

Zukunft Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit
in Rheinland-Pfalz



INSTITUTIONELLER PARTNER

DES DEUTSCHEN
NACHHALTIGKEITSPREISES

Zukunft Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit
in Rheinland-Pfalz



Die Mitglieder der ZIRP:

Adam Opel AG • AOK Rheinland-Pfalz/Saarland • Architektenkammer Rheinland-Pfalz • AREND Prozessautomation GmbH • 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 Deutschland AG • Debeka Versicherungsgruppe • Deutsche Bank AG • Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland • Deutsche Telekom AG • Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer • DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland • Duale Hochschule Rheinland-Pfalz • Eckes-Granini Deutschland GmbH • ECREF European Center for Refractories gGmbH • Enovos Deutschland SE • ENTEGA Energie GmbH • Ernst & Young GmbH • Evangelische Kirche der Pfalz • Genossenschaftsverband e.V. • Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG • Gienanth GmbH • Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG • Handwerkskammern Rheinland-Pfalz • Heberger GmbH • Hochschule Kaiserslautern • Hochschule Ludwigshafen am Rhein • Hochschule Mainz • Hochschule Trier • Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz • Innogy SE • Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) • Johannes Gutenberg-Universität Mainz • Joseph Vögele AG • JT International Germany GmbH • juwi AG • Karl Gemünden GmbH & Co. KG • Kassenzahnärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz • KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • KSB AG • Landesärztekammer Rheinland-Pfalz • LBBW Rheinland-Pfalz Bank • LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH • LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH • L-Q-M Marktforschung GmbH • LWT TAX EXPERT International AG • m-result, Market Research & Management Consulting GmbH • Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA • MikroFORUM Hochtechnologiepark Wendelsheim GmbH • Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau • Nolte SE • PFAFF Industriesysteme und Maschinen GmbH • Pfalzwerke AG • PricewaterhouseCoopers AG • Provinzial Rheinland Versicherungen • RHENUS VENIRO GmbH & Co. KG • RPR1. • SAM Sonderabfall-Management-Gesellschaft Rheinland-Pfalz mbH • Schuler Service GmbH & Co. KG • Siemens AG • Sparkassenverband Rheinland-Pfalz • Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz • Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz • SWR – Südwestrundfunk • Techniker Krankenkasse • Technische Hochschule Bingen • Technische Universität Kaiserslautern • TÜV Pfalz GmbH • TÜV Rheinland-Berlin-Brandenburg-Pfalz e.V. • Universität Koblenz-Landau • Universität Trier • vero – Verband der Bau- und Rohstoffindustrie e.V. • Villa Musica Rheinland-Pfalz • WHU – Otto Beisheim School of Management • ZDF – Zweites Deutsches Fernsehen (Stand: Januar 2017)



Nachhaltigkeit – Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft

Nachhaltigkeit ist keine Frage der Unternehmensgröße – vielmehr eine Frage der Kreativität und der vielfältigen Ansätze. Unternehmen jeder Größenordnung und Branche leisten einen wichtigen Beitrag dazu, Leben und Arbeiten nachhaltig zu gestalten.

Die Wirtschaft ist als Innovationstreiber für nachhaltige Entwicklungen gefordert, Lösungen zu schaffen, die verantwortungsvoll mit Menschen, Umwelt und Klima sowie Ressourcen umgehen.

Unter dem Eindruck der weltweiten Megatrends, die auch Deutschland und Rheinland-Pfalz betreffen, ist diese Aufgabe wichtiger denn je. Auf der ganzen Welt streben Menschen nach Wohlstand, Lebensqualität und Entwicklungsperspektiven – und das bei immer knapper werdenden Ressourcen.

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 den künftigen Generationen, sondern auch eine Chance für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensstrategie, die wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung und dem Schutz der Umwelt verbindet.

Ich bin davon überzeugt, dass sich auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Unternehmen langfristig besser im Wettbewerb behaupten werden. Der Schlüssel zum Erfolg ist dabei eine motivierte Belegschaft.



Margret Suckale

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

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.

Auf den folgenden Seiten stellen Unternehmen ihr Verständnis von sozialer Nachhaltigkeit vor. Es spiegelt 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“ 2015 und 2016 der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz und der Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz beworben.

Die Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, dass jedes Unternehmen seinen eigenen Ansatz findet und die für sich passenden Maßnahmen umsetzt. 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 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!

