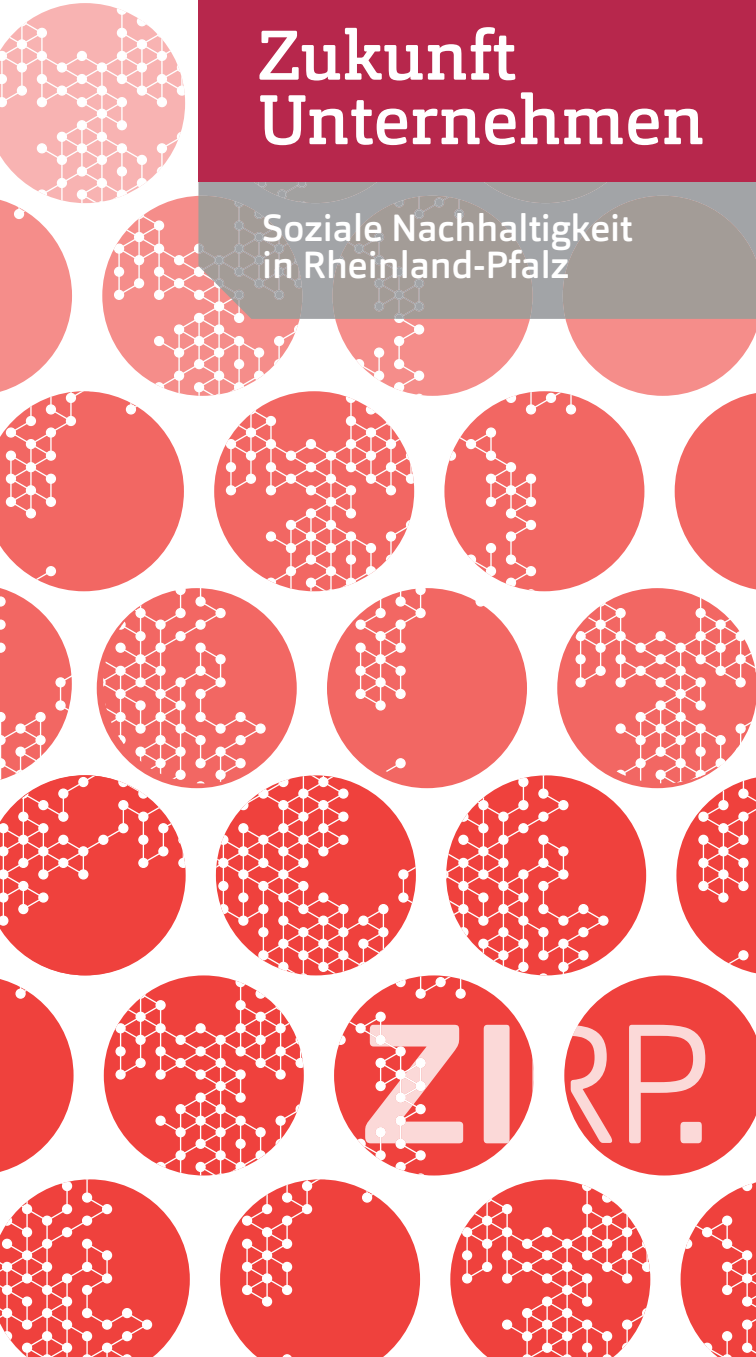


Zukunft Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit
in Rheinland-Pfalz



ZIRP.

Die Mitglieder der ZIRP:

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland • Architektenkammer Rheinland-Pfalz • AREND Prozessautomation GmbH • Barmherzige Brüder Trier gGmbH • BASF SE • Bauern- und Winzerverband Rheinland-Pfalz Süd e.V. • Bauwirtschaft Rheinland-Pfalz e.V. • Bernd Hummel Holding GmbH • Bitburger Braugruppe GmbH • Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG • Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland • Caritasverband für die Diözese Speyer e.V. • Continental Teves AG & Co. oHG • DB Cargo AG • Debeka Versicherungsgruppe • Deutsche Bank AG • Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland • Deutsche Fertighaus Holding AG • Deutsche Telekom AG • Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer • DGB Rheinland-Pfalz / Saarland • Digital Devotion Group GmbH • Duale Hochschule Rheinland-Pfalz • Eckes-Granini Deutschland GmbH • ECREF European Center for Refractories gGmbH • Empolis Information Management GmbH • ENTEGA Plus GmbH • Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz e.V. • Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Evangelische Kirche der Pfalz • Fachingen Heil- und Mineralbrunnen GmbH • Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG • Gienanth GmbH • Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG • Handwerkskammern Rheinland-Pfalz • Heberger GmbH • Hochschule Kaiserslautern • Hochschule Koblenz • Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen • Hochschule Mainz • Hochschule Trier • Hochschule Worms • IKK Südwest • Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz • Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) • ITK Engineering GmbH • iTSM Consulting GmbH • Johannes Gutenberg-Universität Mainz • Joseph Vögele AG • juwi AG • Karl Gemünden GmbH & Co. KG • Kassenärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz • Kassenärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz • KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • KSB AG • Landesärztekammer Rheinland-Pfalz • Landesbank Baden-Württemberg • Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz • Landkreistag Rheinland-Pfalz • LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH • LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH • L-Q-M Marktforschung GmbH • Mainzer Stadtwerke AG • Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA • MikroFORUM Hochtechnologiepark Wendelsheim GmbH • Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau • PFAFF Industriesysteme und Maschinen GmbH • Pfalzwerke AG • Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar • PricewaterhouseCoopers GmbH • Provinzial Rheinland Versicherungen • RPR.1 • SAM Sonderabfall-Management-Gesellschaft Rheinland-Pfalz mbH • SCHOTT AG • Schuler Service GmbH & Co. KG • Siemens AG • SIMONA AG • Sparkassenverband Rheinland-Pfalz • Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz • Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz • SWR – Südwestrundfunk • Techniker Krankenkasse • Technische Hochschule Bingen • Technische Universität Kaiserslautern • Technologie-Initiative SmartFactory KL e.V. • Thinking Circular, Sustainability and Circular Economy Consulting • Transdev SE & Co. KG • TÜV Pfalz GmbH • TÜV Rheinland-Berlin-Brandenburg-Pfalz e.V. • Universität Koblenz-Landau • Universität Trier • vero – Verband der Bau- und Rohstoffindustrie e.V. • Vereinigte VR Bank Kur- und Rheinpfalz eG • Villa Musica Rheinland-Pfalz • Westenergie AG • WHU – Otto Beisheim School of Management • Wilhelm Faber GmbH • ZDF – Zweites Deutsches Fernsehen (Stand: Dez. 2020)

Zukunft Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit in Rheinland-Pfalz

Nachhaltigkeit – Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft

In der hier vorliegenden Broschüre stellen Unternehmen sich und ihr Verständnis von sozialer Nachhaltigkeit vor. Die folgenden Seiten spiegeln die vielfältige rheinland-pfälzische Unternehmenslandschaft wider. Viele von ihnen haben zudem gezeigt, dass sie als gutes Beispiel sichtbar werden möchten und sich um den Preis „Zukunftsunternehmen“ der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz und der Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz beworben – auch die Sieger der letzten Jahre sind dabei.

Mit seinem Engagement sichtbar zu werden, ist von zentraler Bedeutung für Unternehmen aller Größenordnungen. Dies gilt nicht nur, aber umso mehr, in Zeiten des Fachkräftemangels. Es geht um die glaubhafte Übernahme von sozialer Verantwortung gegenüber Stakeholdern am Standort und entlang der Lieferkette, gegenüber Kundinnen und Kunden sowie insbesondere gegenüber den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie ist schon längst zentrales Kriterium bei der Entscheidung für ein Produkt, eine Dienstleistung, einen Arbeitgeber.

Die Unternehmen in Rheinland-Pfalz haben die Herausforderungen erkannt und sehen zugleich die damit verbundenen Chancen: Eine nachhaltige Entwicklung ist nicht nur eine Verpflichtung gegenüber künftigen Generationen. Sie ist auch eine Chance für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensstrategie, die wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung und dem Schutz der Umwelt verbindet.



Michael Heinz

*Mitglied des Vorstandes
der BASF SE,
Vorsitzender der ZIRP*

Auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Unternehmen werden sich langfristig besser im Wettbewerb behaupten – davon bin ich überzeugt. Der Schlüssel zum Erfolg ist dabei eine motivierte Belegschaft. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte ihre und seine Talente und beruflichen Chancen optimal nutzen können. Ein sozial nachhaltiges Unternehmen lebt und profitiert so von und mit seinen Mitarbeitern.

Die Beispiele in dieser Publikation zeigen, wie wichtig es ist, dass jedes Unternehmen seinen eigenen Ansatz findet und die für sich passenden Maßnahmen umsetzt. Sie ist dabei eine Momentaufnahme und wird laufend aktualisiert, um neue, innovative Projekte der Unternehmen im Land abzubilden. In diesem Sinne wird die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz auch weiterhin Nachhaltigkeit als eines ihrer Kernthemen begreifen und die Unternehmen im Land auf ihrem Weg unterstützen.

Soziales Unternehmertum – Innovationskraft für Rheinland-Pfalz

Soziale Nachhaltigkeit in rheinland-pfälzischen Unternehmen, das ist eine Vielzahl an Erfolgsgeschichten. Die zahlreichen Beispiele in dieser Broschüre belegen: Unternehmen, die auch auf soziale Innovation setzen, sind erfolgreich. Soziales und nachhaltiges Unternehmertum verstehen diese Unternehmen nicht als Selbstzweck. Das Engagement für und durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wächst aus einem ganz aktuellen, neuen Verständnis von Gesellschaft.

Mehrdimensionales Denken ist gefragt, damit Nachhaltigkeit weitergedacht werden kann. Auch wenn sozialer Unternehmergeist in der Leitungsebene vorgedacht wird, ist die Verankerung in der Unternehmensphilosophie das Element, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Mitgestaltern macht. Die Menschen im Unternehmen profitieren von den Angeboten, sie beleben durch Mitbestimmung und Mitgestaltung soziale Nachhaltigkeit, sie machen sie greifbar und konkret.

Soziale Nachhaltigkeit ist ein lebendiger Prozess. Daran orientierte Arbeitsstrukturen müssen auch auf aktuelle Herausforderungen unserer Gesellschaft reagieren. Eine Patentlösung gibt es nicht, jedes Unternehmen findet seinen eigenen Weg: eine eigene Kombination aus sozialem Engagement, individuellen Möglichkeiten und Bedarfen. Erst dadurch entsteht etwas Konkretes, gesellschaftlicher Mehrwert und unternehmerischer Mehrwert gehen Hand in Hand. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Partizipation der Mitarbeiter bei der Entwicklung des CSR-Konzepts oder die Verwirklichung von Chancengleichheit sind nur einige Maßnahmen sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber. Unsere Unternehmen



Malu Dreyer

*Ministerpräsidentin des Landes
Rheinland-Pfalz und
stv. Vorsitzende der ZIRP*

denken vor, sie sehen in sozialer Nachhaltigkeit keine Momentaufnahme, sondern eine Ausrichtung für die Zukunft.

Genau diese Ausrichtung greift die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e.V. mit „Zukunft Unternehmen“ auf. Das Netzwerk zeigt erfolgreiche Ansätze, die Unternehmen in Rheinland-Pfalz verfolgen. Um Unternehmerinnen und Unternehmer auf die Vorteile sozialer Nachhaltigkeit aufmerksam zu machen, werden nach dem Prinzip „Unternehmen lernen von Unternehmen“ Möglichkeiten geschaffen, sich vom sozialen Engagement anderer inspirieren zu lassen. Die Mitglieder im Netzwerk lernen sich kennen und gewinnen neue Erkenntnisse.

Dabei ist klar: Jedes Unternehmen kann seine ganz eigenen Kompetenzen im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit aufbauen, unabhängig von Unternehmensstruktur und -größe. „Zukunft Unternehmen“ ist eine Chance für Rheinland-Pfalz, mit der Vielzahl und Vielfalt an sozial nachhaltigen Unternehmen eine Marke über Landesgrenzen hinaus zu schaffen.

Die zahlreichen Beispiele in dieser Publikation zeigen, dass „soziale Nachhaltigkeit in Rheinland-Pfalz“ durch die Unternehmer mitgetragen wird. Vor allem auch die Mitgliedsunternehmen der ZIRP stehen für nachhaltige Strategien und Werte. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und hoffe, Sie finden nachhaltige Inspiration!

Das Netzwerk

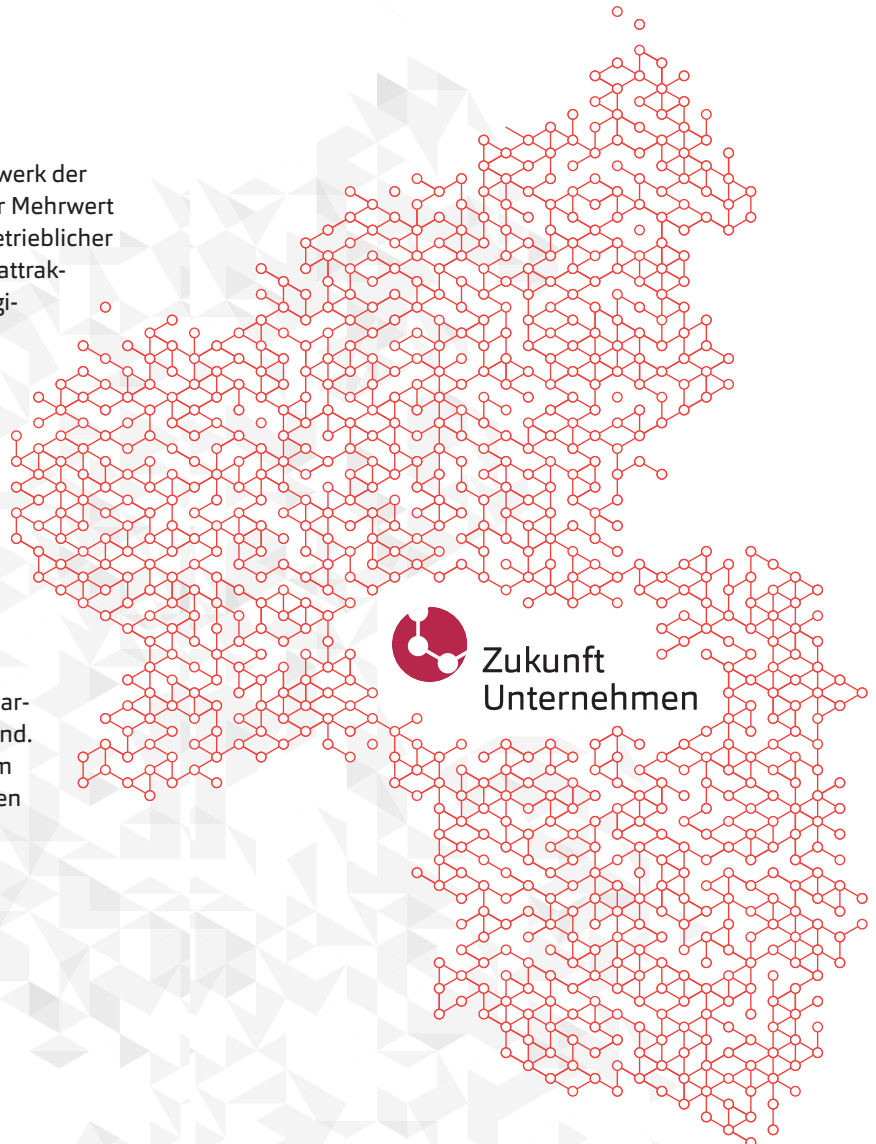
„Zukunft Unternehmen“ ist das offene Netzwerk der ZIRP zum Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Der Mehrwert von Nachhaltigkeit für Unternehmen auf betrieblicher Ebene, im internationalen Wettbewerb, als attraktiver Arbeitgeber und Treiber von technologischer Innovation steht im Mittelpunkt. Das Netzwerk bietet die Plattform, auf der Unternehmen von Unternehmen lernen können. Bei regionalen Veranstaltungen, im Rahmen von Unternehmensbesuchen, macht die ZIRP Nachhaltigkeit in ihren drei Dimensionen konkret. Mit ihren jährlichen Nachhaltigkeitskongressen bringt die ZIRP Best Practice und Optionen für nachhaltige Unternehmensstrategien zusammen.

Im Netzwerk stehen die konkrete Anwendbarkeit und der konkrete Nutzen im Vordergrund. Ziel ist es, Nachhaltigkeit weiter ins Zentrum unternehmerischer Wahrnehmung zu rücken und über die vielfältigen Möglichkeiten der Umsetzung zu informieren.

Zukunft Unternehmen versteht sich als atmendes, offenes Netzwerk: Engagement findet hier themenbezogen statt!

**Ihre Ansprechpartnerin
für mehr Informationen:**

Victoria Siegismund
☎ 061 31 / 16-5684
Victoria.Siegismund@zirp.de



Inhaltsverzeichnis

Architektenkammer Rheinland-Pfalz	12	ITK Engineering AG	80
Atrium Hotel Mainz	14	Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz	82
Bäckerei Schmitz.	16	Die Jugendherbergen (Rheinland-Pfalz und Saarland)	84
BASF SE	18	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.	86
Bitburger Braugruppe GmbH	20	KÜBLER Energiesparende Hallenheizungen	88
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	22	Lokale Agenda 21 Trier e.V.	90
Bundesagentur für Arbeit	24	LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH	92
CarMen gem. GmbH.	26	LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH.	94
Debeka	28	mitcaps GmbH	96
Deutsche Bundesbank	30	moccamedia AG	98
Deutsche Telekom AG	32	Provinzial Rheinland-Versicherung AG	100
DFH Deutsche Fertighaus Holding AG	34	Landeskrankenhaus (AöR)	102
Dr. Goerg.	36	LUDWIG & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH.	104
DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland	38	rema fertigungstechnik gmbh	106
Eckes-Granini Deutschland	40	RHODIUS Mineralquellen.	108
ENTEKA AG	42	Sabath Media Designagentur GmbH	110
entra GmbH	44	Schäfer Additivsysteme GmbH	112
Elektrosysteme Rhein-Nahe.	46	Schott AG	114
EWR AG	48	Sebapharma GmbH & Co. KG.	116
Evangelische Kirche der Pfalz.	50	SIMONA AG.	118
Gärten für Auge und Seele Walter Schmitz	52	Social Streetfood.	120
GAIA mbH	54	Softwarekontor	122
gemainzam eG	56	Sparkassenverband Rheinland-Pfalz	124
General Dynamics European Land Systems.	58	Staatskanzlei Rheinland-Pfalz	126
Genossenschaft am Pulvermaar	60	Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH.	128
Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG	62	SWR – Südwestrundfunk	130
Globus Handelshof St. Wendel	64	Techniker Krankenkasse	132
Günter Effgen GmbH	66	TU Kaiserslautern (TUK)	134
Hevert-Arzneimittel GmbH & Co. KG	68	Türelemente Borne Handelsgesellschaft mbH	136
Howatherm Klimatechnik GmbH.	70	Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier	138
innogy SE	72	Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz	140
ISD- Industrie Service für Datenverarbeitung GmbH	74	VON DER HEYDT GmbH.	142
Integrationsbetrieb Friedhöfe IBF	76	Westerwald Bank eG	144
Intersport Postleb	78	WHU – Otto Beisheim School of Management	146
		Zahnen Technik GmbH	148
		ZDF – Zweites Deutsches Fernsehen	150

Architektenkammer Rheinland-Pfalz

Suffizient – Sozial – Gut

Architekten für soziale und ökologische Nachhaltigkeit

Die Verpflichtung zu einer umfassend nachhaltigen, also einer gestalterisch, technisch, energetisch und wirtschaftlich orientierten Planung, die ebenso umweltgerecht wie sozial genannt werden kann, ist die gesetzliche Aufgabe der Architekten aller Fachrichtungen in Rheinland-Pfalz. Also der Hochbau- der Innen- und der Landschaftsarchitekten wie der Stadtplaner. Sie überträgt sich auf die Kammer selbst, die ihre Mitglieder in der Berufsausübung zu unterstützen und zu überwachen hat.

Diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, ist unser erklärtes Ziel. Deutlich wird es im Wesentlichen auf drei Ebenen:

1. in unserem Fort- und Weiterbildungsprogramm,
2. in den Veranstaltungsprogrammen sowohl der Architektenkammer als Ganzer wie auch der Stiftung Baukultur Rheinland-Pfalz mit dem Zentrum Baukultur und der regionalen Architektengruppen
3. sowie in Initiativen oder Vorschlägen, die wir oft gemeinsam mit weiteren Partnern z.B. im Hinblick auf qualifizierende Maßnahmen wie Architektenwettbewerbe oder Preis- und Auszeichnungsverfahren auf den Weg bringen.

Sozial – Schnell – Ideenwettbewerb

Unter dem Titel „Sozial – Schnell – Gut“ sucht beispielsweise ein seitens der Kammer gemeinsam mit der Wohnungswirtschaft und der kommunalen Spitzenverbände vorgeschlagener Ideenwettbewerb des Bauforums Rheinland-Pfalz nach Innovationen

für bezahlbaren Wohnungsbau. Dem Mangel an bezahlbaren Wohnungen in den Ballungszentren zu begegnen, ist hier Anliegen: „Beispielhafte und übertragbare Modelle für einen schnell zu erstellenden, bezahlbaren, auf dem Gedanken des seriellen basierenden innovativen Wohnungsbaus“ werden gesucht. „Wesentlich ist (...) die Anpassbarkeit in Bezug auf unterschiedliche städtebauliche Kontexte, die Flexibilität im Sinne einer langfristigen Nutzbarkeit durch unterschiedliche Nutzergruppen“, also die soziale wie wirtschaftliche Nachhaltigkeit, so die Auslobung.

Der Wettbewerb zeigt beispielhaft: Die eigentliche Herausforderung der Nachhaltigkeit ist es, ihre unterschiedlichen Aspekte, die untereinander in Zielkonflikten stehen können, zu verbinden. Allerdings zählt genau dieses Abwägen und Auflösen von Zielkonflikten zu den Kernaufgaben des Architektenberufes. Wenn auch die Herausforderung dadurch nicht kleiner wird, sind wir aufgrund dessen dennoch zuversichtlich, im Bereich des Wohnungsbaus aktuell Lösungsbeiträge in die Diskussion einbringen zu können.

Zu dem Ziel, den sozial dringend gebotenen Wohnraum zu schaffen, stehen die Themen einer langfristigen guten Nutzbarkeit durch intelligente Grundrisse und durch Aufenthaltsqualität innen wie außen in einem Spannungsverhältnis. Nachhaltigkeit im sozialen Bereich erschöpft sich deshalb für uns nicht im Aspekt der Bezahlbarkeit, sondern bindet vor dem Hintergrund des notwendigen Interessensausgleiches aktueller und künftiger Bewohner bei Nachverdichtungen auch Aushandlungsprozesse innerhalb der Stadtgesellschaft, den Wunsch nach möglichst durchmischten Stadtquartieren und die Suche nach Antworten auf die Implikationen des demografischen Wandels mit ein.

Mehr unter: www.diearchitekten.org

Atrium Hotel Mainz

Strategie / Kurzprofil zur sozialen Nachhaltigkeit

Corporate Social Responsibility (CSR) – Unser Verständnis von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung

Vom kleinen Hotel Garni mit drei Mitarbeitern haben wir uns zum größten inhabergeführten Privathotel in der Rhein-Main-Region entwickelt und gehören zu den Besten in der Branche.

Und wir können nicht genug betonen: Erst unsere Mitarbeiter machen unser Unternehmen zu dem, was es ist – und jeder Einzelne genießt unseren Respekt und unsere Hochachtung. Es reicht uns aber nicht, uns nur um unsere Mitarbeiter zu kümmern. Denn wir verstehen uns nicht nur als wirtschaftliche Organisation, sondern auch als gesellschaftliche Institution.

Als solide wirtschaftendes, gesundes Unternehmen freuen wir uns über die daraus resultierende Freiheit, unseren Erfolg teilen zu können und uns sozial zu engagieren, um etwas für die Gemeinschaft zu leisten. Und das war und ist uns schon immer wichtig.

Unser Handeln wird durch zahlreiche Auszeichnungen in diesem Bereich dokumentiert, wie z. B. Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz, Exzellente Ausbildung Dekra, Top-Ausbilder, Mitgliedschaft bei Fair Job Hotels.

Unser freiwilliges gesellschaftliches Engagement bezieht sich aber auch auf unsere Zulieferer und Auftragnehmer, weil uns der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen außerordentlich wichtig ist. Es geht nicht nur um Gewinnmaximierung, sondern auch um ethisch-moralische Verantwortung.

Leitfragen

Der Inhaber betreibt das Unternehmen mit Weitblick und investiert in zukunftsweisende Projekte. Zusammen mit langjährigen Mitarbeitern entstehen neue Konzepte und Strategien, um das Hotel zukunftsfähig weiter an der Spitze zu halten. In den vergangenen 44 Jahren wurden ausschließlich Arbeitsplätze geschaffen, von 5 auf 120 – und, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, nie ein Arbeitsplatz abgebaut.

Die Führungskräfte praktizieren einen flachen, dialogorientierten Führungsstil, es gibt regelmäßige Mitarbeitergespräche und Meetings, damit alle Beschäftigten über wichtige Entwicklungen informiert und auch einbezogen sind.

Konkrete Projekte

Flexible Arbeitszeitmodelle (auch in Führungspositionen), um berufliche und private Belange gut zu vereinbaren. Kostenfreie Mitgliedschaft im Fitness-Studio, Mitarbeiter-Essen, Teilnahme an Wettbewerben und Austauschprogrammen, viele Weiterbildungsangebote, Betriebshandy auch zur privaten Nutzung, außergewöhnlich gutes Betriebsklima (sehr niedrige Fluktuation), ausgeprägte Feedback-Gesprächskultur, wir schätzen Vielfalt in der Gesellschaft und integrieren Behinderte und Flüchtlinge, Hilfestellung bei Wohnungssuche, Behördengängen und Stellung von Privatdarlehen.

Bäckerei Schmitz – Eifeler Qualitätsbäcker und E-aktiv Märkte Schmitz



Die Bäckerei Schmitz wurde im Jahre 1896 durch Bäckermeister Winfried Schmitz' Großvater gegründet. Heute arbeiten Winfried und Monika Schmitz und ihre Kinder selbst im Unternehmen „Eifeler Qualitätsbäcker und E-aktiv Märkte Schmitz“ – die vierte Generation des Familienbetriebes ist gesichert. Neben einer Bäckerei gibt es einen angegliederten Lebensmittelbetrieb. Im Bewusstsein der Verantwortung für Natur und Umwelt baute das Unternehmen 2009 den ersten energieautarken, energieeffizienten und CO₂-freien Verbrauchermarkt, der Vorbild für viele weitere war. Heute werden die eigenen Maßnahmen auch auf die Bauvorhaben der EDEKA Gruppe angewandt und Neubauten und Modernisierungen von Verbrauchermärkten umgesetzt.

Für das eigene Personal bietet das Unternehmen neben überregionalen Schulungen in Zusammenarbeit mit EDEKA und dem Verband des Bäckerhandwerks interne Schulungen sowie externes Coaching. Die Führungskultur des Familienbetriebes lebt von Dialog und Einbezug der Mitarbeiter, um einen störungsfreien Betrieb zu gewährleisten.

In Kooperation mit örtlichen Schulen werden Praktika und Betriebsführungen für interessierte Schülerinnen und Schüler angeboten und der Fokus auf die Ausbildung und Gewinnung neuer Mitarbeiter gelegt. Das Unternehmen bietet außerdem Ausbildungsplätze in den Bereichen Bäckereihandwerk und Lebensmittelfachverkäufer für Migranten mit entsprechenden Sprachkenntnissen an, welche eine geeignete Ausgangsposition für den Arbeitsmarkt darstellen. Durch intensive Förderung und Betreuung der Mitarbeiter soll langfristig kompetentes und zufriedenes Personal gesichert werden.

Auch auf ehrenamtliches Engagement wird im Familienbetrieb Schmitz Wert gelegt und in Form verschiedener Projekte realisiert: „DIE TAFEL“ in Prüm wird mit Backwaren beliefert und je 20 Cent des Erlöses des „Kindergartenbrot“ an Kindergärten der Region gespendet. Das Unternehmen fördert regionale Vereine und Feste, wie beispielsweise das bundesweit bekannte „Eifel-Literatur-Festival“, Theatergruppen, Sport oder die Freiwillige Feuerwehr. Das Veranstalten von Pflanzenaktionen und Malwettbewerben soll den Kindern außerdem einen nachhaltigen Umgang mit der Natur beibringen. Patenschaften mit Streuobstwiesen sichern den Schutz und die Erhaltung von Biotopen und Lebensräumen von Wildtieren und -pflanzen.

Durch starkes Engagement im ländlichen Raum der Westeifel trägt der Betrieb zur Vollversorgung der Bürger und touristischen Gäste bei und sichert damit die Lebensqualität der Region. Auch transitreisende Urlauber und Grenzgänger nach Luxemburg oder Belgien versorgen sich in Bäckerei und Lebensmittelmarkt Schmitz mit frischen, naturbelassenen Backwaren und Lebensmitteln. Ihr Engagement ist ein starkes Signal für regionale und überregionale Unternehmen zum Mit- und Nachmachen.

BASF SE

Corporate Volunteering bei BASF: zentraler Pfeiler unseres gesellschaftlichen Engagements

Mit dem Unternehmenszweck „We create chemistry for a sustainable future“ unterstreichen wir als BASF den Anspruch, mit unseren Produkten und Lösungen zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen. Daraus leitet sich auch unser gesellschaftliches Engagement ab, mit dem wir das Umfeld unserer Standorte lebenswert und attraktiv mitgestalten wollen. Dies zeigt sich beispielsweise in zahlreichen Bildungs- und Wissenschaftsinitiativen, in der Realisierung karitativer Projekte oder auch in der Unterstützung von Vereinen.

Diese Vielfalt unseres weltweiten Engagements im Umfeld unserer Standorte wollen wir auch künftig fortführen, um so einen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten. Dabei ist es unser Ziel, alle unsere Projekte wirkungsorientiert auszurichten, um messbare Resultate zu erzielen. Noch mehr als bisher wollen wir dabei die Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen und so ihr gesellschaftliches Engagement unterstützen und vor allem auch wertschätzen.

