

Zukunft Unternehmen

Soziale Nachhaltigkeit
in Rheinland-Pfalz



INSTITUTIONELLER PARTNER

DES DEUTSCHEN
NACHHALTIGKEITSPREISES

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 zu-gleich 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. Jede



Margret Suckale

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

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 Unternehmerlandschaft wider. Viele von ihnen haben zudem gezeigt, dass sie als gutes Beispiel sichtbar werden möchten und sich um den Preis „Zukunftsunternehmen“ 2015 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 verantwort-



Malu Dreyer

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

tungsvoller Arbeitgeber. Unsere Unternehmen 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

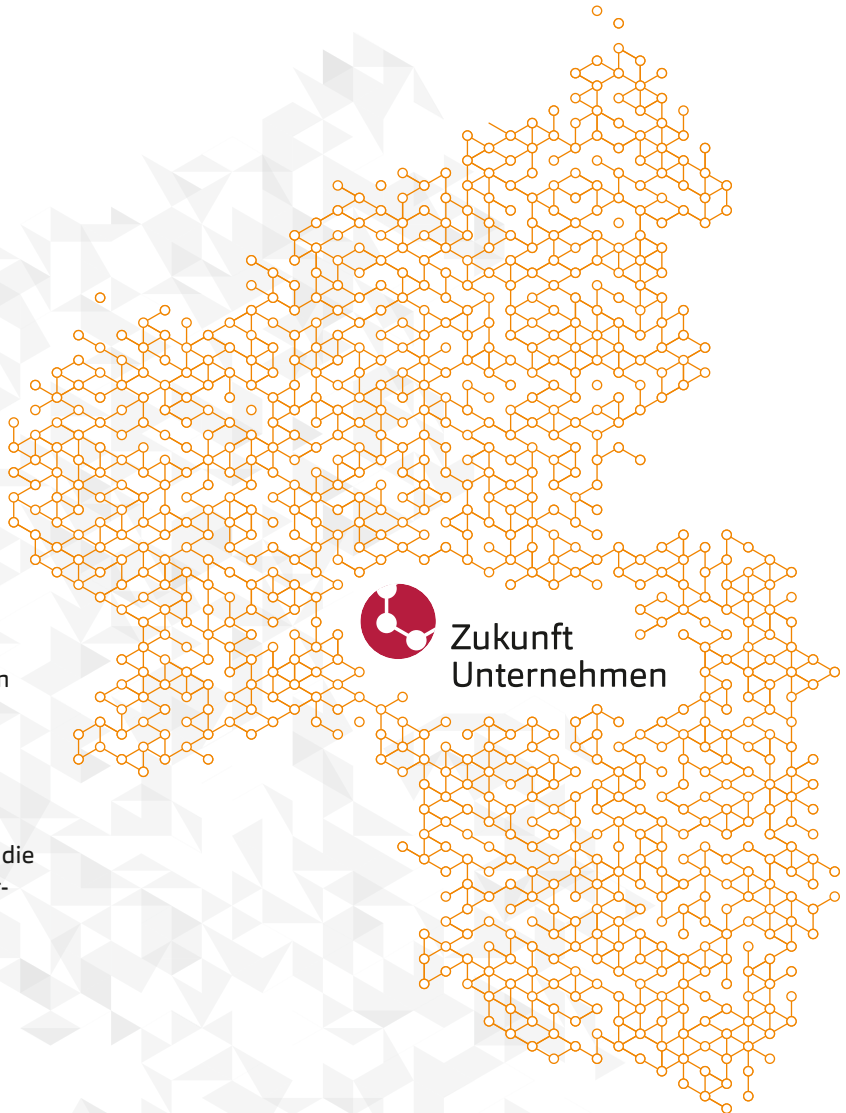
„Zukunft Unternehmen“ ist das offene Netzwerk der ZIRP zum Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Der Mehrwert von Nachhaltigkeit für Unternehmen auf betrieblicher Ebene, im internationalen Wettbewerb, als attraktiver Arbeitgeber und Treiber von technologischer Innovation steht im Mittelpunkt. Das Netzwerk bietet 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.

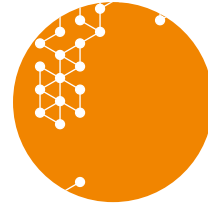
Zukunft Unternehmen versteht sich als atmendes, offenes Netzwerk: Engagement findet hier themenbezogen statt!

