



elobau GmbH & Co. KG

Gemeinwohl-Bericht für das Jahr 2015

Erstellt: Juni/Juli 2016 Stand 10.11.2016

Nachhaltigkeitsbegriff:

Für elobau beruht eine nachhaltige Entwicklung auf dem Dreiklang aus ökonomischer Leistungsfähigkeit, ökologischem Gleichgewicht und sozialer Verantwortung (vgl. Brundtland Definition). Die fünf Werte der Gemeinwohl-Bilanz 4.1 (Menschenwürde, Solidarität, Ökologische Nachhaltigkeit, Soziale Gerechtigkeit und Demokratie/Transparenz) dienen uns bei dieser Entwicklung als Leitlinien.

Über elobau	3
Lieferanten	5
A 1 Ethisches Beschaffungsmanagement.....	5
Geldgeberinnen	11
B 1 Ethisches Finanzmanagement	11
Mitarbeiter	14
C 1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	14
C 2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	25
C 3 Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter.....	29
C 4 Gerechte Einkommensverteilung	34
C 5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	36
Kundinnen / Mitbewerber.....	38
D 1 Ethische Kundenbeziehung	38
D 2 Solidarität mit Mitunternehmen	41
D 3 Ökologische Gestaltung der Produkte.....	43
D 4 Soziale Gestaltung der Produkte	45
D 5 Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards	46
Gesellschaft	48
E 1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte	48
E 2 Beitrag zum Gemeinwesen	50
E 3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	52
E 4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung.....	67
E 5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	68
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz	70

Farb-Legende zu den GWÖ-Werten

	Menschenwürde
	Solidarität
	Ökologische Nachhaltigkeit
	Soziale Gerechtigkeit
	Demokratie/Transparenz
	Anekdote

Über elobau

Branche, Geschäftsfelder und Produkte:

elobau zählt zu den international führenden Anbietern von berührungsloser Sensortechnik. Das mittelständisch geprägte Unternehmen erwirtschaftete zuletzt einen Umsatz von ca. 81 Mio. € und beschäftigt weltweit 638 Mitarbeiter*(Vollzeitstellen). Das Produktportfolio des Unternehmens gliedert sich in vier Geschäftsfelder:

- Bedienelemente für Nutzfahrzeuge
- Maschinensicherheit
- Füllstandsmessung
- Sensorik

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die ganze elobau Unternehmensgruppe. Diese besteht derzeit aus der elobau Management GmbH (Holding) und darunter den Gesellschaften elobau GmbH & Co. KG, anelo GmbH & Co. KG (Anlagen), elobau Energie GmbH & Co. KG (Energiepark und –einkünfte), imelo GmbH & Co. KG (Immobilien) sowie der elobau sensales GmbH & Co. KG für Vertriebsniederlassungen und -mitarbeiter. In diesen acht Vertriebsniederlassungen arbeiten derzeit ca. 25 Mitarbeiter, davon zehn in der Niederlassung USA. Alle Mitarbeiter sind entweder bei der elobau GmbH & Co. KG oder bei der elobau sensales GmbH und Co. KG angestellt. Wie die Umwandlung in eine Stiftung (2016) die zukünftige Organisationsstruktur beeinflussen wird, kann dem Anhang entnommen werden.

Die Hauptabnehmer von elobau-Produkten kommen aus der Nutzfahrzeugbranche und dem Maschinenbau. elobau produziert ausschließlich in Deutschland und fertigt dabei mehr als 10.000 verschiedene Produkte und Produktvarianten. Dabei beträgt der Anteil der Eigenfertigung entgegen jedem Trend über 90% **. Der Anteil der Eigenfertigung errechnet sich aus dem Anteil der bezogenen Leistungen im Vergleich zum Umsatz, siehe Gewinn und Verlustrechnung im Lagebericht im Bundesanzeiger). Damit können unterschiedlichste Kundenwünsche erfüllt werden. Die Marktposition der Firma liegt in ihrer Rolle als „Problemlöser“ für kleinere und mittlere Stückzahlen.

Innovativ, klimaneutral und sozial – das ist elobau. Als inhabergeführtes Unternehmen übernimmt elobau die Verantwortung für die sozialen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit, um dem selbst gesetzten Ziel näher zu kommen: **In jeder Hinsicht nachhaltig sein.** Um diesem Ziel näher zu kommen befolgt das Unternehmen zwei Prinzipien:

- Mensch im Mittelpunkt
- Verantwortung übernehmen für direkte und indirekte Umweltbelastung.

Hier sehen wir bei elobau Überschneidungen mit der Vision der **Gemeinwohl-Ökonomie**, eine Wirtschaft für Mensch und Umwelt zu schaffen.

TESTAT : AUDIT

**GEMEINWOHL-
BILANZ** 2015

für elobau GmbH & Co KG

AuditorIn Gitta Walchner

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				50 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				40 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 40 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 20 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 40 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 50 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 20 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 40 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 20 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 50 %	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen 20 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 60 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 70 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 30 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 60 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 90 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 40 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0 Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0 Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Feindliche Übernahme 0 Sperrpatente 0 Dumpingpreise 0	Illegitime Umweltbelastungen 0 Verstöße gegen Umweltauflagen 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0 Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0 Umgehung der Steuerpflicht 0 Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0 Exzessive Einkommens- spreizung 0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.09.2018

BILANZSUMME 449

Lieferanten

A 1 Ethisches Beschaffungsmanagement

Das Unternehmen verantwortet einen großen Teil der Wertschöpfungsstufen seiner Produkte selbst (90%). So werden z.B. Werkzeuge in der hauseigenen Werkzeugfertigung produziert. Zum einen können dadurch sehr viele Fertigungsschritte mit dem eigenen Verständnis von nachhaltigem Wirtschaften selbst übernommen werden. Auf der anderen Seite muss das Unternehmen vorwiegend Teile mit geringerem Fertigungsaufwand und Rohstoffe aus ressourcenexportierenden Ländern beziehen. Die Zukaufteile haben längere Anfahrtswege.

A 1.1 Überblick Beschaffungspositionen

Zugelieferte Produkte, Dienstl. u.ä.	in % vom Aufwand
Personalkosten	40,0
Roh-/Hilfs-/Betriebsstoffe	30,5
Vertriebskosten	5,6
Bezogene Leistungen	5,3
Abschreibungen	3,0
HW/WKZ/Versuch/Prototypen	2,5
Miete/Pacht	2,4
Sonstige Kosten	1,5
Sonstige MA-Kosten	1,5
Installation Maschinen/Werkzeuge	1,2
Raum-/Gebäudekosten	1,2
Kosten der Warenabgabe	1,2
Marketing	1,2
Softwarewartung + DL	1,1
Energie-/Entsorgungskosten	0,9
Vers./Geb./Beiträge/Spenden	0,4
Bürokosten/Telefon/Porto	0,4
Nebenkosten Einkauf	0,3
Fahrzeugkosten	0,3
Bestandsveränderungen	-0,5

Spritzgussmaschinen

Bei der Beschaffung fünf neuer Spritzgussmaschinen des Maschinenparks wählten wir die effizienteste und sparsamste Technologie (vollelektrisch). Mit einer zwei-Marken Strategie fanden wir heraus, dass der Favorit aus Nachhaltigkeitsperspektive die schlechtere Wahl war und entschieden uns für den Newcomer. Damit setzen wir auch an den etablierten Hersteller ein Signal zu mehr Nachhaltigkeit.

Hauptlieferanten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe Top 5 (2015)	Umsatzanteil in %
Lieferant A, Elektronikbauteile, Deutschland	4,27 %
Lieferant B, Bestückte Leiterplatten, Deutschland	3,00 %
Lieferant C, Drehteile, Deutschland	2,67 %
Lieferant D, Drehteile, Deutschland	2,25 %
Lieferant E, Multifunktionsgriffe, EU	2,16 %

Zukaufteile Top 5 (2015)	Umsatzanteil in %
Multifunktionsgriff	3,27 %
Elektronikbauteile Hal	2,77%
Kugellager_D13xD6x4,25 Lagerabd. eins.SS 686-1NZ (E1)	0,86 %
Elektronikbauteil IC	0,27 %
Kunststoffgranulat	0,71 %

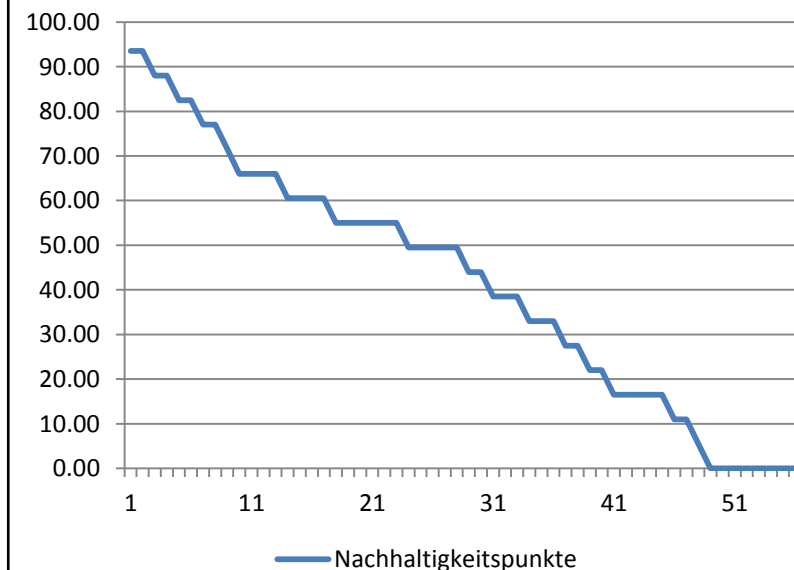
Zukaufteile

elobau bezieht viele Zukaufteile von international agierenden Großhändlern. Aus Risikogesichtspunkten ist geplant die Herkunft der Zukaufteile auch bei Großhändlern nachzuvollziehen. Ein Datenaustausch von Stammdaten mit Großhändlern

elobau bezieht viele seiner Zukaufteile von international aktiven Großhändlern, obwohl regionale Produzenten bevorzugt werden. Im Elektronikbereich (ca. 10% des Einkaufsvolumens) beispielsweise können kleine Stückzahlen, wie sie elobau bezieht, nicht direkt vom Erzeuger beschafft werden. Selbst manche in der Region ansässigen Unternehmen schließen einen Direktverkauf aufgrund der geringen Bestellvolumina durch elobau aus. Da sich die Lieferantenbefragung (abgesehen von ISO-Zertifikaten) nicht auf die Vorlieferanten bezieht, kann bei einer guten Punktwertung eines Großhändlers nicht automatisch auf nachhaltige Produktionsweisen dessen Lieferanten geschlossen werden.

Im Bereich Drehteile ist die Marktstruktur anders, so dass hier ausschließlich direkt von Produzenten gekauft wird und hauptsächlich regionale Produzenten ausgewählt werden konnten. Nebenstehend ist daher die Nachhaltigkeitswertung der Drehteillieferanten dargestellt (Y-Achse entspricht der Nachhaltigkeitsperformance). Drehteile machen ca. 10% des Einkaufsvolumens aus. Man sieht, dass mehr als 80% der Drehteile Lieferanten bereits öko-sozial engagiert sind.

Lieferanten Drehteile



A 1.2 Berücksichtigung von Nachhaltigkeit:

Aufträge werden auf Basis des im Einkaufscockpit dargestellten **Gesamteindrucks** vergeben. Kriterien sind die Güte der Geschäftsbeziehung (z.B. Zahl der Reklamationen, Liefertreue), der Preis und das Ergebnis der Lieferantenerstbewertung. Wenn möglich, werden Lieferanten und Dienstleister aus der Region gewählt. Der Anteil regionaler Lieferanten ist derzeit aufgrund der Komplexität des Marktes (kleine Stückzahlen, hohe Anzahl) noch unbekannt. **Die Lieferantenerstbewertung** umfasst seit 2012 auch ökologische und soziale Aspekte bei der Materialbeschaffung: Lieferanten müssen in den Bereichen Umwelt und Soziales einen Mindestwert erreichen. Wird dieser unterschritten, kommt kein Vertrag zustande. elobau ist nach Wissensstand der Autoren in dieser Hinsicht im Vergleich zu wesentlichen Marktbegleitern absolut führend.

elobau unternahm fünf energie- und ressourceneffiziente **Um- und Neubauten** seit 2008 (davon drei Energie-Plus-Gebäude). Der Anbau an das Werk 2 wird als richtungsweisendes Bauen durch die RWE Energiedienstleistungen GmbH ausgezeichnet. Die Holzbauweise des Logistikzentrums hat außerdem zu einem besseren Arbeitsklima und Befinden der Mitarbeiter geführt (2015).

Energie bezieht das Unternehmen ausschließlich aus regenerativen Quellen. Das Gas für zwei Mikrogasturbinen stammt aus einer Biogasanlage, die mit Speiseresten beschickt wird. Der Strom kommt aus dem eigenen Energiepark und zugekauftem Grünstrom (OK-Power Label), da ein Teil des erzeugten Stroms in das Netz eingespeist wird. Die Energiequote von elobau beträgt ca. 66%, wobei die Quote auch den in KWh umgerechneten Spritverbrauch des Fuhrparks berücksichtigt. Die Stromquote liegt bei 118,8% (2015). Alle **Gefahrenstoffe** werden erfasst und fachgerecht entsorgt, wobei stets auf eine sinnvolle Wiederverwertung geprüft wird. Es werden nur diejenigen Stoffe entsprechend behandelt, die als „gefährliche Stoffe“ gesetzlich reglementiert sind. Diese Themen werden im Umweltmanagement nach ISO 14001 bzw. von der Fachsicherheitsfachkraft betreut.

Verbesserungspotenzial wird noch bei der Lieferantenentwicklung bzw. durch vor Ort Audits gesehen. Die Überarbeitung der 2012 entwickelten Lieferantenbewertung ist in Arbeit und wird noch 2016 umgesetzt. Außerdem wird in Betracht gezogen, einen Datenaustausch mit Großhändlern anzustreben sowie ein Austausch von Maßnahmen für einen ethischeren Einkauf mit Wettbewerbern einzuleiten.

Öko-Strom

Bei der Strombeschaffung führten wir 2015 eine Ausschreibung unter drei Energieversorgern durch, die schon früh auf Erneuerbare Energien gesetzt hatten (Lichtblick/Hamburg, Stromwerke Schönau/Schwarzwald, Technische Werke Schussental/Ravensburg). Kriterien waren 1. Stromqualität (mind. OK-Power), 2. Preis 3. Service- und Nachhaltigkeitseindruck des Unternehmens

Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10%)	Fortgeschritten (11–30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61–100%)
Regionale, ökologische und soziale Aspekte/höherwertiger Alternativen werden ... berücksichtigt Relevanz: hoch	... punktuell bei Produkten mit negativen sozialen und/oder ökologischen Auswirkungen (Öko-Strom)	... bei einigen wesentlichen P/D	... bei einem Großteil an wesentlichen P/D + im Vergleich sehr geringer Verbrauch bzw. klare Reduktion bei kritischen Stoffen ohne höherwertige Alternative	... allen wesentlichen, zugekauften P/D ... + innovative Lösungen zur Vermeidung kritischer Stoffe ohne höherwertige Alternative

A 1.3 Auseinandersetzung mit den Auswirkungen zugekaufter Produkte:

Umweltkosten, die durch den Bezug von Grünstrom, durch den Einkauf, Transport und der Logistik der Produkte entstehen, sowie durch die Anfahrtswege der Mitarbeiter werden in CO₂-Äquivalenten in der Klimabilanz unter **Scope 3 Emissionen** angegeben. Anfahrtswege der Mitarbeiterinnen und Zukaufteile bilden die größten Posten in der Klimabilanz. Für letztere müssen die Einkaufsmengen aller Komponenten wie Kunststoffe, Kabel, Granulate und Elektronikbauteile erfasst und in CO₂-Äquivalente umgerechnet werden. Durch diese strenge Interpretation hat sich das Unternehmen zu einer umfassenden ökologischen Verantwortung verpflichtet. Der Anteil der Scope 1 und Scope 2-Emissionen an den gesamten Emissionen der Klimabilanz beträgt im Jahr 2015: 2,7%.

Die Umrechnungsfaktoren wurden durch die professionelle Beratung von KlimAktiv ermittelt. Eine bereits erfolgte Zertifizierung durch SCC (Stop Climate Change) war nicht deckungsgleich mit der jetzigen Bilanzierung gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHG) und wurde daher aufgegeben. elobau hat 2015 die Transparenz seiner Klimabilanzierung erhöht.