Aus diesem Grund haben wir 2015 anlässlich unseres 150-jährigen Jubiläums einen Teamwettbewerb zum Mitarbeiter-Engagement ins Leben gerufen. Bei „Connected to Care“ beteiligten sich weltweit 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihren Stimmen aus 500 eingereichten sozialen Projekten 150 auswählten. Diese wurden mit jeweils bis zu 5.000 Euro und einem Tag Freistellung für jeden beteiligten Mitarbeiter prämiert.

Dieser Erfolg und das enorme Engagement unserer Belegschaft bestärken uns darin, „Connected to Care“ fortzuführen und hieraus ein globales, strategisches Programm zu machen. Künftig können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an verschiedenen regionalen Aktivitäten beteiligen – jeweils abgestimmt auf die gesellschaftlichen Herausforderungen dieser Region. Sei es die Teilnahme an einem Marktplatz, bei welchem sich Mitarbeiterteams gemeinnützige Projekte aussuchen können oder die finanzielle Unterstützung von Mitarbeiterprojekten über Spenden. Darüber hinaus sehen wir „Connected to Care“ auch als gute Möglichkeit, Mitarbeiter und Teams zu entwickeln und bieten soziale Teamevents in Zusammenarbeit mit Vereinen an. Dabei bearbeiten BASF-Teams mit einer gemeinnützigen Organisation gemeinsam ein bestimmtes Projekt, das im Nachgang vor allem in Hinblick auf die Wirkung evaluiert wird.

Damit erreichen wir zwei Ziele: Wir stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem wir zivilgesellschaftliche Einrichtungen unterstützen und in ihrer Arbeit wertschätzen. Zugleich aber fördern wir das Potenzial unserer Mitarbeiter, ganz im Sinne unseres Anspruchs: „Wir bilden das beste Team“.

Bitburger Braugruppe GmbH



Motivierte Mitarbeiter sichern nachhaltigen Erfolg

Nachhaltiges Handeln gehört für die Bitburger Braugruppe seit jeher zum Selbstverständnis und ist Grundvoraussetzung für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Dabei setzt das Familienunternehmen im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich Maßnahmen um, die insbesondere in die Handlungsfelder „Klima & Ressourcen“, „Produkt & Verantwortung“ sowie „Arbeit & Zukunft“ einzahlen.

Um auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, entwickeln wir uns bei Bitburger an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter weiter. Denn wir stehen abseits von Ballungsräumen und Metropolregionen im überregionalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Unser Ziel ist es, mit attraktiven Arbeitsbedingungen erfahrene Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen. Darüber hinaus gehören lebenslanges Lernen und Gesundheit zu den zentralen Themen, wenn es darum geht, Antworten auf den demografischen Wandel und eine längere Lebensarbeitszeit zu geben.

Wir bieten unseren Mitarbeitern daher vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung, wie passgenaue Fortbildungen und Qualifizierungen. Zudem legen wir ein besonderes Augenmerk auf den Faktor Sicherheit am Arbeitsplatz und führen präventive Angebote in Sachen Gesundheitsförderung durch, die über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen.

So hatten wir 2015 beispielsweise das „Jahr der Gesundheit“ mit einem vielfältigen Angebot an Vorträgen und Seminaren zu Ernährung und Gesundheit, sportlichen Aktivitäten und Obstkorb-Aktionen ausgerufen. Zusätzlich konnten die Mitarbeiter in einem Bonusprogramm Punkte für sportliche Aktivitäten und gesundheitsfördernde Maßnahmen sammeln. Bei sieben erreichten Punkten war es möglich, zwischen einem freien Tag für die Fitness oder einer Prämie zu wählen.

Flexible Arbeitszeiten und umfassende Sozialleistungen sind zudem Teil des ganzheitlichen Ansatzes, den Beschäftigten beste Bedingungen in einem optimalen Arbeitsumfeld zu schaffen. Außerdem sind wir seit Jahrzehnten als besonders engagierter Ausbilder aktiv, so dass sich die Ausbildungszahlen auf konstant hohem Niveau befinden. Das Thema Nachwuchsförderung hat ebenfalls einen hohen Stellenwert: Seit Jahrzehnten ist Bitburger Patenunternehmen von „Jugend forscht“.

Grundsätzlich verstehen wir Nachhaltigkeit als kooperativen Lern- und Innovationsprozess, den wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern aktiv vorantreiben. Unterstützt wird dieser Prozess von unseren Nachhaltigkeitsmanagern, die bereichsübergreifend vom Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung (ZNU) der Universität Witten/Herdecke ausgebildet werden und in den Abteilungen als Ansprechpartner für alle Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Darüber hinaus hat die gesamte Belegschaft die Möglichkeit, im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens Verbesserungsvorschläge und Ideen einzureichen. Mit ihrer Beteiligung unterstützt sie aktiv die nachhaltige Entwicklung der Brauerei.

Mehr unter: <http://nachhaltigkeit.bitburger-braugruppe.de/>

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Unternehmerische Verantwortung

Nachhaltigkeit hat beim forschenden Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim verschiedene Facetten: ökonomisch im Sinne eines verantwortungsvollen und nachhaltigen Wirtschaftens, ökologisch zum Schutz und Erhalt der Umwelt im Hinblick auf zukünftige Generationen und sozial als wertschätzende Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden, Dienstleistern, Kunden sowie anderen internen und externen Beteiligten.

Der Mensch im Mittelpunkt

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet bei Boehringer Ingelheim seit mehr als 130 Jahren vor allem eines: den Dienst an der Gesundheit von Mensch und Tier. Boehringer Ingelheim stellt hohe Ansprüche an sich selbst, um durch innovative Medikamente weltweit die Gesundheit und Lebensqualität von Menschen und Tieren zu verbessern. Darüber hinaus nimmt das Pharmaunternehmen im Rahmen unterschiedlichster Projekte seine soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr – gegenüber den Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und deren Familien, aber auch gegenüber hilfsbedürftigen Menschen in Ländern und Regionen, in denen Boehringer Ingelheim unternehmerisch tätig ist. Im Fokus der Unternehmenskultur stehen die Mitarbeitenden. Das Familienunternehmen legt daher Wert darauf, Verantwortung zu leben, die auf gegenseitigem Respekt, Vielfalt, Wertschätzung und Chancengleichheit beruht. Damit gelingt es Boehringer Ingelheim eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der die Mitarbeitenden gemeinsam über sich hinauswachsen können – mit Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und vielfältigen Angeboten zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement gehört seit

einigen Jahren dazu: das Portfolio reicht von Präventionsangeboten zur Steigerung der körperlichen Fitness im firmeneigenen Gesundheitszentrum bis hin zu Kursen für eine gesündere Ernährung.

Soziales Engagement

Im Mittelpunkt des sozialen Engagements von Boehringer Ingelheim steht die globale sozialunternehmerische Initiative „Making More Health“ (MMH). Diese basiert auf der Partnerschaft mit der Non-Profit-Organisation Ashoka, und verfolgt das Ziel, gemeinsam Lösungen für gesundheitliche Probleme zu finden und umzusetzen. „Making More Health“ unterstützt zu diesem Zweck rund 85 ausgewählte sozialorientierte Unternehmer, die sich weltweit mit innovativen Konzepten für mehr Gesundheit einsetzen. Konkrete Gesundheitsprojekte mit benachteiligten Bevölkerungsgruppen, u.a. in Indien und Kenia als auch Leadership Trainings, um sozialunternehmerisches Denken zu fördern, ergänzen die MMH Aktivitäten.

Boehringer Ingelheim begreift es zudem als selbstverständlichen Teil seiner gesellschaftlichen Verpflichtung, Menschen mit Einschränkungen zu ermöglichen, am Arbeitsleben teilzuhaben. Bezeichnend dafür ist die Zusammenarbeit mit den Behinderten-Werkstätten ZOAR in Heidesheim und der AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung). Im Rahmen seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung unterstützt Boehringer Ingelheim unter anderem auch die Integration von Menschen aus Flucht- und Krisengebieten.



Bundesagentur für Arbeit

Zur sozialen Nachhaltigkeit

Globalisierung, Digitalisierung, volatile Arbeitsmärkte, sich ändernde berufliche Anforderungen... wie gestalten wir Teilhabe am Arbeitsmarkt?

Unser Selbstverständnis von sozialer Nachhaltigkeit geht über den reinen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt hinaus. Wir wollen unseren Kundinnen und Kunden – und in der Grund- sicherung auch ihren Familien – umfassend zur Seite stehen: beim Einstieg in den Beruf, bei der (Qualifizierungs-) Beratung und der Vermittlung von Arbeitskräften beziehungsweise Arbeitsplätzen, bei der (Wieder-) Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit, bei der Entwicklung und der Vertiefung von Qualifikationen sowie bei der Existenzsicherung während Übergangsphasen.

Soziale Nachhaltigkeit kann nur erreicht werden über erfolgreiches Agieren in Netzwerken der unterschiedlichen Arbeitsmarktakteure. Als ein Beispiel sei hier der Arbeitsmarktmonitor (<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>) erwähnt, der mit umfangreichen Instrumenten die passende Plattform bietet, um regionale Arbeitsmärkte zu analysieren, die richtigen Strategien abzuleiten und gemeinsame Erfolge darzustellen.

Im Innenverhältnis sind Mitarbeiterorientierung und Leistungsbereitschaft wichtige Bestandteile unseres Selbstverständnisses. Diese Aspekte stehen für Verlässlichkeit und Gestaltungsfähigkeit im beständigen Wandel der Arbeitsmärkte und sozialen Entwicklungen. Sie finden sich selbstverständlich auch in den Grundsätzen unserer Personalpolitik, hier einige Beispiele:

- Im Sinne des Diversity Management begreifen wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter als Potenzial

einer leistungsstarken BA und einer optimalen Kundenorientierung, deshalb arbeiten bei uns Kolleginnen und Kollegen aus über 70 Nationen.

- Aktuell investieren wir in die Ausbildung von Flüchtlingen zu künftigen Fachkräften für Arbeitsmarktdienstleistungen. Damit wird Vielfalt weiter gestärkt und gleichzeitig ein Beitrag zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geleistet.
- Die Ausrichtung an einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die Förderung von Engagement und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Unterstützung von lebenslangem Lernen sichern unseren Erfolg.
- Daher greifen wir Themen wie Alter, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, Work-Life-Balance, Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit, Wissensmanagement und Gesundheitsmanagement in einem Gesamtkonzept auf.
- Aspekte wie die Förderung von partnerschaftlichen Familienmodellen und die Unterstützung bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden dabei ebenso berücksichtigt. Flexible Arbeitszeitmodelle können zur Entlastung beitragen, wenn familiäre Entwicklungen wie bspw. Familiengründung und entscheidende Karriereschritte bzw. steigende berufliche Anforderungen zusammenfallen. So bietet die BA z. B. eine Kinderbetreuung während der Fortbildung von Mitarbeitern an oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen in Notfällen.

Ob wir sozial und nachhaltig handeln, erweist sich erst im Rückblick. Herausforderungen können nur gemeinsam erfolgreich bewältigt werden, wenn zielgerichtet alle Verantwortlichen die richtigen Weichen für die Zukunft stellen.

CarMen gem. GmbH

Die CarMen gem. GmbH wurde am 01.09.2003 als 100%-Tochter des Caritasverbandes Koblenz e. V. gegründet. Sie ist als Integrationsbetrieb und Beschäftigungsgesellschaft tätig. Gesellschafter ist der Caritasverband Koblenz e. V. Das Unternehmen wurde 2006 vom Land Rheinland-Pfalz als Integrationsbetrieb anerkannt; es verfügt als solcher über die Geschäftsfelder Garten- und Landschaftsbau, Gebäudereinigung, Hausmeisterdienst, Schülerbistro, Kleiderladen, Fahrradrecycling-Werkstatt, Verwaltung und Umzugs-service.

Darüber hinaus arbeitet die CarMen gem. GmbH als Beschäftigungsgesellschaft in arbeitsmarktpolitischen Bereichen, wie Arbeitsgelegenheiten etc. Insgesamt ist die CarMen gem. GmbH Arbeitgeber für über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet in den verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Bereichen fast 100 Teilnehmerplätze zur Beschäftigung und Qualifizierung. Bei der CarMen gem. GmbH arbeiten derzeit 26 Personen mit Schwerbehinderung (37 %) mit den unterschiedlichsten Einschränkungen:

Menschen mit körperlichen, geistigen und Lernbehinderungen bringen sich tagtäglich für die CarMen gem. GmbH ein. Besonders groß ist die Anzahl der Mitarbeitenden mit einer psychischen Erkrankung.

In allen Arbeitsbereichen der CarMen gem. GmbH arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung teamorientiert, partnerschaftlich und inklusiv zusammen.

Unsere Leitlinien gemäß Leitbild sind:

- Systematische Qualitätsentwicklung als Unternehmensstrategie (Zertifizierung nach ISO 9001:2008, MAAS-BGW, AZAV),

- Mitarbeiterentwicklung und -motivation als Garant für Unternehmenserfolg (z.B. Schaffung von inklusiven Dauerarbeitsplätzen, Beschäftigung von bisher Langzeitarbeitssuchenden, betriebliches Eingliederungsmanagement, Fortbildungen und Schulungen, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen mit 90 % Zustimmung),
- Nachhaltige Entwicklung neuer Geschäftsfelder (z.B. Kleiderladen für kostenlose und kostengünstige Weitergabe von Second-Hand-Kleidung, Fahrradrecycling-Werkstatt, kostenloser Stromsparcheck mit Einbau von „Energiesparern“ für einkommensschwache Haushalte).

Für unsere soziale, umweltbewusste und nachhaltige Arbeit wurden uns bisher unterschiedliche Auszeichnungen zuteil:

- Umweltpreis des Landkreises Mayen-Koblenz 2013 (2. Platz) für das Projekt „Stromsparcheck für einkommensschwache Haushalte“.
- Landespreis Rheinland-Pfalz für die beispielhafte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen 2013 (3. Platz)
- Integrationspreis der BAG IDA im Deutschen Caritasverband 2014 (1. Platz)
- Klimaschutzpreis der Stadt Koblenz 2015

Wir wollen dabei weiterhin: Innovativ, nachhaltig, sozial- und arbeitsmarktpolitisch aktiv und umweltgerecht unser Unternehmen mit den Mitarbeitern entwickeln und gestalten.

Debeka

Für die Debeka-Gruppe bestehen zwei Unternehmensziele, die die Unternehmensausrichtung/-politik zusammenfassen:

- 1. Bestmögliche Leistungen für die Mitglieder und Kunden**
- 2. Sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen für die Mitarbeiter/innen**

Arbeitsplatz- und Gesundheitsmanagement

Den sozialen Aspekt der Nachhaltigkeit fördert die Debeka über eine familienbewusste Personalpolitik, für die die Debeka Hauptverwaltung seit 2007 regelmäßig das Zertifikat zum „audit berufundfamilie[©]“ erhält. Sie bietet den Mitarbeiter/innen u.a. durch Teilzeitmodelle viele Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Angeboten werden den Mitarbeiter/innen außerdem ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Informationen zur Kindes-/ Ferienbetreuung und Angebote zu Leistungen und Maßnahmen rund um das Thema Gesundheit. Diese umfassen: Sport- und Präventionskurse, augenärztliche Untersuchungen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Nichtraucherschutz, Suchtprävention, Vorträge zu Gesundheitsthemen, Überprüfung und Optimierung der Arbeitsbedingungen, Schulungen der Vorgesetzten sowie ein gesundes Speisenangebot im Betriebsrestaurant.

Ideenmanagement

Innerhalb des betrieblichen Vorschlagswesens (Ideenmanagement) können Mitarbeiter/innen Verbesserungen/Veränderungen von Prozessen/Verfahrensweisen anregen (→Change-Management). Die Vorschläge werden intern geprüft und anschließend dem Vorstand zugeleitet. Unabhängig von einer Umsetzung erhält der Eingebende eine detaillierte Rückmeldung. Umgesetzte Ideen werden prämiert.

Weiterbildungsmanagement

Die Debeka-Gruppe legt großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen. Sämtliche Bildungsaktivitäten werden in der 2013 gegründeten Debeka-Akademie gebündelt und koordiniert. Bundesweit arbeiten fast 200 Mitarbeiter/innen in der unternehmensinternen Bildungsstätte. Ein Herzstück ist das E-Learning-Portal, in dem verschiedene Themenkurse berufsbegleitend absolviert werden können. Für einige dieser Kurse erhalten die Mitarbeiter/innen anschließend ein Zertifikat.

Konkrete Projekte

Die Vorstände und Mitarbeiter/innen der Debeka-Gruppe sind Mitglied in verschiedenen Initiativen der Region. So begleitet das Unternehmen beispielsweise die Initiative Region Mittelrhein sowie den Landeswettbewerb Mathematik Rheinland-Pfalz und fördert ausgewählte Projekte über ein begrenztes Spenden- und Sponsoring-Programm. Schwerpunkt ist hierbei die Bildungsarbeit.

Deutsche Bundesbank



Soziale Nachhaltigkeit in der Bundesbank

Die Deutsche Bundesbank ist seit Gründung der Währungsunion nicht mehr nur die nationale Zentralbank für Deutschland, sondern auch ein Teil des Eurosystems. Als Zentralbank des bevölkerungsreichsten und wirtschaftlich stärksten Mitgliedslandes des Euro-Währungsgebiets kommt ihr dabei eine besondere Bedeutung zu. Die vorrangige Aufgabe des Eurosystems – und damit auch der Bundesbank – ist es, die Geldwertstabilität im Euro-Raum zu sichern.

Ihren Mitarbeitern bietet die Bundesbank anspruchsvolle und zunehmend international ausgerichtete Tätigkeiten zu attraktiven und fairen Konditionen. Als öffentliche Institution ist sie ein zuverlässiger und sicherer Arbeitgeber. In Entscheidungs- und Veränderungsprozesse bezieht sie ihre Mitarbeiter bewusst mit ein: Zahlreiche Kommunikationsformate, bei denen die Mitarbeiter untereinander oder mit den Vorstandsmitgliedern in direkten Dialog treten, und insbesondere die im Jahr 2012 erstmalig durchgeführte bankweite Beschäftigtenbefragung sind wichtige Instrumente einer Kultur der Offenheit.

Zudem fördert die Bundesbank aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, bietet sie ein umfassendes Angebot zur Beratung und Vermittlung im Bereich Pflege und Kinderbetreuung. Daneben unterhält die Bundesbank am Standort der Zentrale in Frankfurt eine eigene Kindertagesstätte und kooperiert nicht nur

in Frankfurt, sondern auch an vielen anderen Standorten mit freien Kinderkrippen und Kindergärten. Weiterhin ermöglicht die Bundesbank ihren Beschäftigten Flexibilität bei den Themen Teilzeit, Telearbeit und Beurlaubung, um sie im Falle von Kinderbetreuung oder privaten Pflegesituationen zu entlasten. Die kontinuierliche, familienfreundliche Personalpolitik der Bundesbank wird seit 2008 regelmäßig mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet.

Die Bundesbank setzt sich für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten ein. Ziel ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten trotz zunehmender Arbeitsbelastung und steigendem Durchschnittsalter zu erhalten, beziehungsweise zu verbessern. Im Vordergrund stehen nicht mehr nur Kurse und Programme, die die Beschäftigten zu einem gesundheitsbewussten Verhalten motivieren sollen. Die Bundesbank hat in den vergangenen zehn Jahren ein systematisches, analysebasiertes Gesundheitsmanagement aufgebaut, das alle Aktivitäten im Hinblick auf die gesundheitliche Situation der Beschäftigten koordiniert. Darunter fallen auch die betrieblichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Arbeitsabläufe, die Arbeitsmittel, sowie die Führung durch Vorgesetzte. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird ebenfalls regelmäßig zertifiziert – seit 2009 erhält die Bundesbank den Corporate Health Award als Gütesiegel, zuletzt mit der Auszeichnung „Exzellenz“.

Mehr unter: www.bundesbank.de



Deutsche Telekom AG

CR-Strategie konsequent anwenden: Hilfsmaßnahmen zur Integration von Flüchtlingen

Die Telekom übernimmt sozial, gesellschaftlich und ökologisch Verantwortung. Das Ziel ist, neue Maßstäbe zu setzen und so die nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft voranzutreiben.

Klimawandel, mangelnde Chancengleichheit und fehlende Medienkompetenz stellen die moderne Gesellschaft vor große Herausforderungen. Neue Informations- und Kommunikations-Techniken können helfen, kommende Aufgaben und Probleme zu lösen. Um dem Vertrauen von Kunden und Partnern auch in Zukunft gerecht zu werden, ist nachhaltiges Handeln in der Corporate-Responsibility-Strategie (CR-Strategie) der Telekom verankert. Im Mittelpunkt der CR-Strategie stehen drei Handlungsfelder mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen, an denen sich die konkreten Ziele und Maßnahmen orientieren: Vernetzung von Leben und Arbeit, „Anschluss an die Informations- und Wissensgesellschaft“ und neue „Wege zu einer klimaschonenden Gesellschaft“.

Die aktuelle Situation der starken Zuwanderung nach Deutschland stellt Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen vor große Herausforderungen. Der Vorstand der Telekom hat sich deshalb bereits Ende August 2015 entschlossen, eine unternehmensinterne Task-Force zu bilden, um mit den besonderen Stärken in unterschiedlichen Unternehmensbereichen Hilfsmaßnahmen für Geflüchtete anbieten zu können. Auch in der Flüchtlingshilfe prägen die Leitlinien der CR-Strategie die Maßnahmen.

Um den Geflüchteten nach der Ankunft in Deutschland den Kontakt zu Angehörigen und Orientierung in Deutschland zu ermöglichen, hat die Telekom bundesweit bislang 70 Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN

ausgestattet. Neun davon sind in Rheinland-Pfalz.

In allen Erstaufnahmen ist das Portal refugees.telekom.de als Startseite installiert. Es bietet Informationen für Geflüchtete und Helfer. Die Geflüchteten finden Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland, zum Asylverfahren, zu Sprachlernangeboten und Nachrichten dank Kooperationen mit dem ZDF und der Deutschen Welle. Für viele Standorte gibt es zudem Informationen zu Hilfsangeboten vor Ort. So können sich auch Helfer vernetzen.

Die Telekom unterstützt auch die Arbeit des BAMF vor Ort: Über 500 Mitarbeiter der Telekom haben ihren Arbeitsplatz gewechselt und unterstützen bei der Bearbeitung und Prüfung von Asylanträgen. So auch in den Zweigstellen des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Kusel und Trier.

Außerdem engagieren sich viele Mitarbeiter bundesweit in der Flüchtlingshilfe. Über 40 Freiwilligentage haben Mitarbeiter bereits durchgeführt und ebenso viele Projekte gestartet. Gemeinnützte Organisationen können Hilfesuche über die Website www.telekom.com/verantwortung einstellen.

Mit careers4refugees.de hat die Telekom mit den beiden Partnern Jobstairs und Jobware ein neues Jobportal geschaffen, das auch Unternehmen in Rheinland-Pfalz nutzen. Sie können ihre Stellenangebote kostenlos einstellen und die Zielgruppe Flüchtlinge explizit ansprechen. Ein Vorteil für die Unternehmen ist das unkomplizierte Stellenposting im eigenen Corporate Design und die Möglichkeit der Anbindung an eigene Recruitingsysteme. Dadurch werden Ausschreibungsverfahren deutlich vereinfacht. Vorteil für die Bewerber ist, dass das Portal für die Nutzung mit Smartphones optimiert ist und sie über die leicht zugängliche Plattform nach aktuellen Angeboten suchen können.

Mehr unter: www.telekom.com/verantwortung

DFH Deutsche Fertighaus Holding AG

Nachhaltiges Bauen für eine zukunftsfähige Gesellschaft

Die DFH Deutsche Fertighaus Holding AG ist mit ihren drei Marken massa, allkauf und OKAL das größte Fertighausunternehmen Deutschlands und Vorreiter im nachhaltigen Hausbau. Unsere nachhaltigen, innovativen Hauskonzepte schaffen wertbeständige, individuelle Lebensräume. Mit unserer ökologischen Bauweise, einer hohen Energieeffizienz und einem insgesamt kleinen CO₂-Fußabdruck je Eigenheim leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz und zur Energiewende im Hausbau. Mit Blick auf unsere Kunden sind uns langfristig niedrige Betriebskosten, ein höchstmöglicher Anspruch bei der Wohngesundheits sowie hoher Wohnkomfort sehr wichtig.

Dabei setzen wir auf die Einhaltung strenger Kriterien unabhängiger Dritter: Unsere Hauskonzepte haben sich inzwischen sowohl im strengen System der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) als auch im Bewertungssystem Nachhaltiger Kleinwohnbau (BNK) des Bundesumwelt- und Bauministeriums (BMUB) sowie im neuen AktivPlus-Standard bewährt. Viele unserer Partnerunternehmen sind in unsere Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden und teilen diese.

Unser starkes Engagement für nachhaltiges Bauen wäre ohne unsere qualifizierten und motivierten Mitarbeiter nicht möglich. Von der Planungsphase bis zur Fertigstellung eines Gebäudes setzen unsere Mitarbeiter ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihr handwerkliches Geschick ein, um eine hohe Qualität in der

Bauausführung und Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu gewährleisten. Wir sind einer der größten Arbeitgeber der Region Rhein-Hunsrück mit einem weiteren Produktionsstandort in Tschechien. Insgesamt beschäftigen wir weit über 1500 Mitarbeiter.

Für die DFH entstehen als Arbeitgeber vielseitige Aufgaben, mit qualifizierten Mitarbeitern eine attraktive und sichere Arbeitsumgebung zu gestalten. Als bedeutender Arbeitgeber mit tariflicher Bindung kooperiert die DFH neben dem Betriebsrat so auch mit der Gewerkschaft IG Metall. Wir bieten unseren Mitarbeitern Zusatzleistungen wie etwa eine kostenlose Krankenzusatzversicherung, eine betriebliche Altersvorsorge sowie im Rahmen des schon lange etablierten betrieblichen Gesundheitsmanagements ein laufendes Kursprogramm. Auch das kostenlose Bereitstellen von Wasser und Obst für unsere Mitarbeiter ist für uns selbstverständlich.

Wir möchten die soziale und kulturelle Entwicklung unseres Unternehmenssitzes Simmern und der Umgebung weiterhin fördern. Dazu unterstützen wir eine Vielzahl einzelner Maßnahmen, die dazu beitragen, unsere Region sozial und kulturell zu stärken und insgesamt für alle Bürger lebenswerter zu machen. Es ist uns außerdem ein Anliegen, als engagierter Ausbildungsbetrieb mit hoher Übernahmequote der Fachkräfteabwanderung im Rhein-Hunsrück aktiv entgegenzuwirken. Jedes Jahr beginnen junge Menschen als Bauzeichner, Fachinformatiker, Industriekaufleute sowie Zimmerer ihre Ausbildung bei der DFH.

Dr. Goerg

DR. GOERG – europäischer Marktführer im Bereich Premium Bio-Kokosnussprodukte – legt das Hauptaugenmerk auf die transparente, faire und ökologisch-nachhaltige Produktion hochqualitativer Kokosprodukte aus kontrolliert biologischem Anbau auf den Philippinen und das eigene „Fair Trade for Fair Life“.

Dr. Goerg lebt seine Philosophie mit jeder Faser des Unternehmens – die Nachhaltigkeit ist dabei weniger ein Bestandteil, als vielmehr eine Grundvoraussetzung. Mit dem eigenen „Fair Trade for Fair Life“ hat das Unternehmen eine Plattform geschaffen, von der aus es finanzielle oder sachliche Hilfe direkt ohne Umwege den Ärmsten zukommen lässt. In vielen Dokumentationen, die während der jährlich mehrwöchigen Aufenthalte des Geschäftsführers Manfred Görg und der begleitenden Mitarbeiter auf den Philippinen entstehen, berichtet Dr. Goerg direkt vor Ort und bietet eindrucksvolle Einblicke hinter die Kulissen.

Die Themen rund um Nachhaltigkeit und Fair Trade finden auf der Homepage, in Vorträgen oder in Print-Projekten, wie dem neuen Kochbuch von Dr. Goerg, viel Raum, um zu informieren und die Notwendigkeit des nachhaltigen Denkens Jedermann ans Herz zu legen. Nachhaltigkeit ist ein aktuelles Thema, das in seiner verantwortungsbewussten Ausführung nicht nur das Vertrauen zur Marke, sondern auch deren Glaubwürdigkeit ehrlich stärkt.

Neben Patenschaften, Geld- und Sachspenden, unterstützt Dr. Goerg auch die Kokosbauern und deren Familien. Faire Preise fördern ihre soziale Absicherung

und Palmenspenden ihre Existenz. Gerade benachteiligten Bauern wird so eine Lebensgrundlage geschaffen. Neben Kokospalmen wachsen in den Arealen von Dr. Goerg viele weitere Pflanzenarten, die die Kokosbauern nicht nur von den Einnahmen der Kokospalmen abhängig macht. Dieser Anbau in Mischkultur und der bewusste Verzicht auf ertragssteigernde Plantagen, erschwert auch die Ausbreitung von Schädlingen. Das ist ökologisch, nachhaltig und ermöglicht den Kokosbauern eine sicherere Zukunftsplanung.

Dr. Goerg setzt auf schonende Handarbeit, statt auf schnelle maschinelle Verarbeitung. Das wirkt sich nicht nur positiv auf die Produktqualität aus, sondern schafft auch dringend benötigte Arbeitsplätze.