**Ihr Ansprechpartner
für mehr Informationen:**

Timo Philippi
☎ 0 61 31 / 16-56 84
Timo.Philippi@zirp.de



Inhalt

Architektenkammer Rheinland-Pfalz 12

Bäckerei Schmitz – Eifeler Qualitätsbäcker
und E-aktiv Märkte Schmitz 14

BASF SE 16

Bitburger Braugruppe GmbH 18

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. 20

Bundesagentur für Arbeit 22

CarMen gem. GmbH. 24

Debeka 26

Deutsche Bundesbank 28

Deutsche Telekom AG 30

Dr. Goerg. 32

DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland 34

ENTEGA AG. 36

entra GmbH. 38

Elektrosysteme Rhein-Nahe. 40

Evangelische Kirche der Pfalz 42

Gärten für Auge und Seele Walter Schmitz 44

GAIA mbH. 46

gemeinzam eG 48

General Dynamics European Land
Systems – Germany GmbH 50

Genossenschaft am Pulvermaar 52

Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG 54

Globus Handelshof St. Wendel 56

Hevert-Arzneimittel GmbH & Co. KG 58

Howatherm Klimatechnik GmbH. 60

innogy SE 62

Integrationsbetrieb Friedhöfe IBF 64

Intersport Postleb (Sport Postleb GmbH & Co. KG) . 66

ITK Engineering AG 68

Jobcenter Landkreis Mayen Koblenz 70

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 72

KÜBLER Energiesparende Hallenheizungen 74

Landeskrankenhaus (AöR). 76

Lokale Agenda 21 Trier e.V. 78

LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH 80

LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH. 82

mitcaps GmbH 84

moccamedia AG 86

Provinzial Rheinland Versicherung AG 88

Rhodium Mineralquellen und Getränke
GmbH & Co. KG 90

Sabath Media Designagentur GmbH 92

Schäfer Additivsysteme GmbH 94

SCHOTT AG 96

Social Streetfood. 98

Softwarekontor 100

Sparkassenverband Rheinland-Pfalz 102

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz 104

Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH. 106

SWR – Südwestrundfunk 108

Techniker Krankenkasse 110

Türelemente Borne Handelsgesellschaft mbH . . . 112

Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier 114

Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz 116

VON DER HEYDT GmbH 118

Westerwald Bank eG 120

WHU – Otto Beisheim School of Management . . 122

Zahnen Technik GmbH 124

ZDF – Zweites Deutsches Fernsehen 126

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

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 0,20€ des Erlöses des „Kindergartenbrotes“ 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 Malwettkämpfen 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.

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 Wissensschaftsinitiativen, 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“.

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 Obstkorbaktionen 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.

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, Kundinnen und Kunden sowie anderen internen und externen Beteiligten.

Der Mensch im Mittelpunkt

Gerade soziale Nachhaltigkeit bedeutet bei Boehringer Ingelheim seit mehr als 130 Jahren aber vor allem eines: den Dienst an der Gesundheit. Boehringer Ingelheim stellt hohe ethische Ansprüche an sich selbst, um durch innovative Arzneimittel und Behandlungsmethoden weltweit die Gesundheit und Lebensqualität von Millionen von Menschen zu verbessern. Darüber hinaus nimmt das Pharmaunternehmen im Rahmen unterschiedlichster Projekte seine soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr – gegenüber den Patientinnen und Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Familien, aber auch gegenüber hilfsbedürftigen Menschen in Ländern und Regionen, in denen Boehringer Ingelheim unternehmerisch tätig ist.

Als Familienunternehmen stehen für Boehringer Ingelheim die Mitarbeitenden im Fokus der ganz besonderen Unternehmenskultur. Daher legt das Pharmaunternehmen 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 interessanten Aufgaben und mit Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Beispiele sind die betriebliche Ausbildung und vielfältige Angebote zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. So investiert Boehringer Ingelheim seit einigen Jahren in ein strategisch neu ausgerichtetes betriebliches Gesundheitsmanagement: das Portfolio reicht von Präventionsangeboten zur Steigerung der körperlichen Fitness im hauseigenen Gesundheitszentrum bis hin zu Kursen für eine gesündere Ernährung.

Soziales Engagement

Ein wesentlicher Bestandteil des sozialen Engagements von Boehringer Ingelheim ist die globale Initiative „Making More Health“, eine Partnerschaft mit der Non-Profit-Organisation Ashoka. Das Ziel: Mehr Gesundheit in den Alltag von Menschen zu bringen. Um dies zu erreichen, unterstützt „Making More Health“ mehr als 60 ausgewählte sozialorientierte Unternehmer, die sich weltweit mit innovativen Konzepten für mehr Gesundheit einsetzen. Eine tragende Säule der Initiative ist ein Programm zur Personalentwicklung, in dessen Rahmen Nachwuchsführungskräfte Sozialunternehmer aus der ganzen Welt für einen bestimmten Zeitraum vor Ort zu unterstützen. So werden die Mitarbeitenden selbst Teil des Nachhaltigkeitsprozesses von Boehringer Ingelheim.