Erfassung der Emissionen durch Pendelfahrten

2015 wurde das Programm Nachhaltigkeits-Scouts ins Leben gerufen, welches vorsieht, Auszubildende in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubeziehen. Aktuell haben drei Auszubildende ein System zur Erfassung der Pendlerfahrten erarbeitet – die Emissionen stellen aktuell den zweitgrößten Posten in der Klimabilanz dar. Mit ihrem Projekt wurden Sie zu der Preisverleihung des IHK-Projekts „Energie-Scouts“ nach Stuttgart eingeladen.

elobau hat die Entwicklungen bei **Konfliktrohstoffen** im Blick: „In sämtlichen Lötprozessen ist Zinn als Basismaterial vertreten; Gold ist ein Kontaktmaterial bei Reed-Schaltern und Stecker-Pins. Tantal findet vor allem in Elektrolyt-Kondensatoren Anwendung. Da wir zum überwiegenden Teil diese Materialien auch nur als Spuren in fertigen Teilkomponenten für unsere Produkte beziehen, können wir keine Informationen und Details über die genaue Herkunft der benannten Mineralien geben. Die Prozesse im Rahmen dieser Berichterstattung gestalten sich langwierig und liegen nur bedingt in unserem Einflussbereich. In diesem Rahmen haben wir über unsere Einkaufsbedingungen und Inhalte in den Bestelltexten die Meldepflicht an unsere Lieferanten weitergegeben und schließen uns hiermit der Argumentation des ZVEI an.“ ([siehe Statement](#) zu Konfliktrohstoffen auf der Website)

Im Rahmen der **RoHS** Richtlinie (directive on the restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment) stellt das Unternehmen durch eine Lieferantenselbstverpflichtung und interne Expertenbeurteilungen internationaler Produkte auf Risikofaktoren sicher, dass die Einhaltung der vorgegebenen Grenzwerte sichergestellt wird. ([siehe Statement](#) zu RoHs auf der Website)

Alle elobau Produkte sind keine Erzeugnisse im Sinne der **REACH** Verordnung (registration, evaluation, authorization and restriction of chemicals). „Das Unternehmen hat seine Vorlieferanten auf die bestehende Registrierungspflicht hingewiesen und diese aufgefordert, bei ihren Vorlieferanten gegenüber ebenfalls auf die Einhaltung der Erfordernisse dieser Verordnung hinzuwirken. Sobald festgestellt wird, dass elobau Produkte gemäß Artikel 33 meldepflichtig sind, werden die Kunden unaufgefordert benachrichtigt.“ ([siehe Statement](#) zu REACH auf der Website)

Regionalität

elobau legt aufgrund der leichteren Zusammenarbeit Wert auf die Regionalität der Lieferanten. Bei einem unserer Lieferanten führten wir eine Vor-Ort-Begehung durch und konnten über das Behältermanagement Verpackungsmaterial für zukünftige Aufträge einsparen. Außerdem wurde der Lieferant zu mehr Nachhaltigkeit angeregt und richtete in der Folge ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem ein (ISO 14001).

Für eine Multistakeholder-Initiative hat das Unternehmen eine zu geringe Marktmacht und kann nur punktuell Akzente für mehr Nachhaltigkeit im Produktionsprozess setzen (upstream). Zudem ist elobau bereits in nachhaltigen Unternehmensnetzwerken aktiv.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10%)	Fortgeschritten (11–30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61–100%)
Aktive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen zugekaufter P/D und Prozesse zur Sicherstellung sowie Ausmaß und Form der Nachweisführung Relevanz: durchschnittlich	Interne Auseinandersetzung durch aktives Einholen von Informationen zu der Thematik Integration sozialer und ökologischer Aspekte in das Vertragswesen (Code of Conduct/ Ethik-Kodex)	Internes Audit bei Risiken und wichtigsten Lieferanten Schulungen (Seminare, Workshops, Zeitbudgets für ExpertInnengespräche) aller Mitarbeiter im Einkaufsprozess	Regelmäßige Evaluierung sozialer/ökologischer Auswirkungen und Alternativen Sicherstellung durch unabhängiges Audit (z.B.: nach soz./ökol. Gütesiegeln zertifizierte P/D, Kooperation mit NGOs)	Multi-Stakeholder-Initiative (z.B.: mit Marktpartnern, NGOs etc.) hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte

A 1.4 Faire Preisbildung:

elobau strebt langfristige Lieferantenbeziehungen an und versucht über ein aktives Lieferantenmanagement eine Win-Win-Situation zu erreichen. Die bereits erwähnte Lieferantenerstbewertung ist auch unter der Zielsetzung zu sehen, nicht das billigste sondern das günstigste Produkt zu kaufen.

Es werden Lieferanten bevorzugt, die sich in der Vergangenheit durch ihre Zuverlässigkeit ausgezeichnet haben. Bei besorgniserregenden Entwicklungen setzen die Mitarbeiter im Einkauf zuerst auf Entwicklungspotenziale vorhandener Lieferanten, bevor sie auf neue Lieferanten wechseln. So wird z.B. die Art und Häufigkeit von Reklamationen erfasst und durch mehrere Eskalationsstufen eine Konfrontation entschärft.

Viele Maßnahmen zur Erhöhung der ökonomischen Wirtschaftlichkeit haben auch positive Effekte auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Regionale Lieferanten warten durch ihre geografische Nähe meist mit einer höheren Flexibilität auf, was sich positiv auf die eigene Lieferzuverlässigkeit auswirkt. Effizienzsteigerungen durch Lean Management sorgen z.B. beim Behältermanagement dafür, dass Verpackungen wegfallen.

Schon bei der Angebotseinholung wird Nachhaltigkeit durch die Lieferantenbefragung in den Einkauf integriert. Bei der Auswahl des günstigsten Lieferanten ermöglicht das Einkaufsjournal eine visuell ansprechende und intuitive Gegenüberstellung in Frage kommender Lieferanten. Verschiedene Eskalationsstufen regeln unter anderem, welche Lieferanten nicht in Betracht gezogen werden sollten. In der Einkaufsbesprechung werden die Mitarbeiter auch für den Bereich Nachhaltigkeit sensibilisiert. Dabei liefern die Daten aus dem Einkaufsjournal eine belastbare Grundlage für den IST und den SOLL Zustand. Sollte sich ein Einkaufsmitarbeiter trotz einer ungenügenden Nachhaltigkeitsperformance für einen Lieferanten entscheiden z.B. aus Mangel an Alternativen, wird dem Mitarbeiter beim Bestellprozess ein automatischer Warnhinweis gegeben. Der Mitarbeiter muss sich unter Umständen später rechtfertigen und die Gründe der Entscheidung darlegen. Letztlich setzt das Unternehmen auf das Entscheidungsvermögen der Mitarbeiter. Sie wählen unter den Kriterien Qualität, Geschäftsbeziehung, soziale- und ökologische Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Tragfähigkeit die für das Unternehmen passendsten Alternativen aus.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10%)	Fortgeschritten (11–30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61–100%)
Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung Relevanz: niedrig	Verzicht auf rein preisgetriebene Beschaffungsprozesse (u.a. Auktionen, Ausschreibungsverfahren) Kein vom Einkaufspreis abhängiges Bonussystem für Einkäufer	Langfristige, kooperative Beziehung werden wechselnden, kostenorientierten vorgezogen	Evaluierung des Verhaltens der Einkäufer durch regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Fokus auf die Herausforderungen, die sich durch eine ethische Beschaffung ergeben	Innovative Strukturen im Beschaffungswesen (z.B.: Partizipation an Alternativwährungskonzepten, ökonomische Ansätze der Solidarischen Landwirtschaft etc.)

Geldgeberinnen

B 1 Ethisches Finanzmanagement

B 1.1 Überblick über die Finanzierung:

Ausgehende Zahlungen der elobau GmbH & Co. KG an die jeweiligen Lieferanten werden zu 100% über die nachhaltige GLS Bank abgewickelt. Eingehende Zahlungen (von den Kunden) werden zu 95% über die GLS Bank abgewickelt, da einige Kunden den Zahlungsverkehr über die Deutsche Bank bevorzugen. Das Unternehmen finanziert sich ausschließlich aus Eigenkapital und Verbindlichkeiten gegenüber Kommanditisten (Michael Hetzer). Es muss erwähnt werden, dass Vertriebsniederlassungen als selbstständige Gesellschaften geführt werden. Die ausschließlich in Deutschland vertretene GLS Bank ist nicht in der Lage, die Zahlungsströme der Tochtergesellschaften abzuwickeln, so dass laufende Kosten und Provisionen jeweils über einen örtlichen Finanzpartner abgewickelt werden. Die Geschäftsführung hat die Vertriebsniederlassungen dazu aufgefordert, ihren Zahlungsverkehr nachhaltig zu gestalten. Dabei bleibt es den Tochterfirmen unter Berücksichtigung dieses Nachhaltigkeitsvorbehaltes überlassen, einen Finanzpartner ihrer Wahl zu finden. Hinzuzufügen ist, dass alle Tochtergesellschaften ihre Umsätze an die elobau GmbH & Co. KG abführen und diese somit wieder über die GLS-Bank abgewickelt werden. Lediglich die Provisionen und Kosten wie Miete und Ausgaben werden damit über die örtlichen Banken abgewickelt.

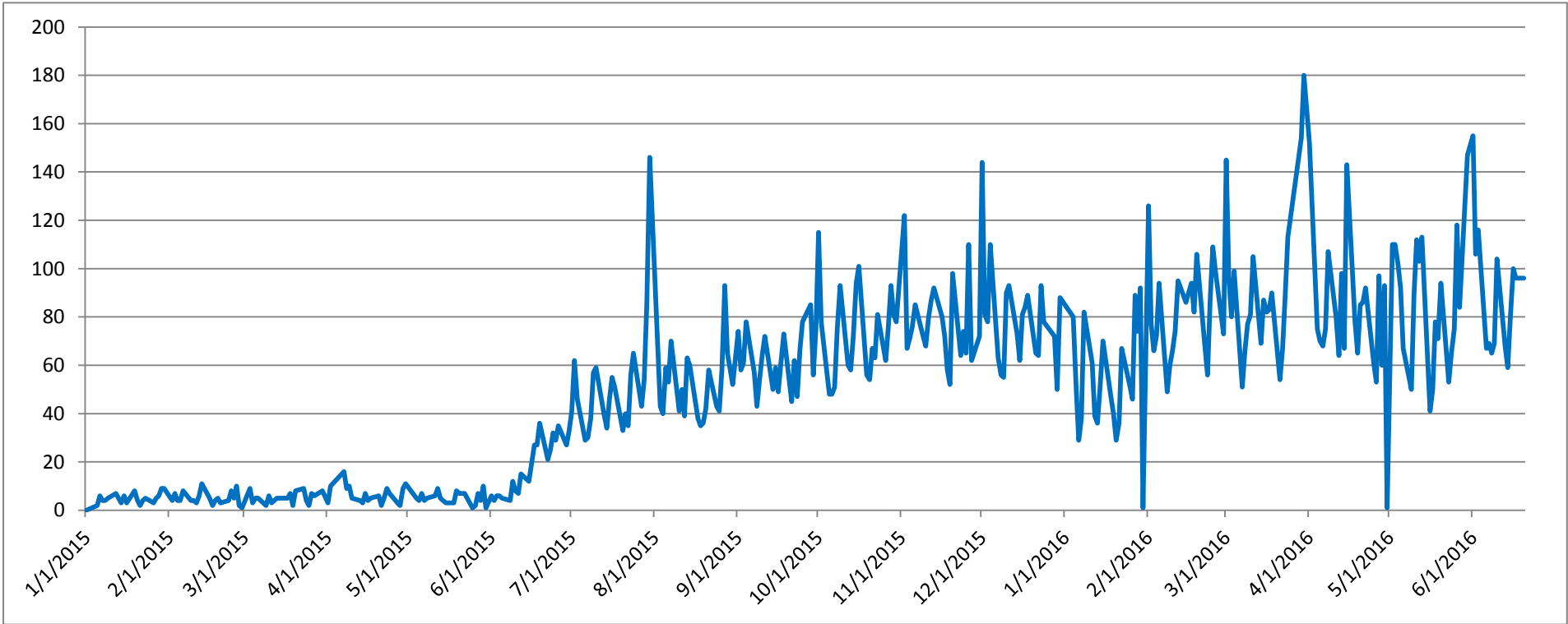
B 1.2 Institutionalisierung:

Alle Finanzdienstleistungen werden - der Anweisung der Geschäftsführung folgend - nach Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt. Die GLS Bank ist seit 2009 Partner für Zahlungen im Rahmen von erneuerbaren Energien, doch bis 2015 wurde nur ein Bruchteil der übrigen Zahlungsaufträge über die GLS-Bank abgewickelt. Auf der Suche nach einem Komplettanbieter (einschließlich internationaler Zahlungen und Vertretungen im Ausland) hatte sich elobau zwischenzeitlich für die HSBC entschieden, revidierte diese Entscheidung aber aufgrund der öffentlichen Negativschlagzeilen. Zwar wurden die Vertretungen aufgefordert, einen nachhaltigen Finanzpartner zu wählen - es wurden auch jeweils gute Beispiele vorgelegt - allerdings ist bislang nur ein kleiner Teil der Vertretungen tatsächlich auf nachhaltige Banken umgestiegen. Zum institutionalisierten Finanzmanagement zählt neben der Reiserichtlinie (siehe C 3.2) auch die betriebliche Altersvorsorge (BAV). Hier hatte elobau 2015 erstmals bei der DG-Gruppe (Deutsche Gesellschaft) nach explizit nachhaltigen BAV-Angeboten angefragt. Im Ergebnis besteht nun seit Sommer 2016 bei Neuabschlüssen oder Bestandsverträgen bei der Nürnberger Versicherungsgesellschaft die Möglichkeit, Überschüsse und die in der Vertragslaufzeit generierten Zinsen in einen nachhaltigen Fonds zu investieren. Konkret handelt es sich dabei um den Fonds UBS Global Sustainable (ISIN: LU0076532638).

Sub-Indikator	Erste Schritte (1 bis 10 %)	Fortgeschritten (11 bis 30 %)	Erfahren (50 %)	Vorbildlich (61 bis 100 %)
Institutionalisierung (mittel)	Verankerung des ethischen Finanzmanagements im Unternehmensleitbild	Umsetzung des ethischen Finanzmanagements in einzelnen Unternehmensaktivitäten	Umsetzung des ethischen Finanzmanagements in einer Vielzahl von Unternehmensaktivitäten	Umsetzung des ethischen Finanzmanagements in allen Unternehmensaktivitäten

B 1.3 Nachhaltige Qualität der Finanzdienstleister:

Wir arbeiten ausschließlich mit Banken zusammen, welche das Thema Nachhaltigkeit in unterschiedlicher Ausprägung in ihr Geschäftsmodell integriert haben. Die GLS-Bank wickelt 97% der Umsätze ab. Die restlichen 3% laufen über die Deutsche Bank.



Sub-Indikator	Erste Schritte (1 bis 10 %)	Fortgeschritten (11 bis 30 %)	Erfahren (70 %)	Vorbildlich (61 bis 100 %)
Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (niedrig)	Konventionelle Bank mit eigenen ethisch-nachhaltigen Finanzprodukten (< 5 % am Kredit- bzw. Sparvolumen) Keine Involvierung in kritische Projekte	Konventionelle Bank mit einer breiten Palette ethischer Finanzprodukte (>5 % am Kredit- bzw. Sparvolumen)	Mehrheitlich auf ethisch-nachhaltige Finanzdienstleistungen spezialisierte Bank	Ausschließlich ethisch-nachhaltiger Finanzdienstleister

B 1.4 Gemeinwohlorientierte Veranlagung:

Die **Reserven** des Unternehmens werden über das Nachhaltigkeitsportfolio der DZ Bank gemäß den Nachhaltigkeitskriterien der GLS Bank angelegt. Die TOP 5 Partner der BAV sind: Nürnberger Versicherung, HUK Coburg, R+V Versicherung, Allianz, ProBAV.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1 bis 10 %)	Fortgeschritten (30 %)	Erfahren (31-60 %)	Vorbildlich (61 bis 100 %)
Gemeinwohlorientierte Veranlagung ¹ (hoch)	Teilweise Veranlagung in ethisch-nachhaltige Projekte, jedoch <u>nicht</u> nach dem Best-in-Class-Ansatz	Mehrheitliche Veranlagung in ethisch-nachhaltige Projekte ² Negativkriterien + Verwendung von Kapitalerträgen für soziale/ökologische Investitionen	Ausschließliche Veranlagung in ethisch-nachhaltige Projekte Negativkriterien + teilweiser Zins- und/oder Dividendenverzicht bei Veranlagungen	Ausschließliche Veranlagung in ethisch-nachhaltige Projekte Shareholder Advocacy + vollständiger Zins- und/oder Dividendenverzicht im Fall von Veranlagungen

B 1.5 Gemeinwohlorientierte Finanzierung:

elobau finanziert sich ausschließlich über Eigenkapital (2014: 10.100.000 €) und Verbindlichkeiten gegenüber Kommanditisten (2014: 6.933.625 €) und Komplementären (2014: 27.208 € – Komplementär ist die elobau Management GmbH.). Es gibt einen Bankkredit bei der GLS-Bank (für die PV-Freifeldanlage, ca. 1,5 Mio. € Stand 2015). Alle Gewinne der Gesellschaften fließen beim Inhaber Michael Hetzer zusammen. Ein Großteil des Gewinnes wurde 2015 in das Unternehmen reinvestiert. Durch das kommende Stiftungsmodell werden zukünftig alle Gewinne von der Holding-Gesellschaft verwaltet. Dies erklärt auch den Grund für die Stiftungsumwandlung: Auch nach dem Ausscheiden des Inhabers sollen alle Gewinne nach dem elobau Selbstverständnis verwaltet werden.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10 %)	Fortgeschritten (11-30 %)	Erfahren (40 %)	Vorbildlich (61 bis 100 %)
Gemeinwohlorientierte Unternehmensfinanzierung (niedrig)	Keine Eigenkapitalfinanzierung über Kapitalgeber ohne Mitarbeit im Unternehmen ³	Versuch der Finanzierung über Berührungsgruppen ⁴ oder aus Bankkredit aus nicht gewinn-ausschüttender Bank	Erfolgreicher Beginn der Finanzierung über Berührungsgruppen oder aus Bankkrediten, die zu teilverzinsten Zinsen führen	Zinsfreie Finanzierung überwiegend mithilfe von Berührungsgruppen oder Bankkrediten, die zu keinen Sparzinsen mehr führen

¹ Z.B. durch transparente Finanzierungspolitik der Bank, Definition klarer Ausschlusskriterien etwa anhand des Frankfurt-Hohenheimer-Leitfadens, Mitunternehmen, KundInnen, LieferantInnen, keine Verwendung spekulativer Finanzderivate etc.

² Z.B. Kredite für ethisch-ökologische Projekte, Investition in erneuerbare Energien, thermische Sanierung, gemeinwohlorientierte Forschung und Entwicklung,

³ Z.B. Begebung von handelbaren Aktien, Beteiligung stiller GesellschafterInnen mit Intention der Vorbereitung einer Aktienemission.