Die faire Zusammenarbeit mit den Kleinbauern, ein freundlich-respektvolles Miteinander sowie hygienische Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsumfeld sind selbstverständlich für Dr. Goerg. Dem Unternehmen liegt es am Herzen, den Menschen auf Augenhöhe zu begegnen und vor Ort einen freundschaftlich-fröhlichen Kontakt mit den Mitarbeiter/innen zu pflegen. Mensch und Natur kommen ganz klar vor dem Profit und das spiegelt sich in der ganzen Unternehmensphilosophie wider. So werden Respekt und Verantwortungsbewusstsein für die Konsumenten und die Menschen im Herkunftsland der Dr. Goerg Kokosnüsse immer vorrangig bleiben, ganz nach dem Motto: „Wir kaufen kein Fair Trade – Wir leben Fair Trade.“

DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland



„Soziale Nachhaltigkeit“ und die Bedeutung für Beschäftigte

Grundsätzlich ist es notwendig, die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial – immer in einem gemeinsamen Kontext zu betrachten. So kann es gelingen, dass sich alle drei Ansprüche gegenseitig stützen und nicht in einen Zielkonflikt geraten. Dennoch hat natürlich der soziale Aspekt eine besondere Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinzu kommt der langfristige Charakter des Nachhaltigkeitskonzeptes. Das bedeutet, dass nachhaltige Maßnahmen immer in irgendeiner Weise wertvoll für zukünftige Generationen sein müssen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies vor allem Planungssicherheit und zukunftssichere Arbeitsplätze. Diese sind allerdings nur etwas wert, wenn Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Tätigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze gesund auszuführen. Dafür ist es notwendig, dass die Arbeit an den Menschen angepasst wird und nicht umgekehrt. Dazu gehören Maßnahmen des Arbeitsschutzes, eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Projekte zur gegenseitigen generationsübergreifenden Unterstützung sowie die systematische und strategische Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Einen großen Beitrag leisten überdies Modelle, die den Beschäftigten Arbeitszeitsouveränität bieten und so unmittelbar einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Fachkräfte auszubilden, weiter zu qualifizieren und durch Mitarbeiterbindungsprogramme langfristig zu halten, ist in der heutigen Zeit Existenzgrundlage für viele Unternehmen und damit auch für sichere, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Gute Ausbildung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung über alle Alters- und Berufsgruppen hinweg und die Sicherstellung eines regelmäßigen Wissens- und Erfahrungstransfers sind damit wichtige Bestandteile der Nachhaltigkeit und eine Kombination der sozialen und ökonomischen Dimension.

In der Regel wissen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst am besten, welche Maßnahmen für sie im Betrieb oder der Dienststelle besonders sozial nachhaltig wirken. Deswegen sind eine Kommunikationskultur und der Einbezug der Beschäftigten bei der Entwicklung von sozial nachhaltigen Projekten unerlässlich. Nur durch den gegenseitigen Austausch und eine offene Beteiligung können passgenaue Maßnahmen und Initiativen entwickelt werden. Aus diesem Grund ist die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte ein wichtiges Instrument, um soziale Nachhaltigkeit zu fördern.

In einer globalisierten Welt ist es außerdem von großer Bedeutung, über den eigenen Betrieb und Ländergrenzen hinauszublicken. Umfassend nachhaltiges Handeln heißt auch, die gesamte Wertschöpfungskette einschließlich Zulieferbetriebe und Subunternehmer einzubeziehen. Tariftreue und die Einhaltung der ILO-(Internationale Arbeitsorganisation) Kernarbeitsnormen können hier Orientierungspunkte sein.

Eckes-Granini Deutschland

Nachhaltig Wirtschaften mit langfristiger Perspektive

Verantwortungsvolles Umweltmanagement auf höchstem Niveau: Eckes-Granini ist eines von wenigen Unternehmen der Lebensmittelbranche, das sich nach dem europäischen Umweltaudit EMAS auditieren lässt – und das seit vielen Jahren. „Nachhaltiges Wirtschaften steht im Zentrum unseres Handelns. So nehmen wir alle Bereiche unter die Lupe und optimieren kontinuierlich Prozesse und Aktivitäten in unserer Unternehmenszentrale in Nieder-Olm sowie in unseren Werken in Bröl und Bad Fallingbostel“, sagt Dr. Kay Fischer, Geschäftsführer Eckes-Granini Deutschland. Als eines von 30 Mitgliedern des ZNU (Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung) setzt sich der führende Anbieter für fruchthaltige Getränke auch kontinuierlich branchenübergreifend mit diesen Themen auseinander. Im Fokus stehen die drei Felder Produkte, Wertschöpfungskette und Menschen.

Zukunftsweisende Investitionen & zertifizierte Partner

Investiert hat der Fruchtsafthersteller vor allem in Verpackungstechnologien, Recycling sowie Materialeinsatz bei Verschlüssen und Flaschen und betont damit besonders den Gedanken, umwelt- und ressourcenschonende Prozesse zu fördern. Auch bezieht Eckes-Granini standortübergreifend Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien bei gleichzeitiger Reduzierung der CO₂-Emissionen um 20 Prozent in den vergangenen fünf Jahren in der Logistik. In den Qualitätslaboren des Fruchtsaftherstellers werden nicht nur Saftkreationen von morgen entwickelt, sondern auch Rohwaren geprüft und Verpackungsinnovationen getestet. Die hohen Qualitätsstandards werden durch regelmäßige interne Audits sowie durch die externe Zer-

tifizierung nach IFS (International Featured Standard) geprüft. Alle Rohstofflieferanten sind Mitglied des Freiwilligen Kontrollsystems der SGF und werden zusätzlich seit 2014 vom unabhängigen CSR Performance Institut EcoVadis auditiert.

Menschen machen den Unterschied

Eckes-Granini Deutschland folgt einer bereits mehrfach ausgezeichneten Personalpolitik und bringt sich engagiert ein, um die rund 600 Mitarbeiter zu fördern. Dazu zählen unter anderem maßgeschneidertes Gesundheitsmanagement, gezielte Nachwuchsförderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Einsatz crossfunktionaler Teams. Die Eckes-Familienstiftungen unterstützen außerdem soziale und karitative Aktivitäten, wie Projekte, die sich der Verbesserung der Lebensumstände von Familien widmen. Gemeinsam mit Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden ist es der tägliche Ansporn, immer noch ein bisschen besser zu werden und die Weichen für die Zukunft zu stellen.

Über das Unternehmen

Die Eckes-Granini Deutschland GmbH beschäftigt rund 600 Mitarbeiter, die am Verwaltungssitz in Nieder-Olm (Rheinland-Pfalz) sowie an den Produktionsstandorten Bad Fallingbostel (Niedersachsen) und Bröl (Nordrhein-Westfalen) arbeiten. hohes C und granini stehen als die beiden bekanntesten Marken für über 90 Prozent des Umsatzes. Abgerundet wird das Sortiment durch die Kindermarke FruchtTiger sowie die Sirupmarke YO.



ENTEGA AG

ENTEGA AG - Verantwortung für die Region

Für ENTEGA stellt die gesellschaftliche Verantwortung einen wesentlichen Teil der Geschäftsgrundlage und einen integralen Bestandteil unternehmerischen Handelns dar. Wir wollen als einer der größten Anbieter von Ökostrom und klimaneutralem Erdgas in Deutschland nicht nur verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen anbieten, wir wollen auch darüber hinaus nachhaltig handeln. In der Region und darüber hinaus.

Als Unterzeichner des UN Global Compact setzen wir uns aktiv für die Arbeitnehmerrechte ein. Mit Teilzeitangeboten, flexiblen Arbeitszeiten sowie der Förderung von Betreuungsplätzen schaffen wir eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir bieten unseren Beschäftigten ein breit angelegtes Gesundheitsmanagement mit präventiven Sport- und Gesundheitskursen, psychologischer Beratung und Impulsvorträgen.

Mit den Initiativen „ENTEGA in Aktion“ und dem „Mitarbeitersponsoring“ unterstützen wir langfristig regionale Projekte und fördern soziales Engagement unserer Beschäftigten. Dabei können diese selbst zu unterstützende Projekte vorschlagen und anschließend im Intranet über ihre Favoriten abstimmen. Im vergangenen Jahr fiel die Wahl beispielsweise auf das Ambulante Mainzer Hospiz.

Das soziale Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird jedes Jahr wieder deutlich, wenn

sie im Rahmen der Aktion „Weihnachtspäckchen“ die Weihnachtswünsche von Kindern aus sozialen Einrichtungen erfüllen oder mit selbst genähten Herzkissen zur Linderung der Schmerzen nach einer Brustkrebsoperation beitragen. Mit diesen Aktionen unterstützen wir Organisationen in der Region, beispielsweise das Mainzer Kinderhaus „Blauer Elefant“ oder das Katholische Klinikum Mainz.

Auch unser Sponsoring ist nachhaltig: Kinder in Deutschland leiden zunehmend unter Bewegungsarmut und Übergewicht. Vor diesem Hintergrund haben wir in der Region zehn ENTEGA Kindersportclubs gegründet. Unser zentrales Anliegen ist, Kinder frühzeitig für Bewegung zu begeistern und sie dadurch in ihrer gesamten Entwicklung zu fördern.

Als Ausdruck unserer Verantwortung für die Region haben wir 1999 die ENTEGA Stiftung gegründet. Sie fördert gemeinnützige Projekte und zeichnet bürgerschaftliches Engagement aus. Im vergangenen Jahr wurde beispielsweise die Integrative Kindertagesstätte Nepomuk in Mainz unterstützt. Mit der Spende der ENTEGA Stiftung konnte dort ein Baumhaus errichtet werden, das auch für Kinder zugänglich ist, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind.

Wir setzen uns mit ganzer Kraft sowohl in sozialer und gesellschaftlicher, als auch in ökologischer und ökonomischer Hinsicht für die Vision einer nachhaltigen Energiewirtschaft in einer nachhaltigen Gesellschaft ein. Die wichtigsten Mitstreiter auf diesem Weg sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft. Nachhaltig.

entra GmbH

Unsere Mitarbeiter sind „entra-Fans“

Die Firma entra aus Winnweiler begleitet mittelständische Unternehmen auf ihrem Wachstumskurs. „Strahlende Menschen in gut geführten Unternehmen“ – das ist die Mission.

25 Berater unterstützen die Kunden, vor allem „weiche“ Faktoren im Unternehmen (weiter) zu entwickeln: Die individuell angepassten Leistungen reichen von Führungskräfte- und Personalentwicklung über Arbeitgeberattraktivität bis hin zu persönlichem Coaching. Ein praktisches Beispiel live aus der Arbeit finden Sie als Videofilm auf www.entra-beratung.de.

Nicht nur bei den Kunden sondern auch bei den Mitarbeitern von entra geht es um den Menschen.

Ein besonderes Anliegen, schon seit Unternehmensgründung, ist das Thema der sozialen Nachhaltigkeit. „Wir wollen unsere Mitarbeiter zu Fans machen“, so Stefan Dietz (Geschäftsführer entra GmbH). „Wir setzen alles daran, dass sich die Menschen bei uns wohl fühlen.“

Die Zutaten zum entra-Erfolgsrezept:

Leitbild, Vision, Werte

„Unsere Werte sehen nicht nur auf dem Papier gut aus, sondern werden vom gesamten Team geschätzt und gelebt. Auf dieser Basis finden wir für jede Situation die passende Lösung und gewährleisten, dass sich alle Mitarbeiter wohl fühlen und stolz sind, ein Teil von entra zu sein.“

Mitarbeiterentwicklung

Eine nachhaltig entwicklungs- und stärkenorientierte Mitarbeiterführung ist zentraler Teil der Unternehmensphilosophie und der gelebten Realität. Durch eine ungewöhnlich breite Palette von Seminaren, Trainings, Coachings und Teamklausuren wird die Entwicklung der Mitarbeiter aktiv unterstützt.

Beteiligung und Mitsprache

Eine Beteiligung der Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung wird durch terminlich fixierte Teamgespräche garantiert. In Strategieklausuren werden Ziele und Strategien gemeinsam festgelegt und mit den erzielten Ergebnissen abgeglichen. Mitarbeitergespräche fokussieren darauf aufbauend die persönliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen.

Vertrauen, Flexibilität und Kreativität

entra bietet seinen Mitarbeitern ein breites Spektrum an Maßnahmen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeiten sowie eine Arbeitsorganisation, die bewusst unterschiedlichste Freiräume für private Wünsche in den Blick nimmt. Regelmäßige Home-Office-Tage sind bei entra nichts Ungewöhnliches. Auch der Büro-Hund ist bereits sieben Jahre mit dabei, damit „Frauchen“ den ganzen Tag arbeiten kann.

Im Rahmen des Landeswettbewerbs „firma & familie – Vorbildunternehmen in Rheinland-Pfalz“ 2012/2013 wurde die Firma entra als Preisträger der Größenkategorie Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten für ihr betriebliches Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Chancengerechtigkeit ausgezeichnet.

Elektrosysteme Rhein-Nahe

„Arbeit, die Freude macht, ist schon zur Hälfte fertig.“

ERN ist ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 100 Mitarbeitern. Mit seinen Geschäftsfeldern Elektro-, Daten-, Nachrichten-, Sicherheits- und Steuerungstechnik sowie Erneuerbare Energien ist ERN ein von Personen getragenes Unternehmen. Insofern stehen das Wohl des Unternehmens und das Wohl der Mitarbeiter in einem wechselseitigen Zusammenhang. Dies bedeutet für ERN eine besondere Wertstellung der Menschen im Unternehmen.

ERN hat diese Beziehung frühzeitig erkannt und seit Unternehmensgründung im Jahre 2001 immer wieder entsprechende Maßnahmen initiiert.

Mit unserem Konzept **Gesunder Betrieb** verfolgen wir einen multidimensionalen Ansatz der Mitarbeiterfürsorge. Der Ansatz ist langfristig und zukunftsorientiert angelegt. Die Wahl der Dimensionen ist an elementaren Lebensbedürfnissen und die Wahl der Handlungsfelder an beruflichen und betrieblichen Erfordernissen orientiert.

Der Begriff Gesunder Betrieb wird bei ERN bewusst in doppeltem Wortsinn interpretiert. Versteht man Betrieb im Sinne von gewerbliches Unternehmen, dann assoziieren wir mit gesund Vorstellungen von positiver Geschäftsentwicklung, stabilen Finanzen, vollen Auftragsbüchern und hoher Liquidität.

Versteht man Betrieb im Sinne von geschäftiges Treiben, dann assoziieren wir mit gesund Vorstellungen von sozialem Miteinander, gemeinsamem Handeln, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung.

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, beide Auslegungen gemeinsam und gleichsam umzusetzen.

Dimension Gesundheit

Wir gehen davon aus, dass der Erhalt und die Stärkung der individuellen physischen und psychischen Gesundheit sowie der sozialen Interaktion sich positiv auf das Betriebsklima und die Erwerbsfähigkeit auswirkt.

Dimension Auskommen

Wir gehen davon aus, dass ein Mensch, der die Wertschätzung seiner Arbeit (auch) in einem finanziellen Gegenwert erfährt und der unbelastet ist von finanziellen Sorgen, eine positivere Einstellung in seinem Leben und zu seiner Arbeit hat.

Dimension Bildung

Wir gehen davon aus, dass Investitionen in Bildung in Zusammenhang mit einem guten Betriebsklima immer zu einem Vorteil von Mensch und Unternehmen führt. Wir sind der Ansicht: Gute Leute verlassen kein gutes Unternehmen – gute Leute verbessern das gute Unternehmen.

Dimension Karriere

Wir gehen davon aus, dass Mitarbeiter, die eine Perspektive hinsichtlich ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung haben, dem Unternehmen im Verlauf ihres Erwerbslebens und auch über die Phase der Erwerbstätigkeit verbunden bleiben.

Dimension Beratung

ERN und seine Mitarbeiter werden von einer Unternehmensberatung begleitet. So erhalten wir kontinuierlich eine Außensicht auf das Unternehmen. Wir gehen davon aus, dass eine externe Sicht den Mitarbeitern und dem Unternehmen neue Perspektiven eröffnet.

EWR AG

Praktika für Flüchtlinge

Ein Praktikum ist oftmals der erste wichtige Baustein für eine berufliche Zukunftsperspektive. Eine solche Perspektive bieten wir Schülern und Studenten aus der Region seit jeher. Im April 2016 haben wir diese Option um ein Angebot für Jugendliche im Sinne einer Jugendberufshilfe und für Flüchtlinge erweitert.

Als regional verwurzelt Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, einen Beitrag zur Integration zu leisten. Deshalb haben wir das Projekt „EWR hilft“ ins Leben gerufen.

Dieses Sozialprojekt, das in enger Kooperation mit der Stadt Worms und der VHS Worms von uns aufgelegt wurde, richtet sich an Jugendliche mit beruflichem Förderbedarf ebenso wie an anerkannte Flüchtlinge. Nach einer sechswöchigen Orientierungsphase erhalten diese die Möglichkeit, ein 11-monatiges, bezahltes Praktikum bei uns zu absolvieren. So erhalten sie einen guten Einblick in den Arbeitsalltag und die entsprechenden Anforderungen. Das Praktikum geht mit einem von uns finanzierten Sprachkurs ab Niveau B2 einher, um auch hier eine schnelle Integration zu fördern.

Das Projekt stellt eine Bereicherung für uns alle dar. Andere Sichtweisen, neue Impulse und der kulturelle Austausch werden von allen Kollegen sehr positiv wahrgenommen. So freuen wir uns, auch 2018 neue Praktikumsplätze für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben anbieten zu können.

Mitarbeiterorientierung

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter und die damit verbundene Beschäftigungsfähigkeit sind im Unternehmen ebenfalls fest verankert. Wir bilden über Bedarf aus. Die Ausbildungsquote liegt bei rund 10 Prozent. Auch auf eine fachliche Qualifizierung in Form von Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten legen wir großen Wert.

Dabei unterstützen wir unsere Mitarbeiter in den Bereichen Arbeitssicherheit, Integration, Gesundheit und Gleichstellung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Unser Ideenmanagement ist etabliert und wird als betriebliches Optimierungsinstrument genutzt.

Gemeinsam E-Mobilität flächendeckend voranzutreiben ist eines unserer großen Ziele. Für Mitarbeiter gab es Mitte des vorletzten Jahres beispielsweise ein Leasing-Angebot für einen Audi e-tron. Mehr als 70 Mitarbeiter haben dieses Angebot angenommen.

Gemeinwesen

Als regionaler Energieversorger investieren wir nicht nur in die Versorgungssicherheit und in regionale Arbeitsplätze, sondern auch sehr stark in das Gemeinwesen der Region: Kultur-, Jugend- und Sportsponsoring und die Unterstützung diverser sozialer Projekte sind elementarer Bestandteil unseres Engagements. Nachfolgend zeigen wir einen Ausschnitt unseres jährlich wiederkehrenden sozialen Engagements in der Region:

- EWR-Cent-Parade, bei der Mitarbeiter auf freiwilliger Basis die Cent-Beträge ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung für eine gemeinsame Hilfsaktion spenden
- Sponsoring der Nibelungenfestspiele, des Musikfestivals Jazz & Joy, des Projekts Lesestart der Stiftung Lesen sowie von anderen Veranstaltungen und Vereinen
- mit Hochschulen, berufsbildenden Schulen, Umweltverbänden und Landesforsten Rheinland-Pfalz
- Aktive Teilnahme am jährlichen „Girls’ Day“
- Beauftragung sozialer Einrichtungen

Alle gezeigten Beispiele zeigen anschaulich, was für uns Nachhaltigkeit bedeutet und wie wir aktiv Verantwortung in unserer Heimatregion übernehmen. Sie wollen mehr über unser Engagement erfahren?

www.ewr-gruppe.de

Evangelische Kirche der Pfalz



Soziale Nachhaltigkeit in Rheinland-Pfalz – die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

Die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) hat – im Rahmen ihres Eintretens für „Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung“ – Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Carearbeit, Geschlechtergerechtigkeit und Personalführung sowie Konzepte zum Schutz der Umwelt ergriffen.

Einzelne Aspekte sind hierbei die Auditierung des Landeskirchenrats im Rahmen von „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung im Jahre 2008. Heute für alle Mitarbeitenden selbstverständliche Errungenschaften wie Telearbeit und flexible Arbeitszeiten wurden erarbeitet und zum Nutzen der Betroffenen wie der Dienststelle umgesetzt. Neben einer Förderung der Mitarbeitenden auf allen Ebenen ist Familienfreundlichkeit ein klares Ziel des betrieblichen Handelns im Landeskirchenrat und in der Landeskirche.

Im Fokus sind mittlerweile, bedingt durch die demographische Entwicklung, vor allem Care-Aufgaben, sodass zum Beispiel bei notwendig gewordener Pflegetätigkeit vorübergehende Auszeiten genommen werden können. Ziel ist es, zufriedene und leistungsbereite Mitarbeitende zu haben, die sich in persönlich schwierigen Situationen nicht allein gelassen fühlen. Neben der Fürsorge in plötzlich auftretenden, familiär schweren Zeiten fördern wir Familienfreundlichkeit in alltäglichen Herausforderungen. So beteiligen wir uns

am gemeinsamen Ferienbetreuungsprogramm der Speyerer Behörden. Der Landeskirchenrat übernimmt bereits seit Jahren die Kinderbetreuung in den Osterferien. Eine Besonderheit der Frauenförderung ist das im Landeskirchenrat entwickelte Programm „Crossmentoring zwischen Speyerer Behörden“. Hier haben sich kleinere Behörden zusammengeschlossen, um ein Frauenführungs- und -förderungsprogramm mit erfahrenen Führungskräften durchzuführen. Auch sind wir Teil des Netzwerks betrieblicher Gesundheitsförderung in Speyer und fördern unsere Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung unterschiedlicher Angebote zur präventiven Gesundheitsfürsorge.

Neben Personalförderung sind im Fokus der Nachhaltigkeitspolitik der Landeskirche: das integrierte Klimaschutzkonzept, das eine Senkung des CO₂ Ausstoßes um 25 Prozent anstrebt, sowie die Erstellung der Beschaffungs- und Baurichtlinien unter ökologischen, regenerativen und ressourcenschonenden Kriterien. Hintergrund ist das klare Einstehen für die Erhaltung der Schöpfung zugunsten der nächsten Generationen.

Gärten für Auge und Seele Walter Schmitz

„Wer liebt was er tut, geht nie wieder arbeiten“

Als naturverbundenes Unternehmen für Garten- und Landschaftsbau setzt „Gärten für Auge und Seele Walter Schmitz“ aus Reifferscheid sich für Umweltschutz, nachhaltiges Wirtschaften und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitern und Gesellschaft ein. Beim Thema soziale Nachhaltigkeit steht für uns die Ausbildung von Fachkräften im Fokus. Ein langfristig angelegtes Konzept bindet unsere Mitarbeiter aktiv in den Prozess der Unternehmensentwicklung ein. Seit 2004 werden mindestens zwei junge Menschen pro Jahr zur Landschaftsgärtnerin oder zum Landschaftsgärtner ausgebildet. Dabei sind optimale Voraussetzungen wie gute Noten keine ausschlaggebenden Auswahlkriterien. Es ist uns gelungen, auch Jugendliche aus schwierigen Verhältnissen erfolgreich in das Team zu integrieren. Dieses Engagement für die Fachkräfte von morgen hat dazu geführt, dass unser Mitarbeiterstamm mittlerweile ausschließlich aus selbst ausgebildeten Gärtnerinnen und Gärtnern besteht.

Für unser Engagement wurden wir 2012 und 2014 von der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz zum „Ausbildungsbetrieb des Jahres“ ernannt. Das Wir-Gefühl hat bei uns hohe Priorität, sodass auch junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit bekommen, neue Ideen einzubringen und eigene Projekte zu verwirklichen. Bei Interesse und entsprechender Leistung können unsere Mitarbeiter Verantwortung übernehmen und in die Führung aufsteigen.

Ein Ziel für die Zukunft ist der Ausbau des Betreuungsangebots für Auszubildende. Wir wollen Asylbewerber als Auszubildende gewinnen und die Ausbildung mit einem eigens angebotenen Deutschkurs verbinden. Hierfür arbeiten wir aktuell an einem Seminarzentrum, in dem überbetriebliche Seminare und Lehrgänge gehalten werden sollen und Unterbringungsmöglichkeiten vorhanden wären. So ließe sich Sprachunterricht, theoretische und praktische Ausbildung an einem Ort vereinen. Die Jugendlichen fänden nicht nur eine Arbeitsstelle, sondern auch ein neues zu Hause, da die Mitarbeiterbindung untereinander sehr eng ist und wir uns auch außerhalb der Arbeitszeiten stark für einander engagieren.

Durch die konstant hohe Zahl an Azubis und die steigende Mitarbeiterzahl helfen wir unserer Heimatgemeinde Reifferscheid, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. In absehbarer Zukunft wollen wir dazu beitragen, dass Kindergarten und Grundschule ihre Berechtigung behalten und Wohnungsleerstand in unserer Gemeinde ein Fremdwort ist.

Wertschätzung, Anerkennung, Lob und Motivation sind für uns die Bausteine, die man für eine erfolgreiche Unternehmensführung braucht. Zwei Mal im Jahr führen wir mit allen unseren Mitarbeitern Gespräche, um ihre Zufriedenheit zu sichern. Eine Vielzahl an betrieblichen Feiern wie gemeinsames Grillen, einer Weihnachtsfeier und Betriebsausflüge stärken den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl.

GAIA mbH

Die Gesellschaft für Alternative Ingenieurtechnische Anwendungen mbH (GAIA) aus Lamsheim ist seit über 18 Jahren im Bereich der erneuerbaren Energien im südwestdeutschen Raum tätig. Anfänglich bestand das Ingenieurs- und Planungsbüro aus zwei Mitarbeitern. Inzwischen hat es sich zu einem mittelständischen Unternehmen mit über 46 Angestellten entwickelt.

GAIA ist nicht nur die Unternehmensabkürzung, sondern auch der Göttername von Mutter Erde in der griechischen Mythologie. So trägt die Bezeichnung die Philosophie des Unternehmens, zum Erhalt der Lebensgrundlagen jetziger und kommender Generationen beizutragen. Seit der Gründung sind soziales Engagement, Verantwortung für die Gesellschaft und eine familienfreundliche Personalpolitik wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur von GAIA. Dieses Engagement geht auf die zwei Firmengründer Torsten Szielasko und Michael Wahl zurück.

Besonders für das lokale Umfeld setzen sich die Gründer auf selbstverständliche Weise ein. GAIA fördert gezielt gemeinnützige und soziale Organisationen, etwa mit Spenden für Neuanschaffungen von Turn- und Spielgeräten für den Kindergarten und die Grundschule in Lamsheim. Ebenso unterstützt das Unternehmen den örtlichen Turnverein sowie die Fußballteams von Eintracht Lamsheim e.V. und SpVgg Selzen. GAIA legt viel Wert darauf, die lokal gewachsenen wirtschaftlichen Strukturen zu stärken. Sowohl bei Bauprojekten im Bereich Fotovoltaik und Windenergie als auch bei Firmenevents werden örtliche Unternehmen und Dienstleister miteinbezogen.

Anstatt ein neues Gebäude für den Firmensitz zu bauen, entschied sich das Planungsbüro, eine ehemalige Kofferfabrik von Anfang des 20. Jahrhunderts zu kaufen. Heute ist das Gebäude nach umfangreicher Sanierung ein „Energie-Gewinn-Altbau“. 2014 wurde GAIA deshalb für den Kyocera-Umweltpreis nominiert. Seit 2015 ist das Unternehmen mit dem Zero Footprint Label des Zero Emission Product e. V. zertifiziert. Außerdem steht seit 2015 eine Schnellladesäule für E-Autos auf dem Firmengelände. Die Ladesäule wird mit Strom aus dem Firmengebäude versorgt und steht der Öffentlichkeit kostenlos zur Verfügung.

Für GAIA sind motivierte und engagierte Mitarbeiter sehr wichtig. Die Firma fördert durch flexible Arbeitszeiten die Vereinbarung von Beruf und Familie. Mit Gleitzeit, Teilzeit oder Homeoffice und Elternzeit für beide Elternteile bietet GAIA Arbeitszeitmodelle an, die sich an den Lebensphasen der Mitarbeiter orientieren. Die Weiterbildung der Mitarbeiter wird mit einem festeingeplanten Jahresbudget gefördert. Darüber hinaus setzt das Unternehmen auf ein organisches Wachstum, um die Arbeitsplätze zu sichern. GAIA lebt eine horizontale und offene Kommunikationskultur und organisiert für Mitarbeiter verschiedene Events wie gemeinsames Rudern, Teilnahme am BASF-Cup sowie Sommer- und Weihnachtsfeste. Den Angestellten stehen Büros mit moderner Ausstattung und auf jedem Stockwerk eine Küchenzeile mit Kühlschrank und Wasserspender sowie Obst zur Verfügung. Mittwochs ist „Teilchentag“ – da bestellt GAIA beim örtlichen Demeter-Hof der Lebenshilfe süße und salzige Gebäckstücke für die Mitarbeiter.

gemeinзам eG

Nachhaltige Unternehmensstruktur für nachhaltige Projekte

Das Unternehmensziel der gemeinзам eG ist die Förderung und langfristige Begleitung von ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Projekten in Mainz und Umgebung. Die adäquate, d.h. gemeinschaftliche und faire Umsetzung dieses Ziels, basiert auf einer stimmigen inneren Aufstellung unserer Organisation. Daher haben wir die Form der Genossenschaft für gemeinзам gewählt und so organisatorische und soziale Nachhaltigkeit im Kern unserer Unternehmung verankert.

Unsere Mitglieder können selbstbestimmt und verantwortungsvoll unsere Mission erfüllen: Partner derjenigen Initiativen und Gruppen zu sein, die Mainz zu einem immer lebens- und liebenswerteren Ort machen wollen, in dem die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Was wir tun: Gemeinзам ist davon überzeugt, dass Gerechtigkeit, ökologisches Handeln und ein faires Miteinander notwendig sind, um Wohlstand und Sicherheit unserer Gesellschaft zu fördern und für kommende Generationen zu erhalten. Deshalb engagieren wir uns in konkreten Projekten u.a. für

- die Stärkung der lokalen Einzelhändler, Handwerker und Landwirte,
- solidarische Lebensgemeinschaften und Mehrgenerationen-Wohnen,
- solidarische Landwirtschaft und nachhaltige Produktions- und Konsumstrategien,
- regenerative Energieversorgung mit dem Ziel 100 Prozent Selbstversorgung,
- ressourcenschonende Mobilitätskonzepte.

Bereits realisiert wurde beispielsweise ein Car-Sharing-Projekt nach dem peer-to-peer-Prinzip. Aktuell werden Initiativen zu solidarischer Landwirtschaft, regenerativen Energien und neuem urbanem Wohnen begleitet. Ziel ist der Aufbau eines Projektportfolios, das Nachhaltigkeit in den Dimensionen Umwelt, Ernährung, Energie, Mobilität und Soziale Nachhaltigkeit interpretiert.