**Ihr Ansprechpartner
für mehr Informationen:**

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



Inhalt



Architektenkammer Rheinland-Pfalz	10	LOTTO Rheinland-Pfalz GmbH.	52
BASF SE	12	moccamedia AG	54
Bitburger Braugruppe GmbH	14	Provinzial Rheinland Versicherung AG	56
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.	16	Rhodium Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG	58
Bundesagentur für Arbeit	18	RWE Deutschland	60
CarMen gem. GmbH.	20	Sabath Media Designagentur GmbH	62
Debeka	22	Schäfer Additivsysteme GmbH	64
Deutsche Bundesbank	24	Softwarekontor	66
Deutsche Telekom AG	26	Sparkassenverband Rheinland-Pfalz	68
DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland	28	Staatskanzlei Rheinland-Pfalz	70
ENTEKA AG.	30	Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH	72
entra GmbH.	32	SWR – Südwestrundfunk	74
Evangelische Kirche der Pfalz	34	Techniker Krankenkasse	76
gemeinzam eG	36	Türelemente Borne Handelsgesellschaft mbH	78
General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH	38	Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier	80
Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG	40	Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz.	82
Globus Handelshof St. Wendel	42	VON DER HEYDT GmbH	84
Hevert-Arzneimittel GmbH & Co. KG	44	Westerwald Bank eG	86
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	46	WHU – Otto Beisheim School of Management.	88
Lokale Agenda 21 Trier e.V.	48	ZDF - Zweites Deutsches Fernsehen	90
LÖWEN ENTERTAINMENT GmbH	50		

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 langfristig 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

BASF SE

Corporate Volunteering bei BASF: zentraler Pfeiler unseres gesellschaftlichen Engagements

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

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

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

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

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



Bitburger

Bitburger Braugruppe GmbH

Motivierte Mitarbeiter sichern nachhaltigen Erfolg

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

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

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

So hatten wir 2015 beispielsweise das „Jahr der Gesundheit“ mit einem vielfältigen Angebot an Vorträgen und Seminaren zu Ernährung und Gesundheit, sportlichen

Aktivitäten und 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.

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

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Unternehmerische Verantwortung

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

Bundesagentur für Arbeit

Zur sozialen Nachhaltigkeit

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

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

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

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

- Im Sinne des Diversity Management begreifen wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter als Potenzial einer leistungsstarken BA und einer optimalen

Kundenorientierung, deshalb arbeiten bei uns Kolleginnen und Kollegen aus über 70 Nationen.

- Aktuell investieren wir in die Ausbildung von Flüchtlingen zu künftigen Fachkräften für Arbeitsmarktdienstleistungen. Damit wird Vielfalt weiter gestärkt und gleichzeitig ein Beitrag zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geleistet.
- Die Ausrichtung an einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die Förderung von Engagement und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Unterstützung von lebenslangem Lernen sichern unseren Erfolg.
- Daher greifen wir Themen wie Alter, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, Work-Life-Balance, Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit, Wissensmanagement, 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 Umzugsservice.

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 Langzeitarbeitsuchenden, betriebliches Eingliederungsmanagement, Fortbildungen und Schulungen, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen mit 90 % Zustimmung),
- Nachhaltige Entwicklung neuer Geschäftsfelder (z.B. Kleiderladen für kostenlose und kostengünstige Weitergabe von Second-Hand-Kleidung, Fahrradrecycling-Werkstatt, kostenloser Stromsparcheck mit Einbau von „Energiesparern“ für einkommensschwache Haushalte).

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

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

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

DEBEKA

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

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

Arbeitsplatz- und Gesundheitsmanagement

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

Ideenmanagement

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

Weiterbildungsmanagement

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

Konkrete Projekte

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

Mehr unter: www.debeka.de

Deutsche Bundesbank

Soziale Nachhaltigkeit in der Bundesbank

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

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

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

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

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

Klimawandel, mangelnde Chancengleichheit und fehlende Medienkompetenz stellen die moderne Gesellschaft vor große Herausforderungen. Neue Informations- und Kommunikations-Techniken können helfen, kommende Aufgaben und Probleme zu lösen. Um dem Vertrauen von Kunden und Partnern auch in Zukunft gerecht zu werden, ist nachhaltiges Handeln in der 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. Gemeinnütze Organisationen können Hilfege-suche 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 Recruitingssysteme. 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

DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland

„Soziale Nachhaltigkeit“ und die Bedeutung für Beschäftigte

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

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

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

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

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

ENTEKA AG



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

Das soziale Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird jedes Jahr wieder deutlich, wenn sie im Rahmen der Aktion „Weihnachtspäckchen“ die Weihnachtswünsche von Kindern aus sozialen Einrichtungen

erfüllen oder mit selbst genähten Herzkissen zur Linderung der Schmerzen nach einer Brustkrebsoperation beitragen. Mit diesen Aktionen unterstützen wir Organisationen in der Region, beispielsweise das Mainzer Kinderhaus „Blauer Elefant“ oder das Katholische Klinikum Mainz.