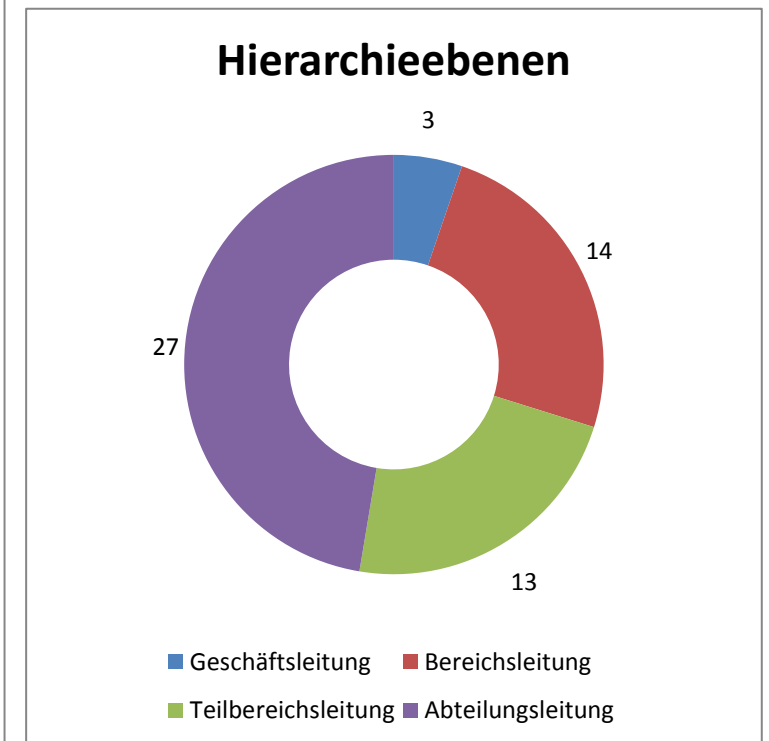
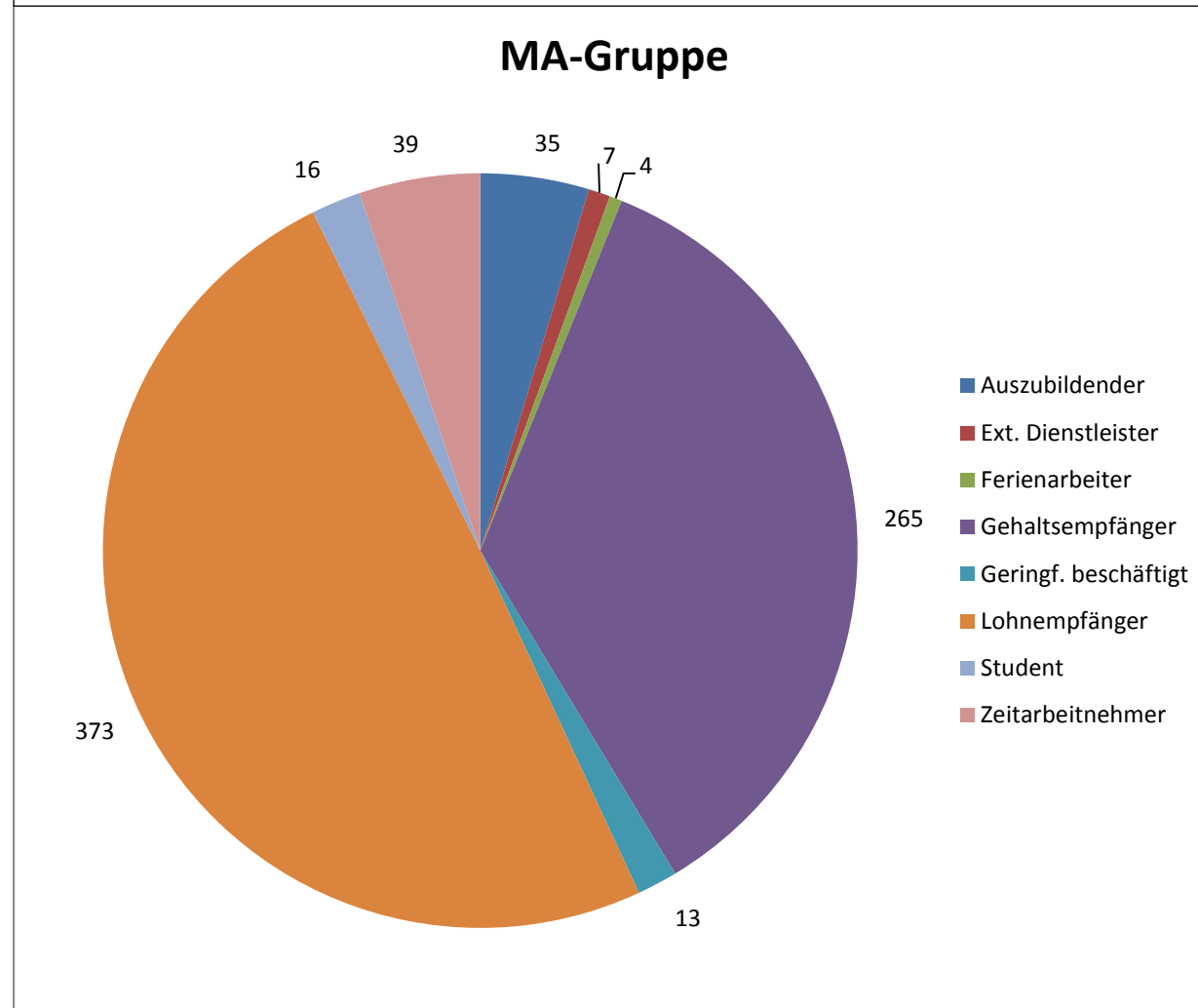
⁴ Mitarbeiter- und Bürgerbeteiligung (z.B. lokale Bürgerbeteiligungen im Bereich nachhaltiger Energie).

Mitarbeiter

C 1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung

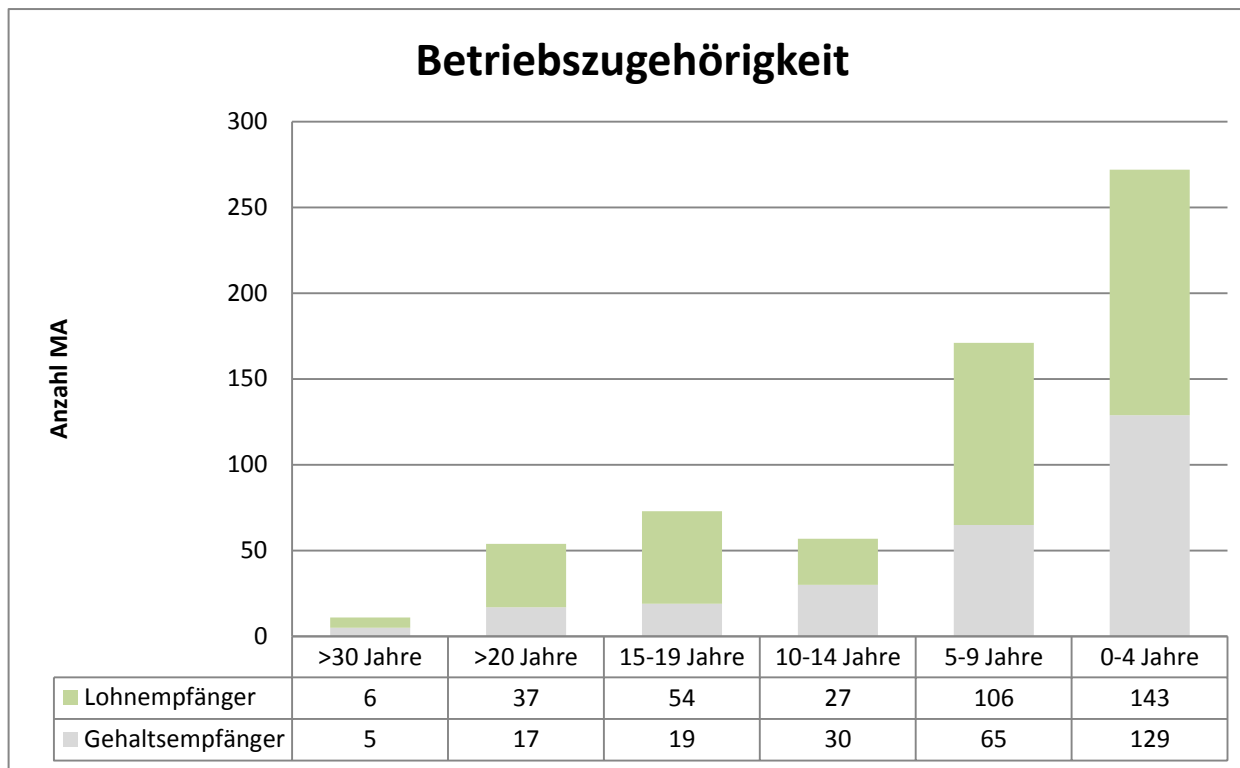
C 1.1 Überblick:

Fertigungs- und Logistikmitarbeiter werden nach Stunden bezahlt und werden daher als Lohnempfänger geführt. Alle anderen werden als Gehaltsempfänger geführt.



Mensch im Mittelpunkt

Trotz bester Kommunikationsleitlinien und einschlägigen Seminaren kommt es auch im Hause elobau zu Konflikten. Mensch im Mittelpunkt bei elobau hieß aber beispielsweise, in der Finanzkrise 2008/09 trotz großer Umsatzeinbußen gänzlich auf Entlassungen zu verzichten.



Das Unternehmen betreibt eine auf Kontinuität ausgerichtete Personalpolitik. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 8,19 Jahre.

C 1.2 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur:

Mit dem Handlungsprinzip **Mensch im Mittelpunkt** wird Chancengerechtigkeit strategisch verankert und systematisch adressiert. Dieses Prinzip wird von allen Mitarbeitern gelebt und weitergetragen. Jeder Mitarbeiter erhält bei seinem Neueinstieg eine Schulung zu Nachhaltigkeitsaspekten. Dort wird ein Überblick über Arbeitgeberleistungen gegeben. Alle neuen Mitarbeiterinnen bekommen nach ca. drei Monaten eine Einladung zum Geschäftsführer-Talk. Bei diesem Termin steht der Geschäftsführer Michael Hetzer den neuen Mitarbeitern persönlich Rede und Antwort und gibt einen Überblick über die Entwicklung des Unternehmens. Im Anschluss schult er die Mitarbeiterinnen im Bereich Nachhaltigkeit. So wird die Relevanz von sozialen und ökologischen Aspekten im Unternehmen untermauert.

Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiterinnen sind durch eine zweijährliche Mitarbeiterbefragung, darauf aufbauende Arbeitskreise und Projektgruppen, eine Ideenbörse, die Mitarbeiter-Zeitschrift eloZEIT und einen Kummerkasten geregelt. Die eloZEIT erscheint drei Mal pro Jahr. Ihre Redaktion setzt sich aus Mitarbeitern aus dem Personal, dem Marketing und der Produktion zusammen. Allerdings hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit einen Beitrag zu verfassen. Viele Mitarbeiter haben bereits diese Möglichkeit genutzt. Hauptsächlich, um sich den Kollegen zu bestimmten Themen (bspw. Flüchtlingskrise) mitzuteilen oder die Kollegen an schönen Erlebnissen teilhaben zu lassen (bspw. Urlaubsberichte). Alle Artikelvorschläge werden einem Lektorat unterzogen aber nicht zensiert. Darüber hinaus präsentiert die eloZEIT Fortschritte in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen (bspw. das Reporting nach GWÖ). 2014 wurde die Belegschaft durch die IG-Metall zum Thema Mitarbeiterinnenvertretung (Betriebsrat) anonym befragt, im Ergebnis wollten 85% der Befragten keine Mitarbeitervertretung installieren und es gab keine Folgeaktivitäten in dieser Hinsicht. Bei der letzten Mitarbeiterbefragung 2015 durch Great Place to Work® kam elobau auf eine Zufriedenheitsquote von 92% und landete im Benchmarking deutschlandweit auf Platz 8 und europaweit auf Platz 22. Projektgruppen, die sich teilweise aus Mitarbeiterbefragungen entwickelt haben, sind bspw. ein BGM-Team (Betriebliches Gesundheitsmanagement), ein Ergonomie-Team, ein Team zur Erstellung eines neuen, passenderen Lohnmodells in der Fertigung, ein bereichsübergreifendes Fort- und Weiterbildungsteam, der elobau Helferkreis. Der Kummerkasten wird ausschließlich von der Geschäftsleitung geöffnet (vgl. DNK Kriterium 14).

Partizipation

Nach dem Vorbild des Entlohnungsprojekts sollen in Zukunft immer mehr Personalthemen durch die Partizipation interessierter und engagierter Mitarbeiter behandelt werden. Die Personalabteilung sieht sich dann mehr in einer orchestrierenden und weniger in einer vorschreibenden Rolle.



Leitsätze für gute Kommunikation regeln das soziale Miteinander. Sie gelten für alle Mitarbeiter.

Entscheiden sich Jugendliche für eine Ausbildung bei elobau, können sie aus acht verschiedenen Ausbildungsberufen wählen. Derzeit erlernen ca. 40 Azubis ihren Beruf bei elobau. Die Lehrwerkstatt wurde 2012 stark erweitert und ermöglicht eine Ausbildung auf dem neuesten Stand. So können sie bis zu 100 Module absolvieren und lernen so durch praktische Erfahrung und dem Versuch. Interessierten Schülerinnen und Schülern bietet das Unternehmen regelmäßig mit Praktika, Tag der offenen Lehrwerkstatt und Girl's Day Einblicke in ein mögliches Berufsleben (vgl. DNK Kriterium 16).

Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10 %)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen mittel	Erste Maßnahmen; Planung weiterer Maßnahmen (ideal: Einbettung in ein Gesamtkonzept) mit konkretem Umsetzungsplan	Umsetzung der Gesamtmaßnahmen; deutliche Maßnahmen zur Anpassung von Strukturen, Prozessen und Haltung der FK	Gesamtmaßnahmen sind etabliert und werden in Umsetzung und Wirkung evaluiert; Evaluationsergebnisse werden eingearbeitet und umgesetzt	Durch Evaluation abgesichertes Gesamtkonzept ist vollständig umgesetzt und strukturell verankert, alle FK leben eine MA-orientierte Organisationskultur

C 1.3 Weiterbildung

elolearn, das betriebsinterne Weiterbildungsprogramm bietet eine Vielzahl von Qualifizierungsveranstaltungen aus den Bereichen Technik, IT, Sprachen, Methoden und Freizeit. Ein **Fort- und Weiterbildungs-Team** wird nach dem Vorbild des Lohn-Teams ein Schulungs- und Weiterbildungssystem aufbauen, Ansprechpartner sein und Anliegen der Kollegen direkt einbringen. Neben diesen operativen Aufgaben geht es konkret auch um folgende Fragen: Welche Arten des Lernens werden wir zukünftig bei elobau nutzen? Wie sieht ein optimaler Lernprozess bei elobau aus? Welche Standardschulungen soll es zukünftig geben? Außerdem finden jährliche Mitarbeiterentwicklungsgespräche mit allen Mitarbeiterinnen statt.

Im **Mitarbeiterentwicklungsgespräch** werden individuelle Anliegen jedes Mitarbeiters besprochen und Maßnahmen zur Verbesserung innerhalb der folgenden 12 Monate gewählt. Aus der Mitarbeiterbefragung ergaben sich die vier wichtigsten Themen: Entlohnung, Beförderung, Weiterbildung und Wertschätzung. Dazu wurde ein repräsentatives Entlohnungsteam mit einem neuen Lohnmodell beauftragt. Es wurde eine interne Ausschreibung aller Stellen vereinbart. Darüber hinaus wurde ein Fort-und Weiterbildungsteam mit neuen Weiterbildungsmaßnahmen beauftragt. Schließlich wurden Führungskräfte zur Wertschätzung und zu transparenten Disziplinarmaßnahmen gegenüber ihren Mitarbeitern geschult und Leitprinzipien des Führens erarbeitet (8 elobau Führungsleitsätze).

Obwohl das Personal in der Lage ist, nachzuvollziehen, wer sich wie weitergebildet hat (ISO 90001-Voraussetzung), gibt es bisher keine zufriedenstellende Kennzahl, welche die Qualität der Weiterbildungsangebote widerspiegelt. Zum nächsten Bericht soll diese aber über ein neues, integriertes Personalinformationssystem auf Knopfdruck ausgegeben werden können.

C 1.4 Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik

elobau ist nicht tarifgebunden. Die Entgelt-Tarifvereinbarungen der IG-Metall werden jedoch grundsätzlich angewendet. Das Gehalt jedes Mitarbeiters wird aus einem Vergleich der ERA-Tarife und eines Datenbank-Benchmarks ermittelt. Das seit 2015 in der Ausarbeitung befindliche Lohnmodell, dessen Start zum Herbst 2016 geplant ist, enthält für alle Mitarbeiter der Produktion eine Prämie für Verhalten im Sinne des elobau Leitbilds (FMK-Gespräch, FMK = Füreinander, Miteinander, Kundenorientierung). Leiharbeiten zahlt elobau freiwillig den gleichen Lohn wie Festangestellten.

Da elobau ausschließlich in Deutschland fertigt, entsprechen die internen Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Anforderungen bzw. gehen weit darüber hinaus. Letzteres wird kontinuierlich vom Institut Great Place to Work® bestätigt. Das Unternehmen hält sich an den Kündigungsschutz und betreibt eine auf Kontinuität ausgerichtete Personalpolitik. elobau geht zurückhaltend mit Abmahnungen um (drei im Jahr 2015), d.h. es werden zunächst Gespräche geführt und auf Angebote wie die Sozialberatung verwiesen. Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Urlaub und Mutterschutz werden eingehalten (vgl. DNK Kriterium 14).