Wie wir aufgestellt sind: Wir sind davon überzeugt, dass die Genossenschaft die nachhaltige Organisationsform par excellence darstellt. Und dies u.a. in folgenden Dimensionen:

Genossenschaften sind wirtschaftlich überdurchschnittlich stabil: Die eingetragene Genossenschaft ist die mit Abstand insolvenzsicherste Rechtsform in Deutschland. Von rund 28.300 Unternehmensinsolvenzen entfielen 2012 nur 0,06 Prozent auf Genossenschaften.

Die Genossenschaft lebt die Grundsätze der Selbsthilfe und Mitbestimmung. In der Genossenschaft schließen sich Personen mit ähnlich gelagerten Interessen zusammen, um ihre Kräfte zu bündeln und Aufgaben selbstverantwortlich zu bewältigen. Als Mit-Unternehmer sind alle Mitglieder zur vollen Verantwortung für das Ganze aufgerufen. Das mobilisiert die Autonomie und schafft eine nachhaltig verbindliche Basis fairer Kooperation.

Genossenschaften verbinden bürgerschaftliche Verantwortung, Partizipation und wirtschaftliches Handeln. Sie sind: offen (jeder kann mitmachen), demokratisch (jedes Mitglied hat eine Stimme) und sicher (die Haftung ist auf die Anteile begrenzt). So auch gemeinзам, bei der der Einstieg schon mit einem Anteil von 50 Euro möglich ist. Weitere Unterstützungsmöglichkeiten bestehen in der freien Mitarbeit, Spenden und Sponsoring.

Mehr unter: www.gemeinзам.org

General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH

Das Unternehmen: General Dynamics European Land Systems-Germany GmbH realisiert als führendes Unternehmen für Bearbeitung und Zusammenbau von Aluminium-Großbaugruppen weltweit innovative Produkte und Systemlösungen in der Fahrzeugtechnik sowie bei dem Bau von mobilen Schwimm- und Festbrückensystemen.

Das Projekt: „Leiharbeit auf den Kopf gestellt“ zielt auf kooperative Fähigkeitserhaltung ab. Dabei verleiht das Unternehmen als produzierender Mittelständler auf sozial nachhaltige Weise Fachkräfte an Dritte, womit ihr Wissen intern erhalten, den Mitarbeitern der Arbeitsplatz gesichert und den entleihenden Firmen ermöglicht wird, Auslastungsspitzen zu begegnen.

Der Hintergrund: Die Initiative wurde als Bestandteil einer neuen Unternehmensstrategie implementiert. Das Unternehmen bewegt sich in einer Branche, für die langfristige signifikante Auslastungsschwankungen und damit Beschäftigungszahlen charakteristisch sind.

Das Management wollte klassische „Personalmanagementmethoden zur Kapazitätsanpassung“ aufgrund deren fehlender Nachhaltigkeit sowohl in wirtschaftlicher als auch in sozialer Hinsicht nicht mehr anwenden.

Die Auswirkungen: Entlassungen von fast 70 Mitarbeitern (ca. 20Prozent der Belegschaft) konnten vermieden werden. Damit einher gingen Einsparungen von Restrukturierungskosten im 7-stelligen € Bereich. Die Mitarbeiter wissen zudem zu schätzen, dass GDELS-G seine soziale Verantwortung als Arbeitgeber sehr ernst nimmt. Dies führte zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung als je zuvor. Trotz Übernahmeangeboten hat bis heute kein einziger Mitarbeiter das Unternehmen verlassen

Die intern Mitwirkenden: Zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wurde eine Betriebsvereinbarung

geschlossen, in der verdeutlicht wird, dass dieses Modell eine dauerhafte Lösung darstellt, um Überkapazitäten zu managen und Entlassungen zu vermeiden. Es besteht ein starkes „Commitment“ auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, da jede Partei ihren ganz eigenen Nutzen erkennt.

Die Ziele: Das sog. Blue Book (Grundsätze der Geschäftsethik) stellt die Grundlage dafür, wie sich das Unternehmen und die Einzelpersonen, welche das Unternehmen repräsentieren, verhalten. Mit dem Blue Book werden die folgenden Ziele verbunden:

1. Einhaltung der Unternehmenswerte (Verantwortung und Engagement, Integrität, Vertrauen, Respekt, Einhalten von Versprechen und Ehrlichkeit)
2. Zusammenarbeit mit anderen (Gesellschaftliches Engagement in Gemeinden, in denen gelebt und gearbeitet wird)
3. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Umfassende Programme zum Sicherheit- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter)
4. Umweltschutz (Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und Verordnungen, sowie den hohen Standards, die das Unternehmen setzt)
5. Chancengleichheit bei der Beschäftigung (Gestaltung eines positiven Arbeitsumfelds für die Mitarbeiter, in dem jeder seinen Beitrag leisten kann)

Der Nachhaltigkeitsgedanke: Durch sein Projekt hat das Unternehmen einen Weg gefunden um Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern und somit Fähigkeiten Unternehmen zu erhalten.

GDELS-G wird zudem auch weiterhin junge Menschen ausbilden, um das Ausbildungspotenzial auch in Zeiten geringerer Auslastung auszunutzen.

Genossenschaft am Pulvermaar

Genossenschaft am Pulvermaar – eine Sorgende Gemeinschaft e.G.

Die Genossenschaft wurde am 15. Oktober 2014 mit 39 Gründungsmitgliedern gegründet.

Zweck der Genossenschaft ist die wirtschaftliche Förderung der Mitglieder vorrangig durch eine gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung sowie die Förderung der sozialen Belange der Mitglieder durch ergänzende Dienstleistungen und Hilfsangebote.

Die Genossenschaft hat für die Region rund ums Pulvermaar ein völlig neues Konzept des „Miteinanders“ entwickelt. Im Vordergrund steht dabei die sorgende Gemeinschaft, die Aufgaben übernimmt, die in der Vergangenheit von den Familien, Nachbarn oder der Öffentlichkeit geleistet wurden, aber durch die Veränderung der Bevölkerungsstruktur (Demographie) in Zukunft nicht mehr erbracht werden können. Es soll ein Miteinander von Jung und Alt, Groß und Klein entstehen. Hierzu wurde im September 2015 eine Koordinierungsstelle eingerichtet.

Ein Projekt der Genossenschaft ist die Wohnanlage „Florinshof“. Darüber hinaus sollen Ortsinnenentwicklungen für die veränderten Wohnsituationen für die Region rund um das Pulvermaar mitentwickelt und gestaltet werden.

Florinshof

Im Florinshof bieten 12 individuelle Wohnungen, eine Pflegewohngruppe für drei Personen und eine Gewerbeeinheit verteilt auf zwei Gebäude die Möglichkeit, mitten in Gillenfeld barrierefrei und komfortabel zu leben. Darüber hinaus werden ein großer Gemeinschaftsraum für gemeinsame Aktivitäten wie Spielen, Kochen, Vorträge etc. sowie ein gemeinsam nutzbarer Innenhof und ausreichend Parkplätze zur Verfügung stehen. Die Gewerbeeinheit ist an den Caritasverband Westeifel verpachtet, der von hier aus seine Betreuungs- und Pflegeangebote für die Region anbietet und koordiniert.

Die Wohnungen sind mit 45 bis 85 qm ideal für Ein- oder Zweipersonenhaushalte geeignet und ab Ende 2017 bezugsfertig. Bei diesem neuartigen Wohnmodell werden die Wohnungen nicht gekauft, sondern es wird durch die Mitgliedschaft in der Genossenschaft ein lebenslanges Nutzungsrecht erworben.

Garant für die soziale Nachhaltigkeit ist die angestrebte Veränderung in der Haltung der Menschen: weg von der Besitzstandswahrungsgesellschaft hin zu einer Potenzialentfaltungsgesellschaft. Auf dem Weg dorthin wird sich die Genossenschaft am Pulvermaar mit ihren Netzwerkpartnern verbindlich zu einem gemeinsamen Wirken – Collective Impact – vereinbaren.

Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG

Gerolsteiner Nachhaltigkeits-Engagement ausgezeichnet: Nachweis umfasst 97 anspruchsvolle Kriterien

Die Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG hat als einer der ersten deutschen Brunnen für seine Mineralwässer Gerolsteiner Sprudel, Gerolsteiner Medium und Gerolsteiner Naturell die Auszeichnung „Premiummineralwasser“ vom SGS Institut Fresenius erhalten.

Die Anforderungen für die Zertifizierung zum „Premiummineralwasser“ stellen insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeit in der gesamten Prozesskette, Ressourcenschutz, Grenzwerte und in Bezug auf das Qualitätsmanagement eine Erweiterung des bekannten Qualitätssiegels des SGS Institut Fresenius dar. Sie werden über einen umfassenden Kriterienkatalog regelmäßig durch das SGS Institut Fresenius geprüft, der die hohen Anforderungen der Mineral- und Tafelwasserverordnung und anderer Gesetze aus dem Lebensmittelbereich überschreitet.

Der Erwerb des neuen Zertifikats als „Premiummineralwasser“ ist ein weiterer Schritt im Rahmen der Gerolsteiner Qualitätsstrategie. Ziel ist eine ganzheitliche Qualitätsausrichtung auf hohem Niveau, die die hohe Qualität des Gerolsteiner Mineralwassers wahrt.

Allein der mit dem SGS Qualitätssiegel verbundene Nachweis sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit umfasst 97 anspruchsvolle Kriterien und muss eben-

falls jährlich im Rahmen von Audits wiederholt werden. Dabei legt Gerolsteiner transparent offen, welche konkreten Maßnahmen beispielsweise zum Quellschutz oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements umgesetzt werden. Zu den ökologischen Kriterien gehören unter anderem die Klimabilanz, das Energie- und Ressourcenmanagement sowie eine nachhaltige Logistik.

Im Rahmen des Gerolsteiner Nachhaltigkeitsengagements ist die Zertifizierung eine konsequente Fortsetzung der bisherigen Aktivitäten des Mineralbrunnens. Mineralwasser ist ein Naturprodukt, das nur aus einer intakten Umwelt kommen kann. Daher ist Umweltschutz für Gerolsteiner zugleich Produktschutz.

Auf diesem Verständnis fußt auch die Nachhaltigkeitsstrategie, in deren Rahmen sich das Unternehmen zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung in den Bereichen Gesundheit und Wohlbefinden, Quell- und Produktschutz, soziale Verantwortung und Umweltschutz verpflichtet. Zu den Werten des Mineralbrunnens gehören die unbedingte Qualitätsorientierung, die Verbundenheit mit der Heimatregion und das Bewusstsein für nachhaltiges Wirtschaften.

Sein Nachhaltigkeitsengagement hat Gerolsteiner 2014 bereits in einem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert. Der neue Bericht erschien im Herbst 2016.

Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG – Betriebsstätte Zell



Verantwortung leben für Mensch, Natur und Unternehmen

Nachhaltiges Denken und Handeln ist ein zentraler Bestandteil der Globus Philosophie. Nachhaltiges Handeln geht dabei weit über das Wirtschaftliche hinaus. Von einem großen Bio-Sortiment über ein umfassendes Angebot an regionalen Lebensmitteln und der Eigenproduktion vor Ort bis hin zum Engagement der gemeinnützigen Globus-Stiftung und einem nachhaltigen Energiemanagement, ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil des Globus-Leitbildes mit dem Ziel, Verantwortung für Mensch, Natur und Unternehmen zu übernehmen. Was als Leitspruch in den Unternehmenswerten verankert wurde, wird in der täglichen Arbeit im Globus Zell spürbar.

Im Mittelpunkt stehen im Globus Zell vor allem die Mitarbeiter. Sie sind maßgeblich für den Erfolg verantwortlich. Globus Zell fördert seine Mitarbeiter nicht nur durch zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten, sondern lässt ihnen auch vielseitige Gestaltungsräume innerhalb des Unternehmens. Schon ab dem ersten Arbeitstag können sich die Mitarbeiter mit einbringen. Egal ob bei sozialen Projekten, im Gemeinschaftsgarten oder durch ein hohes Maß an Eigenverantwortung gibt Globus seinen Mitarbeitern genug Gestaltungsfreiraum, um sich selbst weiterzuentwickeln. Eine individuelle Arbeitszeitgestaltung, passgenau für jede Lebensphase ermöglicht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Pflege von Familienangehörigen. Globus Zell hat außerdem in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner AOK Rheinland-Pfalz und den Schwesternbetrieben in Simmern und Idar-Oberstein sowie in langen Gesprächen mit den eigenen Mitarbeitern ein Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen. „Unsere Herausforderung ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem der Einzelne seine per-

sönlichen Fähigkeiten zur Entfaltung bringen kann“ so Petra Kannengießer, Bereichsleiterin Systeme im Globus Zell und für Globus deutschlandweit verantwortlich für das Programm „audit berufundfamilie“.

Zudem wird die persönliche und fachliche Weiterentwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters gezielt gefördert. Zusätzlich können sich die Mitarbeiter als stille Gesellschafter am Erfolg des Unternehmens beteiligen. Eigenverantwortliches Handeln, Gestaltungsfreiräume, nachhaltiges Denken und Handeln sowie soziales Engagement prägen so auch den Arbeitsalltag im Globus Zell und führen maßgeblich zum Erfolg des SB-Warenhauses. Globus Zell engagiert sich dabei vielseitig, nicht nur für seine Kunden, sondern auch für seine Mitarbeiter und die gesamte Region. Schon von Beginn an fühlt sich Globus Zell eng mit seiner Region verbunden und engagiert sich vor Ort für viele soziale Projekte, darunter die Unterstützung der Caritas, die Förderung lokaler Sportvereine sowie die enge Zusammenarbeit mit der lokalen Tafel. Aber auch regionale und lokale Partnerschaften mit Herstellern, Lieferanten und Handwerksbetrieben spielen bei Globus eine zentrale Rolle. Eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit liegt dem Markt dabei besonders am Herzen.

Für sein vorbildliches Engagement wurde Globus bereits mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem audit berufundfamilie und mit dem Otto-Heinemann-Preis für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Günter Effgen GmbH

Nachhaltigkeit als Zukunftspotential

Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen mit Stammsitz in Herrstein und stellen in der vierten Generation Schleif- und Abrichtwerkzeuge aus Diamant und CBN her.

Nachhaltigkeit ist das Zukunftspotential unserer Unternehmensgruppe, wir wollen sie stetig ausbauen, sie ist unser Anspruch und einer unserer Unternehmenswerte. Nachhaltigkeit ist für unser Haus mehr als nur Verpflichtung, es ist eine Chance, uns ständig zu verbessern. Die soziale Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt, auf den wir größtes Augenmerk legen. Ohne die Einbeziehung unserer Mitarbeiter ist ein verantwortliches und erfolgreiches Wirtschaften nicht möglich.

Neben leistungsgerechter Entlohnung und umfassenden Sozialleistungen zeigen wir unsere Wertschätzung durch aktives Einbinden in das Betriebsgeschehen, z. B. über das Vorschlagswesen und durch eine offene Kommunikation. In einer regelmäßig erscheinenden Firmenzeitschrift informieren wir Mitarbeiter, deren Angehörige und ehemalige Mitarbeiter unter anderem über aktuelle Themen, wie zum Beispiel die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, stellen neue Mitarbeiter vor oder geben einen Einblick, wie und wo unsere Produkte beim Kunden eingesetzt werden.

Mit flexiblen Arbeitszeiten versuchen wir, auf die jeweilige Situation des Einzelnen einzugehen und eine reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.

Weiterbildung wird bei uns groß geschrieben. Neben fachspezifischen Qualifikationen und Schulungen in den Bereichen Umwelt- und Energie sowie Arbeitssicherheit bieten wir auch Erste-Hilfe-Kurse und Fahrsicherheitstrainings an.

Jedes Jahr bilden wir eine Vielzahl an jungen Menschen zu Industriekaufleuten, Zerspanungsmechanikern und Oberflächenbeschichtern aus und bieten auch die Möglichkeit Dualer-Studiengänge in verschiedenen Fachrichtungen an. Unsere Auszubildenden unterstützen wir mit Werksunterricht und fördern deren Gemeinschaft durch Aktivitäten wie zum Beispiel gemeinsame Grillabende und Ausflüge. Dieses Miteinander unterstützen wir auch durch jährlich stattfindende Veranstaltungen wie Grillfeste und gemeinsame Weihnachtsfeiern für die komplette Belegschaft.

Die schwierige verkehrstechnische Lage und mäßige Anbindung an das öffentliche Nahverkehrsnetz veranlassen uns, die Mobilität unserer Mitarbeiter zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu bieten, mit einem Sammeltransport, organisiert und finanziell unterstützt durch das Unternehmen, den Arbeitsplatz zu erreichen. Daneben hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit sich ein Fahrrad für dienstliche und private Zwecke über das Unternehmen zu leasen.

Hevert-Arzneimittel

Langfristiges Engagement für Mensch und Natur

Hevert-Arzneimittel ist ein Familienunternehmen mit über 60-jähriger Tradition, das den Nachhaltigkeitsgedanken intensiv lebt. Das naturverbundene Unternehmen aus dem Nahetal bei Bad Sobernheim setzt sich aktiv für Naturheilkunde, Umweltschutz, nachhaltiges Wirtschaften und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitern und Gesellschaft ein. Die Grundsätze dafür sind im Hevert-Leitbild festgelegt. Hevert möchte allen Interessengruppen, insbesondere seinen Kunden, transparent darlegen, wie das Thema Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen gelebt wird und andere in ihrem Bestreben um mehr Nachhaltigkeit motivieren. Ziel ist es, Kunden das gute Gefühl zu vermitteln, sich für die richtige Medizin und den richtigen Hersteller entscheiden zu haben, und Partner davon zu überzeugen, mit dem richtigen Unternehmen zusammen zu arbeiten.

Seit Einführung des Konzepts zur Unternehmensverantwortung (CSR) legt Hevert großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter aktiv eingebunden werden, zum Beispiel bei der Organisation von Veranstaltungen für soziale Zwecke oder der Teilnahme an Arbeitsgruppen, die sich spezifischen CSR-Themen widmen. CSR ist nicht in der Verantwortung einzelner, sondern Grundlage des Handels und der Zusammenarbeit aller.

CSR-Kernelemente bei Hevert

- Das Hevert-Ideenmanagement ermöglicht Mitarbeitern, über das Einreichen von Ideen und Verbesserungsvorschlägen, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus für die Weiterentwicklung des Unternehmens einzubringen.
- Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie, Gesundheit und Freizeit ist die Basis für eine gesunde Lebensweise. Mit rund 60 flexiblen Arbeitszeitmodellvarianten unterstützt Hevert seine Mitarbeiter, ihren Berufsalltag soweit wie möglich

gemäß ihren privaten Bedürfnissen zu gestalten. Das besondere Engagement wurde 2018 mit dem Preis „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“ belohnt.

- Getreu der Unternehmensmission „Hevert bringt Gesundheit“ werden alle Mitarbeiter täglich kostenlos mit Wasser, Kaffee, Tee und biologisch angebautem Obst und Gemüse versorgt. Team-Events, Firmenfeste und Ausflüge finden regelmäßig statt um das Wir-Gefühl zu fördern.
- Das Hevert-Kinderhaus garantiert mit einer eigenen Erzieherin ganzjährige Regelbetreuung und Ferienprogramme für Mitarbeiterkinder. Für das Kinderhaus erhielt Hevert 2018 das Gütesiegel „Fair Family“ als Vorzeigeunternehmen für Familienfreundlichkeit.
- Mit regionalen Veranstaltungen rund um den Firmensitz sorgt Hevert für eine lebenswerte Region und unterstützt hilfsbedürftige Menschen. Die Mitarbeiter werden eng in die Durchführung dieser Events eingebunden. Seit 2010 wird zum Beispiel alle zwei Jahre das Benefiz-Fußballturnier „Hevert-Cup“ veranstaltet. Die Erlöse kommen vollständig sozialen Projekten in der Region zu Gute.
- Die Hevert-Foundation wurde 2015 von den Geschwistern und Inhabern Sarah, Marcus und Mathias Hevert gegründet und widmet sich ausschließlich wohltätigen Zwecken. Als Hauptsponsor spendet Hevert-Arzneimittel jedes Jahr mind. 0,3 Prozent des Jahresumsatzes an die Hevert-Foundation und bietet der Stiftung die notwendige Infrastruktur. Spenden von externen Unterstützern kommen ebenso vollumfänglich wohltätigen Zwecken zugute. Ein Beispiel für langjährige Unterstützung durch Hevert und die Foundation ist der Aufbau einer Schule in Burkina Faso in Afrika.

Mehr unter: www.hevert.com

Howatherm Klimatechnik GmbH

HOWATHERM betreibt eine einzigartige Mitarbeiterentwicklung. Dazu besteht eine Kooperation mit dem Umwelt-Campus Birkenfeld (Hochschule Trier). Vier unserer Mitarbeiter sind dort direkt in die Lehre am Campus eingebunden. Dabei wird sowohl die Ausbildung von Ingenieuren vertieft, als auch die Kooperation in der Forschung und Entwicklung verstärkt. Davon profitiert die Hochschule genauso wie unser Unternehmen.

Prof. Dr.-Ing. Christoph Kaup (Honorarprofessor und Geschäftsführer), Dipl.-Ing. Christian Backes (Lehrbeauftragter und Prokurist), Dipl.-Wirtsch.-Ing. Daniela Brücher (Lehrbeauftragte und FuE Mitarbeiterin) als auch Boris Wollscheid B. Eng. (FuE Mitarbeiter und Tutor) lehren und forschen im Bereich der Energieeffizienten Raumlufttechnik.

Des Weiteren halten wir Schulpatenschaften und Kooperationen zu Schulen (z. B. FOS und Realschule Birkenfeld), sowie zu Bildungseinrichtungen wie der Elisabethstiftung Birkenfeld. Hierzu haben wir eine Koordinationsstelle im Unternehmen geschaffen (Frau Sybille Willrich), die sich nur um unsere Auszubildenden (22 Personen) in den verschiedenen Ausbildungsberufen und um die Kooperationspartner kümmert.

Außerdem haben wir Anfang des Jahres eine junge Absolventin (Franziska Bolt, B.A.) eingestellt, die sich um das Thema der MA-Zufriedenheit zusammen mit einem externen Coach (Psychologe) kümmert.

Unser Unternehmen betreibt eine einzigartige Strategie im Mittelstand, da die verzahnte Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und unserem Unternehmen eine unverzichtbare Basis für die nachhaltige Unternehmensentwicklung ist.

Die Investitionen in Ausbildung und das dazugehörige personelle Engagement sind sehr hoch und stellen eine Investition in die Zukunft dar. In den letzten Jahren sind dabei mehrere Absolventen der Hochschule in unser Unternehmen integriert worden.

Zahlreiche Entwicklungsprojekte, Studien und Gutachten sind in der Zusammenarbeit mit dem Umwelt-Campus entstanden. Gleichzeitig profitieren die Studierenden von einer fundierten wissenschaftlichen und praktischen Basis, die für Hochschulen eine Vorbildfunktion bilden kann.

Mit diesen Kooperationen wird nachhaltig unsere Unternehmensentwicklung sichergestellt, da sowohl Innovationen als auch die Mitarbeiterentwicklung im Bereich benötigter Akademiker und Fachkräfte gewährleistet werden.

Begleitend haben wir einen Psychologen engagiert, der als Coach diese Entwicklung professionell betreuen wird. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und Coachings soll das Potenzial und die Zufriedenheit der Mitarbeiter weiter entwickelt werden. Gleichzeitig schaffen wir die Basis, um mit geeigneten Investitionen neue Arbeitsplätze zu schaffen und die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern. Weiterhin wird verstärkter Wert auf die Entwicklung unserer Auszubildenden und Studenten gelegt.

Investitionen in Höhe von 6,5 Mio. Euro werden in den nächsten 1,5 Jahren in die Stärkung unseres Standortes fließen.

innogy als Zukunftsunternehmen 2017 ausgezeichnet

Die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz e.V. (ZIRP) und die Leitstelle für Ehrenamt und Bürgerbeteiligung der Staatskanzlei haben innogy für sozial nachhaltiges Unternehmertum in Rheinland-Pfalz ausgezeichnet. Dr. Lothar Oelert, Leiter Rheinland-Pfalz, nahm die Auszeichnung stellvertretend für das Energieunternehmen von Ministerpräsidentin Malu Dreyer in der Staatskanzlei Mainz entgegen.

„Soziale Nachhaltigkeit ist ein Erfolgsfaktor“, sagte Ministerpräsidentin Malu Dreyer bei der Preisverleihung in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. Als ein Baustein der Arbeitgeberattraktivität und zur Fachkräftesicherung sei sie unverzichtbar. Zudem trage soziale Nachhaltigkeit zur Qualität und Zukunftsfähigkeit des Standortes bei. „Ich freue mich, mit innogy ein Unternehmen auszeichnen zu können, das unternehmerische Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die ganze Region vorlebt.“

Die Idee für das Projekt ist so einfach wie erfolgreich: innogy-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich hierbei für soziale Projekte genau dort, wo Unterstützung in Gemeinden notwendig ist. Ob in der Eifel, im Hunsrück oder an Rhein und Mosel: Wenn eine Kita einen neuen Spielplatz benötigt, der Dorfplatz in der Gemeinde zu einem Treffpunkt der Generationen werden soll oder ein Vereinsheim dringend renoviert werden muss – die innogy-Mitarbeiter krempeln die Ärmel hoch und sind „aktiv vor Ort“. Bis 2.000 Euro können sie als Materialzuschuss für ihren genehmigten Projektvorschlag erhalten. Einzige Voraussetzung ist die Unterstützung von Institutionen mit sozialem oder

gesellschaftlichen Auftrag. Das Spektrum der geförderten Projekte reicht von Kunst und Kultur über Sport, Bildung und Gesundheit bis hin zu Umweltschutz und Erziehung.

Seit Projektstart 2005 konnten dank des ehrenamtlichen Engagements innogy-weit annähernd 10.000 Projekte realisiert werden, die das Unternehmen mit mehr als 21,6 Millionen Euro gefördert hat. Mit 5.500 umgesetzten Projekten und einer Gesamtfördersumme von 11 Millionen Euro nimmt Rheinland-Pfalz den Spitzenplatz ein und zeigt auf besonders anschauliche Weise, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in ihrer Freizeit mit Kreativität und Tatkraft für andere und damit für die Gesellschaft einbringen. Im Regionalzentrum Rauschermühle wurden 2.167 Projekte durchgeführt, die innogy mit insgesamt 4,3 Millionen Euro gefördert hat.

„Die Auszeichnung freut mich für unsere Kolleginnen und Kollegen, denn sie sind die treibende Kraft. Deshalb zunächst ein herzliches Dankeschön an die Belegschaft, durch deren ehrenamtliches Engagement die Auszeichnung erst möglich wurde. Mit der Initiative haben wir etwas geschaffen, was alle Seiten - Kommunen, Mitarbeiter und innogy – auf die Gewinnerseite bringt. Die Kommunen freuen sich über die ehrenamtliche Hilfe und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine schöne Gelegenheit, sich für ihre Heimatregion einzusetzen. Das macht uns stolz und erklärt, warum die Aktion schon seit mehr als zehn Jahren ein großer Erfolg ist“, betonte Dr. Lothar Oelert bei der Preisverleihung.

ISD- Industrie Service für Datenverarbeitung GmbH

Durch die gezielte fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und den stetigen Einsatz neuester Technologien hat sich ISD in den vergangenen 24 Jahren zu dem inhabergeführten IT-Beratungs- und -Dienstleistungsspezialist für Mittelstand, Großkunden sowie öffentliche Auftraggeber entwickelt.

Basis für diese Entwicklung bilden die auf unserer Grundüberzeugung aufbauenden und auf soziale Nachhaltigkeit ausgerichteten Werte: Verantwortung, Respekt, Leistungsbereitschaft, Teamgeist, Vertrauen, Weiterentwicklung und Kundenorientierung. Unsere 140 Mitarbeiter/innen an den Standorten in Ludwigshafen und Mainz leben diese Werte, dies spiegelt sich in ihrem täglichen Umgang miteinander und im Denken und Handeln gegenüber unseren Kunden wider.

Im Fokus steht der Mensch

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber liegt unser Bestreben in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, täglich ihr Bestes zu geben. Wir schaffen ein familiäres Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung versorgen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig mit Obst und haben den Großteil der Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet, die es ermöglichen, im Stehen zu arbeiten. Über die regelmäßigen Mitarbeitergespräche hinaus bieten flache Hierarchien und „offene Türen“ jederzeit die Möglichkeit, Anliegen beruflicher oder privater Art vorzutragen. Flexible Arbeitszeiten fördern zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um auch fachlich den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, bauen wir die Kompetenzen unserer

Mitarbeiter durch kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen systematisch aus. Dadurch bieten wir ihnen langfristige Entwicklungsperspektiven und befähigen sie dazu, den gemeinsamen Unternehmenserfolg mitzugestalten.

Das WIR gewinnt

ISD ist weit mehr als die Summe ihrer Einzelteile, denn nur als eingespieltes Team ist es uns möglich, schnell und agil am Markt zu agieren und auch große Herausforderungen gekonnt zu meistern. Deshalb fördern wir den teamübergreifenden Informationsaustausch und festigen den kollegialen Zusammenhalt regelmäßig durch abwechslungsreiche Events. Firmeninterne Lauftreffs und die Übernahme der Startgebühren bei der Teilnahme an ausgewählten Sportevents fördern den Teamgeist und motivieren Mitarbeiter dazu, einen körperlichen Ausgleich zur täglichen Arbeit zu finden.

Persönliche Teilhabe am gemeinsamen Erfolg

Eine unternehmerische Grundhaltung ist der Schlüssel zum Erfolg, weshalb wir 2017 das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm – CONNEX – eingeführt haben. Durch CONNEX können sich unsere Mitarbeiter als stille Gesellschafter direkt am Unternehmen beteiligen und vom gemeinsamen Erfolg finanziell partizipieren. Dies animiert die teilnehmenden Mitarbeiter verstärkt zum wirtschaftlichen und nachhaltigen Handeln und fördert zudem die Identifikation mit dem Unternehmen und den firmeneigenen Werten in einem besonders hohen Maß.