Auch unser Sponsoring ist nachhaltig: Kinder in Deutschland leiden zunehmend unter Bewegungsarmut und Übergewicht. Vor diesem Hintergrund haben wir in der Region zehn 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.

Mehr unter: www.entega.ag



entra GmbH

Unsere Mitarbeiter sind „entra-Fans“

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

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

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

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

Die Zutaten zum entra-Erfolgsrezept:

Leitbild, Vision, Werte

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

Mitarbeiterentwicklung

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

Beteiligung und Mitsprache

Eine Beteiligung der Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung wird durch terminlich fixierte 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

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, so dass zum Beispiel bei notwendig gewordener Pflēgetätigkeit 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 för-

dern 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 Einsehen für die Erhaltung der Schöpfung zugunsten der nächsten Generationen.

gemeinзам eG

Nachhaltige Unternehmensstruktur für nachhaltige Projekte

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

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

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

- die Stärkung der lokalen Einzelhändler, Handwerker und Landwirte,
- solidarische Lebensgemeinschaften und Mehrgenerationen-Wohnen,
- solidarische Landwirtschaft und nachhaltige Produktions- und Konsumstrategien,
- regenerative Energieversorgung mit dem Ziel 100% 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 gemeinзам, bei der der Einstieg schon mit einem Anteil von 50 Euro möglich ist. Weitere Unterstützungsmöglichkeiten bestehen in der freien Mitarbeit, Spenden und Sponsoring.

Mehr unter: www.gemeinзам.org

General Dynamics European Land Systems – Germany GmbH

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

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

Der Hintergrund: Die Initiative wurde als Bestandteil einer neuen Unternehmensstrategie implementiert.

Das Unternehmen bewegt sich in einer Branche, für die langfristige signifikante Auslastungsschwankungen und damit Beschäftigungszahlen charakteristisch sind.

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

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

Die intern Mitwirkenden: Zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wurde eine Betriebsvereinbarung geschlos-

sen, 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.

Mehr unter: www.gdels.com

Gerolsteiner Brunnen GmbH & Co. KG

Gerolsteiner Nachhaltigkeits-Engagement ausgezeichnet: Nachweis umfasst 97 anspruchsvolle Kriterien

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

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

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

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

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 erscheint 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 Beruf- 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 Waldtages, 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 Käsereien, 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 Verbesserungsvorschlägen, 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

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Unsere unternehmerische Verantwortung

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

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

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

Mehr unter: www.kpmg.de



Lokale Agenda 21 Trier e.V.

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

Die hauptamtlich geführte Geschäftsstelle des Vereins – 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 GeldGewinn-Spiel-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 selbst-

verständlich 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 Hilfsprojek-

te 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.“

moccamedia AG

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/>.

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 Grippe-schutzimpfung 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

RWE Deutschland

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 RWE „Aktiv vor Ort“.

Es war im Herbst 2005, als das Projekt „Aktiv vor Ort“ als Pilotprojekt an den RWE-Standorten Essen und Rauchscherkmühle in Saffig an den Start ging. Dr. Lothar Oelert, Leiter der Hauptregion Rheinland-Pfalz bei RWE blickt zurück: „Als regional verankertes Unternehmen haben wir innerhalb der von RWE 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 wäre“. Während die Belegschaft mit ihrem tatkräftigen Einsatz das jeweilige Vorhaben umsetzt, kommt die finanzielle Unterstützung

von RWE. „Oft ist nur eine Anschubfinanzierung erforderlich, um ein Vorhaben auf den Weg zu bringen“. Bis zu 2.000 Euro können das sein, die der Energieversorger 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 RWE befinden. In Einzelfällen kann das aber auch in einem Stadtwerkegebiet sein, vorausgesetzt, das Stadtwerk ist mit RWE 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.