Das Unternehmen ergreift freiwillige betriebliche Sozialleistungen wie: Benefitcard (44€ mtl.), Zeitwertkonto, Beratung zu vermögenswirksamen Leistungen, Nettoentgeltoptimierung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, kostenlose soziale Beratung, kostenfreie Bio-Äpfel, kostenloser Fair-Trade Kaffee und Bio-Tee; Fahrrad- und E-Fahrzeugsbventionen, soziale Aktionen, Betriebssport (40 MA in präventiven Kursen) und rabattierte Öko-Energietarife für den privaten Haushalt. Diese Leistungen werden mit Ausnahme der Benefitcard und des Fahrradprogrammes allen Mitarbeiterinnen gleichermaßen zur Verfügung gestellt. Die Benefitcard und das Fahrradprogramm werden geringfügig Beschäftigten nicht angeboten (aus lohnsteuerrechtlichen Gründen). 59% der Mitarbeiter bewerten die Bezahlung für die geleistete Arbeit als angemessen. 85% sind der Meinung, angemessen am Erfolg des Unternehmens beteiligt zu werden (Great Place To Work®).

Benefitcard

Bei der Benefitcard handelt es sich um eine Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiterinnen über 44 € im Monat. Alle drei Monate wird von der Geschäftsführung über die Fortführung für weitere drei Monate entschieden. Nachdem anfangs ein Tankgutschein und später ein Shoppinggutschein ausgegeben wurden, erhält heute jeder Mitarbeiter eine Mastercard, auf die das Geld monatlich überwiesen wird und über dessen Verwendung frei entschieden werden kann. Der Mitarbeiterin steht es frei, das Geld monatlich auszugeben oder über einen längeren Zeitraum z.B. für eine Reise anzusparen.

Neue Stellenausschreibungen werden zuerst intern ausgeschrieben. Die Zahl der Leiharbeiter liegt nach wie vor unter dem Branchendurchschnitt, ist aber in den letzten Jahren gestiegen (ca. 7% der Fertigungsmitarbeiter zum aktuellen Zeitpunkt). Leiharbeiter erhalten denselben Lohn wie Festangestellte. Spätestens nach einem Jahr erfolgt die Prüfung auf Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis.

Im Jahr 2015 wurden unter den ca. 750 Mitarbeitern drei Abmahnungen und drei arbeitgeberseitige Kündigungen ausgesprochen. Diese niedrige Zahl erklärt sich dadurch, dass immer erst ein klärendes Gespräch gesucht wird.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10 %)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (40 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Faire Beschäftigungs- und Entgelt-politik mittel	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bestehen nur bei nachweislicher betrieblicher Notwendigkeit vorausschauende, transparente Personalplanung in Abstimmung mit BR	Die Möglichkeit einer für den/die AN besseren Vertragsform wird geprüft (interne Prüfroutine) und es gibt ein umgesetztes Konzept zur nachhaltig positiven Arbeitsplatzgestaltung für Arbeitskräfte in Kurzzeitverträgen Gesamtkonzept zur Integration aller Beschäftigtengruppen im Unternehmen (z.B. gleiche Rechte auf freiwillige betriebliche Sozialleistungen und Förderungen, Abstimmung von Abläufen, Terminen, Kommunikationswegen)		nachhaltige Beschäftigungsangebote/-perspektiven für alle MA, z.B. durch überbetriebliche Kooperationen Chancengleichheit bezüglich Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe, Rechte auf unternehmensinterne Sozialleistungen etc.
	Transparentes, verbindliches Gehaltsschema, das im Unternehmen unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen (oder deren VertreterInnen) festgelegt wird			Gehalt wird von den MA als fair empfunden und sichert ein gutes Leben

C 1.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Die Krankenstandsquote beträgt 4,0 % (2015) und liegt damit weit unter dem Branchendurchschnitt von 5,3% und dem Durchschnitt in der Region (Gesundheitsbericht AOK). Auch mit der Fluktuationsrate von 1,53% (bezogen auf Kündigungen durch Arbeitnehmer) liegt elobau unterhalb des Branchendurchschnitts. Um Schwachpunkte im **Arbeitsschutz** nachhaltig zu verbessern, wurden 16 Mitarbeiterinnen zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet. Alle zwei Wochen führen sie zusammen mit dem Betriebsarzt und dem Sicherheitsingenieur Begehungen durch und stehen zusammen mit den Abteilungsleitern als erste Ansprechpartner für Sicherheitsmängel oder Fragen zu Sicherheit zur Verfügung (vgl. DNK Kriterium 14).

Ein eigenes **Ergonomie-Team** steht bei ergonomischen Problemen beratend zur Seite und führt Begehungen in allen Abteilungen durch. In Zusammenarbeit mit einer Masterandin wurden neue nachhaltige Lösungen erarbeitet. Zum Beispiel wurden Hebelpressen höher platziert, um Zwangshaltungen wie das Überstrecken des Nackens oder Vorneigen des Rumpfes zu vermeiden. Es wurden ergonomische Handgriffe zur Entlastung des Handgelenks eingeführt. Außerdem sind Lichtintensität und Lichtfarbe an den Arbeitsplätzen individuell anpassbar. Dabei wurden u.a. mögliche Probleme aufgrund des steigenden Durchschnittsalters berücksichtigt.

Erstmals wurden Schulungen zur achtsamkeitsbasierten **Stressreduktion** (MSBR) für die erste und zweite Führungsebene durchgeführt. Vier Mitarbeiter des „Arbeitskreises Gesundheit“ nahmen ebenfalls an dieser Fortbildung teil. Sie gaben den Kollegen während des Gesundheitstags einen Einblick und arbeiten an der Etablierung von MSBR im Gesundheitsprogramm des Unternehmens.

Was heißt Ergonomie am Arbeitsplatz?

Um das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz angemessen zu behandeln, wurde ein Ergonomie-Team etabliert (derzeit 15 Mitglieder), welches nach Handlungsfeldern eines ergonomischeren Arbeitens Ausschau hält. Dazu wurden die Teammitglieder umfangreich geschult. Unter anderem erarbeiten sie Aktionen (z.B. Ergonomie-Parcours), geben regelmäßig Tipps (z.B. Möbeltestberichte in Kooperation mit den Möbelherstellern) zur Arbeitsplatzgestaltung im Intranet und teilen ihre Projekterfahrungen mit. Sie sind Ansprechpartner für alle Mitarbeiter und werden als solche mit Foto im Intranet vorgestellt.

Wie messen wir sportliche Aktivität?

Ziel des Sportangebotes ist, so viele Mitarbeiter wie möglich zur sportlichen Aktivität zu bewegen. Eine Befragung während des Gesundheitstages ergab, dass viele Mitarbeiterinnen bereits sportlich aktiv sind und daher keinen Gebrauch vom betrieblichen Sportangebot machen. Auch wenn elobau außerbetriebliche sportliche Aktivitäten z.B. Kursen in Fitnessstudios oder Yogazentren mit 24€ mtl. finanziell fördert, sind diese schwer durch eine Kennzahl nachzuvollziehen.

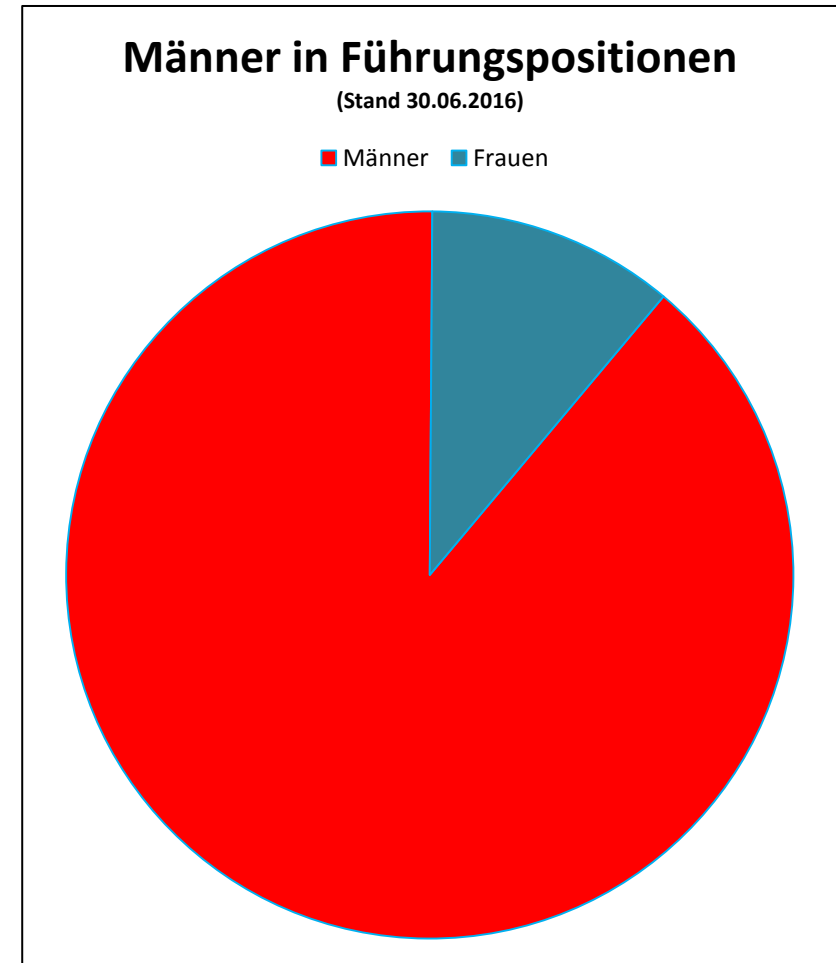
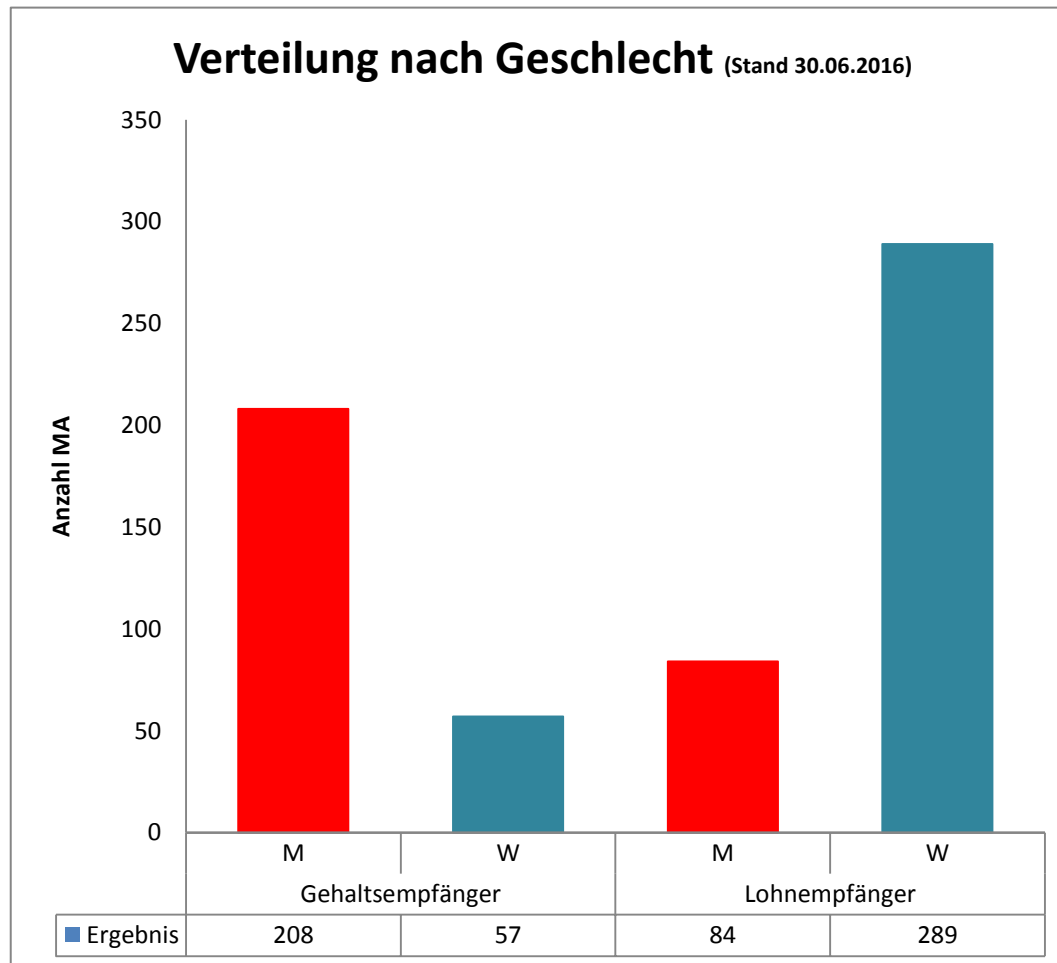
elobau schützt die **Gesundheit** seiner Mitarbeiterinnen. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sind in den einzelnen Abteilungen verankert. Es gibt einen externen Beauftragten für Arbeitssicherheit und ein umfassendes Gesamtkonzept, welches in das elobau Leitbild eingebettet ist. Teil dieses Konzeptes sind das hauseigene Ergonomie-Team (vgl. DNK Kriterium 16) und der Beauftragte für Arbeitssicherheit (vgl. DNK Kriterium 14). Die finanziell geförderten Angebote für Mitarbeiter im Bereich Gesundheit sind sehr vielfältig. Für die meisten Maßnahmen ist eine entsprechende Einstufung durch die Krankenkasse Voraussetzung (§ 20 Sozialgesetzbuch). Die Angebote reichen von Firmenfitness, Gerätetraining, Entspannungstraining bis hin zu Yoga für alle Mitarbeiter und spezielle Achtsamkeitstrainings für Führungskräfte (Methode „Mindfulness Based Stress Reduction, MBSR“). Manche Programme wie eine Raucherentwöhnung kamen auf Anregung der Mitarbeiterinnen zustande. Bei den regelmäßigen Gesundheitsaktionen nehmen durchschnittlich ca. 120 MA teil. Jährlich durchgeführt wird der Gesundheitstag mit Aktionen wie z.B. Hautscreening, Vorträgen zu gesunder Ernährung, Motivation, Faszientraining uvm. Die Resonanz der Belegschaft auf die Gesundheitsangebote wird vom Arbeitskreis Gesundheit noch als verbesserungswürdig empfunden, der Arbeitskreis geht diesbezüglich nochmals in Klausur.

Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle wird die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** gefördert. Für die Mitarbeiter werden die Arbeitszeitmodelle entsprechend ihrer jeweiligen Situation angepasst, z.B. wie z.B. bei der Betreuung von Angehörigen. Zu den Arbeitgeberleistungen zählen: das Dienstrad-Programm „Nimm's Rad“, kostenfreie Sozialberatung, Förderung von Kinderbetreuung, finanzielle Förderung der städtischen Kinderferienbetreuung.

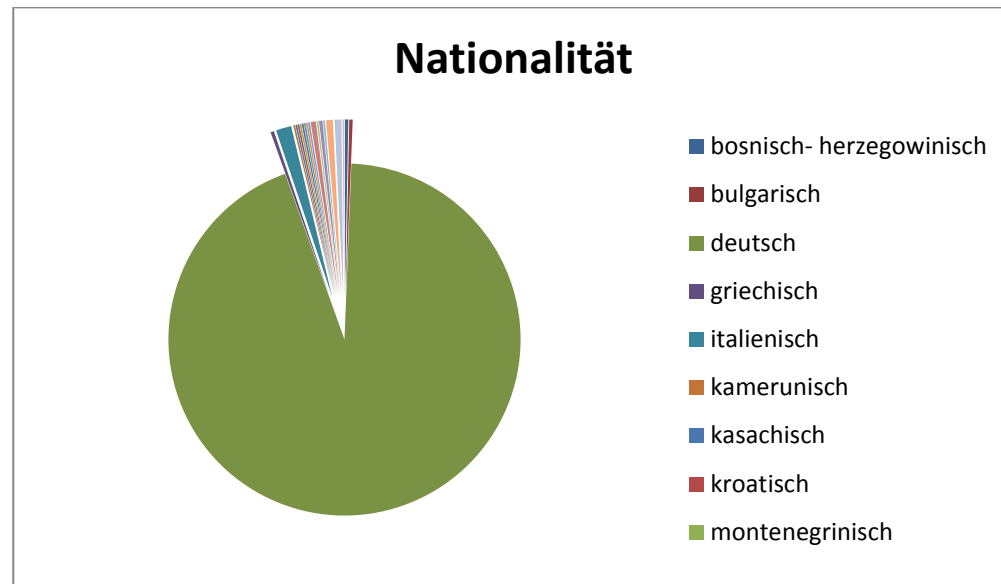
Sub-Indikator	Erste Schritte (0–10 %)	Fortgeschritten (30 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/flexible Arbeitszeiten Mittel	Erstellung eines Gesamtkonzepts zur BGF inkl. Umsetzungsplan Verfügbarkeit von flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen zur Unterstützung einer gesunden Work-Life-Balance der MA Ergonomische Arbeitsplätze, Erfüllung des Arbeitsschutzes	Umsetzung des Gesamtkonzepts zur BGF in wesentlichen Teilen (zu mind. 50%) MA können konkrete Angebote wahrnehmen Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle, die zur Unterstützung der Work-Life-Balance der MA beitragen können, für mind. 50 % der MA möglich	Umsetzung des Gesamtkonzepts zur BGF bis zu 75 %, und Einführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen; MA können vielfältige und innovative Angebote wahrnehmen Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle für alle MA möglich und strukturell unterstützt, Homeoffice wird nach Möglichkeit unterstützt	BGF ist vollständig im Unternehmen verankert und in die Strukturen und Abläufe des Unternehmens integriert; Führungskräfte agieren als Multiplikatoren Die unterschiedlichen Arbeitszeitangeboten sind strukturell integriert und kulturell akzeptiert, die organisationsweite Nutzung wird unterstützt

C 1.6 Gleichstellung und Diversität

Das neue Lohnmodell wurde nach dem Grundsatz gestaltet: Gleicher Lohn für gleiche Leistung. Frauen in Führungspositionen ist ein Entwicklungsfeld. Eine niedrige Bewerberinnenzahl und eine hohe Beschäftigungsstabilität mit niedrigem „Turnaround“ führten zu folgenden Maßnahmen: Verstärkte Nachwuchsförderung, Förderung durch gezielte Stellvertretung, Transparenz der Anforderungen an Führungspositionen durch neues Lohnmodell. Weitere Diversitätskennzahlen wurden in das Nachhaltigkeitscockpit integriert.