Ein Beispiel für das Engagement des Unternehmens in Rheinland-Pfalz ist die Zusammenarbeit mit den Behinderten-Werkstätten ZOAR in Heidesheim. Denn Boehringer Ingelheim begreift es als selbstverständlichen Teil seiner gesellschaftlichen Verpflichtung, Menschen mit Einschränkungen zu ermöglichen, am Arbeitsleben teilzuhaben.

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 Grundversicherung 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 Arbeitsmarktakeure. Als ein Beispiel sei hier der Arbeitsmarktmontitor (<https://arbeitsmarktmontitor.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, 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.

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, Nichtraucherchutz, 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.

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 „auditberufundfamilie®“ 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 Flüchtlings

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 CR (Corporate Responsibility)-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. Gemeinnützige 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

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.“

„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.

ENTEKA AG - Verantwortung für die Region

Für ENTEKA 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 „ENTEKA in Aktion“ und dem „Mitarbeitersponsoring“ unterstützen wir langfristig regionale Projekte und fördern soziales Engagement unserer Beschäftigten. Dabei können diese selbst zu unterstützenden Projekten 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 ENTEKA 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 ENTEKA Stiftung gegründet. Sie fördert gemeinnützige Projekte und zeichnet bürgerliches Engagement aus. Im vergangenen Jahr wurde beispielsweise die Integrative Kindertagesstätte Nepomuk in Mainz unterstützt. Mit der Spende der ENTEKA 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.

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 Team-Gespräche 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.

Mehr unter: www.entra-beratung.de

„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.

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 „auditberufundfamilie“ 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% 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.

Mehr unter: www.walter-schmitz-garten.de

Die Gesellschaft für Alternative Ingenieurtechnische Anwendungen mbH (GAIA) aus Lamsbheim 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 Zielasko 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 Lamsbheim. Ebenso unterstützt das Unternehmen den örtlichen Turnverein sowie die Fußballteams von Eintracht Lamsbheim 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 festeingepflanzten 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.

Nachhaltige Unternehmensstruktur für nachhaltige Projekte

Das Unternehmensziel der gemeinzam 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 gemeinzam 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 lebenswerteren Ort machen wollen, in dem die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Was wir tun: Gemeinzam 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% 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 % 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 gemeinzam, 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.gemeinzam.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. 20% der Belegschaft) konnten vermieden werden. Damit einher gingen Einsparungen von Restrukturisierungskosten 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 – Collectiv 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 wahr.

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 Handelshof St. Wendel



Handeln mit Blick für das Ganze

Die Globus SB-Warenhäuser in Rheinland-Pfalz

Globus ist eine Verantwortungsgemeinschaft, in der jeder Einzelne zum Gestalter werden kann. Die Mitarbeiter bilden den Mittelpunkt des Unternehmens und die Basis des Erfolgs. Transparente Entscheidungsprozesse, die Motivation zu selbstverantwortlichem Handeln und der nötige Freiraum dazu sind die Grundlage für ein vertrauensvolles und sozial nachhaltiges Arbeiten. Bei Schulungen und Seminaren mit vielfältigen Inhalten können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiterqualifizieren. Flexible Arbeitszeiten, die Freistellung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Elternzeit ermöglichen eine reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Dafür wurde Globus mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung und mit dem Sonderpreis „Familienbewusste Arbeitszeiten“ des Bundesfamilienministeriums ausgezeichnet.

In der Ausbildung stehen neben der Vermittlung von Fachwissen und der Förderung der persönlichen Stärken und Fähigkeiten auch Aspekte der sozialen Mitverantwortung, Kreativität sowie einer gesunden Lebensweise auf dem Lehrplan. Für sein Ausbildungskonzept wurde Globus mehrmals als „Ausbilder des Jahres“ und für das Projekt „Gesunde Ausbildung“ mit dem „Präventionspreis der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik 2015“ ausgezeichnet.

Bereits seit mehr als 20 Jahren bietet Globus seinen Mitarbeitern außerdem die Möglichkeit, sich finanziell an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Rund die Hälfte aller Mitarbeiter in Deutschland sind bereits stille Beteiligte am Unternehmen.

Jedes einzelne SB-Warenhaus ist tief verwurzelt in seiner Region. Soziales Engagement und regionale Förderung von Vereinen und Einrichtungen sind für die Globus-Märkte selbstverständlich. Am Standort in Zell an der Mosel beispielsweise veranstalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßige Bewerbungstrainings und bieten Berufspraktika für Schüler an. Im Rahmen des Walddtages, der von den Auszubildenden organisiert und durchgeführt wird, soll Grundschulkindern aus der Region ein respektvoller Umgang mit der Natur vermittelt werden. Durch die Schaffung von geeigneten Arbeitsbedingungen engagiert sich Globus dafür, Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt zu integrieren.

