechnungsausdrucke digital archivieren. Unterschriften bei Angeboten sollen entfallen oder digital hinzugefügt werden. Damit sparen wir das Ausdrucken, um das Dokument zu unterschreiben, um es anschließend wieder einzuscannen.

Bei den Dokumenten, die weiterhin ausgedruckt werden, wollen wir auf ökologische Druck-Erzeugnisse achten.

Messung der Ergebnisse:

Wir konnten alle kurz- bis mittelfristigen Ziele umsetzen und dadurch unseren Verbrauch an Papier um ungefähr 125 000 Stück verringern. Unter Einbezug der Tonerkosten, Versandkosten und Papierverbrauch errechnen wir ein Ersparnis von 63.991,67 €.

Papierverbrauch	Stück
2019	225 000,00
2020	100 000,00
Ziel	10 000,00

► Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, Recyclingpapier und Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft in unserem Unternehmen zu integrieren.

Ressourcenverbrauch - Energie

Bewertung, Strategien und Ziele:

Als führende Elektrotechnik-Firma gehen wir mit den neuesten Trends und können so gezielt neue Möglichkeiten testen, um den Energieverbrauch zu überwachen und anschließend zu senken.

Seit 2017 haben wir uns zum Ziel gesetzt, alle Leuchtmittel durch LED-Lampen zu ersetzen. Heute können wir sagen, dass mindestens 80% der Lampen auf LED umgestellt sind.

„Aufgrund der Daten, die die Energiemonitoringsoftware powermanager geliefert hat, haben wir 10 - 15 % unserer Energiekosten an elektrischer Energie eingespart.“

Friedrich Schöffel,
Abteilungsleiter Elektrotechnik

Umsetzung:

Außerdem erweitern wir stets Schaltanlagen und -Systeme, um neue Potenziale in puncto Energieeffizienz zu erschließen.

Wir haben zum Beispiel seit 2014 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 99,2 KWp auf unserem Dach installiert. Bereits seit 2012 haben das erste Energiemonitoringsystem installiert. Mit dem Energiemonitoring System powermanager von Siemens können wir unseren Energieverbrauch einsehen, analysieren und dadurch gezielt senken.

Als Firmenwagen haben wir ein Elektroauto angeschafft, welches wir komplett mit dem Strom aus der Photovoltaikanlage betreiben können.

Messung der Ergebnisse:

Mit der Energiemanagementsoftware powermanager von Siemens konnten wir bereits 10 - 15 % an elektrischer Energie einsparen.

Durch die Fotovoltaikanlage haben wir 2019 insgesamt 88.719,83 kWh erzeugt und 37.779,03 kWh in das öffentliche Netz eingespeist. Unser Energieverbrauch lag damit bei 50.940,80 kWh.

Unser aktuelles Ziel ist es, mehr Elektroautos und weitere Ladestationen anzuschaffen und die Elektromobilität zu fördern.



Abfallmanagement

Bewertung, Strategien und Ziele:

Als Elektrotechnik Unternehmen fällt bei uns viel Abfall an, der nicht über den Haushaltsmüll entsorgt werden kann.

Viele technische Rohstoffe haben darüber hinaus weiterhin einen hohen Wert und können recycelt werden. Dadurch wird der Verbrauch neuer Ressourcen gesenkt und Emissionen bei der Herstellung neuer Materialien gesenkt.

Alle technischen Geräte, die wir ausgeben, nehmen wir auch wieder zurück.

Wir entsorgen im Auftrag unserer Kunden Anlagen und Anlagenteile. Diese werden vor Ort von eigenen Monteuren demontiert, in unserem Werk getrennt und fachgerecht entsorgt.

Umsetzung:

Um eine fachgerechte Entsorgung zu gewährleisten, haben wir ein Abfallmanagement eingeführt. Entsorgungspflichtige Gefahrgüter wie PCB-haltige Transformatoren, Kundenmotoren und Leuchtmittel werden von dazu autorisierten Firmen transportiert und entsorgt.

Des Weiteren sammeln wir normales Papier, das leicht zu recyceln ist, zum anderen Mischpapier, welches bedruckt ist, wie Magazine oder ähnliches.

Akten und wichtige Dokumente werden datenschutzrechtlich fachmännisch von einer anderen Firma entsorgt.