Die Ausländerquote im Unternehmen beträgt ca. 6% (Stand 30.06.2016).



Integration von Menschen mit Behinderung

Es arbeiten derzeit 12 Menschen mit Behinderung bei elobau. Das Unternehmen zahlte 2015 eine Ausgleichsabgabe von ca. 5000€. Dies zeigt: bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten haben wir noch Potenzial. Ein erster Versuch ist die Kooperation mit der Behindertenwerkstatt „Integra“. Dabei werden drei schwerbehinderte Menschen beschäftigt, die bei Integra angestellt sind. Aus dieser Kooperation erhoffen wir uns Lerneffekte über die Anforderungen zur Integration von schwerbehinderten Menschen. Für eine selbstständige Anreise wurden bspw. Fahrräder am Bahnhof platziert. Es besteht außerdem ein Tandemprogramm zwischen Azubis von elobau und Mitarbeitern einer Behindertenwerkstatt. Für 2017 ist eine Schwerbehindertenvertretung geplant, da einige elobau Mitarbeiter ihre Behinderung trotz bereits bestehendem Vertrag für sich behalten und damit auf Leistungen verzichten, die ihnen rechtlich zustehen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Gleichstellung und Diversität mittel	Erhebung qualitativer und quantitativer Informationen im Hinblick auf Diversität und Ableitung von Zielsetzungen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität Beschäftigungsquote: Gesetzliche Teilerfüllung von mind. 75 % Aktive Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversität bei jeder Stellenbesetzung	Gesamtkonzept zur Verankerung von Diversität und Gleichstellung im Unternehmen (inkl. konkretem Umsetzungsplan) ist vorhanden Gesetzliche Quote wird zu 100 % erfüllt, keine Ausgleichszahlungen Angepasste Personalsuche und Stellenbesetzung (unterrepräsentierte Gruppen werden bevorzugt)	Gesamtkonzept zur Verankerung von Diversität und Gleichstellung im Unternehmen ist in wesentlichen Teilen umgesetzt. Kompetenz und Motivation von FK hinsichtlich Diversität und Gleichstellung wird gezielt und nachdrücklich gefördert Anzahl der diversen MA (auch in Fach- und Führungspositionen) liegt über dem Branchendurchschnitt	Gesamtkonzept zu 100 % umgesetzt, d.h. es ist strukturell in allen Organisationsbereichen verankert und wird von allen FK mitgetragen und gelebt Anzahl der diversen MA (auch in Fach- und Führungspositionen) liegt weit über der Branchendurchschnitt

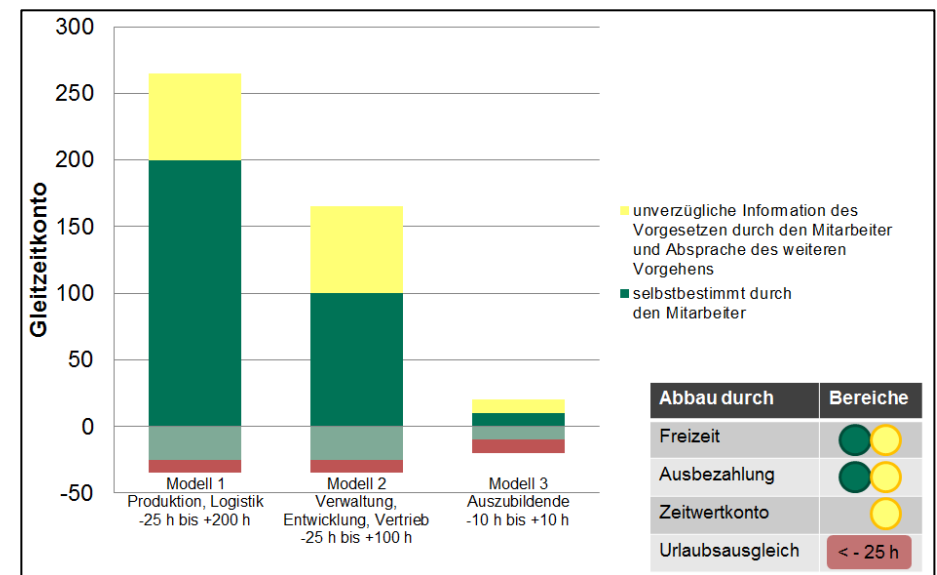
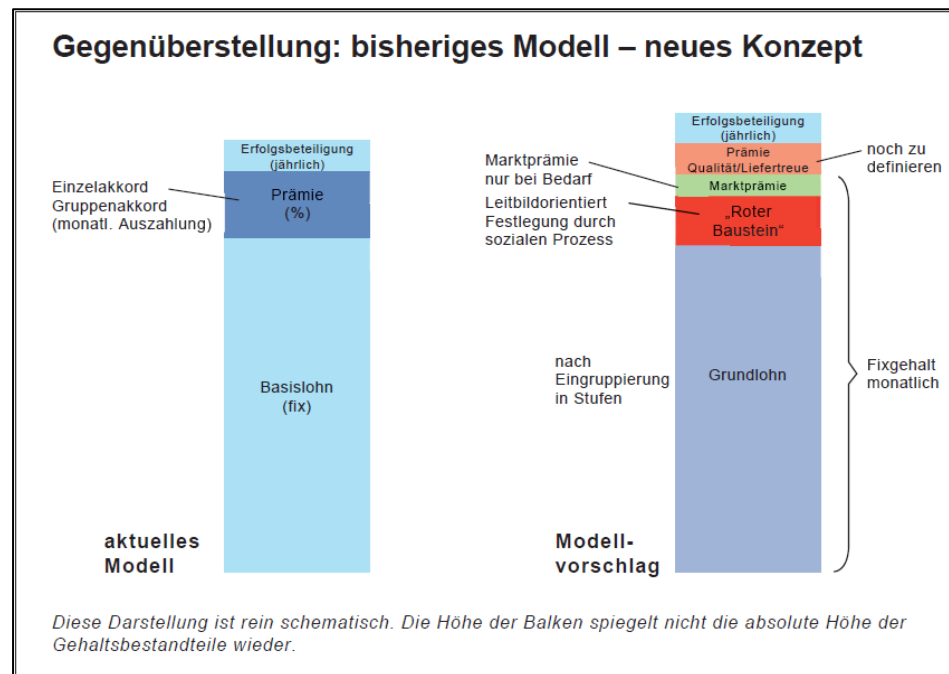
C 2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit

C 2.1 Überblick über das Arbeitszeitmodell

Jeder Mitarbeiter erhält beim Neueinstieg umfassende Informationen über Arbeitszeitmodelle. Die Arbeitszeit wird durch Stempelung erfasst, Ausnahme sind ca. acht Führungskräfte mit einem Arbeitsmodell auf Vertrauensarbeitszeit. Eine Rahmenarbeitszeit von 6:00 – 19:00 Uhr steckt den Rahmen, innerhalb dessen sich alle Mitarbeiter im Unternehmen aufhalten dürfen. Eine Kernarbeitszeit von 8:30 bis 15:30 legt fest, wann sich die Mitarbeiter im Unternehmen aufhalten müssen. So können die Mitarbeiter selbst entscheiden wann sie morgens zwischen 6:00 und 8:30 kommen und wann sie zwischen 15:30 und 19:00 Uhr gehen.

Die Personalabteilung ist bestrebt, die Arbeitszeitmodelle an jeden einzelnen Mitarbeiter anzupassen. Ein Gleitzeitkonto für jeden Mitarbeiter ermöglicht es, Ereignisse die eine geregelte Arbeit unmöglich machen, abzufedern.

Die Mitarbeiter wurden zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen befragt. Aus den Ergebnissen der Befragung entstand eine Arbeitsgruppe, die mit der Erarbeitung eines neuen Lohnmodells in der Fertigung beauftragt wurde. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe wurden so ausgewählt, dass sie einen Querschnitt der betroffenen Belegschaft repräsentieren. Das neue Lohnmodell hat das Ziel, mehr Transparenz zu schaffen, Missstände auszuräumen und Gleichberechtigung speziell zwischen Männern und Frauen zu fördern.



C 2.2 Senkung der Normalarbeitszeit

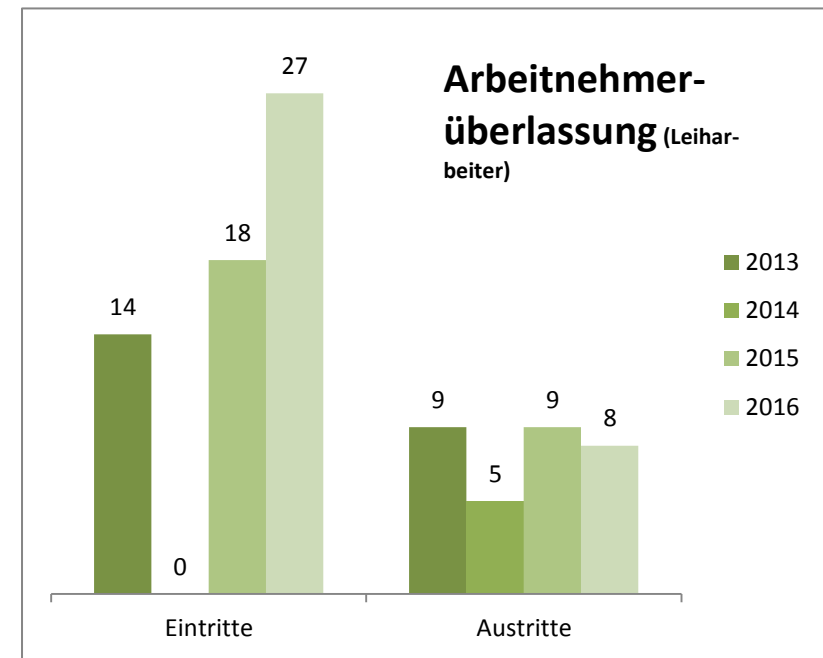
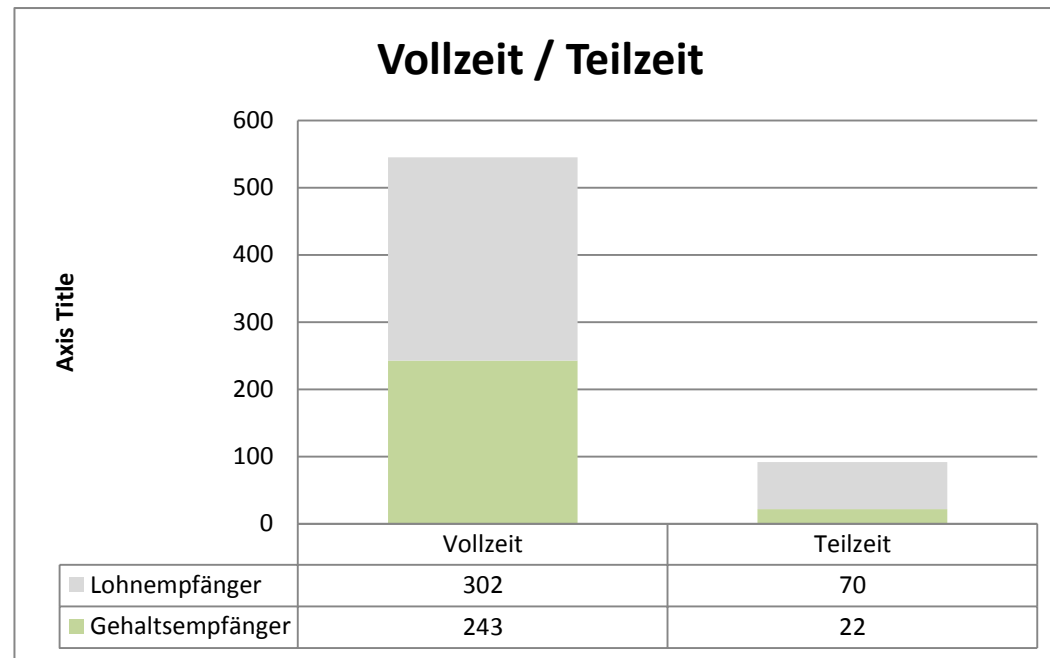
Die vertragliche Soll-Arbeitszeit beträgt 40h pro Woche in der Verwaltung und 37h in der Fertigung. Aufgrund einer positiven Auftragsentwicklung und der damit einhergehenden höheren Arbeitsbelastung wurden neue Stellen geschaffen, um die Arbeitsintensität der Mitarbeiterinnen zu verringern. Trotzdem herrscht vor allem in der Entwicklungsabteilung eine zu hohe Arbeitsbelastung. Mehrarbeitsstunden werden erfasst und durch Freizeit ausgeglichen oder – nach Genehmigung- mit entsprechenden Zuschlägen vergütet.

2015 wurden trotz Kapazitätsaufbaus (65 Neueinstellungen) ca. 10.000 Überstunden angehäuft. Diese Entwicklung lässt sich hauptsächlich auf folgende vier Effekte zurückführen: 1) Zurückholen von ausgelagerter Heimarbeit 2) Umsatzwachstum und Erhöhung der Anzahl an Prozessen 3) Überhang an Entwicklungsprojekten 4) Einarbeitungszeit neuer Mitarbeiter. Um den Überhang an Entwicklungsprojekten sichtbar zu machen, wurde ein neues Projektmanagementsystem eingeführt. Damit kann nun die Auslastung präziser angegeben werden und Maßnahmen für das Projektmanagement können abgeleitet werden.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz: hoch)	Anteil von Verträgen mit Überstundenpauschale um 50 % reduziert; im Jahresschnitt maximal 10 Überstunden pro BeschäftigteR/Monat Erste Neueinstellungen aufgrund des Abbaus von Überstunden	Anteil von Verträgen mit Überstundenpauschale um 75 % reduziert; im Jahresschnitt maximal 5 Überstunden pro BeschäftigteR/Monat Neueinstellungen äquivalent zum Abbau von Überstunden	Keine Verträge mit Überstundenpauschale mehr; keine Überstunden im Jahresschnitt je BeschäftigteR Neueinstellungen äquivalent zum Abbau von Überstunden	Die durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigtem ist um 10 % niedriger als die Branchenarbeitszeit oder maximal 38,5 Stunden Neueinstellungen aufgrund allgemeiner Arbeitszeitverkürzung

C 2.3 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit

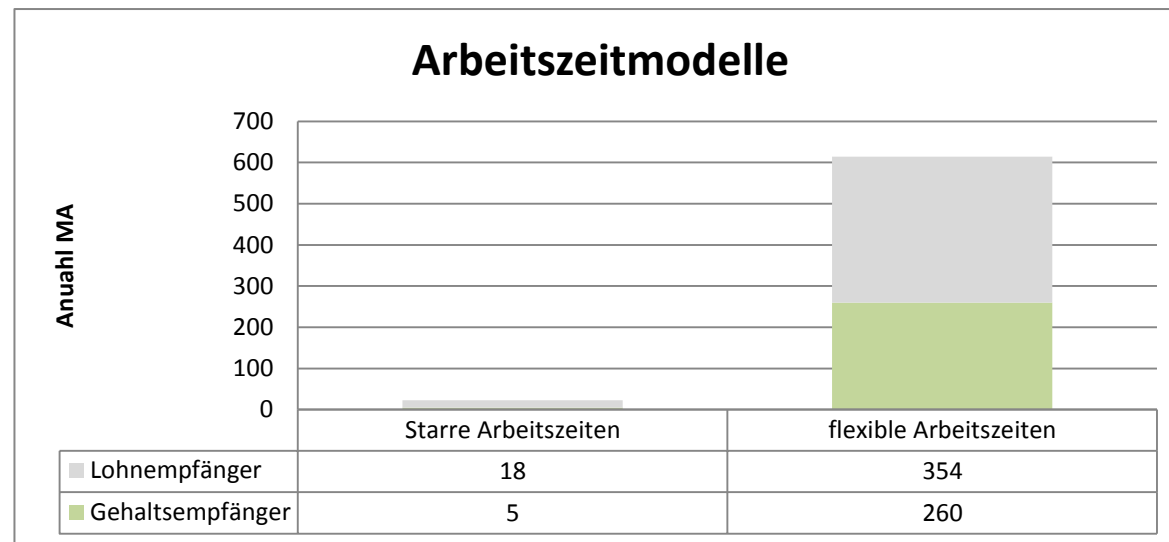
Leiharbeit wird so niedrig wie möglich gehalten und entsteht lediglich durch die branchentypischen Auftragsschwankungen (7% der Gesamtbelegschaft). Leiharbeiter erhalten denselben Lohn wie Festangestellte.