Integrationsbetrieb Friedhöfe IBF

Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren

Die Stadt Worms hat 2011 einen wirtschaftlich selbständigen und rechtlich unselbständigen Integrationsbetrieb im Eigenbetrieb Friedhöfe gegründet. Es handelt sich dabei jedoch nicht um einen Neuaufbau im klassischen Sinne, sondern um eine Umwandlung des bestehenden Friedhofsbetriebs in einen Integrationsbetrieb. Im Zuge dessen entstanden 15 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Ziel des IBF ist die Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne des Inklusionsgedanken der UN-Charta.

Auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung sowie struktureller Hürden böte sich diesen Menschen mangels Alternativen zumeist nur, wenn überhaupt, ein Beschäftigungsverhältnis in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Der IBF holt diese Menschen aus den WfbMs und der Langzeitarbeitslosigkeit heraus und bringt sie in ein Dauerarbeitsverhältnis. Besser kann soziale Nachhaltigkeit nicht erfolgen! Gleichzeitig hat dies direkt mehrere positive Effekte: Die Menschen haben ein regelmäßiges Einkommen und bestreiten ihren Lebensunterhalt selbst, wodurch sie selbständiger werden und sogar eigenständig wohnen können. Sie sind nicht mehr auf finanzielle Hilfs- und Unterstützungsleistungen angewiesen und das stärkt ihr Selbstwertgefühl.

Beim IBF kümmern sich die Angestellten um die zwölf Stadteilfriedhöfe, den Hauptfriedhof und die jüdischen Friedhöfe in den Vororten sowie den Friedhof ‚Heiliger Sand‘, den ältesten jüdischen Friedhof Europas. Zu ihren Aufgaben gehören die Grünpflege, Instandhaltung, der Wegebau und die Pflege der zurückgegebenen Gräber. Diese Arbeiten werden zusätzlich erbracht, was vorher kaum zu leisten war beziehungsweise durch eine Fremdvergabe erfolgte. Nun können diese Vergaben eingespart und die Tätigkeiten selbst ausgeführt werden. Der Pflegezustand aller Friedhöfe in Worms ist seitdem erheblich verbessert worden. Regelmäßige Versammlungen verstärken die Verständigung und optimieren die Zusammenarbeit untereinander. Der IBF erhält zudem pädagogische Betreuung durch einen externen Berater, der auch mitverantwortlich für die Konzepterstellung war.

So verbindet sich hier soziales Engagement mit wirtschaftlichem Eigeninteresse zur sozialen Nachhaltigkeit. Außerdem macht der IBF deutlich, dass es allemal besser ist, Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Dies war und ist die Devise der Stadt Worms.

Die Freudenberg Stiftung und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen in Berlin verliehen der Stadt Worms für ihren Integrationsbetrieb Friedhof den Rudolf-Freudenberg-Preis des Jahres 2011 für beste Innovationen im Bereich Integrationsfirmen.

So kann Inklusion gelingen, so gelingt Inklusion.

Intersport Postleb (Sport Postleb GmbH & Co. KG)

Intersport Postleb (Sport Postleb GmbH & Co. KG) wurde 1948 gegründet und ist seitdem in der dritten Generation familiengeführt. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Verpflichtung und als gelebte Einstellung, die wir aus Überzeugung täglich im Großen wie im Kleinen umsetzen. Nachhaltigkeit ist für uns weniger eine Strategie, sondern vielmehr ein Verhalten, das im Alltag verankert ist und alle gleichermaßen miteinbezieht. Wir haben das Ziel, den Raubbau an Ressourcen größtmöglich einzudämmen und unser Verhalten umweltverträglicher, menschenfreundlicher und damit insgesamt nachhaltiger zu machen.

Die Essenz des nachhaltigen Lebens sehen wir in der „BEZIEHUNG“ – diese ist mit der Umwelt- und sozialen Verantwortung eng und untrennbar verknüpft. Für Intersport Postleb sind deswegen ein verantwortungsvoller Umgang mit Menschen, ob Mitarbeiter oder Kunden, und nachhaltiges Wirtschaften eine Herzensangelegenheit.

Im Rahmen eines umfangreichen Umbauprojekts wurde das Sporthaus in der Landauer Innenstadt mit Hilfe modernster Technik so energieeffizient und „grün“ wie möglich ausgestattet. Heute verbraucht Intersport Postleb durch dieses Projekt 42 Prozent weniger Energie und spart jährlich 57.000 kWh und damit über 50 Tonnen CO₂ ein. Durch Einbau einer eigenen Photovoltaikanlage produziert das Unternehmen seit 2014 fast 20 Prozent des verbrauchten Stroms selbst. Darüber hinaus wird ausschließlich „grüner“ Strom aus erneuerbaren Ressourcen genutzt.

Auch im Detail wird auf den Umweltschutz geachtet: So nutzen wir Kleiderbügel aus nachwachsenden Rohstoffen, zertifiziertes Umweltpapier und pflanzen für jede zehnte vermiedene Einwegtüte einen Baum durch die Organisation „Plant-for-the-Planet“. Wir sehen unsere Verantwortung auch darin, unsere Erfahrungen weiterzugeben und andere dazu zu motivieren, sich ebenfalls so umweltfreundlich und nachhaltig wie möglich zu verhalten. Deshalb setzt sich Geschäftsführer Peter Postleb mit seiner Erfahrung dafür ein, dass auch andere Sporthäuser ihre Gebäude energieeffizient ausstatten können. Die erfreuliche Bilanz dieses Arbeitskreises: 170 Energieberatungen und 140 ausgeführte Projekte mit einer durchschnittlichen Energiereduktion von 22 Prozent (=33 Tonnen CO₂).

Unser Nachhaltigkeitsverständnis schließt auch den Aspekt „menschliche Nachhaltigkeit“ ein. Dabei haben wir für unsere Kunden das ganze Haus barrierefrei mit Aufzug und Großraumkabinen gestaltet. Für das Wohl unserer Mitarbeiter setzen wir uns mit Fachseminaren, Teamentwicklungs- und Stresspräventionsschulungen ein. Auch die Ausbildung junger Menschen nehmen wir sehr ernst und haben bisher insgesamt 100 junge Fachkräfte ausgebildet.

ITK Engineering AG



International tätig – der Region verbunden

ITK Engineering ist ein Unternehmen mit festen Werten und Grundsätzen, bei dem sowohl Mitarbeiterwachstum und -zufriedenheit sowie Nachwuchsförderung eine zentrale Rolle spielen. Unsere Vision „Wir begeistern und setzen Maßstäbe – menschlich und technologisch“ drückt aus, wie wir denken und was unser Handeln bestimmt. Als Technologieunternehmen treiben wir Innovationen aktiv voran, gestalten Technologien und tragen die Verantwortung für die ökologischen Fragen von morgen mit. Unser Ziel ist es, damit nicht nur unsere Kunden und den Endverbraucher zu begeistern, sondern auch für unsere Mitarbeiter eine Umgebung zu schaffen, in der sie sich wohlfühlen und in der sie ihre volle Leistung entfalten können. Darüber hinaus ist es ein Bestandteil unserer Firmenphilosophie, unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und sowohl dem Nachwuchs als auch benachteiligten Menschen Perspektiven aufzuzeigen.

Soziale Verantwortung:

Mit unserer jährlichen Spendenaktion engagieren wir uns vor allem regional, bauen eine persönliche Verbindung zu den jeweiligen Einrichtungen auf und beziehen unsere Mitarbeiter ein, z.B. bei der Auswahl der Spendeneinrichtung oder bei der Übergabe der Spendenbeträge bei den Einrichtungen vor Ort. Der persönliche Kontakt zwischen Mitarbeitern und Einrichtungen hat dazu geführt, dass immer mehr der jährlichen Teamevents für und bei den jeweiligen Institutionen stattfinden – vom Streichen des Kindergartens bis zur Unterstützung beim Aufbau der Gartenlandschaft für die Kleinen.

Nachhaltige Nachwuchsförderung:

Wir kooperieren sehr eng mit Universitäten, Hochschulen und Schulen, um den Beruf des Ingenieurs näher zu bringen und Schüler und Studierende zu fördern, was für beide Seiten gewinnbringend ist: Die Hochschule erfährt einen direkten Praxisbezug, wir bekommen Einblick in wissenschaftliche Entwicklungen und beteiligen uns durch Forschungs Kooperationen aktiv an innovativen Ideen. Gleichzeitig entsteht ein direkter Kontakt zu Schülern und Studierenden, für die wir Praktika und Abschlussarbeiten anbieten. Zudem zeichnen wir seit 2012 jährlich bis zu 45 Studenten für ihre herausragenden Studienleistungen mit dem etablierten ITK Student Award aus.

Die langfristige Mitarbeiterbindung ist eines der Hauptziele der ITK Engineering AG. Im Fokus steht die Mitarbeiterzufriedenheit, nicht die Gewinnmaximierung. Denn wir sind davon überzeugt, dass sich nur mit zufriedenen Mitarbeitern Herausragendes realisieren lässt. Profitabilität und Menschlichkeit schließen sich für uns nicht aus, sondern ergänzen sich. Wir nehmen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter ernst, bieten ihnen eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten und unterstützen sie bei Freizeit- und Sportaktivitäten. Durch flexible Arbeitszeiten schaffen wir eine ausgeglichene Work-Life-Balance und die Möglichkeit, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren.

Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz

Das etwas „andere“ Jobcenter

Das kommunale Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz ist ein Eigenbetrieb der Kreisverwaltung Mayen-Koblenz und hat sich zum Ziel gesetzt, für die etwas mehr als 200 Mitarbeiter/innen trotz einem schlechten Image der Jobcenter in der Öffentlichkeit ein attraktiver Betrieb zu sein. Als Kernprojekt für erfolgreiches Handeln, Mitarbeiterbeteiligung, Management von personellen Ressourcen sowie für ein strukturiertes und transparentes Handeln wurde in den Jahren 2013/2014 der Zertifizierungsprozess nach DIN EN ISO 9001-2008 erfolgreich durchlaufen. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Nachhaltigkeit nach der erfolgten Zertifizierung. Die Mitarbeiter werden durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ständig aktiv mit eingebunden. Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen werden die Belange der Mitarbeiter festgestellt und die Ergebnisse transparent gemacht. Viele Dinge bis hin zu organisatorischen Veränderungen werden umgesetzt und damit insbesondere den Wünschen der Beschäftigten Rechnung getragen.

Eine weitere Besonderheit ist der Projektbereich des Jobcenters. Hier haben über 20 Kollegen/innen die Möglichkeit, sich außerhalb der starren Strukturen einer öffentlichen Verwaltung aktiv in Netzwerkarbeit und Umsetzung innovativer Projektideen mit einzubinden.

Weiterhin wird aufgrund eines niedrigen Altersdurchschnitts und eines hohen weiblichen Anteils an Beschäftigten im personellen Bereich sehr viel für Berufsrückkehrerinnen angeboten. Angefangen von flexiblen Arbeitszeiten (keine Kernzeiten) – dies gilt für alle Beschäftigte –, breit gestreuten Teilzeitangeboten bis hin zur Telearbeit wird alles versucht, um den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Begleitet wird das Ganze durch entsprechende Maßnahmeangebote der Kreisverwaltung im Rahmen des „audit berufundfamilie“ sowie im Rahmen des Gesundheitsmanagements. Bei letzterem ist insbesondere das Angebot einer externen Mitarbeiterbetreuung bei psychosozialen Problemlagen zu erwähnen. Die Beschäftigten können bei allen psychosozialen Problemlagen (auch im privaten Bereich) kurzfristig, kostenlos und völlig anonym professionelle externe Beratung in Anspruch nehmen. Auch nicht alltäglich für eine öffentliche Verwaltung dürften die Angebote von Auslandsaufenthalten, interkulturellen Schulungen, Englischkursen und Selbstverteidigungskursen sein.

Die Jugendherbergen in Rheinland-Pfalz und im Saarland

Mehr als ein Dach über dem Kopf

Die Jugendherbergen in Rheinland-Pfalz und im Saarland haben 45 Jugendherbergen mit über 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mehr als einer Million Übernachtungen jährlich.

Die Jugendherbergen geben ihren Gästen das Gefühl angekommen, willkommen und am richtigen Ort zu sein. Mit speziellen Familienprogrammen, unvergesslichen erlebnispädagogischen Klassenfahrtsprogrammen und starken Teambuilding-Programmen für Gruppen bieten sie weit mehr als nur ein Dach über dem Kopf.

Wir verstehen uns als wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Soziale Verantwortung, Nachhaltigkeit und ein ganzheitlicher Denkansatz bestimmen unsere Arbeitsweise.

Mit unserer Arbeit verfolgen wir gemeinwohlorientierte Ziele und setzen uns für die Belange von Kindern, Jugendlichen und Familien ein. Dazu gehört auch das Zusammensein von Menschen aus vielfältigen Kulturen, die in unserem Land leben.

Wir bekennen uns seit unserem Bestehen zu unserer sozialen Verantwortung.

- Die Jugendherbergen sind ein außerschulischer Bildungsort für junge Menschen. Wertvolle erlebnispädagogische Programme fördern die soziale, ökologische, kulturelle und gesellschaftliche Kompetenz der Jugendlichen.
- Die Jugendherbergen fördern das Verständnis und Miteinander junger Menschen aus aller Welt. Sie sind Treffpunkt der Kulturen und Nationen.
- Die Jugendherbergen leisten aktiv einen Beitrag für die Belange der Menschen mit Behinderung. Barrierefrei ausgestattete Jugendherbergen

und das Zusammensein von behinderten und nichtbehinderten Menschen fördern den Gedanken der Inklusion.

- Die Jugendherbergen stärken den Familienzusammenhalt. Bei speziellen Familienprogrammen finden Familien unterschiedlicher Konstellation Berücksichtigung.

Wir verbinden mit unserem Gesamtkonzept folgende Ziele:

- Förderung des Familienzusammenhalts und Stärkung der Familien durch Familienangebote und Familienprogramme.
- Förderung der Kompetenzen junger Menschen als außerschulischer Lernort mit wertvollen Programmen zur Stärkung der Gemeinschaft.
- Angebote zum Lernen, Proben, Tagen und zur Gestaltung der Freizeit sowie der Stärkung der Gemeinschaft für Vereine, Verbände und Organisationen.
- Förderung des Kennenlernens und des Austauschs junger Menschen aus aller Welt.
- Förderung der Inklusion durch das Zusammensein von Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Mit Angeboten den Bezug und das Verständnis zur Natur und Umwelt gestalten und fördern.
- Generationen miteinander verbinden durch das Zusammensein von Jung und Alt
- Durch Preiswürdigkeit die Angebote allen Menschen zugänglich machen.

Das ist unser Beitrag für glückliche Menschen und glückliche Familien in unserer gemeinsamen Lebenswelt.

Mehr unter: www.diejugendherbergen.de

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Unsere unternehmerische Verantwortung

KPMG ist ein weltweites Netzwerk von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften. Die deutsche KPMG-Mitgliedsgesellschaft ist mit mehr als 9.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 25 Standorten präsent. In Rheinland-Pfalz ist KPMG am Standort Mainz mit rund 60 Mitarbeitern vertreten. Mit unserer Strategie „Werte schöpfen und nachhaltig wachsen“ definiert KPMG sein Verständnis von unternehmerischer Verantwortung in den Handlungsfeldern Geschäft, Mitarbeiter, Engagement, Umwelt.

Soziale Nachhaltigkeit bei KPMG

Unsere jetzigen und künftigen Mitarbeiter bestimmen maßgeblich, wie KPMG sich im Wettbewerb behauptet. Die soziale, wertschöpfende Dimension unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist daher unmittelbar mit unserem Erfolg verknüpft. Wir verstehen unsere Personalarbeit als Investition in die Zukunft, die eine hohe Leistungs- aber auch Mitarbeiterorientierung aufweisen muss. Konkrete Maßnahmen sind:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Modelle zur Arbeitszeit-/Arbeitsortgestaltung (Teilzeit, Home Working, Pendler-Office-Day)
- Vermittlung von Kinder(ferien-)Betreuung, Kinder-Notfallbetreuung
- Unterstützung für pflegebedürftige Angehörige

Gesundheitsmanagement

- Arbeitsmedizinische Voruntersuchungen, optionale Gripeschutzimpfungen
- Arbeitsschutzunterweisung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mitarbeiterentwicklung

- Förderung von Berufsexamina durch Kostenübernahmeregelungen und Freistellungsangebote
- Karrierebegleitung durch persönliche Mentoren („Managing for Excellence“)
- Emerging Leader-Programm – Talentförderung durch Out-of-the-Box-Einsätze und Einsatzwechsel

Unsere Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung betragen 2015 deutschlandweit 74,5 Millionen Euro bzw. 607.000 Stunden (86 Stunden pro fachlichem Mitarbeiter). Einen weiteren Aspekt stellt unser Engagement für und die Vernetzung mit der Gesellschaft dar. Kern unserer Aktivitäten ist die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen und Initiativen. Konkrete Projekte sind:

Der **Make a Difference Day (MaDD)** ist ein Freiwilligentag, an dem sich Mitarbeiter bundesweit in gemeinnützigen Projekten engagieren. Der Fokus der Projekte liegt auf den Themen Bildung, soziale Integration und Umwelt. KPMG unterstützt die Projekte zudem mit einer Geldspende. In Mainz engagieren sich im Rahmen des MaDD seit 2007 jährlich ca. 14 Mitarbeiter in einem gemeinnützigen Projekt.

Alle Mitarbeiter können bis zu 4 Std/Monat von ihrer Arbeitszeit für **ehrenamtliche Tätigkeiten freigestellt werden** – eine Regelung, die von KPMG als einem der ersten Unternehmen schon vor Jahren zur Steigerung der Bereitschaft für die Programme eingeführt wurde. KPMG fördert zudem die Initiative **My Finance Coach** und das Studierenden-Netzwerk **enactus** finanziell und durch Mitarbeiterengagement. Bilanz 2015 (deutschlandweit): 830 Volunteers, 6.750 ehrenamtliche Stunden.

Mehr unter: www.kpmg.de

KÜBLER Energiesparende Hallenheizungen

Nachhaltigkeit als Selbstverständnis

Seit 1989 entwickelt KÜBLER Technologien zur Beheizung von Hallen, die sich durch immer höhere Energieeinsparungen, durch immer niedrigere Emissionswerte auszeichnen. Nachhaltiges Denken, Handeln und Wirtschaften sind ein Kernelement unseres Familienunternehmens. Lange bevor wir für die besondere Energieeffizienz unseres Infrarotheizungssystems H.Y.B.R.I.D. mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis* ausgezeichnet wurden.

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. Dies ist Teil des gelebten Miteinanders und unserer Strategie. Schließlich sind die Menschen, die bei uns arbeiten, der wichtigste Baustein für Erfolg und Zukunft unseres Unternehmens. Daraus leiten sich eine Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten ab. Wir haben daher gleich ein ganzes Spektrum an Arbeits- und Teilzeitmodellen entwickelt, die flexibel auf die individuellen Bedürfnisse eingehen. Dies betrifft nicht nur Elternteilzeit, Wiedereinstieg und Sabbatical, sondern auch den Wissenstransfer der Pensionäre.

Mitbestimmung und Mitverantwortung werden bei KÜBLER gezielt gefordert und gefördert. An jährlichen Strategietagen arbeiten Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam daran, die Zukunft des Unternehmens weiterzuentwickeln. Die Firmenkultur und das Unternehmensleitbild wurden von den Mitarbeitern selbst entwickelt. Unser Qualifizierungsprogramm ist individuell auf die Kompetenzen und Potenziale jedes einzelnen zugeschnitten. Es basiert auf persönlichen

Kompetenzanalysen sowie auf gezielten Anforderungsprofilen. Hieraus werden Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt – in der KÜBLER Akademie oder extern.

Die Entwicklung und Förderung junger Menschen ist uns ein besonderes Anliegen. Als Ausbildungsbetrieb binden wir sie von Anfang an verantwortlich in unsere Unternehmensprozesse ein. Dieser Vertrauensvorschuss zahlt sich aus: Unsere Azubis sind überdurchschnittlich gut qualifiziert. Schülern und Studenten bieten wir zahlreiche Möglichkeiten, Praxiserfahrungen zu sammeln: sei es durch Praktika und Abschlussarbeiten, als Werkstudenten sowie im Dualen Studium. Oder bei einem der Forschungsprojekte, die wir in Kooperation mit Hochschulen und Instituten durchführen.

Teamgeist und das familiäre Arbeitsklima in unserem inhabergeführten Familienunternehmen sind kein Zufall. Neben gemeinsamen Sportaktivitäten, Afterwork-Parties und anderen Events finden seit 1997 jährlich die KÜBLER Tage statt. Ein Treffpunkt für alle Mitarbeiter aus dem In- und Ausland. Und die Gelegenheit, sich gemeinsam zu informieren, weiterzubilden, kennenzulernen und zu feiern. Die Mitarbeiter-Lounge und -Küche bieten Raum für Mittagspause und Gespräche. Dort wird täglich Obst bereitgestellt und gegen einen subventionierten Betrag ein frisch zubereitetes Mittagessen angeboten.

* Ausgezeichnet als „Deutschlands nachhaltigstes Produkt“ 2012



Lokale Agenda 21 Trier e.V.

1999 von engagierten Bürgerinnen und Bürgern gegründet und von Anbeginn politisch – und partiell finanziell – unterstützt durch den Trierer Stadtrat, engagiert sich die LA 21 Trier in konkreten kommunalen Projekten, um der Stadt eine Zukunft im Sinne der Nachhaltigkeit zu sichern. Viele der Anstrengungen gelten dem Schutz unserer natürlichen Umwelt, und dabei insbesondere einem Mentalitätswandel, der durch die unterschiedlichsten Bildungsanstrengungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene angestrebt wird. Die Änderung von Denk- und Konsumgewohnheiten setzt Offenheit und eine gewisse soziale Sicherheit voraus, um das Gefühl von Selbstwirksamkeit freizusetzen.

Die hauptamtlich geführte Geschäftsstelle des Vereins – vier bis fünf Personen, meist in Teilzeit – wird durch eine Geschäftsführerin geleitet, die auch für die Personalführung und -entwicklung ihrer Angestellten verantwortlich ist. Der ehrenamtliche Vereinsvorstand unterstützt diese Selbstorganisation beratend. Soziale Sicherheit steht hier immer unter dem Vorbehalt der erfolgreichen Anwerbung von Projekten. Einige der Projekte, die explizit und vorrangig soziale Zielsetzungen haben, seien im Folgenden vorgestellt und wichtige Preise und Anerkennungen genannt.

- Mit Unterstützung der LA 21 Trier wurde 2013 die Arbeitsgruppe Nachhaltige Beschaffung gegründet, die vom Rathaus Trier koordiniert wird. In der AG sind Mitarbeiter der Stadt- und der Kreisverwaltung, des Abfallzweckverbands, der Stadtwerke, der IHK und HWK, der beiden großen Kirchen und der Universität vertreten.
- Die von der LA 21 betreute Vernetzungsgruppe „Energie und Armut“ – in der u.a. Stadtwerke, Energieagentur, Verbraucherzentrale und Caritas aktiv sind - sucht nach Lösungen

für einkommensschwache Haushalte. Die Gruppe konnte das bundesweit praktizierte Projekt Energiesparcheck für Trier initiieren. Langzeitarbeitslose werden von Caritas und Energieagentur zu Stromsparhelfern ausgebildet. Sie suchen betroffene Haushalte auf und geben konkrete Empfehlungen zum Einsparen von Energie.

- Das Repair Café findet monatlich statt. Die Gäste reparieren alleine oder gemeinsam mit anderen ihre kaputten Dinge. Unter den zahlreichen ehrenamtlichen Helfern finden sich viele Rentner, aber auch Arbeitslose.

In weiteren Projekten fördert der Verein etwa das generationenübergreifende Wohnen oder das Unternehmensengagement. Zuschüsse ermöglichen Hortgruppen aus bildungsfernen Milieus die Beteiligung am Zukunfts-Diplom für Kinder.

Wichtige Anerkennungen zeigen die soziale Wirkung unserer Arbeit:

- Die LA 21 Trier ist als Ort der Vielfalt anerkannt und engagiert sich in der Partnerschaft für Demokratie Trier
- Mehrere Bildungsprojekte des Vereins wurden zu offiziellen Projekten der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung ernannt.
- Seit 2015 ist der Verein SchuR-Station, also ein offizieller außerschulischer Lernort des Landes Rheinland-Pfalz.

Mehr unter: www.la21-trier.de

LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH

Gelebte Verantwortung auf allen Ebenen

Vorausschauend wirtschaften, soziale und unternehmerische Verantwortung übernehmen und fair mit Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartnern umgehen – das sind die Säulen, auf denen das Leitbild von LÖWEN ENTERTAINMENT basiert.

Für das Binger Traditionsunternehmen sind unternehmerischer Erfolg und soziale Verantwortung untrennbar, weshalb die soziale Nachhaltigkeit klar im Fokus einer verantwortungsvollen Unternehmensführung steht. Gemeinsam mit den vier Tochtergesellschaften übernimmt LÖWEN ENTERTAINMENT als LÖWEN-Gruppe, Deutschlands führende Hersteller und Betreiber von GeldGewinnSpiel-Geräten, bewusst Verantwortung auf allen Ebenen ihres unternehmerischen Handelns. Corporate Social Responsibility (CSR) ist von jeher fest in der Unternehmensstrategie der Unternehmensgruppe verankert.

Klares Bekenntnis zur sozialen Verantwortung

Definierte Unternehmenswerte sowie eine gelebte CSR-Strategie tragen dazu bei, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Gedanken und Zielen der sozialen Nachhaltigkeit identifizieren und diese aktiv mittragen. „Wichtig ist das Engagement jedes Einzelnen, damit unsere CSR-Leitlinien kein starres Papier bleiben, sondern täglich zum Leben erweckt werden“, betont Christian Arras, Vorsitzender der Geschäftsführung bei LÖWEN ENTERTAINMENT. „Voraussetzung dafür ist das klare Bekenntnis zur Verantwortung durch das Management, das die Werte vorlebt.“

Die Mitarbeiterförderung sowie die Aus- und Weiterbildung sind bei LÖWEN ENTERTAINMENT genau-

so selbstverständlich wie das gesellschaftliche Engagement und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen. Nicht weniger wesentlich als Unternehmen der Gewinnspielbranche sind der aktive Jugendschutz sowie eine funktionierende Präventionsarbeit.

Sozialprojekte und Unterstützung direkt vor Ort

Seit 1954 in Bingen ansässig, ist die Verbundenheit zur Region ausdrücklich ausgeprägt. Schon immer fühlt sich LÖWEN ENTERTAINMENT am Standort Bingen-Büdesheim wohl und sieht sich als Mitbürger der Stadt. Soziale Verantwortung gegenüber der unmittelbaren Nachbarschaft und Umwelt stehen im Mittelpunkt: Das Unternehmen legt Wert darauf, dass es sowohl mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch mit den Bürgern und Institutionen in der Region und den Kommunen ein ausgewogenes, soziales, kulturelles und ökologisches Miteinander fördert. Das Unternehmen ist daher z. B. stolzer Sponsor des großen Jubiläums von „200 Jahre Rheinhessen“ im Jahr 2016.

Eines der zahlreichen Sozialprojekte von LÖWEN ENTERTAINMENT ist „LÖWEN-Azubis helfen“, das sich als lokal und regional unlängst einen Namen gemacht hat. Regelmäßig packen junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen diverser Aktionen tatkräftig an – und zwar dort, wo Hilfe benötigt wird und das direkt vor der eigenen Haustür. Zum Beispiel in Form von Spielplatz-Sanierungen oder durch die Unterstützung beim Anlegen neuer Grünflächen der Gemeinde. Das Sozialprojekt wird vom Oberbürgermeister der Stadt Bingen, Thomas Feser, nicht nur begrüßt, die Hilfsaktionen werden von der Stadt sogar vermittelt.

LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH



Lotto – ein gemeinwohlorientiertes und nachhaltiges Unternehmen

Lotto Rheinland-Pfalz ist nicht nur ein Glücksspielunternehmen, sondern in zweierlei Hinsicht auch ein Glücksfall für Rheinland-Pfalz. Nicht nur weil das Unternehmen seit seiner Gründung im Jahr 1948 etwa fünf Milliarden Euro über Steuern und Abgaben für das Gemeinwohl erwirtschaftet hat, sondern auch weil es Jahr für Jahr durch zahlreiche weitere soziale Initiativen beweist, dass Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement für das Unternehmen prägend sind.

„Wir haben als Unternehmen eine große Verantwortung für rund 180 Mitarbeiter in der Lotto-Zentrale in Koblenz sowie rund 5.000 Mitarbeiter in unseren knapp 1.000 Annahmestellen“, fasst Geschäftsführer Jürgen Häfner zusammen. Dabei liegt das Thema Nachhaltigkeit der Geschäftsführung besonders am Herzen. Nur wer der Gesellschaft etwas zurückgibt, darf auch erwarten, etwas von ihr zu erhalten – dieses Motto wird bei Lotto täglich gelebt.

Als Partner des Sports unterstützt Lotto Rheinland-Pfalz in Form von Sponsoringverträgen rund 60 Fußballvereine von der Verbandsliga bis zur Bundesliga, außerdem etwa 40 Spitzensportvereine in olympischen Disziplinen. Über die Sporthilfe fördert Lotto zudem ca. 35 rheinland-pfälzische Spitzensportler.

Als Förderer der Kultur engagiert sich Lotto Rheinland-Pfalz für zahlreiche kulturelle Veranstaltungen im Land – beispielsweise für die Burgfestspiele Mayen, die Nibelungenfestspiele in Worms oder das Mittelrhein-Musikfestival.

Als Unterstützer sozialer Initiativen und von Umweltprojekten ist Lotto vor allem über die im Jahr 2007 gegründete Lotto-Stiftung sehr aktiv. Jedes Jahr wer-

den Hilfsprojekte in Höhe von jeweils über einer Million Euro gefördert. Mit der seit 2007 jährlich stattfindenden Spendenaktion der Initiative „Kinderglück“ unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidentin Malu Dreyer hat Lotto Rheinland-Pfalz schon über 1,4 Millionen Euro für hilfsbedürftige Kinder zusammen getragen. „Auf diese Spendenaktion sind wir besonders stolz“, sagt Magnus Schneider, der Vorsitzende der Lotto-Stiftung: „Denn hier helfen alle Mitglieder unserer Lotto-Familie mit: Lotto-Mitarbeiter, die Annahmestellen oder auch Freunde des Unternehmens – niemand ist sich zu schade, mit der Spendendose zu sammeln.“

Als prominente Partner stehen Lotto Rheinland-Pfalz in Sachen nachhaltigem Engagement unter anderem auch die Mainzer Hofsänger mit bislang rund 150 Konzerten und die Lotto-Elf zur Seite, die bisher rund 190 Spiele absolviert hat. Die Erlöse dieser Veranstaltungen kommen immer regionalen Initiativen oder Projekten zu Gute. Dies waren bislang rund drei Millionen Euro.