In weiteren Abfallcontainern wird Altholz, gemischter Gewerbeabfall, Kunststoffreste, E-Schrott, Schrott und Schmelz, Lackreste, Batteriebehälter und Styropor getrennt gesammelt und entsorgt.

Messung der Ergebnisse:

Um unseren Verbrauch von Abfall zu überwachen, haben wir die Abfallmengen der verschiedenen Container im Jahr 2020 erfasst. Damit kommen wir auf circa 910 kg vernichtete Akten, 21 Tonnen Altholz, 16 Tonnen gemischte Gewerbeabfälle, 10 Tonnen Papier, 2 Tonnen Schrott und Schmelz und 30 m³ Styropor.

Abfallart	Menge
Akten	910 kg
Altholz	21,17 t
Batteriebehälter	12 Stck
E-Schrott	4 Stck
Kunststoffabfälle	1,2 t
Gemischter Gewerbeabfall	16 t
Mischpapier/Papier	10 t
Lackreste	750 kg
Schrott/Schmelz	2,3 t
Styropor	30 m ³



Kommunikation

Bewertung, Strategien und Ziele:

Bevor nachhaltige Alternativen umgesetzt werden können, müssen Kunden über diese informiert werden.

Deswegen liegt es in unserem Ermessen, die Transparenz unseres Unternehmens zu fördern und verschiedene Möglichkeiten offen zu kommunizieren.

Umsetzung:

Wir versuchen verstärkt durch Social Media Aktivitäten mehr zu unserem Unternehmen zu veröffentlichen, um so auch über nachhaltige Alternativen aufzuklären.

Für das Jahr 2021 versuchen wir nachhaltige Alternativen noch leichter auffindbar zu machen. Dafür möchten wir vermehrt Werbung für nachhaltige Möglichkeiten machen.

Messung der Ergebnisse:

Wir konnten unsere Präsenz in den sozialen Netzwerken ausweiten und informieren regelmäßig über mögliche Alternativen auf unserer [Website](#), über [LinkedIn](#), [Facebook](#) und [Instagram](#).

2021 möchten wir die Struktur der Seiten auf unserer Website verändern, um so den Bereich Nachhaltigkeit hervorzuheben.

► Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, das Thema nachhaltige Alternativen prägnanter zu kommunizieren.



KORRUPTIONSPRÄ- VENTION

Ethikcode

Bewertung, Strategien und Ziele:

Wir folgen den Grundsätzen eines sauberen und fairen Wettbewerbs und treffen weder Absprachen mit Wettbewerbern, noch tauschen wir Informationen über wirtschaftlich sensible Fragen aus.

Es ist allen Mitarbeitern untersagt, Beamten, Amtsträgern, Geschäftspartnern oder Privatpersonen Zahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren, um eine Entscheidung zu Gunsten der Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG zu bewirken.

Umsetzung:

Ein Entwurf für ein Ethikcode wurde erstellt und wird vom Betriebsrat abgesegnet und in der nächsten Betriebsversammlung vorgestellt. Darin enthalten sind Regeln zur Diskriminierung, für einen fairen Wettbewerb, zur Beeinflussung und zur Annahme von Geschenken festgehalten.

Diese Regeln sind für alle Mitarbeiter verpflichtend. Wir möchten den Ethikcode von allen Mitarbeitern unterschreiben lassen und damit gewährleisten, dass er nicht nur gesehen und wahrgenommen wurde, sondern auch eingehalten wird.

Messung der Ergebnisse:

Unser Ziel im Jahr 2021 ist, dass 100% unserer Mitarbeiter das Dokument unterschreiben und dass jeder neue Mitarbeiter verpflichtet ist, dieses zu signieren. Der unterschriebene Ethikcode wird mit in die Personalakte gelegt.

► Unser Ziel im Jahr 2021 ist es, ein größeres Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu diesem Thema zu erreichen und einen Ethik-Code einzuführen.

Herausgeber

Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG
August-Heller-Straße 3
67065 Ludwigshafen

Kontakt

Klebs + Hartmann GmbH & Co. KG
August-Heller-Straße 3
67065 Ludwigshafen
Telefon +49 621 57900 - 0
www.klebs-hartmann.de
verwaltung@klebs-hartmann.de