Sub-Indikator	Erste Schritte (1–10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)	bis 10 % der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen Zeitarbeit nur bei gleichwertiger Bezahlung Anteil < 10 % aller Mitarbeiter längstens ein Jahr	bis 25 % der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen Zeitarbeit nur bei gleichwertiger Bezahlung Anteil < 5 % aller Mitarbeiter längstens ein Jahr	bis 50 % der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen Zeitarbeit nur bei gleichwertiger Bezahlung Anteil < 2,5 % aller Mitarbeiter längstens ein halbes Jahr	mehr als 50 % der MitarbeiterInnen können Teilzeit in Anspruch nehmen Zeitarbeit nur bei gleichwertiger Bezahlung und betriebsbedingter Begründung längstens ein halbes Jahr

C 2.4 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit

Wie in [C 2.1](#) erläutert, können alle Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit selbst wählen. Arbeitszeit ist Bestandteil des Mitarbeiter-entwicklungsgesprächs. Äußert ein Mitarbeiter den Wunsch seine Arbeitszeiten anzupassen, wird sein Anliegen an die Personalabteilung weitergegeben. Diese erarbeitet zusammen mit dem Mitarbeiter ein Arbeitszeitmodell, welches dem Anliegen des Mitarbeiters entspricht. elobau bietet seinen Mitarbeitern ein Zeitwertkonto an. In diesem Zeitwertkonto können sowohl Zeitguthaben des Gleitzeitkontos, als auch Gehaltsbestandteile angespart werden. Es ermöglicht die Flexibilisierung der Rente, Teilzeitarbeit bei vollem Lohn (für eine gewisse Zeit), Pflegezeiten oder außerbetriebliche Weiterbildung. Ein Schulungsangebot zum Zeitmanagement wurde 2016 eingeführt, ist derzeit auf Führungskräfte begrenzt und soll auf die gesamte Belegschaft erweitert werden.



Individuelle Lösungen

Das Handlungsprinzip Mensch im Mittelpunkt ermöglicht individuelle Lösungen für alle Mitarbeiter. Beispielsweise wird ein pensionierter Mitarbeiter in Teilzeit weiterbeschäftigt, nachdem er den Wunsch geäußert hatte, nicht direkt in den Ruhestand eintreten zu wollen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1–10 %)	Fortgeschritten (20%)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)	Regelmäßiges Aus- und Weiterbildungsangebot in Selbst- und Zeitmanagement	Regelmäßige Mitarbeiterbefragung zu „optimaler“ Arbeitszeit und Arbeits(zeit)modellen	4-Tage-Woche (bei vollem Lohnausgleich) auf begründete Anfrage möglich	MitarbeiterInnen bestimmen eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit(-modelle)

C 3 Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter

C 3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bei der obligatorischen Pause zwischen 9:00 und 9:15 zahlungspflichtig ein Vesper zu bestellen. Außerdem werden kostenfreie Bio-Äpfel, Fair-Trade Kaffee und Bio-Tee angeboten. Zur Mittagszeit steht den Mitarbeitern eine große Auswahl veganer, vegetarischer, bio- und tierischer Gerichte zur Verfügung. Das derzeitige Angebot besteht aus dem gewerblichen Catering-Spezialisten [Hoffmann Menü](#). Dieser liefert tiefgefrorenes Bio-Essen (auf Basis der EWG-(Bio)-Verordnung Nr. 834/2007), welches vor Ort an den beiden Speisekantinen von elobau-Personal vorbereitet wird und dort von den Mitarbeitern verzehrt werden kann. Hierbei kommen Alu-Schalen zum Einsatz, welche sortenrein entsorgt werden. Darüber hinaus ist im Hause elobau über die Jahre ein Angebot aus Bäckereien, Pizzerien sowie einem Asia-Imbiss gewachsen, aus dem elobau Mitarbeiterinnen ebenfalls über Intranet wählen können. Ein Versuch mit regionalem Bio-Essen der Fa. Bio Genuss konnte mangels Resonanz bzw. aus wirtschaftlichen Gründen nicht aufrechterhalten werden.

Ab Herbst 2016 wird elobau daher das Angebot einer regionalen Metzgerei (Bad Wurzach) in einem gegenüberliegenden Gebäude durch Subvention zu unterstützen. damit soll das Essensangebot regionaler und gleichzeitig das verpackungsbedingte Abfallaufkommen reduziert werden (keine Aluschalen mehr).

Subindikator	Erste Schritte (010 %)	Fortgeschritten (30 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich 61–100 %)
Ernährung während der Arbeitszeit Relevanz: hoch	Erste Ansätze zur Förderung nachhaltiger Ernährungsmuster (z.B.: Angebot einer vegetarischen Option bzw. Vergünstigungen in biologischen Restaurants)	Klares Bekenntnis im Unternehmen zu nachhaltigen Ernährungsgewohnheiten (deutlich reduzierter Konsum tierischer Produkte in der Betriebskantine)	Ernährung mehrheitlich vegetarisch/vegan + Lebensmittel vorwiegend lokal, saisonal und biologisch zertifiziert + Fleisch aus lokaler Weidehaltung	Ernährung überwiegend vegetarisch/vegan + Lebensmittel vorwiegend lokal, saisonal, biologisch zertifiziert, wenn möglich aus Community Supported Agriculture (CSA) + Fleisch aus lokaler Weidehaltung

C 3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Das elobau Mobilitätsmanagement umfasst derzeit drei Hebel:

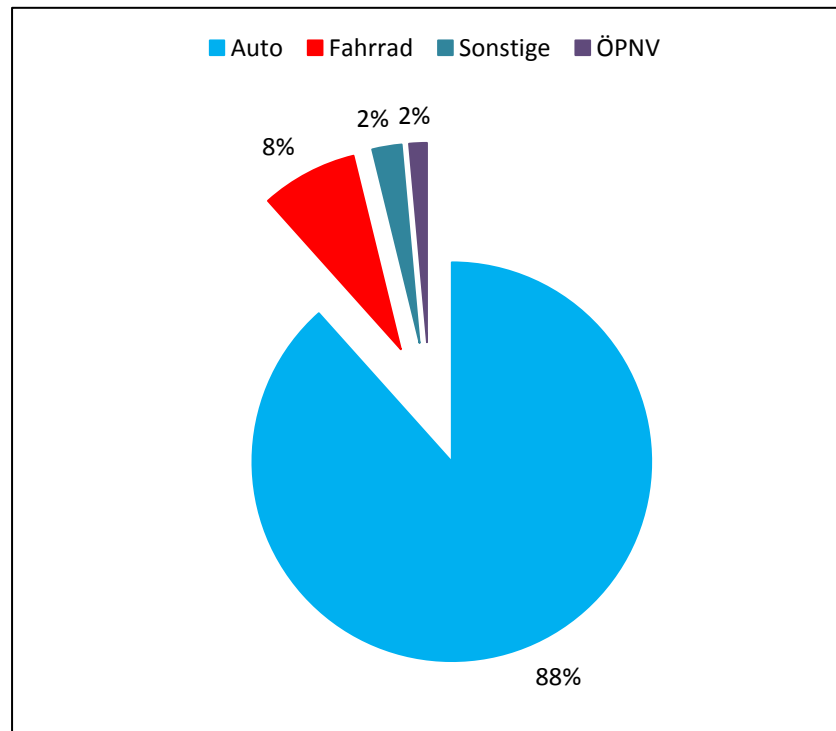
- a) **Pendelmobilität:** Die Pendelmobilität ist neben den Zukaufteilen die größte Position in der elobau Klimabilanz. 2014 wurden als Anhang zur Mitarbeitervollbefragung auch Mobilitätsfragen gestellt. Aus der Befragung ergab sich kein Potenzial für Mitfahrbörsen, auch Bemühungen mit dem Echtzeit-Portal „flinc“ liefen angesichts des Standortes im ländlichen Raum ins Leere, ebenso wie eine bereits vorhandene Mitfahrbörse im Intranet kaum Resonanz findet. Aus der Befragung und in der Konsequenz aus der Analyse der Mitarbeiterwohnorte ergab sich dagegen Potenzial für den verstärkten Einsatz von Fahrrädern. In der Folge wurde das Programm „[Nimm's Rad](#)“ ins Leben gerufen, bei dem Mitarbeiter ein (E-)Fahrrad unter Bezuschussung des Arbeitgebers leasen und hinterher erwerben können. Aktuell gibt es ca. 60 Verträge. Aufgrund der hohen Bedeutung der Mitarbeiteranfahrt übernehmen die elobau Nachhaltigkeitsscouts (eine Adaption der IHK-Energiescouts) ein inzwischen prämiertes Projekt zur detaillierten Verkehrsmittelerfassung der Mitarbeiter via Stempelterminal. Die Geschäftsführung rundet das Maßnahmenpaket hier durch das Angebot ab, eine weitere Ladestation zu installieren, sobald sich der erste Mitarbeiter privat ein E-Fahrzeug anschafft (mit der Möglichkeiten, kostenfrei zu laden).
- b) **Firmenfuhrpark:** Im Rahmen des Umweltmanagements muss bis Ende 2017 jedes Dienstfahrzeug die Energieeffizienzklasse A oder A+ haben. In Gewähr der größtenbedingten Verzerrung dieser Klassifizierungskennzahl hat elobau zusätzlich noch ein Verbot von SUVs erlassen. Als Anreiz zum Umstieg auf Elektrofahrzeuge hat elobau allen Führungskräften und Vertriebsmitarbeitern angeboten, die Kosten für ein Mietwagen mit Verbrennungsmotor während eines zweiwöchigen Urlaubs ebenso zu übernehmen wie die Kosten für den Einbau einer Ladestation zu Hause. Dennoch hat sich bis zum Zeitpunkt der Berichterstellung keiner der in Frage kommenden Mitarbeiter für ein E-Fahrzeug entschieden. 2014 fand ein Eco-Fahrtraining für Dienstwagen-Besitzer statt, dessen Effektivität aufgrund des veränderten Fuhrparks aber nur schwer evaluiert werden konnte.
- c) **Werksverkehr und Pool-Fahrzeuge:** Für den Werksverkehr stehen drei Elektrofahrzeuge zur Verfügung sowie ca. 15 stabile Werksfahrräder. Auch der Fußweg zwischen den Werken gilt als Arbeitszeit. Für gelegentliche Dienstfahrten steht ein Audi A3 Diesel zur Verfügung. Eine Reiserichtlinie regelt z.B., dass bei Fahrten längerer Distanzen und mit guter Anbindung vorzugsweise die Bahn zu nutzen ist.

Die Mobilität wurde nach Nachhaltigkeitskriterien optimiert:

- Einsatz von Elektroautos
- SUV-Verbot im Vertrieb
- E-Mobilität-Förderung
- Leasingprogramm für Fahrräder
- Werksfahrräder
- Eco-Fahrertrainings

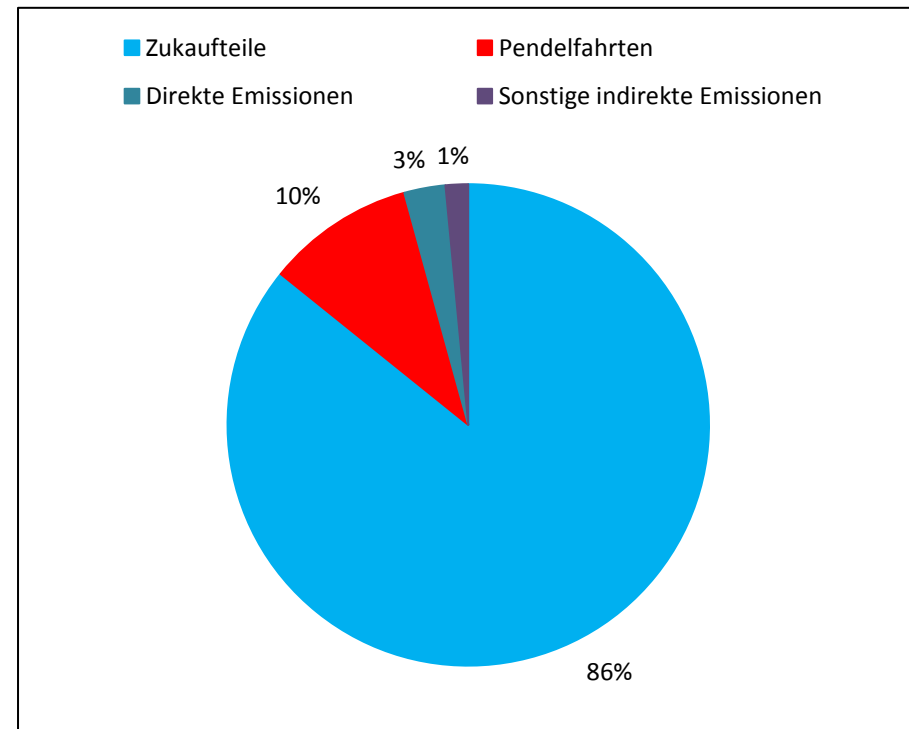
Pendelverkehr elobau 2013

In %



Klimabilanz: Aufteilung direkter und indirekter Emissionen 2015

In %



Subindikator	Erste Schritte (1–10 %)	Fortgeschritten (30 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich 61–100 %)
Mobilität zum Arbeitsplatz Relevanz: hoch	Erste Ansätze einer nachhaltigen Mobilitätspolitik (z.B.: finanzielle Anreizsysteme für die Benutzung ÖPNV; festgeschriebene Dienstwagenpolitik: <130 g CO ₂ /km, Trainings für treibstoffsparendes Fahren)	Konsequente nachhaltige Mobilitätspolitik: (z.B.: wenn keine ÖPNV verfügbar: aktives Car-Sharing-Angebot; Mitarbeiter-Parkplätze nur für Car Sharing, Erreichbarkeit bei Standortwahl wesentliches Entscheidungskriterium, Bereitstellung von Dienstfahrrädern), Partizipation bei externen Fahrradinitiativen ¹	Durch betriebsinterne Anreizpolitik benutzt die Mehrheit der MitarbeiterInnen ÖPNV/Bus/Zug/Rad/Car Sharing, Teleworking optional	Durch betriebsinterne Anreizpolitik benutzen nahezu alle MitarbeiterInnen ÖPNV/ Rad/Car Sharing oder Teleworking optional

C 3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (vgl. DNK Kriterium 1, 5, 6, 8, 10)

Die Firma hat die **Vision**, sich zu einem energieautarken Unternehmen zu entwickeln. Bis 2017 will elobau außerdem zu den Top-10 der nachhaltigen Unternehmen im deutschen Mittelstand aufzuschließen. Die Unternehmensphilosophie und der Wertekanon entwickelten sich über viele Jahre und Jahrzehnte, werden von einer breiten Mehrheit im Unternehmen mitgetragen und haben sich merklich auf die Mentalität der Mitarbeiter ausgewirkt. **Leitsätze** für gute Kommunikation regeln einen freundlichen Umgang.

Die **Firmenpolitik** bildet die Grundlage für ein Integriertes Managementsystem (IMS), d.h. in ihr sind auch die gemäß ISO 14001 geforderte Umweltpolitik bzw. die gemäß ISO 50001 geforderte Energiepolitik integriert. Ein übergeordnetes Unternehmensleitbild räumt dem praktizierten Umweltschutz, der Arbeitssicherheit und der Wahrung ethischer Grundsätze höchste Priorität ein (vgl. DNK Kriterium 1).

Ein abteilungsübergreifender **Lenkungskreis Nachhaltigkeit** fungiert als Gremium auf strategischer Ebene. Er besteht aus den jeweiligen Verantwortlichen der Bereiche Personal, Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Kommunikation, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie zwei Geschäftsführern. Hier werden mittelfristige Ziele definiert und ihre Umsetzung besprochen. Hier treffen die Interessen der unterschiedlichen Abteilungen zusammen. Der Lenkungskreis lässt sich ca. zweimal im Jahr über den operativen Stand der Nachhaltigkeitsstrategie berichten und berät die mittelfristige, strategische Ausrichtung des Unternehmens.

Konkrete Nachhaltigkeitsziele werden mit den einzelnen **Führungskräften** vereinbart. Zum Beispiel Biokunststoffe im Entwicklungsbereich, Nachhaltigkeitsbewertung im strategischen Einkauf. Die 8 elobau Führungsleitsätze dienen den Führungskräften als Orientierung und beinhalten den Aspekt Nachhaltigkeit. Führungskräfte haben die Aufgabe, Nachhaltigkeitsaspekte aus der Strategie für ihre Bereiche zu konkretisieren und an ihre Mitarbeiter weiterzugeben (vgl. DNK Kriterium 6, 8).



Alle Abteilungen werden aufgefordert, nach Potenzialen einer effizienteren Energie- und Ressourcennutzung Ausschau zu halten (für eine detailliertere Übersicht vgl. DNK Kriterium 10). Die **Ideenbörse eloldea** (20-30 Ideen pro Monat, ca. 70% Annahmequote) ermöglicht das Einreichen von Ideen in den Kategorien Umwelt und Energie. Diese repräsentieren zwei der vier möglichen Auswahlkategorien.

Alle neuen Mitarbeiterinnen bekommen nach ca. drei Monaten eine Einladung zum **Geschäftsführer-Talk**. Bei diesem Termin steht der Geschäftsführer Michael Hetzer den neuen Mitarbeitern persönlich Rede und Antwort und gibt einen Überblick über die Entwicklung des Unternehmens. Im Rahmen des integrierten Managementsystems werden die neuen Mitarbeiter auch zu Umwelt- und Energiethemen geschult bzw. eingeführt (z.B. Abfalltrennung, Stromsparen usw.). Der Bereich Nachhaltigkeitsschulung wird derzeit überarbeitet.

Der **Personalbereich** erarbeitet zurzeit einen Schulungskatalog zur systematischen Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Ressourcen- und Energieeffizienz sind schon jetzt elementarer Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung.

2015 wurde das Programm **Nachhaltigkeits-Scouts** als Adaption des IHK-Programms Energiescouts ins Leben gerufen, welches vorsieht, Auszubildende in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubeziehen (elobau wollte die Begrenzung auf Energiethemen überwinden). Aktuell haben drei Auszubildende mit der Unterstützung der IT-Abteilung ein System zur Erfassung der Pendlerfahrten erarbeitet. Mit ihrem Projekt wurden sie zu der Preisverleihung des IHK-Projekts Energiescouts nach Stuttgart eingeladen.