Nicht zuletzt wandert auch ein erheblicher Anteil der Erlöse aus der Soziallotterie Glücksspirale direkt an sechs Nutznießer: den Landessportbund, die Sporthilfe, die LIGA der Wohlfahrtsverbände, die Stiftung Natur und Umwelt, die Deutsche Stiftung Denkmalschutz und den Landesmusikrat. 2015 waren dies 3,8 Millionen Euro.

„Dieses enorme finanzielle Engagement für das Gemeinwohl deckt alle gesellschaftlichen Gruppen ab“, betont Geschäftsführer Jürgen Häfner, der stolz darauf, dass Lotto Rheinland-Pfalz schon seit 68 Jahren sein gesellschaftliches Engagement pflegt: „Diesen erheblichen Beitrag zur Nachhaltigkeit wollen wir auch in Zukunft leisten.“

Mehr unter: www.lotto-rlp.de

mitcaps GmbH

Nachhaltiger Arbeitgeber aus der Region

Die mitcaps GmbH ist ein virtueller Netzbetreiber (VNO) mit Sitz in Mainz. Seit 2007 verbinden wir für unsere mittelständischen und weltweit agierenden Kunden Datennetze für ihre Standorte zu einem hybriden Weitverkehrsnetz.

Partizipation und Integration

Mit Partizipation im Unternehmen tragen wir gemeinsam zum Unternehmenserfolg bei. Das Konzept der sozialen Nachhaltigkeit basiert auf der gewachsenen Unternehmenskultur. Damit ist es uns als kleinem Unternehmen mit knapp 20 Mitarbeitern möglich, neben der Realisierung unserer betriebswirtschaftlichen Ziele die langfristige Entwicklung aller Mitarbeiter bei mitcaps zu erreichen. Zu Beginn des Jahres werden in unserem Kick Off die Meilensteine für das vorausliegende Jahr vorgestellt. In Workshops überlegen wir gemeinsam, wie wir unsere Ziele erreichen können, sei es Umsatz- oder Effizienzsteigerung oder auch Ausbau und Stärkung des Teams. Wir legen gemeinsam Prioritäten fest, so gestalten wir die Schwerpunkte mit und alle werden in einen nachhaltigen Prozess eingebunden. Dieser Herangehensweise folgen wir gleichermaßen, wenn es um Projekte zur sozialen Nachhaltigkeit geht. Uns ist es wichtig, lokales Engagement zu zeigen – ob in der Zusammenarbeit mit KidiCare in Mainz oder als aktiver Teamsponsor im Motorsport (WS Racing). Somit tragen wir unsere unternehmerische Verantwortung in der Gesellschaft.

Als inhabergeführtes Unternehmen sind es auch die immateriellen Anreize, die uns auszeichnen. mitcaps legt viel Wert auf eine nachhaltige Personalpolitik und auf das Feedback der Mitarbeiter. Hierzu pflegen wir eine offene Kultur der Mitarbeitergespräche mit ausführlichen Förder- und Review-Gesprächen. Für konstruktive Vorschläge sind wir stets aufgeschlossen.

Vielfältige Unterstützung

Individuell abgestimmt auf die Bedürfnisse unterstützen wir bei der Kinderbetreuung unserer Mitarbeiter. Ein umfassendes Programm mit Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitmodellen und Home Office ermöglicht eine flexible und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung.

Attraktiver Arbeitgeber

Um auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt die zu uns passenden Köpfe für uns zu begeistern, beweisen wir Kreativität und Engagement. Dies zeigt sich neben einer finanziellen Beteiligung am Unternehmenserfolg einerseits und umfangreichen Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie in Arbeitsplätze andererseits. Darüber hinaus erfahren alle Mitarbeiter eine besondere Wertschätzung. Dies zeigt sich bspw. daran, dass sowohl besondere Erfolge einzelner Personen als auch ganzer Teams gemeinsam gefeiert und mit besonderen Sachleistungen prämiert werden. Mit internationalen Kollegen aus sieben Nationen schreibt unser Team Diversität groß. Eine fachliche, soziale und langfristig wertorientierte Integration unterstützt neue Kollegen dabei, sie dauerhaft ins Team zu integrieren. Mit unserer nachhaltigen Methode haben wir einen sehr hohen Frauenanteil geschafft. Für unser Vorgehen wurden wir bereits mehrfach ausgezeichnet.

moccamedia AG

Fachliche und persönliche Förderung

Als unabhängige und inhabergeführte Mediaagentur plant moccamedia Mediamanöver® lokal ausgesteuert und mit der Präzision eines Lasers, aktiviert Handelspartner und steigert mit ihren Maßnahmen Nachfrage und Umsatz in lokalen Verkaufsstellen. Die Agentur kreiert sales-aktivierende Kampagnen, entwickelt Werbekanäle weiter und etabliert neue Werbemittel. moccamedia gehört als einzige Mediaagentur zu den TOP 100 der innovativsten mittelständischen Unternehmen Deutschlands und ist gleichzeitig die viertgrößte unabhängige Mediaagentur.

Soziale Verantwortung, Schutz der Umwelt, ethisches Handeln – moccamedia legt großen Wert auf Nachhaltigkeit in allen Bereichen und lässt dieses regelmäßig dokumentieren. So hat das unabhängige Pariser Institut EcoVadis moccamedia für seine CSR-Aktivitäten mit dem Silver Status zertifiziert und konnte dabei eine stetige Verbesserung und Erweiterung der CSR-Maßnahmen feststellen.

moccamedia hat ein ganzheitliches Konzept zur sozialen Nachhaltigkeit entwickelt, das die Partizipation eines jeden Mitarbeiters bei moccamedia sicherstellt, denn die Digitalisierung und ein sich stetig änderndes Mediennutzungsverhalten stellen die Mitarbeiter der hochspezialisierten Agentur vor täglich neue Herausforderungen. Dabei orientiert sich das Konzept nicht nur an fachlichen Qualifikationen, sondern auch an den persönlichen Bedürfnissen eines jeden Mitarbeiters und ruht auf mehreren Säulen:

- **fachliche Qualifizierung / Vereinbarkeit**
kontinuierliche Aus- und Weiterbildung durch die firmeneigene moccà Academy, Förderung und Begleitung der Teilnahme von Young Professionals

an branchenspezifischen Wettbewerben, individuelle Angebote zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit/ individuelle Arbeitszeitvereinbarungen und flexible Homeoffice-Regelungen sind möglich

- **Stärkung des sozialen Miteinanders**
strukturiertes Onboarding mit persönlichem Paten, breitgefächertes Angebot an abteilungsübergreifenden Aktivitäten, Miteinander der Kulturen durch die Zusammenarbeit von Menschen mit zurzeit elf verschiedenen Geburtsländern und zwölf Sprachen, Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeiten, Mitarbeiterfeste, Angebot von Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung
- **Gesundheitsförderung**
Angebot von Sportkursen, Kostenübernahme von Fitnessclub-Mitgliedschaften, Check-ups, ergonomische Arbeitsplätze, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, tägliches Frühstücksangebot durch heimische Bäckerei, kostenlose Getränke, Ernährungsberatung
- **Umweltschutz**
Digitalisierung – papierloses Büro, nachhaltige Belüftungs- und Beleuchtungssysteme, Wärmeeffizienz, Strom aus erneuerbaren Energiequellen, Bereitstellung von Jobtickets, elektrisches Poolfahrzeug für innerstädtische Fahrten

Kurz- bis mittelfristig plant moccamedia weitere Projekte zu implementieren wie zum Beispiel eine Beteiligung an „Trier aktiv im Team“, die Ausweitung des betrieblichen Sportangebots und die Einführung eines Talent Clubs in der Agentur.

Provinzial Rheinland-Versicherung AG

Immer da, immer nah im Rheinland

Die Provinzial Rheinland gehört zu den führenden deutschen Versicherungsunternehmen und ist Marktführer in ihrem Geschäftsgebiet. Mehr als 2.000 fest angestellte Mitarbeiter in der Düsseldorfer Zentrale und fast 2.000 Versicherungsfachleute in 630 Geschäftsstellen sowie 46 im Versicherungsgeschäft aktive Sparkassen engagieren sich für rund zwei Millionen Kunden in den Regierungsbezirken Düsseldorf, Köln, Koblenz und Trier.

Für den öffentlichen Versicherer gehört es zum unternehmerischen Selbstverständnis, Verantwortung für die Mitarbeiter, Kunden, die Umwelt und die Gesellschaft zu übernehmen. Der Regionalversicherer setzt beispielsweise als Arbeitgeber auf Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten und ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Für ihre Kunden, wie zum Beispiel die Kommunen, ist die Provinzial Rheinland mehr als „nur“ ein Versicherer. Das Unternehmen engagiert sich bei der Schadenverhütung und leistet durch Zuschüsse und Beratung einen wichtigen Beitrag zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren.

Engagieren vor der Haustür: Regional aktiv

Das Unternehmen ist seit 180 Jahren im Rheinland verankert, die Nähe zu den Menschen und die gelebte gesellschaftliche Gemeinwohlorientierung ist wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie. Deshalb lautet der Grundsatz: Immer da, immer nah. Das bedeutet, dass der Regionalversicherer Projekte aus und im Geschäftsgebiet unterstützt – durch Spenden,

Sponsoring und nicht zuletzt auch durch den Einsatz der Mitarbeiter. Von PC-Spenden über die Unterstützung einzelner Projekte sozialer Einrichtungen, die Förderung des Jugendfußballs bis hin zu speziellen kulturellen Aktivitäten auch in Rheinland-Pfalz ist das Unternehmen sozial aktiv und das Engagement breit gefächert.

Engagierte Mitarbeiter: Im Zeichen des Ehrenamts

Kein anderes Engagement ist so glaubwürdig und nachhaltig wie der freiwillige und persönliche Einsatz. Das Engagement der Beschäftigten der Provinzial Rheinland ist überdurchschnittlich hoch, die Förderprojekte werden von den Mitarbeitern selbst vorgeschlagen. Dabei schenken die Mitarbeiter ihre Zeit und die Provinzial übernimmt die Kosten der jeweiligen Aktion.

Umweltengagement: Dem Klimawandel begegnen

Mit Leidenschaft wird auch der Klima- und Umweltschutz vorangetrieben. Die Provinzial Rheinland hat eine eigenständige Klimastrategie. Durch das ganzheitliche Umweltmanagement arbeitet das Unternehmen bereits seit 2011 klimaneutral. Dazu tragen auch die Mitarbeiter ihren Teil bei, indem sie den Umweltgedanken bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen.

Landeskrankenhaus (AÖR)

Kompetenz schafft Vertrauen

Als Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen stellen wir uns den Herausforderungen des demographischen und epidemiologischen Wandels. Stetig passen wir unser Handeln wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie gesetzlichen Anforderungen an. Darüber hinaus agieren wir in einem äußerst sensiblen Bereich der seelischen Gesundheit, müssen sehr umsichtig handeln, die Rechte psychisch erkrankter Menschen wahren, zugleich die Bedürfnisse der Gesellschaft wertschätzen, aber auch Aufklärung leisten, um Tabus zu brechen. Trotz knapper Ressourcen sind wir ein attraktiver Arbeitgeber, beteiligen uns an der Gestaltung der Sozialräume, leisten soziales Engagement, entsprechen mehr und mehr ökologischen Ansprüchen und bilden junge Menschen für Zukunftsberufe aus. Für jede dieser und weiterer Anforderungen finden wir Lösungen auf der Ebene unserer Klienten, unserer Mitarbeiter, unseres Unternehmens und auf der gesellschaftlichen Ebene, die der Maxime der sozialen Nachhaltigkeit folgen.

Über eine Vielzahl von Einzelaktivitäten trägt das Landeskrankenhaus Alzey zu einer hochwertigen und modernen psychiatrischen Versorgung der Gesellschaft bei. Beispielhaft möchten wir aktuelle und innovative Aktivitäten unseres Unternehmens skizzieren:

- **Dienstleistungen verbessern**
Ein CIRS-Fehlermeldesystem dient dazu, mögliche Schwachstellen frühzeitig zu entdecken und Vorkommnisse durch Mitarbeiter partizipativ, anonym und sanktionsfrei melden und erfassen zu können.
- **Medizinisch-therapeutische Angebote anpassen**
Ein weiteres Beispiel der steten Verbesserung unserer Dienstleistungen ist die Implementierung eines onlinebasierten Video-Dolmetschersystems zur Therapie von Menschen mit Fluchterfahrungen.

- **Mitarbeiter der Zukunft rekrutieren**
Die Verwendung von provokanten Begriffen wie Irre*, Wahnsinn*, Verrückt* oder Crazy* in unserem aktuellen Personalmarketingkonzept greift bewusst die Stigmatisierung einer psychiatrischen Klinik auf und bewirkt höchste Aufmerksamkeit, bleibt dabei aber authentisch.
- **Gesellschaftlichen Paradigmen entsprechen**
Wohn-Pflege-Gemeinschaft für Menschen mit Demenz: Die Gesellschaft möchte im Alter möglichst selbstbestimmt, inkludiert und außerhalb von Institutionen leben, was Anlass für das Unternehmen ist, eine solche alternative Wohnform zu initiieren.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein besonderes Anliegen unseres Unternehmens und findet aktuell Ausdruck in der Erweiterung unserer betrieblichen Kindertagesstätten.
- **Innovation im betrieblichen Gesundheitsmanagement**
In unserem aktuellen Modellprojekt „Tea(m)Time“, in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, schaffen wir einen alternativen Weg zur Abbildung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und zugleich einen intensiven Beteiligungsprozess zur Steigerung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Es gelingt uns sehr erfolgreich, die unterschiedlichen Einzelaktivitäten in einem sehr komplexen System einer Klinik aufeinander zu beziehen, dabei die grundlegenden Ziele des Unternehmens im Auge zu behalten und unsere Mitarbeiter partizipativ einzubinden.

Mehr unter: www.landesskrankenhaus.de

LUDWIG & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH

Gemeinsame Kanzleigestaltung

LUDWIG CONSULT ist ein Kanzleiverbund für Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Internationales Steuerrecht, Unternehmensgründung und –verwaltung mit drei Standorten in Trier (Rheinland-Pfalz), Bernburg (Sachsen-Anhalt) und Grevenmacher (Luxemburg).

Die Kanzlei LUDWIG & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH am Standort Trier bietet vollumfängliche steuerliche und betriebswirtschaftliche Beratung.

In unserem Kanzleiverbund beteiligen sich alle Mitarbeiter aktiv an der Gestaltung des Unternehmens. Grundlage dafür ist ein fest verankertes Qualitätsmanagementsystem (QMS) zertifiziert nach ISO 9001:2015, das seit 13 Jahren Mitwirkung in allen fachlichen und organisatorischen Kanzleibereichen ermöglicht. Gemeinsam mit unseren Führungskräften stellen wir auf der jährlich stattfindenden Strategietagung die Weichen für Zukunftsthemen und Unternehmensziele, die vorher in den Kanzleiteams erarbeitet wurden. Zudem sind unsere Mitarbeiter in Verantwortungsbereiche der Kanzlei eingebunden und sind engagierte Kompetenzpartner für fachliche Themengebiete, Mitarbeiterereinbarung, Qualitätsmanagementprozesse, Kommunikation oder Gesundheits- und Wissensmanagement.

Ein transparenter und regelmäßiger Informations- und Kommunikationsfluss durch wöchentliche Kanzleibesprechungen, monatliche Mitarbeitergespräche und das Mitarbeitermagazin „LUDWIG News“ schafft so optimale Voraussetzungen für eine an individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen ausgerichtete Teilhabe.

Internes Coaching als Beitrag zur lebensphasengerechten und gesunden Arbeitsgestaltung

Der Erfolg des Kanzleiverbunds ruht auf vielen Schultern und wäre ohne unsere motivierten Mitarbeiter nicht möglich. In den jährlichen Förder- und Jahresgesprächen werden neben individuellen Zielen, die persönlichen Bedürfnisse in der Zusammenarbeit sowie Unterstützung bei fachlichen Fort- und Weiterbildungen besprochen.

Zur Förderung einer lebensphasengerechten und gesunden Arbeitsgestaltung bietet der Kanzleiverbund neben flexibler Arbeitszeitgestaltung und Home Office, allen Mitarbeitern die Möglichkeit, persönliche und berufliche Anliegen, Themen und Ziele mit einem kanzleiinternen Personal- und Business-Coach zu besprechen. Insbesondere unsere Auszubildenden werden bei der Integration in die Kanzleiabläufe und bei der beruflichen Entwicklung begleitet. Von den Coachings profitieren auch unsere Führungskräfte, die bei der Übernahme von neuen Aufgaben individuell unterstützt werden.

Mit vielfältigen Informations- und Mitmachangeboten sorgt unser interner Gesundheitstag zudem jährlich für neue gesundheitsfördernde Impulse.

Engagement für regionale Kinder- und Jugendprojekte

Der Kanzleiverbund engagiert sich in unterschiedlichen Bereichen und unterstützt gezielt regionale soziale Organisationen im Kinder- und Jugendbereich durch Spenden oder durch fachliche Beteiligung an Projekten. Auch hier sind die Mitarbeiter aktiv, indem sie zum Beispiel den Erlös aus dem Verkauf von selbstgebackenen Weihnachtspätzchen für eine Kindertagesstätte spenden oder ihr fachliches Know-how in Schulen sowie Universitäten weitergeben und über Themen wie Unternehmensgründung und Selbstständigkeit informieren.

Mehr unter: www.ludwig-kollegen.de

„WIR FERTIGEN ZUKUNFT“

rema ist ein mittelständiges Unternehmen, das mit seiner gemeinnützigen Ausrichtung neue Wege geht. Mit der Firmenphilosophie „Wirtschaftlichkeit ermöglicht Gemeinnützigkeit“ verbinden wir die Herstellung unserer zahlreichen Produkte mit einem ganzheitlichen Wertesystem und der zukunftsweisenden Ausbildung junger Menschen aus Deutschland und Ruanda.

Wir bilden über das Projekt „Machining for Rwanda's future“ jährlich drei ruandische Jugendliche zum Zerspanungsmechaniker nach dem dualen System aus. Eine Vereinbarung (Memorandum of Understanding) wurde hierzu am 22.06.2015 mit der ruandischen Regierung im Wirtschaftsministerium in Mainz unterzeichnet und sieht zunächst den Erwerb der deutschen Sprache, sowie das Zurechtfinden in einer fremden Kultur vor, um dann im Anschluss qualitativ hochwertige Fachkräfte für Ruanda zu formen. Die Auszubildenden kehren nach viereinhalb Jahren Ausbildung und ein wenig praktischer Erfahrung nach Ruanda zurück, um dort ihr erworbenes Fachwissen in die Wirtschaft einzubringen. Im Fokus ihrer künftigen Tätigkeit in Ruanda liegt die Mitarbeit und Entwicklung eines Produktionsbetriebes in der Hauptstadt Kigali. Darüber hinaus wird ihr Fachwissen in die dortige Berufsausbildung einfließen können.

Bis zum Jahr 2025 wird über das Projekt „Machining for Rwanda's future“ in Ruanda ein mittelständisches Industrieunternehmen mit 100 Mitarbeitern entstehen. Der Aufbau von Industrieunternehmen ist auch ein wichtiges Ziel der ruandischen Regierung und wird eine Vorbildfunktion für weitere Staaten in Afrika und für andere kleine mittelständige Unternehmen haben.

rema investiert in das Projekt „Machining for Rwanda's future“ in den kommenden Jahren mehr als 1,50 Mio. Euro. Besonders die nachhaltige und langfristige Orientierung des Projektes, mit dem wirtschaftlichen Aufbau von Ruanda, machen das Ausbildungsprojekt zu einem einzigartigen Unterfangen in der Entwicklungshilfe. Das Projekt wurde vom Partnerschaftsverein Rheinland-Pfalz als Leuchtturmprojekt ausgezeichnet. Mit diesem nachhaltigen, innovativen und gemeinnützigen Konzept verbinden wir „Hilfe zur Selbsthilfe“ für das rheinland-pfälzische Partnerland Ruanda.

Das privatwirtschaftliche Projekt hat auch bei der ruandischen Regierung viel Anklang gefunden. Eine weitere Zusammenarbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung, sowohl in Rockenhausen als auch in Ostafrika, wurde bereits vereinbart. Die Einzigartigkeit dieses Projektes steht sicher außer Frage und entspricht mit seinen Zielen auch zu 100 Prozent der Forderung von Bundesentwicklungsminister Dr. Gerd Müller: »Wir brauchen einen Paradigmenwechsel und müssen begreifen, dass Afrika nicht der Kontinent billiger Ressourcen ist, sondern die Menschen dort Infrastruktur und Zukunft benötigen«. Außerdem trifft unser Projekt »Machining for Rwanda's future« die meisten der 17 Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

RHODIUS Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG

„Wir denken in Generationen, nicht in Quartalen!“

Seit 1827 hat sich das Unternehmen RHODIUS dem langfristigen, zukunftsorientierten Denken und Handeln verschrieben. Der Erfolg des heute in der achten Generation geführten Unternehmens basiert auf den Werten einer Großfamilie. RHODIUS lebt und vernetzt die Werte eines familiengeführten Unternehmens mit unternehmerischem und ökonomischem Handeln. Für RHODIUS ist Nachhaltigkeit kein Projekt, sondern ein Zusammenschluss gelebter Bausteine, die seit Beginn in allen Unternehmensbereichen verfolgt werden.

Hierzu zählen:

Familienmanagement

RHODIUS stellt älteren Mitarbeitern 17 Tage mehr Freizeit zur Verfügung, welche sie zur Pflege von Angehörigen, zur kostbaren Zeit mit den Enkeln oder einfach als Ausgleich zum Alltag nutzen können.

Nachwuchsförderung

RHODIUS greift das Thema Nachwuchskräfteförderung auf unterschiedlichsten Ebenen auf, so zum Beispiel durch das Angebot von sieben verschiedenen Ausbildungsberufen und dem intensiven Kontakt und Austausch zwischen vier festen Partnerschulen im Umkreis.

Zukunftssicherung

Neben dem bekannten Vorschlagswesen werden Mitarbeiterpotentiale gezielt mit einem Angebot an Fort-/Weiterbildung unterstützt und gefördert. Angefangen von der Finanzierung der Meisterschule, des Studiums oder Fortbildungen bis hin zu einem 360-Grad-Feedbacksystem für Führungskräfte.

Das Thema Lohngleichheit wird zu einem immer zentraleren Thema. RHODIUS garantiert und belegt diese anhand von Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland) – eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Gesundheitsmanagement

Neben der klassischen Rückenschule, einer jährlich durchgeführten Apfelwoche und der kostenlosen Gripeschutzimpfung werden Fitnesskurse für alle Mitarbeiter angeboten.

Soziale Verantwortung für die Region

Über zehn feste Partnerschaften mit regionalen sowie lokalen Vereinen und Organisationen werden von der RHODIUS Familie gezielt unterstützt und gefördert. Angefangen von den Burgfestspielen in Mayen, über die Brohltaleisenbahn bis hin zur Unterstützung des örtlichen Sportvereins.

RHODIUS schafft mit den oben genannten Bausteinen tagtäglich für seine Mitarbeiter ein gesundes Lebens- und Arbeitsumfeld und das einzig und allein mit dem Denken einer Großfamilie.

Die Fortführung, der Ausbau sowie die Optimierung auf allen Ebenen zur Sicherung dieser Werte begleiten das Unternehmen in seinem täglichen Handeln. So werden regelmäßige Workshops mit Mitarbeitern zu bestimmten Themen organisiert, wie z.B. Familie, Work-Life-Balance etc., bei denen gemeinsam konkrete Ansätze entwickelt werden. Darüber hinaus finden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen statt, um herauszufinden welche Themen die Mitarbeiter aktuell am meisten beschäftigen und wo Entwicklungspotential besteht.

Sabath Media Designagentur GmbH

Vision und Mission als Weg der Erkenntnis

Im Jahr 1995 gründete Bettina Sabath ihre Media- und Designagentur. Eine Erfolgsgeschichte, die in einem schlichten Kellerbüro ihren Anfang nahm. Die Begeisterung von damals hält bis heute, zwanzig Jahre später, noch an. Heute ist die Sabath Media Designagentur inzwischen die größte Werbeagentur der Südpfalz und steht für frische Ideen, außergewöhnliche Konzepte und kreative Kommunikationslösungen. Dabei ist Sabath Media auch über die Grenzen Deutschlands hinaus wirtschaftlich erfolgreich.

Das Unternehmenskonzept ist umfassend auf Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit ausgerichtet und setzt auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So wurde die Agentur bereits mehrfach für ihre lebensphasenorientierte Personalpolitik ausgezeichnet. Interne Workshops und Weiterbildungsangebote erhalten und erweitern das Expertenwissen der Mitarbeiter und eigens geschaffene KVP-Gruppen fördern den laufenden Verbesserungsprozess. Denn Sabath Media gehört zu den Vorreitern in puncto Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001:2008 und Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2004 in der Branche.

Unabhängig von Größe und Leistungspotential halten wir grundsätzliche Werte hoch, die wir als Werbeagentur für erstrebenswert halten. Dazu gehören Zuverlässigkeit, Vertrauen, Offenheit, Verantwortung, Kraft und Weiterentwicklung. Diese Prinzipien dienen Sabath Media als externe und interne Leitlinien, deren Einhaltung zu konstant hoher Qualität, großer Leistungsbereitschaft und angenehmem Arbeitsklima führen. Wir sind fest überzeugt, dass die Verfolgung un-

serer Ziele in unserem Interesse und im Interesse all unserer Stakeholder, also unserer Kunden, Mitarbeiter und Investoren sowie des gesamten Planeten ist. Für all diese Menschen schaffen wir Mehrwert: Wir liefern hervorragende Services oder Produkte, wir beziehen unsere Mitarbeiter ein und fördern ihre Talente. Mit unseren zahlreichen Initiativen zeigen wir außerdem Verantwortung für die Gesellschaft.

„Vision without action is just a dream. Action without vision just passes the time. Vision with action can change the world“, stellte Nelson Mandela schon vor Jahrzehnten fest.

Doch woraus entwickeln sich Vision und Mission im Unternehmen? Es bedarf Freiräume für Kreativität und Spontaneität. Schließlich ist eine Vision nichts Abstraktes, sondern hat direkten Realitätsbezug. Im Jahr 2015 haben wir uns entschieden, einen eigenen Bericht zu erstellen, was wir in puncto Nachhaltigkeit vorweisen können. Bei der Erstellung dieser Liste wurde uns schnell klar, dass wir uns bereits vor vielen Jahren dem Thema Nachhaltigkeit verschrieben haben, ohne es zu merken. Unsere Vision ist es, mit unserem Engagement Menschen und Unternehmen zu motivieren, im alltäglichen Umgang nachhaltig zu agieren. Auch wenn es nur kleine Schritte sind, machen sie einen großen Unterschied. Denn wir sind überzeugt, dass das Thema Nachhaltigkeit relevant für jedermann ist und damit auch jedem zugänglich gemacht werden sollte.



Schäfer Additivsysteme GmbH

Das Familienunternehmen Schäfer Additivsysteme GmbH ist ein kleines, mittelständisches Unternehmen in der chemischen Industrie, welches im November 2003 gegründet wurde. Durch unternehmerischen Mut, Visionen und nachhaltiges Handeln, konnte sich das Unternehmen in den letzten 12 Jahren sehr erfolgreich im Markt für Additive etablieren. Heute arbeiten zehn Mitarbeiter täglich daran, der chemieverarbeitenden Industrie innovative und maßgeschneiderte Additivsysteme unter dem Markennamen LUBIO® bereitzustellen und mit ihren Additiven einen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen. Mit Forschung, Innovationskraft, einem hohen Maß an Erfahrung und Additiv-Know-how unterstützen wir unsere Kunden in der Kunststoff-, Schmierstoff-, Klebstoff- und Kautschukindustrie und leisten einen Beitrag zur Lösung technischer und wirtschaftlicher Herausforderungen.

Der wirtschaftliche Erfolg der Schäfer Additivsysteme GmbH steht in enger Verbindung mit ökologischer und sozialer Verantwortung. Neben fairen, loyalen und partnerschaftlichen Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Dienstleistern stehen die Mitarbeiter der Schäfer Additivsysteme GmbH als Basis des Firmenerfolgs im Vordergrund. Durch Wertschätzung jedes einzelnen Beitrages zum Unternehmenserfolg, durch einen respektvollen und konstruktiven Umgang mit und zwischen den Mitarbeitern sowie durch die Bündelung der Stärken unserer Mitarbeiter können unsere Fähigkeiten bestmöglich genutzt und im motivierten Team entwickelt werden. Um eine Vertrauensbasis unter den Mitarbeitern zu schaffen und die Arbeitsplätze für junge Menschen sowie für erfahrene Spezialisten nachhaltig zu sichern, strebt Schäfer

Additivsysteme GmbH ein solides, kontrolliertes und nachhaltiges Wachstum an. Ein gutes Arbeitsklima hat oberste Priorität. Neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit Rücksichtnahme auf die jeweilige persönliche Lebenssituation bietet die Schäfer Additivsysteme GmbH ihren Mitarbeitern Räume für Entspannung und Kommunikation im Umfeld des Firmengebäudes. Gute Ideen und Lösungen werden so im Dialog in entspannter Atmosphäre geboren. So bietet Schäfer Additivsysteme GmbH ein gemeinsames, frisch zubereitetes Mittagessen für seine Mitarbeiter, einen Pausenplatz im Außenbereich und einen Tisch-Kicker an. Um die Mitglieder des Teams noch näher zusammen zu bringen, werden gemeinsame Aktivitäten (z.B. Grillabend, Bowling-Turnier) organisiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Unternehmenskonzeptes ist es, die Mitarbeiter durch anspruchsvolle Tätigkeiten in eigener Verantwortung zu fordern, ständig weiterzuentwickeln und seinen Mitarbeitern Perspektiven zu bieten. Um die Stärken und Kenntnisse der Mitarbeiter weiter auszubauen, werden regelmäßig Seminare, Schulungen und Weiterbildungen besucht. Auch die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte treibt Schäfer Additivsysteme GmbH durch Zusammenarbeit mit Universitäten bzw. Hochschulen und durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen voran. Auch weit über das Unternehmen hinaus stellt sich Schäfer Additivsysteme GmbH der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung. Seit Jahren unterstützen wir soziale Projekte wie das SOS Kinderdorf in Kaiserslautern mit Geldspenden und Weihnachtsgeschenken.