Als familiengeführtes Unternehmen ist es Globus ein besonderes Anliegen, gerade mit kleineren, regionalen Anbietern eine Partnerschaft einzugehen, Arbeitsplätze in regionalen Betrieben zu sichern und die heimische Wirtschaft zu fördern. Zu den regionalen Produkten zählen neben Obst und Gemüse von Bauern aus der Umgebung auch Produkte von regionalen Käseereien, Winzern und Senfmöhlen.

Eine besondere Verbindung mit der Region schaffen die Globus-Gemeinschaftsgärten. An allen Standorten planen und bauen Globus-Mitarbeiter einen Garten. Hier kann man in Workshops und Lehrpfaden an die Natur herangeführt werden, findet Erholung oder trifft sich zum Spielen und Zusammensein.

Mehr unter: www.globus.de

Hevert-Arzneimittel GmbH & Co. KG

Unternehmensverantwortung als Schlüssel zum Erfolg

Für Hevert-Arzneimittel als Familienunternehmen mit 60-jähriger Tradition ist Nachhaltigkeit seit jeher Kern der Firmenphilosophie. Als naturverbundenes Unternehmen setzt sich Hevert aktiv für Naturheilkunde, Umweltschutz, nachhaltiges Wirtschaften und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitern und Gesellschaft ein.

Die Grundsätze hierfür sind im Hevert-Leitbild festgelegt. Hevert möchte allen Interessengruppen, insbesondere seinen Kunden, transparent darlegen, wie das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen gelebt wird und andere Unternehmen in ihrem Bestreben um Nachhaltigkeit motivieren. Ziel ist es, Kunden das gute Gefühl zu vermitteln, sich für die richtige Medizin und das richtige Unternehmen entschieden zu haben, Partner davon zu überzeugen, mit dem richtigen Partner zusammen zu arbeiten.

Seit Einführung des Konzepts zur Unternehmensverantwortung (CSR) legt Hevert großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter aktiv eingebunden werden. CSR ist nicht in der Verantwortung einzelner sondern Grundlage des Handels und der Zusammenarbeit aller.

Durch die aktive Einbindung der Mitarbeiter in allen CSR-Bereichen hofft Hevert auch für den privaten Bereich Anregungen und Denkanstöße für ein nachhaltiges Leben vermitteln zu können.

Einen Schwerpunkt bildet die Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitern.

Bei Hevert ist Mitdenken nicht nur erlaubt, sondern erwünscht. Das Hevert-Ideenmanagement ermöglicht Mitarbeitern, über das Einreichen von Ideen und Ver-

besserungsvorschlägen, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus für die Weiterentwicklung des Unternehmens einzubringen.

Hevert setzt auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie, Gesundheit und Freizeit.

Regelmäßig werden Team-Events, Firmenfeste und Ausflüge organisiert. Getreu der Unternehmensmission „Hevert bringt Gesundheit“ werden alle Hevert-Mitarbeiter täglich kostenlos mit Wasser, Kaffee, Tee und biologisch angebautem Obst und Gemüse versorgt.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist die Basis für eine gesunde Lebensweise. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter, ihren Berufsalltag soweit wie möglich gemäß ihrer privaten Bedürfnisse zu gestalten, was zum Beispiel für berufstätige Mütter sehr wichtig ist.

Besonders stolz ist der Arzneimittelhersteller auf das im Herbst 2014 eröffnete Hevert-Kinderhaus. Mit einer eigenen Erzieherin kann das Unternehmen hier nun ganzjährig Regelbetreuung und Kinderprogramme anbieten. Hevert möchte alle berufstätigen Eltern und Großeltern darin unterstützen, dass ihre Kinder und Enkelkinder zu einem gesunden, fröhlichen, wissbegierigen, selbstständigen und sozial kompetenten Menschen heranwachsen. Das Kinderhaus bietet reichlich Platz zum Spielen, Toben und Basteln. Ein großer begrünter Garten mit Sandkasten und Spielturm sowie regelmäßige Spaziergänge zum Hevert-Streichelzoo um die Ecke sorgen für ausreichenden Aufenthalt im Freien.

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 begleitet 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.

Soziale Verantwortung übernehmen – unterstützen, wo Hilfe gebraucht wird: Seit mehr als 10 Jahren „Aktiv vor Ort“ für unsere Region

Rheinland-Pfalz ist das Land des Ehrenamts und das erleben wir gerade in höchst eindrucksvoller Weise. Die Menschen engagieren sich in ganz besonders hohem Maße für diejenigen, die auf der Suche nach Schutz und einem Neuanfang zu uns kommen.