RWE 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 RWE-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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, dass alle Seiten – Kommunen, Mitarbeiter und RWE – 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.rwe.com

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 unserer Ziele in unserem Interesse

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

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

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



Schäfer Additivsysteme GmbH

Das Familienunternehmen Schäfer Additivsysteme GmbH ist ein kleines, mittelständiges 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 erfahrenen 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 bzw. 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.

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

Softwarekontor ist es auch ein Bedürfnis außerhalb des eigenen Unternehmens zu helfen, daher unterstützen wir seit 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.



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



Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

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

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

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

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

Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH

Hand in Hand für eine nachhaltige Unternehmenstruktur

Der Stadtholding Landau in der Pfalz GmbH sowie ihren beiden Tochtergesellschaften SH-Service GmbH und SH-Jugend & Soziales gGmbH obliegen mit dem Betrieb des Freizeitbades LA OLA, dem Freibad am 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 Pflgeberatung 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 verlängerten Lebensarbeitszeit ist es für uns ein wichtiges Ziel, die Arbeitsfähigkeit unserer

Mitarbeitenden zu erhalten, zu fördern und gleichzeitig für die Jüngeren ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dazu können u.a. folgende Angebote in Anspruch genommen werden:

- umfassende Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz
- zahlreiche Präventionsangebote wie u.a. das Präventions-Programm „BETSI“ („Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“) in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung gegen unterschiedliche beginnende Beschwerden;
- Yoga in der Mittagspause, Rückenprävention
- ein umfangreiches Angebot an Betriebssportarten u.s.w.
- Zusätzlich zu diesen Bereichen bietet der SWR:
- ein vielfältiges Ausbildungsprogramm
- zahlreiche Fortbildungsmaßnahmen
- Nachwuchsförderung durch spezielle Programme
- Vielfältige Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann mithilfe der Beauftragten für Chancengleichheit an allen Standorten
- die Förderung der Vielfalt mithilfe der Integrationsbeauftragten
- Coachings und Personalentwicklungsmaßnahmen speziell zur Bewältigung des demografischen Wandels im Unternehmen

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

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

Techniker Krankenkasse

Gesundheit ist Nachhaltigkeit ist Zukunftsorientierung

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

Nachhaltige Mitarbeiterförderung

Die TK ist nicht nur Deutschlands beste Krankenkasse (Focus Money), sondern auch seit Jahren einer der besten Arbeitgeber Deutschlands (Great place to work).

In mehr als 125 Jahren Unternehmensgeschichte fördert die TK schon immer die individuelle Entwicklung und Karriere ihrer Angestellten. Tagtäglich gestalten 13.000 TK-Mitarbeiter – an über 250 Standorten in ganz Deutschland – das Gesundheitswesen Deutschlands und stehen unseren Versicherten mit Rat und Tat zur Seite. Sie sind es, die das Traditionsunternehmen TK zu dem gemacht haben, was es heute ist: eine der wichtigsten Krankenkassen des Landes.

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

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

Branche dar, die unvergleichlich wächst und immer wichtiger wird.

Gesundheit ist Nachhaltigkeit

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

Gesellschaftspolitische Verantwortung

Ganz selbstverständlich tragen wir als Anwalt unserer Versicherten gesellschaftspolitische Verantwortung und beteiligen uns am politischen Diskurs zur Zukunft der medizinischen Versorgung. Ziel ist es, das sehr gute Gesundheitssystem in Deutschland nachhaltig immer weiter zu entwickeln. Gemeinsam mit Partnern im Land löst die TK gesundheitspolitische Aufgaben, packt wichtige Themen an und treibt positive Entwicklungen voran – wie die Digitalisierung im Gesundheitswesen. Denn als Innovationsführer setzen wir bei der Veränderung vorhandener Strukturen der Gesundheitsversorgung darauf, schnelle 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, Umweltplanung, Informatik, Umwelt- und Betriebswirtschaft sowie Wirtschafts- und Umweltrecht. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Angebot international ausgerichteter Studienmöglichkeiten, die sich für Bachelor-Studierende auf das Study Semester „Principles of Sustainable Business“ und das Study Program „Environment and Technology“ konzentrieren. Der englischsprachige Master-Studiengang „International Material Flow Management“ ergänzt seit mehr als 10 Jahren das internationale Studienangebot. Ferner wird dem Nachhaltigkeitsbezug in besonderem Maße durch den 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 rund 5,1 Mio. Euro