Der vorliegende **Nachhaltigkeitsbericht**, eine kürzere **Nachhaltigkeitsbroschüre** (in Planung) sowie regelmäßige Artikel in der **Mitarbeiterzeitung** geben den Mitarbeitern Feedback über den Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Durch das elobau **Vorteilsprogramm** werden Anreize zum Kauf z.B. von Fahrrädern, Elektroautos oder dem Wechsel zu einem ökologischen Stromtarif gegeben. (vgl. DNK Kriterium 6, 8).

Subindikator	Erste Schritte (1–10 %)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (60 %)	Vorbildlich 61–100 %)
Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse Relevanz: mittel	Punktueller Thematisierung ökologischer Aspekte (z.B.: Newsletter etc.) Geschäftsführung lebt ökologisches Verhalten vor (z.B.: kein prestigeträchtiger Dienstwagen bzw. Ausnahmeregelungen wie z.B. häufige Flugreisen)	Punktueller Integration ökologischer Aspekte in Weiterbildungsprogramme Mitarbeiter werden in ökologische Belange einbezogen (regelmäßige Thematisierung, Info-Veranstaltungen, Hinweisschilder in Büroräumlichkeiten etc.)	Regelmäßige Integration ökologischer Aspekte in Weiterbildungsprogramme Mitarbeiter werden regelmäßig in ökol. Entscheidungsprozesse einbezogen (z.B.: ökologisches Vorschlagswesen, Budgettopf für externe ökologische Projekte)	Institutionalisierte Awarenessprogramme für jeden Mitarbeiter (z.B.: regelmäßige Erhebung zum/Thematisierung des ökologischen Verhaltens; Footprint-Workshops), Innovative Ansätze: z.B.: „grüne Sozialleistungen“

■ C 4 Gerechte Einkommensverteilung

■ C 4.1 Transparenz und Institutionalisierung

elobau ist nicht tarifgebunden. Die Entgelt-Tarifvereinbarungen der IG-Metall werden jedoch grundsätzlich angewendet. Das Gehalt jedes Mitarbeiters wird aus einem Vergleich der ERA-Tarife und eines Datenbank-Benchmarks ermittelt. Das von einer repräsentativen Auswahl von Produktionsmitarbeitern gestaltete neue **Entlohnungssystem** hat das Ziel, mehr Transparenz zu schaffen, Missstände auszuräumen und Gleichberechtigung speziell zwischen Männern und Frauen zu fördern. Das Existenzminimum (Living Wages) ist an allen Standorten gewährleistet, Leiharbeiter bekommen freiwillig die gleiche Entlohnung wie Festangestellte.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10 %)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)	Innerbetriebliche Transparenz der 10 niedrigsten und 10 höchsten Einkommen	Living Wages an allen Standorten; zusätzlich öffentliche Transparenz anhand statistischer Ungleichverteilungsmaße ⁵	Verbindliche Festlegung einer Maximalspreizung in Richtung vorbildlich (siehe oben)	Umsetzung aller Ziele, gemeinsame Festlegung der Gehälter durch die Beschäftigten (siehe Good-Practise-Beispiele), Veröffentlichung aller Gehälter

■ C 4.2 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum niedrigsten Gehalt (ohne Prämien) beträgt ca. 1:8

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (40 %)	Vorbildlich (61–100 %)
Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung in Unternehmen (Relevanz: hoch)	Spreizung max: Bis 20 MA: 1:8 20 bis 200 MA: 1:10 Über 200 MA: 1:12	Spreizung max: Bis 20 MA: 1:5 20 bis 200 MA: 1:7 Über 200 MA: 1:9	Spreizung max: Bis 20 MA: 1:4 20 bis 200 MA: 1:5 Über 200 MA: 1:6	Spreizung max: Bis 20 MA: 1:2 20 bis 200 MA: 1:3 Über 200 MA: 1:4

⁵ Wie Höchst-, Niedrigsteinkommen, Median, Anteil der Einkommen der 10 % der höchsten Einkommen und der 10 % der niedrigsten Einkommen. Eine Berechnung des Gini-Koeffizienten erschien uns nach genauer Prüfung als zu aufwändig.

C 4.3 Mindesteinkommen

Das Mindesteinkommen im Unternehmen beträgt für eine Vollzeitstelle ca. 1.992 € Brutto. Mit dem AOK Gehaltsrechner ergibt sich damit ein Nettogehalt von 1.337€, wobei Prämien und die Vorteile der Entgeltoptimierung nicht inkludiert sind. Ein eigener Sozialfonds unterstützt Mitarbeiter in Härtefällen.

Das Mindesteinkommen einer Mitarbeiterin in der Produktion:

- Stundenlohn 10,00€
- Fixe Leistungszulage für die ersten 6 Monate garantiert: 20%
- 37 Stunden/Woche
- Rechengröße durchschnittlich 4,33 Wochen im Monat
 $12,00€ \times 37 \times 4,33 = 1.922,52€$

Zusätzliche Leistungen des Unternehmens:

- Urlaubsgeld (50% pro Urlaubstag mal 30 Tage)= 1.332€
- Weihnachtsgeld gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit (30% nach 6 Monaten, 40% nach 12 Monaten, 50% nach 24 Monaten und 60% nach 36 Monaten)
- Vermögenswirksame Leistungen 26,60€/Monat
- Benefitcard 44€ netto ab dem 2. Beschäftigungsmonat
- Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (20% des Umwandlungsbetrags)
- Erfolgsbeteiligung (in 2015 3,1% des Jahresgehalts)

Das Prämiensystem bei elobau

Es gibt eine Jahresprämie, die sich aus der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens ergibt. Der Prämienlohn in der Produktion (Stückzahl*Zeit) wird abgeschafft. Stattdessen wird eine „Füreinander-Miteinander-Kundenorient-Prämie von bis zu 10% des monatlichen Gehalts eingeführt, die sich aus 20 Kriterien errechnet. Die Kriterien richten sich nach einem Verhalten im Sinne des elobau Leitbildes (vgl. Anhang „FMK“ Broschüre). Schließlich gibt es eine Prämie für Qualität und Liefertreue. Dabei werden alle Einsparungen, die durch geringere Reklamationskosten entstehen, an die Mitarbeiter ausgeschüttet. Das Referenzjahr ist 2015.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1–10 %)	Fortgeschritten (11–30 %)	Erfahren (31–60 %)	Vorbildlich (80 %)
Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)	Die Mindesteinkommen müssen bezogen auf die Lebenserhaltungskosten eines Landes und einer Region auskömmlich sein (living wages). Als Richtwerte gelten für Österreich und Deutschland € 1.330 (netto) ⁶ und in der Schweiz CHF 3.500 (netto) ⁷ .			

⁶ Bezogen auf einen Ein-Personen-Haushalt. Der Wert eines monatlichen Nettoeinkommens von € 1.330,– orientiert sich an den Referenzbudgets (bzw. „living-wages“), welche z.B. von der ASB (Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldnerberatungen) erstellt wurden (siehe ausführliche Definition weiter unten).

⁷ Der Wert wurde von den Schweizer Pionier-Unternehmen vorgeschlagen. Berücksichtigt wurde dabei, dass etwa der Migros-Genossenschaftsbund als einer der größten Arbeitgeber in der Schweiz einen Minimallohn von CHF 3.500,– einführt. Im Weiteren ist eine Volksabstimmung für die gesetzliche Verankerung eines Minimallohnes von CHF 4.000,– in Vorbereitung. Vergleiche dazu die ausführliche Argumentation der Mindestlohn Initiative Schweiz: [link](#)

■ C 5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz

C 5.1 Grad der Transparenz

Ein jährlicher Lagebericht und Mitteilungen in der Mitarbeiterzeitung und im Intranet informieren die Mitarbeiter über Entwicklungen in der Gesamtwirtschaft und der Branche sowie über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Chancen und Risiken der Unternehmung. Das Qualitätsmanagement-Handbuch (integriertes Managementsystem IMS) bildet sämtliche Prozesse im Unternehmen ab. Es ist für alle Mitarbeiter einsehbar. Das IMS wird in einem bis 2018 angesetzten Projekt überarbeitet, um Verantwortlichkeiten klarer darzustellen (eine Anforderung aus der ISO 14001) und Synergien besser zu nutzen (eigener Anspruch). Das Unternehmen berichtet nach dem deutschen Handelsrecht, dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und erstmals nach der Version 4.1 der Gemeinwohl-Ökonomie. Das Ziel ist eine regelmäßige und authentische Berichterstattung nach vergleichbaren Standards.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (20%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Grad der Transparenz (gering)	Erste Maßnahmen zu mehr Transparenz	Einige kritische Daten*1 transparent	Wesentliche kritische Daten transparent	Alle Daten transparent, für jeden Mitarbeiter abrufbar

C 5.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die beiden Geschäftsführer wurden vom Inhaber Michael Hetzer ernannt. Führungskräfte werden auf Basis von Stellenbeschreibungen besetzt. Diese werden zuerst intern veröffentlicht. Die Auswahl erfolgt durch die Personalabteilung. Ein Vetorecht der Mitarbeiter bei der Benennung von Führungskräften ist in der Testphase. Führungsleitsätze geben einen klaren Überblick über die Erwartungen an Führungskräfte. Sie erhalten außerdem auf ihren Bereich angepasste Tools und Schulungen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (010%)	Fortgeschritten (20%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Legitimierung der Führungskräfte (mittel)	Anhörung/ Konsultation bei Bestellung neuer FK	Vetorecht bei der Bestellung neuer FK, in einer Testphase*2 bis zu 25% gewählt	25-75% der FK regelmäßig gewählt	76-100% der FK regelmäßig gewählt

C 5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen

Die Entscheidung über die Gewinnverteilung liegt bei der Geschäftsführung. Diese entscheidet nach dem Prinzip eines nachhaltigen Wachstums.

Eine alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung gibt der Geschäftsführung einen Überblick über die Anliegen der Mitarbeiter. Aus der Mitarbeiterbefragung ergaben sich die vier wichtigsten Themen: Entlohnung, Beförderung, Weiterbildung und Wertschätzung. (1) Dazu wurde ein repräsentatives Entlohnungsteam mit der Erarbeitung eines neuen Lohnmodells beauftragt. (2) Wurde eine interne Ausschreibung aller Stellen vereinbart. (3) Wurde ein Fort- und Weiterbildungsteam mit der Erarbeitung neuer Weiterbildungsmaßnahmen beauftragt. (4) Wurden Führungskräfte zur Wertschätzung und zu transparenten Disziplinarmaßnahmen gegenüber ihren Mitarbeitern geschult und Leitprinzipien des Führens erarbeitet (acht elobau Führungsleitsätze).

Weitere Projektgruppen, die sich aus Mitarbeiterbefragungen entwickelt haben, sind bspw. ein BGM-Team und ein Fort- und Weiterbildungsteam.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (30%)	Vorbildlich (61-100%)
Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmen- Entscheidungen (hoch)	Anhörung/ Konsultation + Begründung, Konzept demokrat. Mitbestimmung vorhanden	Testphase, - 25% der Entscheidungen demokratisch, teilweise konsensual, inkl. Gewinn	25-75% der Entsch. demokratisch, davon mind. 25% konsensual, inkl. Gewinn	76-100% der Entsch. demokratisch, davon mind. 50% konsensual, inkl. Gewinn

C 5.4 Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen

Wenngleich Mitarbeiter am Gewinn beteiligt werden, hat das Unternehmen keine Planungen unternommen Mitarbeiter zu Eigentümern zu machen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (mittel)	Gesamtkonzept und Selbst-Verpflichtung der bisherigen Eigentümer, erste Maßnahmen in die Richtung	Mitarbeiter halten bis zu 25% des Eigentums	Mitarbeiter halten bis 25,1-75% des Eigentums	Mitarbeiter halten bis 76-100% des Eigentums

Kundinnen / Mitbewerber

D 1 Ethische Kundenbeziehung

D 1.1 Allgemeines

Auszug aus dem Leitbild: „Menschen schützen. Maschinen steuern: effizient, ergonomisch, sicher – jederzeit. Mit innovativer Sensortechnologie unterstützen wir weltweit unsere Kunden, Maschinen und Fahrzeuge zu bauen, welche hinsichtlich Leistung, Bedienkomfort, Sicherheit und Qualität Maßstäbe setzen. Service- und kundenorientiertes, partnerschaftliches Denken ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Gerne beraten wir unsere Kunden bei komplexen Problemstellungen und finden eine kosteneffiziente Lösung. Dank unserer hohen Fertigungstiefe bieten wir Flexibilität und Zuverlässigkeit in der Produktion. Ein kompetentes Vertriebsteam, eine Auftragsbearbeitung mit kurzen Reaktionszeiten, eine zuverlässige Logistik sowie ein verantwortungsbewusstes Qualitätsmanagement runden unser Serviceangebot ab.“ elobau sieht sich gemäß seinem Leitbild als Multiplikator für nachhaltiges Wirtschaften und kommuniziert sein Nachhaltigkeitsengagement auch aktiv in Richtung Kundschaft, wenngleich in einer nicht besonders nachhaltigkeitsaffinen Branche. Die Basis der Kundenbeziehungen sind motivierte, qualifizierte und eigenverantwortliche Mitarbeiter, die vorausschauend denken und handeln. Mit ihnen möchte das Unternehmen dem Anspruch gerecht werden, die Erwartungen der Kunden zu übertreffen. elobau investiert überdurchschnittlich in Forschung und Entwicklung (10% des Umsatzes), verbessert permanent Produkte und Prozesse und erweitert somit kontinuierlich seine Kompetenzen.

Als unabhängiges, inhabergeführtes Familienunternehmen orientiert sich elobau nicht an Quartalszahlen, sondern plant und handelt langfristig. Durch den wirtschaftlichen Erfolg ist elobau für die Kunden auf lange Sicht ein stabiler und zuverlässiger Partner. Um diese Unabhängigkeit und Widerstandskraft (Resilienz) auch zukünftig bestmöglich gewährleisten zu können, hat sich die Geschäftsführung 2015 entschieden, das Marktsegment Maschinensicherheit wieder stärker zu forcieren.

D 1.2 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung

Sub-Indikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30)%	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (hoch)	Gesamtkonzept für ethische Kundenbeziehung und Selbstverpflichtung der Geschäftsführung	Umsetzung des Gesamtkonzeptes zu mind. 50%, deutliche Maßnahmen zur Änderung von Strukturen, Prozessen und Haltung der Mitarbeiter, Gehalt unabhängig von Verkaufszahlen	Umsetzung des Gesamtkonzeptes bis zu 75%, umfangreiche Maßnahmen zur Änderung von Strukturen, Prozessen und Haltung der MA	Gesamtkonzept 100%ig umgesetzt und strukturell verankert, alle MA leben die Haltung der ethischen Kundenbeziehung

D 1.3 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der Kunden

Technische Daten, technische Zeichnungen und Schaltbilder können auf der Website abgerufen werden. Eine militärische Anwendung unserer Produkte lehnen wir kategorisch ab; dies ist im Leitbild schriftlich verankert. In der konkreten Umsetzung werden keine Verträge mit potenziellen Kunden, die eine solche Anwendung für uns ersichtlich anstreben, abgeschlossen (fallweise Vorgehensweise bei 10.000 Produktvarianten).

Sub-Indikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (22%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (mittel)	Konzept zur Verbesserung der Produkttransparenz/ fairen Preisgestaltung + zur ethischen Auswahl von KundInnen.	Produkttransparenz über dem Branchendurchschnitt Transparente Preiskalkulation ethische Evaluation aller Kunden	Produkttransparenz weit über dem Branchendurchschnitt Angemessener Preis im Branchenvergleich Ausschluss einiger unethischer Kunden	+ (elektronische) Verknüpfung GWÖ-Bericht Ausschluss aller unethischen Kunden

D 1.4 Umfang der Kundenmitbestimmung / gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung

Der Erfolg von elobau liegt in flexiblen, sehr kundenspezifischen Lösungen, die diese bei Großunternehmen nicht oder nur sehr schwierig bekommen können. Er ist weiter auf die hohe Fertigungstiefe zurückzuführen, elobau-Kunden bekommen vielerlei Wünsche und Anforderungen aus einer Hand geliefert. Für die Ermittlung der Kundenanforderungen kommen Kundengespräche (Aufzeichnungen, Memos, Protokolle, Formulare, Besuchsberichte), Kundenbefragungen (Gespräche, Mailingaktion, Fragebogen, Auswertungen, Analysen), Marktanalysen, Benchmarking und Marktinfo (mail-Adresse für den Außendienst zum Sammeln von Kundenwünschen) zum Einsatz. 2015/16 investierte elobau in eine **Marktstudie** Nachhaltigkeit. Zum einen sollte ermittelt werden, welche Themen die Kunden unter „Nachhaltigkeit“ konkret subsumierten, zum anderen sollte die Studie konkrete Ansprechpartner in teilweise großen Konzernen definieren. Die Studie wurde mit Fokus „nachhaltige Werkstoffe“ zunächst auf den mobilen Landmaschinenbereich eingegrenzt (der Landmaschinenbereich machte 2015 42% des Umsatzes aus) und dann in zwei Phasen durch eine externe Beratung durchgeführt (1. Desktop-Research, 2. Interviews). Vor allem die Themen, Reuse und Recycling werden demnach bis 2020 an Bedeutung in diesem Segment gewinnen. Schließlich lieferte die Studie Produktarten für die Bereiche Energieeffizienz, Sicherheit, Produktivität, Materialien, Reuse und Remanufacturing, Recycling und Ergonomie, die von den Kunden in Zukunft erwartet werden.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
Umfang der KundInnen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklg/ Marktforschung	Erste Maßnahmen zum Beirat angedacht, + Pilotprojekte gemeinsame Produktentwicklung	Beirat vorhanden, Transparenz der Ergebnisse + bis 25% der Produkte gemeinsame Produktentwicklung	Beirat = Umsetzung der Empfehlungen bis 50% + bis 50% gemeinsame Produktentwicklung	Beirat Umsetzung bis 75%, mind. monatliche Treffen + bis 75% gemeinsame Produktentwicklung

D 1.5 Service-Management

Kundenorientiertheit ist im Leitbild verankert und essenzieller Teil der Marktposition (Problemlöser für kleinere und mittlere Stückzahlen). So können Kunden Produkte auf der Internetseite oder in Kundengesprächen konfigurieren. Dabei stehen ihnen vielfältige Auswahlparameter zur Verfügung. Kunden können Reklamationen über einen Gewährleistungsantrag einfach über die Internetseite eingeben. Darüber hinaus sind Beschwerdestellen telefonisch erreichbar, Ansprechpartner sind die Key Account Manager, Vertriebsinnendienst bzw. das Qualitätsmanagement. Es werden regelmäßige Kundenbefragungen durchgeführt (Mailingaktion, Fragebogen, Auswertungen, Analyse). Beim Thema Liefertreue (on-time-delivery, OTD) hat das Unternehmen in den letzten Jahren noch Verbesserungsbedarf identifiziert und in den Unternehmensbereichen Operations und Qualitätsmanagement entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ins Leben gerufen (Projekt OTD95Plus bzw. QTotal). Ebenso gibt es noch Potenzial bei den Reklamationskosten, die gemäß den Zielvorgaben aus 2015 gesenkt werden sollen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
Service-Management (mittel)	Gesamtkonzept für Service-Management + Testphase, mind. Hotline	Beschwerdestelle vorhanden, einfaches Reklameprozedere,	+ umfassende Servicemaßnahmen.	+ Sanktionsmaßnahmen bei Beschwerden + transparentes Reporting

Beispiel für die Online Konfiguration eines Joysticks:

Konfiguration
Kontakt
Bestätigung
Absenden

In 4 Schritten zum passenden Joystick!