Unterstützung im ehrenamtlichen Engagement bietet seit mehr als 10 Jahren auch unsere Aktion „Aktiv vor Ort“. In Bitburg erzeugen und vermarkten Schüler der Otto-Hahn-Realschule unter Anleitung eines erfahrenen Imkers ihren eigenen Honig. Schwer kranke und verletzte Vögel werden in der Intensivstation der Wildvogelstation Kirchwald durch ein neues Dach besser geschützt. In Idar-Oberstein haben Kinder mit glänzenden Augen eine neue Kletterlandschaft in Beschlag genommen. Drei Beispiele, die eines verbindet: In allen Fällen waren Mitarbeiter der innogy SE „Aktiv vor Ort“.

Es war im Herbst 2005, als das Projekt „Aktiv vor Ort“ als Pilotprojekt an den innogy-Standorten Essen und Rauschermühle in Saffig an den Start ging. Dr. Lothar Oelert, Leiter der Hauptregion Rheinland-Pfalz bei innogy SE blickt zurück: „Als regional verankertes Unternehmen haben wir innerhalb der von uns betreuten Region schon immer ein besonderes Maß an Verantwortung übernommen. Mit dem Projekt ‚Aktiv vor Ort‘ haben wir etwas ganz Neues ins Leben rufen: Mitarbeiter und Unternehmen unterstützen im gemeinschaftlichen Engagement aktiv die Kommunen bei sozialen Projekten und ermöglichen so Vorhaben, die aufgrund der angespannten öffentlichen Haushalte in dieser Form nicht möglich gewesen wären“. Während die Belegschaft mit ihrem tatkräftigen Einsatz das jeweilige Vorhaben umsetzt, kommt

die finanzielle Unterstützung von innogy. „Oft ist nur eine Anschubfinanzierung erforderlich, um ein Vorhaben auf den Weg zu bringen“. Bis zu 2.000 Euro können das sein, die das Energieunternehmen für die Materialbeschaffung zur Verfügung stellt. Damit es nicht zu unerfüllten Begehrlichkeiten kommt, sind die Kriterien für die Vergabe einer Förderung klar formuliert: „Der jeweilige Tatort“ muss sich im Versorgungsgebiet von innogy befinden. In Einzelfällen kann das aber auch in einem Stadtwerkegebiet sein, vorausgesetzt, das Stadtwerk ist mit innogy verbunden. Gefördert werden kulturelle und soziale Projekte, die eine Grundversorgung abdecken. Beispiele hierfür sind Schulen, Kindergärten, Altenheime, Behindertenzentren sowie Umwelt- und Naturschutz-, aber auch soziale Freizeiteinrichtungen und Ähnliches mehr.

innogy hat das soziale Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bislang mit einer Summe von mehr als 14,8 Millionen Euro gefördert. Und auch in Rheinland-Pfalz haben sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von innogy mit Herz und Leidenschaft in ihren Heimatgemeinden eingesetzt und mit insgesamt 4.750 Projekten ein Investitionsvolumen von über neun Millionen Euro auf den Weg gebracht.

Dr. Lothar Oelert: „Mit der Initiative „Aktiv vor Ort“ haben wir etwas geschaffen, das alle Seiten – Kommunen, Mitarbeiter und innogy – auf die Gewinnerseite bringt. Die Kommunen freuen sich über die ehrenamtliche Hilfe, durch unsere Mitarbeiter haben wir in der Region ein Gesicht und wir stärken die Verbundenheit unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Das macht mich stolz und erklärt, warum die Aktion schon seit über zehn Jahren ein großer Erfolg ist.“

Mehr unter: www.innogy.com

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.

Mehr unter: www.worms.de

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 ist 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.

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 Forschungskooperationen aktiv an innovativen Ideen. Gleichzeitig entsteht ein direkter Kontakt zu Schülern und Studierende, 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 und 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 jungen 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.

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 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 durch Beratung im Pflegefall und Vermittlung geeigneter Pflegemöglichkeiten/Pflegepersonal

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 betrugen 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 Freitags-Tag, 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 Elternzeit, 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

Mehr unter: www.kuebler-hallenheizungen.de

Lokale Agenda 21 Trier e.V.

1999 von engagierten Bürgerinnen und Bürgern gegründet und von Anfang an 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 – 4 - 5 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.