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

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

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

Mehr unter: www.umwelt-campus.de

Volksbanken Raiffeisenbanken in Rheinland-Pfalz

Nachhaltiger Partner der Regionen

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

Energie

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

Umweltschutz

Die Kreditgenossenschaften verstehen sich als aktive Unterstützer einer Verbesserung des Lebensumfelds in ihrer Region. Sie initiieren Umweltprojekte, unterstützen Aufstellungen 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

VON DER HEYDT GmbH

Kommunikation und Kooperation von der Ausbildung bis in die Rente

Nachhaltiges Wirtschaften ist seit Generationen ein wichtiger Garant für den Erfolg mittelständischer Unternehmen. So war und ist sich auch die VON DER HEYDT GmbH seit ihrer Gründung im Jahr 1880 stets der sozialen sowie unternehmerischen Verantwortung bewusst. Neben einem verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Umgang von 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. Ein wichtiger Fokus legt das Unternehmen auf sein aktives Wiedereingliederungsmanagement nach längeren und teils schweren Erkrankungen oder bei der Rückkehr aus Erziehungszeiten. Die dabei angewendeten Maßnahmen reichen von einfachen Anpassungen der Arbeitszeit bis hin zu individualisierten Arbeitsplätzen und -prozessen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter auch bei extremen Beeinträchtigungen bis zum Renteneintritt gewährleisten können. Hierfür wurde die VON DER HEYDT GmbH im Jahr 2012 mit einem Landespreis entsprechend ausgezeichnet.

Westerwald Bank eG

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

Die Westerwald Bank wurde 1843 mit diesen Gedanken von Friedrich Wilhelm Raiffeisen gegründet. Nachhaltigkeit, Selbständigkeit, Verantwortlichkeit und Beteiligung bestimmen auch heute noch, nach über 154 Jahren, das Leitbild der Westerwald Bank.

In den Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung geben wir unseren 73.000 Mitgliedern und 150.000 Kunden mit unseren genossenschaftlichen Werten Orientierung und finden individuelle Lösungen für alle Fragen rund um ihre Finanzen.

Grundlage dafür ist die wirtschaftliche Stärke und ein Geschäftsmodell, das auf die Zukunft ausgerichtet ist

Die Förderung der Mitglieder und Kunden ist uns dabei genauso wichtig wie die Stärkung der Region, der Wirtschaftsstandorte Westerwald, Altenkirchen und Neuwied.

Die Beteiligung und Mitbestimmung der Mitglieder ist Kern einer Genossenschaft. Neben den Mitgliedern im Aufsichtsrat entscheiden die gewählten Vertreter die wichtigsten Themen der Bank mit.

Die nachhaltige Qualifizierung der 500 Mitarbeiter der Bank, die Beteiligung an der Entwicklung der Strategie, die Bereitschaft Neues anzunehmen und letztendlich die Freiheit im Denken und Handeln 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 ist. 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 Projekten 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 BOOKBRIDGE 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

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, Kindergärten 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, funktionsspezi-

fischen und fachübergreifenden 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) 165687

Telefax: (061 31) 162554

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: Mai 2016

**Diese Veranstaltung wird ermöglicht durch
die Mitglieder der ZIRP:**

Adam Opel AG • AOK Rheinland-Pfalz/Saarland • Architektenkammer Rheinland-Pfalz • 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 • Daimler AG • DB Schenker Rail Deutschland AG • Debeka Versicherungen • Deutsche Bank AG • Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland • Deutsche Telekom AG • Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer • DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz • Eckes-Granini Deutschland GmbH • Duale Hochschule Rheinland-Pfalz ECREF European Center for Refractories gGmbH • Enovos Deutschland SE • ENTEGA Energie GmbH • Ernst & Young GmbH • Evangelische Kirche der Pfalz • Technische Hochschule Bingen • 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 • Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) • Johannes Gutenberg-Universität Mainz • Jos. Schneider Optische Werke GmbH • 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 Reifenwerk Bad Kreuznach • MikroFORUM Hoch-technologiepark Wendelsheim GmbH • Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung • Nolte SE • PFAFF Industriesysteme und Maschinen AG • Pfalzwerke AG • PricewaterhouseCoopers AG • Provinzial Rheinland Versicherungen • RHENUS VENIRO GmbH & Co. KG • Ronal GmbH • RPR1 • RWE Deutschland AG • 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 Universität Kaiserslautern • TÜV Pfalz GmbH • TÜV Rheinland Group • 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: Mai 2016)