Mehr unter: www.schaefer-additivsysteme.de

Verantwortungsvoll handeln als Prinzip

SCHOTT ist ein international führender Technologiekonzern auf den Gebieten Spezialglas und Glaskeramik. Die Muttergesellschaft SCHOTT AG hat ihren Hauptsitz in Mainz und ist zu 100 Prozent im Besitz der Carl-Zeiss-Stiftung. Die Wahrnehmung einer besonderen Verantwortung für die Mitarbeiter und die Gesellschaft ist seit jeher ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Mit dem einzigartigen Unternehmensmodell der Carl-Zeiss-Stiftung wurden bereits seit den 1890er Jahren grundlegende Ideen der Nachhaltigkeit umgesetzt – lange bevor das Thema Nachhaltigkeit überhaupt Bedeutung erlangte. Auch in seiner heutigen Ausprägung ist das Prinzip Nachhaltigkeit nicht nur Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens, sondern zugleich ein wichtiges Element der strategischen Ausrichtung und damit eine Voraussetzung für langfristigen Erfolg.

Das Konzept der sozialen Nachhaltigkeit basiert auf der gewachsenen Unternehmenskultur, dem Unternehmenswert „verantwortungsvoll handeln“ und dem Compliance-Programm. Compliance-Leitlinien sind festgelegt in einem Code of Conduct, der alle Mitarbeiter weltweit nicht nur zur Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln verpflichtet, sondern auch zur Beachtung internationaler Abkommen über die Menschenrechte und Sozialstandards. Auch von seinen Lieferanten erwartet SCHOTT die Einhaltung von Mindeststandards.

Schwerpunkte der sozialen Nachhaltigkeit im Unternehmen selbst bilden die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit, gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Chancengleichheit, altersgerechtes Arbeiten und betriebliche Altersversorgung. So stellt das integrierte Managementsystem IMSU an allen Standorten welt-

weit hohe Standards bei der Arbeitssicherheit, Gesundheit und beim Umweltschutz sicher. Die Gesundheit der Mitarbeiter wird als höchstes Gut verstanden. Deshalb werden in einem konzernweiten Gesundheitsmanagement systematisch bedarfsgerechte Gesundheitsmaßnahmen umgesetzt. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Mütter und Väter setzt SCHOTT auf eine familienbewusste Unternehmensführung. Ein umfassendes Programm mit Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitmodellen, Job-Sharing, Home Office und einer unternehmenseigenen Kindertagesstätte am Hauptstandort Mainz ermöglicht den Mitarbeitern eine flexible und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung.

Schwerpunkte des externen gesellschaftlichen Engagements bilden die Zielgruppen und -felder Kinder und Jugendliche, Sport, Bildung und Soziales. Zu den Leuchtturmprojekten zählen zum Beispiel

- die Unterstützung des Breitensportvereins TSV SCHOTT Mainz mit 4.600 Mitgliedern.
- der Benefizlauf Run for Children®, bei dem seit 2006 schon über 1,5 Millionen Euro für behinderte, kranke und sozial benachteiligte Kinder erlaufen wurden.
- die Förderung des Nachwuchswettbewerbs „Jugend forscht“ als Patenunternehmen.

SEBAPHARMA GMBH & CO. KG

Mit sozialer Verantwortung zum langfristigen Erfolg

Seit über 50 Jahren ist die Sebapharma GmbH & Co. KG als weltweit agierendes Familienunternehmen erfolgreich tätig und lebt das Prinzip der sozialen Nachhaltigkeit. Der in 2016 verstorbene Dr. Heinz Maurer, Gründer von Sebapharma, hat sich privat stets sozial engagiert und eine entsprechende Haltung in die Unternehmensphilosophie integriert. Im Unternehmen ist dies »gelernt«, daher üben eine Vielzahl unserer Mitarbeiter/innen neben ihrer Arbeit ehrenamtliche Tätigkeiten aus.

Sebapharma engagiert sich seit Jahren in (über-)regionalen Netzwerken und treibt innovative Konzepte an, die nicht nur vorteilhaft für die eigenen Mitarbeiter, sondern darüber hinaus auch für andere Firmen und Menschen aus der Region sind. Dies setzen wir mit einem Höchstmaß an Enthusiasmus und eigenen personellen und finanziellen Ressourcen um. Dabei nutzen wir unsere Bekanntheit und Vernetzung, um für die Menschen in der Mittelrhein- und Rhein-Hunsrück-Region Perspektiven zu schaffen und Lebens- und Wirtschaftsbedingungen zu verbessern. Auch international sind wir vernetzt und fördern u.a. gemeinsam mit dem Deutschen Roten Kreuz Brunnenbau- und Hygieneprojekte in Afrika.

Durch den Bekanntheitsgrad unserer Marke sebamed wollen wir als Impulsgeber für andere Mittelständler dienen, die sich mit dem Gedanken der Implementierung von sozialer Nachhaltigkeit beschäftigen. In Kooperationsplattformen binden wir eigene Mitarbeiter, Auszubildende, Schüler, Lehrer, Studenten, Professoren, Unternehmen, Verbände, Kammern, die Bundesagentur für Arbeit, Behörden und Vereine mit ein und bieten Entwicklungsmöglichkeiten an.

Die Fachkräftesicherung ist Teil unserer erfolgreichen Unternehmensstrategie. Aus Gründen des demografischen Wandels und der Landflucht ist es uns ein besonderes Anliegen, junge Menschen aus der Region in der Region zu halten. Da wir international tätig sind, bieten wir unseren Auszubildenden z.B. die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Denn wir legen besonderen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter/innen die Kulturen und Sprachen anderer Länder kennenlernen und interkulturelle Kompetenzen erwerben.

Eines unserer erfolgreichen Netzwerkprojekte ist das regioCAMP, ein kostenloses Berufsorientierungscamp für Jugendliche, welches Mitarbeiter von Sebapharma in Zusammenarbeit mit vielen weiteren regionalen Unternehmen, Schulen und Hochschulen, Kammern, Organisationen und Vereinen seit 2016 jährlich mit großem Engagement organisieren. Regionale Unternehmen nutzen darin die Möglichkeit, jungen Menschen ihre Attraktivität als Arbeitgeber und das Rhein-Hunsrück-Gebiet als Lebensraum näher zu bringen.

Zu unserer großen Freude wurde Sebapharma für ihre Leistungen im Bereich der sozialen und regionalen Nachhaltigkeit als „Zukunftsunternehmen 2017“ ausgezeichnet. Das spornt uns an, auch weiterhin unserer sozialen Verantwortung zum Wohle der Region nachzukommen.

SIMONA AG

A company like a friend

SIMONA lebt von intensiven und oft freundschaftlichen Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander, zu Kunden, Partnern und der Gesellschaft. Die Menschen bei SIMONA machen den Unterschied, und das ist ein wichtiges Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb. In einer digitalisierten Welt wird dieser Faktor nicht unwichtiger, sondern wichtiger. Um zur optimalen Lösung zu gelangen, braucht es intensive Abstimmung, Leidenschaft und kritischen Dialog. Dafür stehen alle SIMONIANER weltweit, um die wichtigsten Versprechen unserer Marke Tag für Tag zu erfüllen: Vertrauen und Sorgfalt. „A company like a friend“ drückt dieses SIMONA Lebensgefühl aus. Es ist das Motto einer Kommunikations- und HR-Kampagne.

Unsere Kultur und wie wir miteinander umgehen geben Raum für private Beziehungen und fördern sie. Flache Hierarchien, offene Türen, ein faires Miteinander und regelmäßige Veranstaltungen auch mit der Familie sind Beispiele dafür. Das sorgt nicht nur für eine hohe Verbundenheit, sondern steigert auch die Leistung und damit unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Veranstaltungen von und für Mitarbeitende: „We are ONE SIMONA“ ist das Motto des Familientags, den Mitarbeitende für Mitarbeitende regelmäßig organisieren mit weit über 1.000 Teilnehmern.

Viele SIMONIANER nutzen die Gelegenheit, der Familie den eigenen Arbeitsplatz und die Produktion zu zeigen, gemeinsam zu feiern und sich im sportlichen Wettkampf zu messen.

Weitere Maßnahmen und Programme der SIMONA AG für Mitarbeitende

Internationale Trainingsprogramme

Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Gesundheitstagen

Eigener Nachwuchsförderkreis zur Vorbereitung auf Fach- und Führungsaufgaben

Innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme

Förderung der Ausbildung zum Meister/Techniker

Berufsintegrierte Studiengänge in Kooperation mit mehreren Hochschulen

Schulpatenschaften

Hohe Ausbildungsquote und Engagement der Ausbilder in Prüfungsausschüssen

Nachhaltigkeit

- Nach internationalen Standards zertifiziertes Energie-, Umwelt- und Qualitätsmanagement
- Energiemanagementbeauftragter
- In den jährlichen Unternehmenszielen verankerte Energieeffizienzziele

Die Produkte von SIMONA leisten einen Beitrag zur Ressourcenschonung, indem sie zum Beispiel schwere Materialien substituieren, Wasseraufbereitungen ermöglichen oder CO₂-Emissionen reduzieren. Auch in unseren Produktionsprozessen ist Nachhaltigkeit ein strategisches Ziel. Sowohl bei der Planung neuer Produktionsprozesse als auch bei den Fertigungsverfahren spielt der produktionsintegrierte Umweltschutz eine große Rolle.

Social Streetfood

Ankommen. Mitmachen. Perspektiven schaffen.

Essen ist Heimat und Heimat ist überall, wo wir essen. Gemeinsam mit Geflüchteten bringen wir die Lieblingsgerichte ihrer Herkunftsländer auf Deutschlands Straßen. Das ist nicht nur aufgrund exotisch und verdammt lecker, sondern leistet auch einen konkreten Beitrag zur erfolgreichen Integration von Geflüchteten.

Ankommen. Kochen steht für Begegnung und einen kulturellen Austausch auf Augenhöhe. Durch unsere Arbeit schaffen wir Berührungspunkte und stellen inmitten der aktuellen Flüchtlingsdebatte den Menschen in den Mittelpunkt.

Mitmachen. Die Einbindung in den Arbeitsmarkt ist ein maßgebender Impuls für eine erfolgreiche Integration und ein selbstbestimmtes Leben. Wir bieten Geflüchteten die Möglichkeit, sich einzubringen, teilzuhaben und mit bereits Heimischen eine gemeinsame Zukunft zu gestalten.

Perspektiven schaffen. Das künftige Fachkräftepotential von Geflüchteten wird erheblich von berufsvorbereitenden Maßnahmen abhängen, die die langfristigen Perspektiven einer Berufsausbildung aufzeigen. Wir sehen hier die Notwendigkeit, Geflüchteten mit entsprechender Förderung und Vermittlung ihr volles Potential aufzuzeigen.

Die Motivation

Das Thema Integration wird in der Politik und den Medien tagtäglich von hitzigen Debatten dominiert. Wir möchten mit unserem Vorhaben einen persönlichen und menschlichen Bezug zu den Begriffen Flucht und Asyl herstellen mit dem Ziel, Barrieren aufzulösen, Vorurteile abzubauen und Köpfe und Herzen zu öffnen.

Die Problemlösung

Der Bereich Streetfood ist hierbei ein ideales Medium, um die gesellschaftliche als auch wirtschaftliche Integration gleichermaßen voranzutreiben. Durch unsere Präsenz auf verschiedenen Veranstaltungen holen wir geflüchtete Menschen in die Mitte der Gesellschaft und führen Kulturen zusammen. Social Streetfood bietet Geflüchteten eine sinnstiftende Tätigkeit, die Stolz und Zuversicht vermittelt und den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern kann. Durch die Beschäftigung und den unmittelbaren Praxisbezug lernen Geflüchtete die hiesige Arbeitswelt und ihre grundlegenden Anforderungen kennen. Dies wird im Rahmen eines Programms zur Vorqualifizierung vertieft, in dem kulturelle Aspekte unserer Gesellschaft als auch handwerkliche Anforderungen der Gastronomie vermittelt werden. Obendrein verbessern Geflüchtete ihre Sprachkenntnisse, knüpfen soziale Kontakte und haben Spaß.

Das Team

Die Idee Social Streetfood lebt von der Partizipation aller Beteiligten, denn wir sind nicht nur passionierte Esser und Köche, sondern auch begeisterte Fotografen, Handwerker, Projektmanager, Grafikdesigner, Texter und Musiker. Wir glauben daran, dass man gesellschaftliche Entwicklungen aktiv gestalten und nachhaltig verändern kann. Diesen Glauben möchten wir mit unserer Unternehmung gemeinsam in die Praxis umsetzen.

Softwarekontor – Wir können Software.

Softwarekontor ist ein Unternehmen, das kreative Köpfe für die Softwareentwicklung braucht. Gute Mitarbeiter zu finden und zu halten ist mit der wichtigste Punkt, den das Unternehmen ausmacht. Hierin investieren wir viele Ideen, gehen neue Wege und nutzen verschiedene Möglichkeiten.

Softwarekontor bietet seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, die Familienplanung oder andere Prioritäten (Fortbildung, Kinderbetreuung, Pflege, etc.) zulassen und mit der Arbeitszeit vereinbar machen. Beispielsweise stellt unser Unternehmen Technologie für „Homeworker“ zur Verfügung, und ermöglicht somit, fernab vom Büro weiter zu arbeiten. Bei gleichzeitigem Verständnis dafür, dass es auch Arbeitsschluss und Freizeit gibt.

Gerne unterstützen wir auch Eltern, indem wir Teile der Betreuungsgebühren (Kindergarten, Ferienbetreuung, o.ä.) übernehmen. Dies gilt selbstverständlich für Väter gleichermaßen wie für Mütter unseres Teams.

Für ein IT Unternehmen hat Softwarekontor eine hohe Frauenquote. Nicht nur als Teammitglied sondern auch als Führungskräfte.

Die Gesundheit der Mitarbeiter ist Softwarekontor wichtig, daher gibt es seit geraumer Zeit die „Aktive Pause“. Regelmäßig trainiert ein Physiotherapeut mit allen Interessierten, damit es keine Verspannungen und Fehlhaltungen gibt.

Softwarekontor engagiert sich seit Jahren als Mitglied der Wissensfabrik und fördert somit Bildung und Unternehmertum in Deutschland. Das IT-Projekt des „Arbeitskreis Bildung“ gestalten wir aktiv mit und bringen unser Wissen gerne ein. Softwarekontor hat sich an dem Pilotprojekt „IT2School – Gemeinsam IT entdecken“ beteiligt, in dem wir an Schulen Projektstage durchgeführt haben, um Kindern das Programmieren und die Technik näher zu bringen. Dabei ist es uns wichtig, Mädchen und Jungen gleichermaßen anzusprechen.

Softwarekontor ist es auch ein Bedürfnis außerhalb des eigenen Unternehmens zu helfen, daher unterstützen wir seit Jahren die Direkthilfe Burkina Faso e.V. Mit unserem Projekt „Mangos für Bildung“ unterstützen wir auf direktem Wege den Ausbau von Schulen und Bildungssystem in Burkina Faso, sowie die Anpflanzung von Obst- und Mango-Bäumen, um Dörfern eine Lebensgrundlage zu sichern. Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung bewusst und halten es für richtig und enorm wichtig, die uns als Firma zur Verfügung stehenden Mittel nachhaltig zu investieren.

Statt nur die Zukunft von Softwarekontor zu sehen, sind wir uns unserer sozialen Verantwortung bewusst und wollen Hilfe anbieten, damit jeder seine Möglichkeiten entfalten kann, um seine Ressourcen zu nutzen und seine Zukunft zu sichern.



Sparkassenverband Rheinland-Pfalz

Sparkassen: Der Mensch im Mittelpunkt

Menschen mit ihren Bedürfnissen und Anliegen zu verstehen, sie bei der finanziellen Gestaltung ihres Lebens zu begleiten und zu unterstützen, ihnen Sicherheit zu geben und die Zukunft gemeinsam mit ihnen zu gestalten, diesen Anspruch leben Sparkassen seit über 200 Jahren.

Der öffentliche Auftrag, die Gemeinwohlorientierung und das Engagement für die Menschen und die Unternehmen in ihrer Region sind der Kern des Geschäftsmodells der Sparkassen. Ihre Geschäftspolitik richtet sich am Bedarf der Menschen vor Ort aus. Sparkassen bringen Stabilität ins Wirtschaftssystem, weil sie Geschäfte machen, die sie verstehen, mit Kunden, die sie kennen. Sie sind Partner der mittelständischen Wirtschaft, die sie finanzieren und Partner der Kommunen, die ihre Träger sind.

Nachhaltigkeit ist gelebte Tradition der Sparkassen. Ein besonderes Augenmerk legen die rheinland-pfälzischen Sparkassen und der Sparkassenverband Rheinland-Pfalz auch auf die barrierefreie Gestaltung von Filialen und Dienstleistungen.

In Deutschland leben 10 Mio. Menschen mit einer anerkannten Behinderung. Die tatsächliche Anzahl der Menschen mit Einschränkungen ist deutlich höher.

Von einer barrierefreien Gestaltung von Filialen und Dienstleistungen profitieren noch deutlich mehr Menschen: Auch Eltern mit Kinderwagen oder älteren Menschen mit Gehhilfen helfen Automatiktüren, breite Durchgangswege oder Rangierflächen im Alltag. Leichte Sprache in Texten und eine klare Menüstruktur in Serviceautomaten kommen allen Nutzern zu Gute.

Deshalb berücksichtigen die rheinland-pfälzischen Sparkassen bei der Planung von Dienstleistungen und Filialen verschiedene Aspekte der Barrierefreiheit. Neben den bereits genannten ist die Barrierefreiheit von Serviceautomaten ganz wesentlich zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe aller Menschen: Beispielsweise ermöglichen Menüführung mit Sprachausgabe über einen Kopfhöreranschluss und taktile Tasten blinden Menschen, an vielen Standorten Geldautomaten selbstbestimmt zu nutzen.

Doch nicht nur Technik ist entscheidend, um Barrieren abzubauen. Wie bietet man einem blinden Menschen Unterstützung an? Was macht es einem gehörlosen Menschen einfacher, Sprache zu verstehen? Fragen, auf die es keine „Patent-Antwort“ gibt.

Im Rahmen der Ausbildung der Sparkassenfachwirte in der Sparkassenakademie Schloß Waldthausen werden Kundenberaterinnen und Kundenberater der Sparkassen mit Praxistipps und Rollenspielen für die Situation und Bedürfnisse von Menschen mit Einschränkungen sensibilisiert.

Vieles wurde schon erreicht und Schritt für Schritt richten sich die Sparkassen noch stärker an den Bedürfnissen aller Menschen, mit und ohne Einschränkung, aus. Dafür stehen Sparkassen seit mehr als 200 Jahren, heute und in der Zukunft.



Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

Der Erfolg unserer Arbeit als Landesregierung hängt maßgeblich von unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ab. In einer immer effizienter werdenden Gesellschaft, in der Zeit und Arbeitskraft rationalisiert werden, drohen die persönlichen und beruflichen Interessen des arbeitenden Menschen häufig in den Hintergrund zu geraten. Aus diesem Grund ist sozial nachhaltiges Handeln auch für die Landesregierung ein richtungsweisendes Thema. Soziale Nachhaltigkeit ist für uns keine Dekoration im Geschäftsbericht, kein Lippenbekenntnis. Wir als Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für das Wohl unserer Beschäftigten.

An oberster Stelle steht für die Landesregierung das Leitbild einer lebensphasengerechten Personalentwicklung. Das unlängst umfassend überarbeitete Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Landesverwaltung stellt hierfür einen verbindlichen Rahmen zur Verfügung. Je nach Lebensumstand haben Menschen unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen an ihre Arbeitssituation. Uns geht es darum, auf individuelle Faktoren wie Alter, Gesundheit und Familie Rücksicht zu nehmen. Wir möchten, dass junge Eltern ihren Beruf mit ihrer Familienplanung gut vereinbaren und Beschäftigte sich um ihre Angehörigen kümmern können. Ein Telearbeitszeitmodell entlastet diejenigen, die durch Kinderbetreuung oder Pflege zusätzliche Herausforderungen im Alltag meistern. Es ist uns wichtig, unseren Mitarbeitern den Rücken zu stärken. Denn nur wenn die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesichert sind, können wir gemeinsam daran arbeiten, dass die Landesregierung weiterhin ein leistungsstarker und attraktiver Arbeitgeber bleibt, für den Menschen gerne und langfristig arbeiten möchten.

Wir fördern Talente und haben dabei alle Generationen im Blick. Viele hoch qualifizierte Kollegen und Kolleginnen haben sich über Jahre einen reichen Erfahrungsschatz und umfassende Kompetenzen erarbeitet, die sie zu unverzichtbaren Mitarbeitern machen. Damit dieses Wissen auch in der nächsten Generation erhalten bleibt, leiten diese erfahrenen Beschäftigten ihre jungen Kollegen und Kolleginnen an neue Aufgabenbereiche heran. Dies hängt eng mit hausinternen Fort- und Weiterbildungen zusammen, die fachlicher Art oder auf Achtsamkeit ausgerichtet sind. Im Sinne des Prinzips „lebenslanges Lernen“ bieten wir allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln um sich für neue Aufgabenfelder zu qualifizieren. Zur Förderung vorhandener Talente setzen wir im besonderen Maße auf Diversität: Wir sprechen Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderungen ebenso an, wie Menschen verschiedener Altersstufen und Lebensmodelle. Gleichzeitig stärken wir die interkulturelle Kompetenz unserer Belegschaft, auch durch die Möglichkeit für Flüchtlinge, das Land als Arbeitgeber über Praktika kennenzulernen.

Die Stabilität der gelebten Sozialpartnerschaft ist ein zentraler Punkt für die Landesregierung. Nur wenn dies gewährleistet ist, können wir auch weiterhin gemeinsam und konstruktiv an den Aufgaben der Zukunft arbeiten.

Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH

Hand in Hand für eine nachhaltige Unternehmenstruktur

Der Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH sowie ihren beiden Tochtergesellschaften SH-Service GmbH und SH-Jugend & Soziales gGmbH obliegen mit dem Betrieb des Freizeitbades LA OLA, dem Freibad am Prißnitzweg, der Jugendstil-Festhalle, dem Kulturzentrum „Altes Kaufhaus“ sowie der Kitas „Villa Mahla“, „Stadtpiraten“ und „Wilde 13“ ein vielfältiges Aufgabenspektrum, welches ein hohes Maß an Verantwortung und Nachhaltigkeit in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und auch im Bereich des Sozialen erfordert.

Seit 2010 ist das Unternehmen nach dem audit berufundfamilie zertifiziert. Dieses Angebot beinhaltet beispielsweise einen Online-Dienstplan, Regelungen für die Notfallbetreuung von Mitarbeiterkindern und vieles mehr. Neben der Betreuung der Jüngsten muss auch die Pflege der Elterngeneration mit dem Beruf vereinbar sein. Um Entsprechendes zu ermöglichen, bietet die Stadtholding mit einem Lebensarbeitszeitkonto ein Arbeitszeitmodell, das eine flexible Reaktion auf persönliche Umstände ermöglicht.

Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement dar. Dank eines Netzwerks profitieren die Mitarbeiter/innen der Stadtholding und deren Tochtergesellschaften von einem umfangreichen Angebot zur Gesundheitsförderung.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2012 trat die Stadtholding einer Initiative bei, welche die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland vor-

anbringen möchte. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Auf die von der Stadtholding gelebte Vielfalt wurde auch das ARD-Mittagsmagazin aufmerksam, welches im Sommer 2017 hierüber berichtete.

Dass Ökologie und Ökonomie eng miteinander verzahnt sind, beweist das seit Jahren etablierte Energiemanagement der Stadtholding. Neben regelmäßig stattfindenden JourFixe-Terminen werden fortlaufend auch innovative Konzepte genutzt. Mit Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz wurde im Jahr 2015 erstmals ein sogenannter EffCheck durchgeführt. Basierend auf der bundesweit anerkannten PIUS-Analyse wurde der „Produktionsprozess“ verschiedener Betriebszweige unter dem Aspekt der Ressourceneffizienz beleuchtet. Damit konnten weitere Kostensenkungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der Umwelt erreicht werden. Ein besonderer Baustein, der das Energiesparkonzept der Stadtholding ausmacht, ist die Beheizung der Schwimmbecken des Freizeitbades LA OLA mithilfe von Erdwärme aus einem stillgelegtem Erdölförderloch.

Seit dem Jahr 2009 unterstützt die Stadtholding ein Tropenwaldschutzprojekt auf den Philippinen. Neben Wald-erhaltungs- und Aufforstungsmaßnahmen zum Schutz der biologischen Vielfalt, profitieren auch die Menschen vor Ort von diesem Engagement.

SWR – Südwestrundfunk

Gerade als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber weiß der SWR um seine sozialen Verpflichtungen gegenüber seinen Mitarbeitenden. Diese verwirklichen wir durch zahlreiche Regelungen, Einrichtungen und Programme in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement, Weiterbildung u.v.m.

Eine ausgeglichene **Work-Life-Balance** und die Vereinbarkeit von **Familie und Beruf** fördert der SWR u.a. durch folgende Angebote für die Mitarbeitenden:

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten bei elektronischer Arbeitszeiterfassung, Teilzeitmöglichkeiten und im Einzelfall ggf. flexible Absprachen.
- die Möglichkeit, vereinzelt von zuhause aus zu arbeiten oder sogar einen Heimarbeitsplatz einzurichten.
- Kontingente an Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten an allen Standorten, einen Betreuungs-Vermittlungsdienst, den SWR-Mitarbeitende kostenlos in Anspruch nehmen können, Eltern-Kind-Arbeitszimmer und Back-Up Kita-Plätze, die bei kurzfristigen Engpässen in der Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt werden können.
- eine Kooperation mit einer kostenlosen Servicestelle zur Pflegeberatung und -vermittlung.
- das Bestreben, neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen im Einzelfall Lösungen für die Pflege von Angehörigen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu finden.

Als erste öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt hat der SWR bereits 2013 ein betriebliches **Gesundheitsmanagement** eingeführt. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und verlänger-

ten Lebensarbeitszeit ist es für uns ein wichtiges Ziel, die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, zu fördern und gleichzeitig für die Jüngeren ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dazu können u.a. folgende Angebote in Anspruch genommen werden:

umfassende Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz

- zahlreiche Präventionsangebote wie u.a. das Präventions-Programm „BETSI“ („Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“) in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung gegen unterschiedliche beginnende Beschwerden
- Yoga in der Mittagspause, Rückenprävention
- ein umfangreiches Angebot an Betriebssportarten u.s.w.

Zusätzlich zu diesen Bereichen bietet der SWR:

- ein vielfältiges Ausbildungsprogramm
- zahlreiche Fortbildungsmaßnahmen
- Nachwuchsförderung durch spezielle Programme
- Vielfältige Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann mithilfe der Beauftragten für Chancengleichheit an allen Standorten
- die Förderung der Vielfalt mithilfe der Integrationsbeauftragten
- Coachings und Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Bewältigung des demografischen Wandels im Unternehmen

Die Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Einführung und Durchführung vieler Maßnahmen wird durch die von ihnen gewählte Personalvertretung gewährleistet.

Mehr unter: www.swr.de/unternehmen/organisation

Techniker Krankenkasse

Gesundheit ist Nachhaltigkeit ist Zukunftsorientierung

Soziale Nachhaltigkeit hat für die Techniker Krankenkasse (TK) weit mehr als nur einen Aspekt. Als Versicherer, als Arbeitgeber und als Träger von gesellschaftspolitischer Verantwortung definieren und leben wir sämtliche Facetten der Nachhaltigkeit. Unser Ziel ist dabei, das Gesundheitswesen stets zukunftsfest zu gestalten.

Nachhaltige Mitarbeiterförderung

Die TK ist nicht nur Deutschlands beste Krankenkasse (Focus Money), sondern auch seit Jahren einer der besten Arbeitgeber Deutschlands (Great place to work). In mehr als 125 Jahren Unternehmensgeschichte fördert die TK schon immer die individuelle Entwicklung und Karriere ihrer Angestellten. Tagtäglich gestalten 13.000 TK-Mitarbeiter – an über 250 Standorten in ganz Deutschland – das Gesundheitswesen Deutschlands und stehen unseren Versicherten mit Rat und Tat zur Seite. Sie sind es, die das Traditionsunternehmen TK zu dem gemacht haben, was es heute ist: eine der wichtigsten Krankenkassen des Landes.

Die Kompetenz der Mitarbeiter ist hierbei der Schlüssel zum Erfolg. Zahlreiche Ausbildungsberufe und ein praxisorientiertes Führungskräfteentwicklungsprogramm sichern die hohe Qualität der Nachwuchskräfte. Darüber hinaus setzt die TK auf individuelle Weiterbildung und achtet auf ein gesundes Arbeitsumfeld, was einen attraktiven Arbeitsplatz abrundet. Unsere Mitarbeiter belohnen all dies mit Loyalität und überaus großer Zufriedenheit.

Kaum ein anderer Sektor bietet Arbeitnehmern größere Zukunftsperspektiven. Aufgrund der demografischen Entwicklung und einem zunehmenden Gesundheitsbewusstsein stellt der Gesundheitsmarkt eine

dynamische Branche dar, die unvergleichlich wächst und immer wichtiger wird.

Gesundheit ist Nachhaltigkeit

Als Deutschlands größter Versicherer in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung engagieren wir uns für die Gesundheit unserer Versicherten. Mit einer enormen Vielfalt an Präventionsmaßnahmen setzen wir Maßstäbe und gehen auch völlig neue Wege. So bieten wir beispielsweise das interaktive TK-Gesundheitscoaching an. Jeder Teilnehmer kann lernen, wie er sich ausgewogen ernährt und sich fit hält, wie er dem Alltag ohne Stress begegnet und aufs Rauchen verzichtet. Neben einem breiten Angebot an Präventionskursen und Vorsorgeleistungen setzt die TK auch auf das betriebliche Gesundheitsmanagement oder die Prävention in Kitas, Schulen, Hochschulen oder Kommunen.