Charlotte Kleinwächter, Dieter Sadowski

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 genauso

selbstverständlich wie das gesellschaftliche Engagement und der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen. Nicht weniger wesentlich als Unternehmen der Gewinnspielbranche sind der aktive Jugend- und Spielerschutz 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 werden 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.“

Unser Gesamtkonzept zur Nachhaltigkeit und Mitwirkung im Unternehmen

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. Mit unserem Gesamtkonzept zur Partizipation im Unternehmen tragen wir zur Mitwirkung aller bei. Damit ist es uns als kleines Unternehmen mit knapp 20 Mitarbeiter/innen möglich, neben der Realisierung unserer betriebswirtschaftlichen Ziele die langfristige Entwicklung aller Mitarbeiter/innen bei mitcaps zu erreichen. Unser Gesamtkonzept dazu gliedert sich in mehrere Bestandteile. Dafür haben wir mit unseren Unternehmenswerten schon fast zu Beginn unserer 9-jährigen Unternehmenstätigkeit den Grundstein gelegt. So bedeuten für alle Mitarbeiter/innen Qualität, Serviceorientierung, Lösungsorientierung, First Time Right, Pünktlichkeit und Flexibilität das gleiche. Eine „Werte“-Gruppe bspw. aus bereichsübergreifenden Mitarbeiter/innen sorgt mit kreativen Ideen (z.B. Werte-Memory) dafür, dass unsere Werte im täglichen Arbeiten mit Leben gefüllt werden. Darauf bauen wir mit der Definition unserer Vision und deren Umsetzung in der Mission (2013) auf.

Ein weiterer Baustein ist unser Organisationsentwicklungsprozess, der in 2014 gestartet ist und an dessen Inhalten wir stetig weiterarbeiten. Die auf unsere Bedürfnisse zugeschnittene Recruitingstrategie (2015) trägt dazu bei, nachhaltig Personalgewinnung zu betreiben und in Zeiten des Fachkräftemangels die passenden Mitarbeiter/innen zu finden. Diese werden in einem definierten Onboardingprozess (2015) an

Aufgaben und Unternehmenswerte herangeführt. Mit dieser Schaffung einer Willkommenskultur (2015) wird die Integration erleichtert.

Nur wenn neue Mitarbeiter/innen von Beginn an eine fachliche Integration (strukturierter Einarbeitungsplan für die ersten 2 Wochen), soziale Integration (Mentor wird zur Seite gestellt, der sich gerade in den ersten Wochen um sie kümmert) und langfristig eine wertorientierte Integration (Leben der mitcaps-Werte) erfahren, bleiben sie auf Dauer ein Mitglied des Teams. Um eine berufliche Perspektive aufzuzeigen, haben wir unseren Karrierepfad (2015) selbst entwickelt und auf den Weg gebracht. Wir bieten unbefristete Arbeitsverträge für Festangestellte und haben mit unserer nachhaltigen Vorgehensweise einen Frauenanteil von 48% bezogen auf das gesamte Unternehmen geschafft, was gerade im IT-Umfeld sehr hoch ist. Partizipation bei mitcaps bedeutet für uns, dass jeder Verantwortung für seinen Teilbereich trägt, ob Festangestellte, Praktikant/innen oder Werkstudent/innen.

Wir können bereits jetzt unsere Mitarbeiter/innen in individuellen Lebenssituationen unterstützen (z.B. Homeoffice, Kinderbetreuung, Arbeitsbeginn/-Ende nach Absprache) und möchten dies zukünftig noch intensiver ermöglichen. Wir möchten uns gerne noch mehr engagieren und hier unsere unternehmerische Verantwortung in der Gesellschaft wahrnehmen. Wir nehmen bereits an der Initiative „MUMM!“ teil und seit Gründung von mitcaps fördern wir mit „Spenden statt Schenken“ soziale Projekte. Als inhabergeführtes Unternehmen sind es auch die immateriellen Anreize, die uns auszeichnen.

Mehr unter: www.mitcaps.de

Seit 25 Jahren ist moccamedia in der deutschen Medien- & Agentur-Landschaft zu Hause. Wir haben die Herausforderung des demographischen Wandels und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Arbeitswelt verstanden und sind generell, aber insbesondere auch im Umfeld der Agenturen Vorreiter. Uns als Mediaagentur ist es wichtig, optimale Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung zu schaffen und auf umweltbezogene Nachhaltigkeit zu achten. Mit verschiedenen Konzepten stellen wir die Weichen dafür, langfristig am Markt erfolgreich zu bleiben und binden unsere Mitarbeiter/innen aktiv ein.

moccamedia legt viel Wert auf eine nachhaltige Personalpolitik und auf das Feedback der Mitarbeiter/innen. Wir pflegen eine ausgedehnte Kultur der Mitarbeitergespräche mit individuellen Förder- und Jahresgesprächen. Für Vorschläge sind wir stets offen. Regelmäßige Befragungen ermöglichen uns, die inneren Prozesse der Agentur einzusehen und optimal anzupassen.

Zur Fortbildung unserer Mitarbeiter/innen haben wir im Sommer 2013 die firmeneigene mocca Academy mit einem weiten Themenspektrum gegründet. Zurzeit bietet die Academy Sprachkurse für Französisch, Englisch und Italienisch in verschiedenen Niveaustufen an und ermöglicht den Erwerb von Sprachzertifikaten. Außerdem vermittelt sie Grundkenntnisse von Excel bis zum Programmieren. Darüber hinaus bieten wir Schulungen zu Tools, aktuellen Entwicklungen in Medien und Werbung, Soft-Skills und zur Work-Life-Balance an. Außerdem wurden bereits drei Gesundheitswochen mit dem Schwerpunkt gesunde Ernährung und Entspannung veranstaltet.

Da es für moccamedia selbstverständlich ist, dass Kind und Karriere parallel möglich sind, haben wir das Konzept mocca Kids entwickelt: Wir haben Vereinbarungen mit den Kitas Nestwärme und Leuchtturm getroffen, die Betreuungsplätze für Kinder im Alter von zwei Monaten bis zum Schuleintritt anbieten, und einen Shuttleservice eingerichtet. Alle Mitarbeiter/innen können das Angebot nutzen und so auf Wunsch frühzeitig nach der Geburt eines Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Die moderne Arbeitswelt fordert den Arbeitnehmer. Wir sind uns der besonderen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern bewusst und belohnen langjährige Mitarbeiter/innen für ihre Treue zum Betrieb mit einer speziellen Urlaubsregelung von vier zusätzlichen Wochen bezahltem Urlaub. Diese „Gelegenheit zum Besonderen“ kann alle fünf Jahre in Anspruch genommen werden.

Weiterhin befinden sich unsere neuen Räumlichkeiten im denkmalgeschützten, ehemaligen Gebäude der Staatlichen Weinbaudomäne. Um dieses mit seinen Besonderheiten zu erhalten und zugleich optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, haben wir auf viele technische Neuerungen zurückgegriffen, z.B. eine neue, energiesparende Heizung mit Wärmerückgewinnung, ein fortschrittliches Beleuchtungssystem und einen Neubau der Fenster nach den historischen Vorgaben.

Daneben legt moccamedia großen Wert auf soziales Engagement – u.a. haben wir soziale Projekte für benachteiligte Jugendliche durchgeführt, in Köln Bäume gepflanzt und ein Fair-Trade-Projekt in Madagaskar unterstützt.

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.

Weitere Informationen zum Engagement der Provinzial Rheinland gibt es unter <http://www.provinzial-newsroom.com/nachhaltigkeit/>.

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-Dolmetersystems 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.

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 genutzt werden 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.

Mehr unter: www.rhodiumineralquellen.de

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.

Mehr unter: www.sabath-media.de



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.

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 weltweit 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.

Mehr unter: www.schott.com/engagement

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 aufregend 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 Fachkräftepotenzial 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 einiges an Ideen, neuen Wegen und 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
Wir können Software.

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 Projekttag 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 einigen 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 helfen, damit jeder seine Möglichkeiten entfalten kann, um seine Ressourcen zu nutzen und seine Zukunft zu sichern.

Mehr unter: www.softwarekontor.de

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.

Mehr unter: www.sv-rlp.de

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 Prießnitzweg, der Jugendstil-Festhalle, dem Kulturzentrum „Altes Kaufhaus“ sowie der beiden Kitas „Villa Mahla“ 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 Gesundheitsprävention.

Neben speziell in Zusammenarbeit mit erfahrenen Coaches konzipierten Stressmanagement-Seminaren, können zahlreiche weitere Kursangebote wahrgenommen werden.

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 voranbringen möchte. Alle Mitarbeiter/innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

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 EffCheck durchgeführt. Basierend auf der 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, welche aus einer stillgelegten Erdöl-Förderstätte gewonnen wird.

Seit dem Jahr 2009 unterstützt die Stadtholding ein Tropenwaldschutzprojekt auf den Philippinen. Neben Walderhaltungs- 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 verlän-

gerten 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 Gesund-

heitsbewusstsein 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

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.

Mehr unter: www.borne.de

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, Umwelplanung, 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 berufsbegleitenden 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



HOCHSCHULE TRIER

Umwelt-Campus Birkenfeld

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 grünen 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 Finanziers 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.

Mehr unter: www.vr.de.

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 sowie 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.