Gesellschaftspolitische Verantwortung

Ganz selbstverständlich tragen wir als Anwalt unserer Versicherten gesellschaftspolitische Verantwortung und beteiligen uns am politischen Diskurs zur Zukunft der medizinischen Versorgung. Ziel ist es, das sehr gute Gesundheitssystem in Deutschland nachhaltig immer weiter zu entwickeln. Gemeinsam mit Partnern im Land löst die TK gesundheitspolitische Aufgaben, packt wichtige Themen an und treibt positive Entwicklungen voran – wie die Digitalisierung im Gesundheitswesen. Denn als Innovationsführer setzen wir bei der Veränderung vorhandener Strukturen der Gesundheitsversorgung darauf, schnelllebige Prozesse der Digitalisierung aktiv mitzugestalten. Die Förderung der Vernetzung aller Beteiligten im Gesundheitswesen und eine Verbesserung der Versorgungsqualität stehen dabei an erster Stelle.

Mehr unter: www.tk.de/rp

TU Kaiserslautern (TUK)

Nachhaltigkeit und Gesundheit im Fokus

Die Technische Universität Kaiserslautern wurde 1970 gegründet und ist die einzige technisch-orientierte Universität in Rheinland-Pfalz. Mit 14.500 Studierenden, knapp 2.500 Mitarbeitenden und über 100 Studiengängen in zwölf Fachbereichen gehört die TU Kaiserslautern zu den mittelgroßen Universitäten in Deutschland. Zahlreiche namhafte Forschungsinstitute in direkter Nähe machen die Campusuniversität am Pfälzer Wald zum Innovationsmotor der Region.

In den vergangenen Jahren hat die TUK die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit verstärkt in den Fokus der strategischen Ausrichtung gerückt. Dies drückt sich exemplarisch in den umfangreichen Maßnahmen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und der Studierenden aus, die sich in bisher bundesweit kaum nochmals anzutreffender Weise miteinander verbinden. Die TUK engagiert sich als gesundheitsfördernde Universität, die die ganzheitliche Gesundheit von Mitarbeitenden und Studierenden zielgerichtet, nachweisbar und nachhaltig positiv unterstützt.

Vor allem die Studierenden sollen neben bester wissenschaftlicher Lehre und Qualifikation auch gesund und ausgeglichen aus der universitären Ausbildung in ihren weiteren Lebensweg und in den Arbeitsmarkt starten. Diese Sicht auf die Akteure als Ganzes mit all den genannten Implikationen ist fest in den Leitbildern der TUK verankert und wird in partizipativen Ansätzen umgesetzt.

Die TU Kaiserslautern ist zudem bereits seit 2005 im „Audit familiengerechte Hochschule“ zertifiziert, was sich in umfangreichen Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit und Beruf, Studium und Familie niederschlägt.

Der integrierte Nachhaltigkeitsbericht der TUK berücksichtigt daher auch die Personalentwicklung im Allgemeinen und die Gesundheitsprojekte im Besonderen intensiv und umfassend.

Das gesamte Engagement der TUK für den umfassenden und weitreichenden Themenkomplex »Nachhaltigkeit« wird in einer eigens entwickelten hybriden Plattform für alle Nachhaltigkeitsbelange der Universität gebündelt und koordiniert: dem Nachhaltigkeitsbüro der TUK.

Das Nachhaltigkeitsbüro ist organisatorisch an wissenschaftliche und verwaltungstechnische Abteilungen angebunden und damit erster Ansprechpartner für ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit an der TUK. In den Handlungsfeldern Lehre, Forschung und Betriebsführung sowie in den Querschnittsbereichen Governance, Nachhaltigkeitsberichterstattung und Transfer werden Aktivitäten koordiniert, unterstützt und initiiert.

Die angestellten Mitarbeitenden des Büros bearbeiten, beraten und unterstützen fachbereichsübergreifend Top-down-Projekte und erstellen den integrierten Nachhaltigkeitsbericht. Das Büro unterstützt darüber hinaus Bottom-up-Projekte, die von freiwilligen Mitarbeitenden und Studierenden der angegliederten Hochschulgruppe FuTUre Nachhaltigkeit initiiert werden.

Alle Akteure an der TU Kaiserslautern arbeiten eng zusammen, um gemeinsam erfolgreiche und wirksame Projekte zur Sozialen Nachhaltigkeit für alle Hochschulmitglieder der TUK umzusetzen.

Mehr unter: www.uni-kl.de/nachhaltigkeit

Türelemente Borne Handelsgesellschaft mbH

WIR FÜR UNSERE MITARBEITER

Gesund arbeiten – gesund leben!

Die Firma Türelemente Borne ist ein familiengeführtes, mittelständisches Unternehmen und beschäftigt zurzeit 500 Mitarbeiter am Hauptstandort Trier.

Die Verantwortung für Mensch und Umwelt ist seit der Gründung durch Klaus Borne fest in den Unternehmenszielen verankert. Bereits 2011 wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Die Leitung und Koordination der umfassenden Maßnahmen des BGM übernimmt der zu diesem Zweck etablierte „Steuerkreis Gesundheit“. Mitglieder dieses Gremiums sind Mitarbeiter aus allen Bereichen des Unternehmens, die Personalleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie eine externe Gesundheitsberaterin. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Ideen zur Gesundheitsförderung einzubringen – als aktives Mitglied des Steuerkreises oder im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen.

Das Ziel des BGM ist, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern sowie das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu stärken. Jedes Jahr steht unter einem übergeordneten Gesundheits-Motto, das mit besonderen Aktionen und Maßnahmen gelebt wird. Das Motto für das Jahr 2015 lautete „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Der Steuerkreis erarbeitete zu diesem wichtigen Thema verschiedene Angebote und Maßnahmen wie Gleitzeit und Jobsharing für junge Eltern in der Verwaltung sowie ein familienfreundlicher Schichtplan in der Produktion. Alle Eltern erhalten einen Zuschuss

zu den Kosten von Betreuungsangeboten für ihre Kinder während der Schulferien. Die Betriebszeitung wird auch Mitarbeitern in Elternzeit zugestellt, sodass diese über wichtige Neuerungen im Betrieb informiert sind.

Neben den speziellen Aktionen zum Jahres-Motto werden viele gesundheitsfördernde Maßnahmen auf verschiedenen Organisationsebenen angeboten:

- Firmeninterne Fitnessangebote wie die „aktive Minipause“, mobile Massage sowie verschiedene Sportangebote und Teilnahme an Firmenläufen.
- Mitarbeiter, die regelmäßig ein Fitnessstudio besuchen, erhalten einen monatlichen Zuschuss.
- Die Förderung gesunder Ernährung durch ein ausgewogenes Angebot in der firmeneigenen Kantine und kostenfreies Obst in allen Abteilungen.
- Alle 2 Jahre findet ein Gesundheitstag mit Ausstellern und Angeboten zu verschiedenen Gesundheitsthemen statt.
- 2014 wurden vom Führungskreis die Unternehmenswerte in einer Leitlinie „Regeln unserer Zusammenarbeit“ zusammengefasst und durch die Geschäftsleitung persönlich allen Mitarbeitern vorgestellt.
- Die turnusmäßigen Mitarbeiterbefragungen werden in moderierten Workshops mit den Mitarbeitern aufgearbeitet und zeitnah umgesetzt.

Das BGM der Firma Türelemente Borne ist in ständiger Entwicklung. So werden auch in Zukunft nachhaltig die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter erhalten und gesteigert.



Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier

– ein Leuchtturm der Nachhaltigkeit

Der Umwelt-Campus Birkenfeld wurde 1996 als Standort der Hochschule Trier gegründet. Über 2.700 Studierende sowie ca. 215 Beschäftigte und 55 Professorinnen und Professoren in 11 Bachelor-Studiengängen, 4 Dualen Bachelor-Studiengängen und 12 Master-Studiengängen sowie in 14 Forschungsinstituten und Kompetenzzentren entwickeln Lösungen für die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung.

Der Umwelt-Campus Birkenfeld bietet als europaweit einziger „Zero Emission Campus“ Studiengänge an, die sich alle dem Thema Umwelt und Nachhaltigkeit widmen. Dabei werden die folgenden Fachrichtungen angeboten: Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Umweltplanung, Informatik, Umwelt- und Betriebswirtschaft sowie Wirtschafts- und Umweltrecht. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Angebot international ausgerichteter Studienmöglichkeiten, die sich für Bachelor-Studierende auf das Study Semester „Principles of Sustainable Business“ und das Study Program „Environment and Technology“ konzentrieren. Der englischsprachige Master-Studiengang „International Material Flow Management“ ergänzt seit mehr als 10 Jahren das internationale Studienangebot. Ferner wird dem Nachhaltigkeitsbezug in besonderem Maße durch den berufs begleitenden Master-Studiengang „Sustainable Change – Vom Wissen zum Handeln“ Rechnung getragen. Zahlreiche Projekte und Bildungsangebote des Umwelt-Campus wurden als BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung)-Projekte ausgezeichnet.

Daneben zeichnet sich der Umwelt-Campus Birkenfeld durch ein breites Spektrum an nachhaltigkeitsbezogenen Forschungsfeldern aus. So wurde in den Jahren 2013 bis 2015 im Rahmen der Forschung ein durchschnittliches Drittmittelvolumen in Höhe von

rund 5,1 Mio. Euro generiert. Das Institut für angewandtes Stoffstrommanagement (IfaS) ist seit mehreren Jahren das drittmittelstärkste Hochschulinstitut in Rheinland-Pfalz und regional, national sowie international erfolgreich.

Seiner Vorreiterrolle kommt der Umwelt-Campus Birkenfeld durch die regelmäßige Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts nach. Als Anerkennung für die gelungene Umsetzung der Nachhaltigkeitsprinzipien innerhalb des Standorts, wurde dieser als zweitbeste deutsche Hochschule im weltweiten „GreenMetric World University Ranking 2014“ ausgezeichnet und im Rahmen der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ als „Ausgewählter Ort 2008“ ernannt. Darüber hinaus wurde der Umwelt-Campus Birkenfeld zur grünsten Hochschule Deutschlands 2011 gewählt (utopia.de).

Auch ist die soziale Nachhaltigkeit am Umwelt-Campus Birkenfeld gelebte Hochschulkultur und sichtbar auf allen Ebenen verankert. Seit 2010 ist die Hochschule Trier, und damit auch der Umwelt-Campus Birkenfeld, durch das „Audit familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Dazu gehören vor allem Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie beitragen. Um sich über die Weiterentwicklung mit anderen Hochschulen austauschen zu können und neue Ideen zur Verbesserung von Arbeits- und Studienbedingungen zu entwickeln, hat sich die Hochschule dem Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, der vom CHE (Centrum für Hochschulentwicklung) unterstützt wird, angeschlossen. Auch die Studierenden tragen mit ihrem Engagement und ihren Erwartungen zur Nachhaltigkeit bei. Beispielhaft genannt seien als kulturelles Highlight das alljährliche „Green Hill Festival“ sowie der Bio-Gemeinschaftsgarten am Umwelt-Campus.

Mehr unter: www.umwelt-campus.de

Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz

Nachhaltiger Partner der Regionen

Die Verwurzelung mit der Region, stets nah dran zu sein an Mitgliedern und Kunden sowie nachhaltiges Engagement im Sinne der genossenschaftlichen Grundprinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung sind die Basis des Handelns der Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz. Als Partner und Finanziere setzen sie sich für ihre Region sowie die dort ansässigen Unternehmen und Menschen ein. Jahr für Jahr, teils seit rund 160 Jahren, bringen die genossenschaftlichen Banken durch ihr großes gesellschaftliches Engagement zum Ausdruck, wie nachhaltig sie sich ihrer Region verbunden fühlen. Die 34 Volksbanken Raiffeisenbanken des Genossenschaftsverbands in Rheinland-Pfalz legen dabei ihren Fokus auf langfristigen und nachhaltigen Nutzen für die gesamte Region sowie die Menschen, die hier leben und arbeiten. Sie fördern aktiv gesellschaftliches und soziales Engagement auf bedeutsamen Feldern des Zusammenlebens.

Energie

Genossenschaftsbanken begleiten die Energiewende als Förderer und Finanzpartner von erneuerbaren Energien. Sie stoßen Projekte an, ermöglichen ihre Umsetzung und treten aktiv für die Entwicklung neuer, ressourcenschonender und nachhaltiger Energieprojekte ein.

Umweltschutz

Die Kreditgenossenschaften verstehen sich als aktive Unterstützer einer Verbesserung des Lebensumfelds in ihrer Region. Sie initiieren Umweltprojekte, unterstützen Aufforstungen und Pflanzaktionen und werden selbst häufig in Naturschutz- und Naherholungsgebieten aktiv.

Bildung

Die Förderung von Bildungsprojekten ist seit jeher einer der Schwerpunkte genossenschaftlichen Engagements. Die Genossenschaftsbanken unterstützen z.B. durch Schulinitiativen und -kooperationen insbesondere Bildungsmaßnahmen zu Wirtschafts- und Finanzthemen.

Ehrenamtliches Engagement

40 Prozent der Bankmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind in ihrer Freizeit ehrenamtlich aktiv. Mehr als jede dritte Genossenschaftsbank unterstützt dieses Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führt z.B. Freiwilligentage durch, an denen sich das Personal jenseits des Alltags in der Bank direkt für die Belange der Region einsetzt und aktiv mitanpackt.

Nachwuchs und Vereine

Auch die Förderung der Vereine und ihres Nachwuchses ist ein Schwerpunkt des Engagements der Volksbanken Raiffeisenbanken. Im Mittelpunkt steht hier beispielsweise die Initiative „Sterne des Sports“, bei der Vereine insbesondere für ihr gesellschaftliches Engagement ausgezeichnet werden.

Alle Themenfelder zusammen bilden das Fundament für die Zukunftsfähigkeit einer jeden Region. Dies nachhaltig zu fördern entspricht dem Selbstverständnis der Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz. Nachhaltigkeit ist demzufolge für die Kreditgenossenschaften kein Modewort, sondern ein thematischer Dauerbrenner – seit mehr als anderthalb Jahrhunderten.

VON DER HEYDT GmbH

Kommunikation und Kooperation von der Ausbildung bis in die Rente

Nachhaltiges Wirtschaften ist seit Generationen ein wichtiger Garant für den Erfolg mittelständischer Unternehmen. So war und ist sich auch die VON DER HEYDT GmbH seit ihrer Gründung im Jahr 1880 stets der sozialen sowie unternehmerischen Verantwortung bewusst. Neben einem verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Umgang mit Ressourcen spielt beim Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen vor allem die soziale und personelle Komponente die erste Rolle. Grundlage hierfür ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die durch eine kollegiale und offene Kommunikation in regelmäßigen Entwicklungsgesprächen die Wünsche und Potentiale der Mitarbeiter mit den Möglichkeiten und Zielen des Unternehmens in Einklang bringt. Darüber hinaus ermöglicht dieses Konzept eine spürbar verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um diesen Ansatz stetig weiterentwickeln und nachhaltig ausbauen zu können, unterzieht sich die VON DER HEYDT GmbH seit mehreren Jahren erfolgreich dem renommierten Audit „beruf und familie“. In diesem Zusammenhang wurde das Unternehmen 2013 auch als Landessieger seiner Kategorie im Wettbewerb „Firma & Familie – Vorbildunternehmen in Rheinland-Pfalz“ ausgezeichnet.

Um den veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden und dabei auch die wachsenden Ansprüche sowie rechtlichen Vorgaben nachhaltig und zufriedenstellend erfüllen zu können, nutzt das Unternehmen erfolgreich unterschiedliche Kooperationen. So werden die Azubis der VON DER HEYDT GmbH in Kooperation mit lokalen Handwerkern so-

wie Lieferanten und Verbänden durch zahlreiche Praktika, Projekte und Fortbildungen auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet. Darüber hinaus profitieren sie von einer intensiven Prüfungsvorbereitung durch erfahrene Kollegen und ihre Führungskräfte. Eine systematische, auf individuelle Bedürfnisse angepasste Weiterbildung ist auch ein zentraler Aspekt der lebensphasenorientierten Personalpolitik im Unternehmen. So profitieren sowohl die Mitarbeiter als auch das Unternehmen als Ganzes von der zielgerichteten Zusammenarbeit mit Lieferanten und Verbänden bei der persönlichen Weiterbildung im Hinblick auf die eigene berufliche Expertise und das im Unternehmen gebündelte Knowhow.

Neben der Sicherung beruflicher Qualifikationen und Werdegänge steht bei der VON DER HEYDT GmbH auch das Thema Gesundheit und Prävention im Vordergrund. Hierbei sichert die Mitgliedschaft in einem lokalen Netzwerk und die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen wie dem Malteser Hilfsdienst oder der Caritas allen Mitarbeitern den Zugang zu speziellen Kursen und Beratungsangeboten. Einen wichtigen Fokus legt das Unternehmen auf sein aktives Wiedereingliederungsmanagement nach längeren und teils schweren Erkrankungen oder bei der Rückkehr aus Erziehungszeiten. Die dabei angewendeten Maßnahmen reichen von einfachen Anpassungen der Arbeitszeit bis hin zu individualisierten Arbeitsplätzen und -prozessen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter auch bei extremen Beeinträchtigungen bis zum Renteneintritt gewährleisten können. Hierfür wurde die VON DER HEYDT GmbH im Jahr 2012 mit einem Landespreis entsprechend ausgezeichnet.

Westerwald Bank eG

„Was dem Einzelnen nicht möglich ist, vermögen viele.“

Die Westerwald Bank wurde 1843 mit diesen Gedanken von Friedrich Wilhelm Raiffeisen gegründet. Nachhaltigkeit, Selbständigkeit, Verantwortlichkeit und Beteiligung bestimmen auch heute noch, nach über 154 Jahren, das Leitbild der Westerwald Bank. In den Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung geben wir unseren 73.000 Mitgliedern und 150.000 Kunden mit unseren genossenschaftlichen Werten Orientierung und finden individuelle Lösungen für alle Fragen rund um ihre Finanzen. Grundlage dafür ist die wirtschaftliche Stärke und ein Geschäftsmodell, das auf die Zukunft ausgerichtet ist. Die Förderung der Mitglieder und Kunden ist uns dabei genauso wichtig wie die Stärkung der Region, der Wirtschaftsstandorte Westerwald, Altenkirchen und Neuwied. Die Beteiligung und Mitbestimmung der Mitglieder ist Kern einer Genossenschaft. Neben den Mitgliedern im Aufsichtsrat entscheiden die gewählten Vertreter die wichtigsten Themen der Bank mit. Die nachhaltige Qualifizierung der 500 Mitarbeiter der Bank, die Beteiligung an der Entwicklung der Strategie, die Bereitschaft Neues anzunehmen und letztendlich die Freiheit im Denken und Handeln sichern die Arbeitsplätze für die Zukunft. Für die Mitarbeiter gilt die Aussage: „Wir sind Westerwald Bank“.

Ein Baum für jedes neue Mitglied

Seit fünf Jahren setzen unsere Auszubildenden gemeinsam mit Auszubildenden des Forstamtes für jedes neu gewonnene Mitglied jährlich einen Baum – mindestens aber jedes Jahr 1.000 neue Bäume.

Crowdfunding

Im besten genossenschaftlichen Verständnis bieten wir eine Plattform für gemeinnützige Projekte in der Region. Über <https://westerwaldbank.viele-schaffen-mehr.de/> können Projekte angestoßen und realisiert werden. Die Bank unterstützt jede Spendenleistung mit einem eigenen Beitrag. Bisher wurden 11 Projekte konkret umgesetzt.

Familienfreundliches Unternehmen

Wir schaffen vielfältige Möglichkeiten, Familie und Beruf gut miteinander zu verbinden. Wir bieten Chancengleichheit und zeigen, dass Führung und Teilzeit sehr gut vereinbar sind. Für besondere Lebenssituationen, wie Elternzeit oder Pflege und Betreuung von Angehörigen, finden wir gemeinsame Lösungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das BGM ist auch im Leitbild verankert: „Verantwortlichkeit bedeutet für die Westerwald Bank, ein fairer Arbeitgeber zu sein mit einem besonderen Anspruch an die Gesundheit der Mitarbeiter“. Das ist uns wichtig.

Soziale Verantwortung

Jedes Jahr prämiieren wir die Übernahme eines Ehrenamtes eines Mitarbeiters mit einer Spende in Höhe von 500 Euro an den jeweiligen Verein bzw. Institution. Damit unterstützen wir das Engagement unserer Mitarbeiter im privaten Umfeld.

WHU – Otto Beisheim School of Management

Soziale Nachhaltigkeit an der WHU – Otto Beisheim School of Management

Verantwortung und Nachhaltigkeit sind seit jeher integrale Bestandteile der Identität der WHU. Die Hochschule verpflichtet sich in ihrem Mission Statement der Übernahme sozialer Verantwortung in Forschung, Lehre, Praxis und der Hochschulverwaltung. Im Sinne des „WHU-Spirit“ unterstützt, fördert und fordert die WHU die persönliche Entwicklung und soziale Verantwortung des Einzelnen. Fakultät, Studenten und Mitarbeiter wählen Vertreter in den Senat der Hochschule und sind auf diese Weise in Entscheidungsprozesse der Hochschule direkt involviert. Die WHU hat im Jahr 2015 ein Prorektorat für International Relations & Diversity eingerichtet, um die Internationalisierung und Steigerung der Diversität gezielt und in allen Bereichen der Hochschule weiter voranzutreiben.

Im Jahr 2013 trat die WHU der Initiative „Principles for Responsible Management Education“ (PRME) der Vereinten Nationen bei. In diesem Sinne ist das Thema soziale Nachhaltigkeit Bestandteil aller Studienprogramme an der WHU. Ergänzt wird dies durch Angebote im Studium Generale, Gastvorträge, Exkursionen und den Austausch mit Unternehmen. Im Kurs „Sustainability Lab“ etwa bearbeiten die Studierenden reale Projekte von Partnerunternehmen, die sie vor Herausforderungen in den Bereichen der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit stellen. Im Executive Education Programm „General Management Plus“ entwickeln die Teilnehmer in Kooperation mit dem Partnerunternehmen BOOK-BRIDGE Geschäftspläne für Sozialunternehmen in Entwicklungsländern. Die WHU lebt soziale Verantwortung aktiv und bietet Studienbewerbern neben Stipendien und Freiplätzen auch zahlreiche weitere Studienfinanzierungsmöglichkeiten.

Auch in der Forschung werden an der WHU verschiedene Themen und Projekte mit Bezug zu sozialer Verantwortung bearbeitet. Die Forschungsqualität selbst wird beispielsweise durch eine Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis überwacht. Neben Lehrstühlen, die gezielt zu Nachhaltigkeit und CSR forschen, greifen auch Lehrstühle aus anderen Disziplinen das Thema in ihrer Forschung auf. Darüber hinaus pflegt die WHU unter anderem eine Forschungsk Kooperation inklusive gemeinsamer Juniorprofessur für Klimaanpassungsstrategien mit dem Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) und die Zusammenarbeit mit dem Koblenzer Institute for Social and Sustainable Oikonomics (ISSO).

In der Praxis wird soziale Nachhaltigkeit von vielen WHU-Initiativen wie dem gemeinnützigen Verein „WHU Studenten helfen“ aufgegriffen und gelebt. Studentische Konferenzen wie „SensAbility“ und „IdeaLab!“ legen den Fokus auf soziales Unternehmertum.

Die Hochschule steht für lebenslanges Lernen und bietet Mitarbeitern neben strukturierten Fördergesprächen auch Weiterbildungsangebote wie interkulturelle Kompetenztrainings und Sprachkurse. Flexible Arbeitszeiten, Elternzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle und Sportangebote fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2016 veranstaltet die WHU zudem erstmals einen Gesundheitstag für ihre Mitarbeiter. An ihren Standorten ergreift die WHU kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourcen- und Energieeffizienz. So setzt sie beispielsweise bei Neubauten auf kohlenstofffreie Geothermalheizungen und innovative Kühlsysteme auf Basis unterirdischer Brunnen.

Zahnen Technik GmbH

Wasser schafft Lebensqualität, so ist der Erhalt und die stetige Verbesserung der Wasserqualität eine verantwortungsvolle Aufgabe, der wir uns jeden Tag stellen. Wir sind ein 1958 gegründetes und mittlerweile international tätiges Unternehmen. Mit dem ganzheitlichen Ansatz der „zahnen water engineering performance“ begleiten wir unsere Kunden national und international bei der Optimierung, Modernisierung und dem Neubau von Wasser- und Abwasseranlagen.

Die „water engineering performance“ ist ein Geschäftsmodell, dass sich wie folgt beschreiben lässt:

Durch die Entwicklung von ISO by Zahnen (Individuelle Standard Optimierung) können wir unseren Engineering Kompetenz, die aus der Elektro-, Maschinen- und Verfahrenstechnik besteht, auf einer digitalen Plattform zur Verfügung stellen. Die Kunden geben ihren Standard vor und wir stellen die optimale Engineering-Lösung aus unserem Baukastenkonzept zusammen. Dieses Konzept unterstützt den Kunden, seine eigenen Standards zu definieren.

Des Weiteren schaffen wir uns durch die regelmäßige Teilnahme an Forschungsprojekten, eigene Produkte, Verfahren sowie Knowhow und Unternehmensprozesse. Die eigenen Produkte und neuen Verfahren werden stets von eigenen Mitarbeitern ausgeführt und an Partnerfirmen geliefert.

Mit dem oben beschriebenen ganzheitlichen Ansatz haben wir ein disruptives Geschäftsmodell mit internationaler Bedeutung geschaffen. Durch den Umbruch in die digitale, agilere Arbeitswelt und damit der kompletten Unternehmensumstrukturierung, ist es

wichtig, die Mitarbeiter mit in die ‚neue Welt‘ zu nehmen. Zudem soll der ganzheitliche Ansatz der Engineering Performance erfüllt sein. Durch unser hervorragendes Dokumentenmanagementsystem sind wir von der Planung, Arbeitsvorbereitung, Konstruktion bis hin zur Dokumentation durchgehend digitalisiert. Unsere Baustellen sind voll digitalisiert und mit professionellen Maschinen und Werkzeugen ausgestattet. In der Verwaltung verfügen wir über moderne Büroarbeitsplätze mit neuester Softwareausstattung.

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind in einer agileren Arbeitswelt besonders zu beachten. Daher haben wir uns für die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ab Januar 2018 entschieden. Somit fördern wir eine flexible, lebensphasenorientierte betriebliche Zeitgestaltung der Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit auf eine bezahlte Freistellung innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit (rentennahe Freistellung).

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement geht über Ernährung und gesundheitliche Fitness hinaus. Auch hier setzen wir auf einen ganzheitlichen Ansatz, in dem wir unseren Mitarbeitern Vital-Checks und Potentialanalysen anbieten. Zudem werden regelmäßige Schulungen zu den Themen Selbstmanagement und Kommunikation angeboten, welche für eine hohe Resilienz unserer Mitarbeiter sorgen.

ZDF – Zweites Deutsches Fernsehen

Das ZDF setzt sich über das Programm hinaus dafür ein, dass unternehmerische Ziele in nachhaltiges Handeln übersetzt werden. Konkret mit seinen Engagements für die Gesellschaft, für die Branche und für das Unternehmen selbst. Dies spiegelt auch die Struktur des ZDF-Nachhaltigkeitsberichtes wider, der alle zwei Jahre erscheint und im Internet unter engagement.zdf.de veröffentlicht wird. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt in der Intendanz. Ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam sorgt für die Verankerung der unterschiedlichen Themen in den jeweiligen Bereichen.

Diversity

Ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist, dazu hat sich das ZDF mit der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt« verpflichtet. Vielfalt zu praktizieren ist eine Querschnittsaufgabe im Programm und beim Personaleinsatz. Sie ist ein Wettbewerbsfaktor und bereichert die gemeinsame Arbeit.

Beruf und Familie

Das ZDF fördert flexibel unterschiedliche Angebote, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den verschiedenen Lebensphasen dienen. Sie reichen von Teilzeit- und Telearbeitsregelungen über Krippenplätze, Kindergarten und Kinderferienbetreuung bis hin zur Reintegration nach längerer Familienpause oder Sozialberatung von Familien.

Qualifizierung

Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung sind von zentraler Bedeutung für die Zukunftssicherung des ZDF. Auf strukturelle, organisatorische und demografische Veränderungen wird mit bedarfsorientierten, funktionsspezifischen und fachübergrei-

fenden Angeboten reagiert. Das ZDF bildet in vier verschiedenen Berufen aus und kooperiert in Form von dualen Studiengängen mit Hochschulen; insgesamt 50 Auszubildende gibt es pro Jahr. Im Februar 2015 starteten zudem 8 Volontär-/innen ihre 18-monatige Redakteursausbildung.

Gesundheit

Das ZDF setzt sich für Arbeitsbedingungen ein, in denen Beschäftigte gesund und erfolgreich arbeiten können. Dazu gehören sichere und ergonomische Arbeitsmittel, -plätze und -abläufe. Das im ZDF etablierte Arbeitsschutzmanagement unterstützt die Führungskräfte in ihrer Verantwortung und verteilt die Aufgaben im Arbeitsschutz auf die entsprechenden Fachabteilungen. Unter dem Dach des betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es vielfältige Beratungsangebote wie z.B. zu Lebens-, Sucht-, oder Stressberatung, Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, Gesundheitsprävention und -aktionen sowie Sport-, Entspannungs- und Workshop-Angebote.

Ökologie

Ökologische Aspekte bestimmen aufgrund des Klimawandels, steigender Energiekosten und endlicher Ressourcenvorräte auch die Beschaffungs- und Bewirtschaftungsstrategien des ZDF. Das ZDF hat eine Umweltleitlinie erarbeitet, die als Grundlage für interne Abläufe und Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes dient. Gemäß dieser Richtlinie versucht das ZDF in seiner Unternehmensführung, den Erfordernissen eines ökonomisch nachhaltigen und ökologisch sinnvollen Managements Rechnung zu tragen, z.B. beim nachhaltigen Einkauf, Mülltrennung und Wertstoffmanagement, ökologische Reisen oder erste Ansätze zur Elektromobilität.