„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 sichert 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 www.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 an den jeweiligen Verein bzw. Institution. Damit unterstützen wir das Engagement unserer Mitarbeiter im privaten Umfeld.

Mehr unter: www.westerwaldbank.de

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 Geothermalleistungen und innovative Kühlsysteme auf Basis unterirdischer Brunnen.

Mehr unter: www.whu.edu

Zahnen Technik GmbH

Die Zahnen Technik GmbH zeichnet sich durch flache Hierarchien im Unternehmen aus. Durch das Organigramm und die damit verbundene Stellen- und Kommunikationsmatrix sind die Verantwortungen im Unternehmen klar geregelt und stehen für eine transparente und nachhaltige Unternehmenskultur. Durch ein etabliertes betriebliches Vorschlagswesen im Unternehmen sind alle Mitarbeiter in die nachhaltige Unternehmensentwicklung eingebunden. Die Analyse und die dazugehörigen Korrekturmaßnahmen werden in einem Qualitätsausschuss erarbeitet. Der Qualitätsausschuss entscheidet, delegiert und genehmigt die eingereichten Verbesserungsvorschläge. Mitglieder des Qualitätsausschusses sind die Geschäftsführung, Bereichsleiter sowie die Assistenz der Geschäftsführung. Bei größeren Veränderungsmaßnahmen wird ein internes Projekt angelegt mit der Definition von Ressourcen und Zielen, um diese messbar zu machen.

Sollten Verbesserungsvorschläge eingehen, die Arbeitsbedingungen, Hilfsmittel, Werkzeuge und Maschinen betreffen, werden diese an den dafür eingerichteten Ausschuss weitergeleitet. Diesem Ausschuss steht ein Jahresbudget von 10.000 € zur Verfügung.

Des Weiteren sehen wir Digitalisierung als Chance und reagieren bereits heute auf die Herausforderungen. Bei der Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht nur der zunehmende Einsatz von Robotern und der Trend zur individuellen Fertigung im Vordergrund. „Arbeiten 4.0“ ermöglicht, dass die Zahnen Technik GmbH den Mitarbeitern mehr Flexibilität und attraktivere Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellen kann. Die Arbeit von

unseren Monteuren findet traditionell auf den Baustellen statt, das wird sich durch die Digitalisierung kaum verändern. Jedoch bietet die Digitalisierung die Chance zum mobilen Arbeiten. Monteure auf den Baustellen werden mit Laptop und Smartphone ausgestattet. So können die Monteure die Änderungen online einsehen und flexibel in der Tagesplanung reagieren.

Zudem setzen wir im ganzen Unternehmen auf ein modernes Dokumentenmanagementsystem (ELO). Darauf haben alle Mitarbeiter im Unternehmen Zugriff. Von der Planung, Arbeitsvorbereitung, Konstruktion bis hin zur Dokumentation ist unser Unternehmen durchgehend digitalisiert. Die Unternehmensprozesse haben wir auf die Digitalisierung umgestellt. Somit werden Informations- und Wissensmanagement optimiert und der Kommunikationsaufwand sowie Kosten minimiert.

Das Angebot von mobilen Arbeitsplätzen vereinfacht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeit möglich ist. Wir können unsere Mitarbeiter flexibler einsetzen und reduzieren den anfallenden Abstimmungsaufwand signifikant. Mit der „digitalisierten Baustelle“ und unserem hervorragenden Dokumentenmanagementsystem haben wir ein System zur Verbesserung der Gesamtsituation für das Unternehmen und die Mitarbeiter etabliert. Eine Herausforderung für das Personalmanagement ist, die Mitarbeiter mit entsprechenden Schulungen und Weiterbildungen auf dem aktuellen Stand zu halten.

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.

Mehr unter: engagement.zdf.de

Herausgeber:

ZIRP. Zukunftsinitiative
Rheinland-Pfalz

Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) e.V.

Auf der Bastei 3

55131 Mainz

Telefon: (061 31) 16 56 87

Telefax: (061 31) 16 25 54

E-Mail: mail@zirp.de

www.zirp.de

Vorsitzende:

Margret Suckale

Stv. Vorsitzende:

Ministerpräsidentin Malu Dreyer

Geschäftsführerin:

Heike Arend

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung inklusive der Bildrechte liegt bei den Autorinnen und Autoren des jeweiligen Beitrages. Die ZIRP übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit sowie für die Beachtung der Rechte Dritter. Jegliche Vervielfältigung oder Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Zustimmung der ZIRP. Viele der in diesem Band abgebildeten Grafiken – auch die aus anderen Quellen entnommenen – wurden dem Layout dieser Publikation angepasst.

Stand: Januar 2017