Hier können Sie schrittweise Ihren Joystick inklusive Griff zusammenstellen und eine Anfrage an elobau senden. Jeder einzelne Schritt erfordert eine Auswahl zu jedem Punkt, um zum nächsten Feld zu gelangen. Infoboxen, symbolisiert durch das Symbol , unterstützen Sie bei Ihrer Konfiguration.

[Hier können Sie ein 360° Beispiel betrachten.](#)

Schritt 1 Konfiguration der Joystickbasis

Bitte wählen Sie Ihre gewünschte Joystickbasis aus. 

J4	J5	J6
J4F sichere Elektronik	ohne	

D 2 Solidarität mit Mitunternehmen

D 2.1 Allgemeines

elobau vertreibt „brandlabel“-Produkte von Marktbegleitern (z.B. von Euchner) ebenso wie auch Marktbegleiter elobau-Produkte vertreiben (z.B. Wieland). Mit der Firma Kessel AG verbindet elobau seit Jahren eine Partnerschaft. Die jeweiligen Umwelt- bzw. Energiemanager haben 2015 das interne Audit gemäß ISO 14001 bzw. 50001 durchgeführt (und andersherum).

D 2.2 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie

Finanzielle Informationen werden im Lagebericht im Bundesanzeiger offengelegt (GuV, Bilanz). Technische Informationen zu den Produkten finden sich auf der Internetseite. Datenblätter und 3D-Daten werden auf Anfrage bereitgestellt. Die Kostenkalkulation wird nicht offengelegt. elobau praktiziert Sperrveröffentlichungen, um eine spätere Patentanmeldung und somit Sperrpatente de facto zu vermeiden und macht stattdessen Knowhow der Allgemeinheit verfügbar.

Kategorie	Erste Schritte (10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (31-60 %)	Vorbild (61-100 %)
Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie Relevanz: mittel	Offenlegung finanzieller und technischer Information	Umfassende Offenlegung von Kostenkalkulation, Bezugsquellen und Technologie	Zusätzlich: Kostenlose Weitergabe einzelner Technologien	Vollständige Transparenz und Open-Source-Prinzip

D 2.3 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme

Arbeitskräfte und Finanzmittel werden nicht an andere Mitbewerber weitergegeben. Zur Wahrung der Unabhängigkeit von einzelnen Kunden überließ elobau 2015 einen Großauftrag einem Mitunternehmen.

Kategorie	Erste Schritte (10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (60 %)	Vorbild (100 %)
Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme Relevanz: hoch	Kooperation nur auf Anfrage	Kooperation in Randbereichen des Geschäfts	Kooperation im gesamten Geschäftsbereich	Kooperation im gesamten Geschäftsbereich + Beteiligung an kooperativer Marktteilnahme (Branchentisch)

D 2.4 Kooperatives Marketing

Verzicht auf Diskreditierung der Konkurrenz ist für elobau selbstverständlich. Massenmediale Werbung setzt elobau nur punktuell ein, es gibt einen Kinospot der in Leutkirch, Memmingen und Kempten läuft, zudem ist ein ÖPNV-Bus mit „elobau produziert klimaneutral“ beschriftet. elobau engagiert sich im VDMA als Good Practice Unternehmen und setzt sich für Nachhaltigkeitsberichterstattung/-management in diesem Sektor ein. Im Berichtszeitraum unterstützte das Unternehmen auch eine Anzeigenkampagne von B.A.U.M. e.V. zum Klimagipfel in Paris (Größenordnung 2.000 €). Auf regionaler Ebene ist elobau aktives Mitglied im IHK-Energieimpuls-Netzwerk, welches den Austausch im Bereich Energiemanagement mit 15 anderen mittelständischen Unternehmen der Region fördert.

Kategorie	Erste Schritte (0-10 %)	Fortgeschritten (20 %)	Erfahren (31-60 %)	Vorbild (61-100 %)
Kooperatives Marketing Relevanz: mittel	Verzicht auf Diskreditierung der Konkurrenz	Verzicht auf massenmediale Werbung (TV, Radio, Plakate)	Mitaufbau eines gemeinsamen Produktinformationssystems (PIS)	Mittragen der Brancheninitiative für ethisch-kooperatives Marketing

■ D 3 Ökologische Gestaltung der Produkte

D 3.1 Produkte im ökologischen Vergleich zu Produkten von Mitbewerberinnen

Alle Produkte des Unternehmens werden klimaneutral gefertigt. Die Produkte berücksichtigen die Aspekte Ergonomie, Effizienz, Langlebigkeit und Sicherheit. Das Thema Nachhaltigkeit ist im Lastenheft und damit in jedem Produktdesign integriert. Außerdem werden Materialkonzepte eingesetzt, die die Nachhaltigkeit der Produkte verbessert: Eine höhere Ökobilanz bei den Kunden wird erreicht durch:

- Die Basistechnologie Reed in den Sensoren kommt ohne Versorgungsspannung aus und ist daher sehr energieeffizient.
- Modulare Bauweise und eine Trennbarkeit der Teile. Vor allem Teile mit hohem Verschleiß werden so entwickelt, dass sie austauschbar sind. Produkte werden i.d.R. verschraubt und nicht vergossen (verklebt).
- Standardisierte Einzelteile, um möglichst wenig Energie und Ressourcen zu verbrauchen.
- Ermöglichung des Einbaus neuer Hardware: z.B. kann der Kunde eine Steuerkonsole durch einen neuen Joystick ergonomischer machen, ohne die gesamte Konsole zu ersetzen.
- Eine Verfügbarkeit von Ersatzteilen zwischen 10 und 20 Jahren.
- Recyclebare Konstruktion durch einer Trennbarkeit der Bauelemente.
- Lebensdauertest im Prüfbereich für fünf Millionen Anwendungen.

Schließlich hat das Unternehmen in Kooperation mit der Universität Stuttgart eine Machbarkeitsstudie zum Einsatz von biobasierten Kunststoffen durchführen lassen. Bis spätestens 2017 werden biobasierte Ersatzstoffe für Kunststoffe konkret in Form eines „mini“ und „midi“- Armrests eingesetzt.

Die klimaneutrale Produktion ist einmalig in den elobau-Branchen und bezieht (anders als bei anderen Industrieunternehmen) auch die Scope-3-Emissionen mit ein.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61-100%)
Produkte / Dienstleistungen sind im ökol. Vergleich zu Produkt / Dienstleistungen von Mitwerberinnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen Relevanz: hoch	sind durch einen im Vergleich geringeren ökologischen Fußabdruck bzw. durch erste Ansätze einer überdurchschnittlichen, ökol. Gestaltung gekennzeichnet	Das Unternehmen verfügt über eine klare, nachvollziehbare Strategie und erkennbare Maßnahmen zur Ökologisierung der Produkte / Dienstleistungen	P / D weit über Branchendurchschnitt (z.B.: BAT = Best Available Technology)	P / D branchenführend (z.B.: Cradle-to-Cradle)

D 3.2 Suffizienz: Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum

Unter Suffizienzgesichtspunkten ist vor allem zu nennen, dass elobau den Einbau neuer Hardware in seine Produkte ermöglicht und Ersatzteile über einen Zeitraum von 10 Jahren verfügbar sind. Weitere Maßnahmen beziehen sich v.a. auf die Produktentwicklung und finden sich unter D 3.1. Das Thema Reparatur aus Endkundensicht ist nicht im Einflussbereich von elobau, das hier Zulieferer ist. Die Produkte des Unternehmens führen im Bereich Nutzfahrzeuge zur ölfreien Kabine, d.h. zu einem geringeren Verbrauch an Betriebsmitteln.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
SUFFIZIENZ (siehe Exkurs weiter unten): Aktive Gestaltung für eine ökol. Nutzung und suffizienten Konsum Relevanz: mittel	Das Unternehmen setzt sich mit nicht-suffizienten / potentiell schädlichen Anwendungsgebieten seiner P / D[3] aktiv auseinander (z.B.: interne Analyse der eigenen Produkte / Dienstleistungen) Produkte sind nicht widersprüchlich zu einem suffizienten Lebensstil	Erste Maßnahmen für suffiziente Lebensstile (Anwendung von Ausschlusskriterien, P/D für ökologisch orientierte Absatzmärkte)	Das Unternehmen fördert eine nachhaltige Nutzung aktiv durch bessere Konditionen und Services (z.B.: (Preisvorteile, Anreizsysteme, längere Gewährleistung, kostengünstige Reparatur)	Umfassende Förderung eines ökologisch suffizienten Kundenverhaltens: (Preisvorteile & Anreizsysteme Reparatur, Wiederverwendung und gemeinschaftliche Nutzung wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells)

D 3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den Kundinnen gegenüber

Ein Nachhaltigkeitsbericht DNK-Standard (2014) eine elobau goes green-Broschüre sowie der Webauftritt dienen der Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie an die Kunden. Verschiedene Wettbewerbe sowie die Klimabilanz nach GHG-Protocol dienen der Kommunikation mit den Kunden. Mit einer Markstudie zum Thema Nachhaltigkeit wurden Wünsche, Erwartungen und Anforderungen der Kunden erarbeitet. Durch die Mitgliedschaft bei B.A.U.M e.V. ist elobau außerdem Teil des größten Unternehmensnetzwerkes für nachhaltiges Wirtschaften in Europa. Beim Verband VDMA tritt elobau vor Kunden als Good-Practice für den DNK im Mittelstand auf und unterstützt Synchronisierungsbemühungen mit der Gemeinwohl-Ökonomie. Bei Messeauftritten z.B. Agritechnica, bauma, sps und CeMAT hat elobau als einziges Unternehmen der Branche das Thema Nachhaltigkeit aufgegriffen und sehr prominent in den Messeaufbau integriert.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61-100%)
KOMMUNIKATION: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber Relevanz: mittel	Das Unternehmen weist aktiv auf höherwertige Alternativen (auch bei MitwerberInnen) hin Die in der Kommunikation dargestellten ökologischen Aspekte sind nicht irreführend (siehe Green-Washing)	Explizite und umfassende Informationen über die ökologischen und Lebensstil-Aspekte der P / D hin	Von Kunden wird aktiv -Feedback zu ökologischen und Lebensstil-Aspekten eingeholt (z.B.: Nutzungsverhalten, Verbesserungspotentiale, etc.)	Ökologische und Lebensstil-Aspekte wesentlicher Inhalt der KundInnen-beziehungen

D 4 Soziale Gestaltung der Produkte

D 4.1 Erleichterter Zugang zu Produkten benachteiligte Kunden-Gruppen

Die Hauptabnehmer von elobau-Produkten kommen aus der Nutzfahrzeugbranche und dem Maschinenbau. Außer Rüstungsunternehmen schließt elobau weltweit keine Kundengruppe aus, sondern ist per Internet weltweit verfügbar. Als Problemlöser für kleinere und mittlere Stückzahlen gehören auch viele KMU zu den Kunden des Unternehmens. Das Unternehmen bietet KMU den gleichen Service wie Großunternehmen und bedient auch Wünsche, die von größeren Unternehmen abgelehnt werden.

Eine Annäherung an NGOs wie z.B. die open source Plattform „open source ecology“ ist aufgrund der fortgeschrittenen Spezialisierung des Unternehmens schwierig. Annäherungen durch NGOs werden jedoch begrüßt und weiterverfolgt. Es bestehen Kooperationen zu Universitäten und eine Förderung des Wissensaustauschs durch Praxis-, Bachelor- und Masterarbeiten sowie Praktika- und Werkstudentenstellen. elobau hat regelmäßig Schul- und Studierendengruppen zu Besuch (im Berichtszeitraum u.a. HS Reutlingen, ZU Friedrichshafen und Schulklassen).

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (20%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Erleichterter Zugang zu Produkten für benachteiligte KundInnen-Gruppen* (Relevanz: hoch)	Das Unternehmen hat die relevanten benachteiligten KundInnen-Gruppen identifiziert und Informationszugang für die relevantesten Gruppen besteht	+ Vertrieb ist geschult in Umgang/Lösungen für die relevantesten KundInnen-Gruppen und es werden angemessene Ressourcen für Betreuung zur Verfügung gestellt + Lösungen für die größten Barrieren für die relevantesten KundInnen-Gruppen bestehen und werden eingesetzt (zum Beispiel gibt es eine soziale Preisstaffelung oder adäquate Zugangserleichterungen für die KundInnen-Gruppe der einkommensschwachen Haushalte) + bestehende P/D werden speziell für Anforderungen der relevantesten KundInnen-Gruppen angepasst		

D 4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt

Bislang wurden keine förderungswürdigen Strukturen auf Kundenseite identifiziert. Hochschulen bekommen zu Bildungszwecken kostenlose Produkte.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Förderungswürdige Strukturen** werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)	KundInnen aus förderungswürdigen Strukturen erhalten relativ gleichwertige Konditionen und Serviceleistungen wie Großunternehmen / Großabnehmer	+ spezielle Servicemaßnahme(n) unterstützen diese KundInnen + spezielle Kondition(en) unterstützen diese KundInnen + sonstige Maßnahme(n) unterstützen diese KundInnen		

■ D 5 Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards

D 5.1 Kooperation mit Mitbewerberinnen und Partnern der Wertschöpfungskette

In der Einkaufsabteilung wird darauf Wert gelegt, mit den Lieferanten eine langfristige nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Bei der Beschaffung von Biogas gab elobau dem Versorger den Impuls, gemeinsam mit dessen Lieferanten eine Null-Plastik-Strategie bei der Vergärung von Speiseresten zu entwickeln, um die ökologischen Folgewirkungen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu verringern (siehe Anekdote).

Um den Austausch mit den Kunden zum Thema Nachhaltigkeit zu fördern bzw. mehr Aussagekraft zu gewinnen, wurde 2015 eine Markstudie in Auftrag gegeben.

elobau wechselte aufgrund einer zu groben Prüfung durch den bestehenden Zertifizierungspartner zu einem Zertifizierungspartner mit strengem Ruf.

Das Unternehmen berichtet auf freiwilliger Basis nach DNK- und GWÖ-Standard und ist außerdem nach den aktuellsten ISO-Normen DIN EN ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement), DIN EN ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001:2011 (Energiemanagement) zertifiziert.

elobau setzt sich in Vorträgen, Verbänden und Unternehmenszusammenschlüssen für eine repräsentativere und praktikablere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein, zu nennen ist hier insbesondere das Engagement beim VDMA. Darüber hinaus findet auf persönlicher Ebene ein informeller Wissensaustausch mit Mitbewerbern im Rahmen von Branchenveranstaltungen statt. Teilweise sind Wettbewerber gleichzeitig Lieferanten oder Kunden.

Plastikreste auf Feldern durch Biogaserzeugung?

elobau bezieht ausschließlich Biogas. Dieses wird nicht aus nachwachsenden Rohstoffen, sondern komplett aus Lebensmittelabfällen generiert. Durch einen Hinweis wurden wir Ende 2015 damit konfrontiert, dass Plastik mit den Gärresten auf die Felder verteilt würde. Als Gärrest wird der flüssige oder feste Rückstand bezeichnet, der bei der Vergärung von Biomasse in einer Biogasanlage zurückbleibt. Die gesetzliche Grenzwerte für Plastikreste im Dung wurden zwar eingehalten, jedoch hält elobau eine solche langfristige Umweltverschmutzung unabhängig von Grenzwerten nicht für vereinbar mit den zahlreichen Renaturierungs- und Umweltprojekten, die es gleichzeitig fördert. Mit dieser Problematik konfrontiert, setzten wir uns 2016 mit dem Gasversorger und dem Anlagebetreiber zusammen um eine Null-Plastik-Lösung zu erreichen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61-100%)
Kooperation mit MitwerberInnen und Partnern der Wertschöpfungskette Relevanz: hoch	Erste Pilotprojekte zur gemeinsamen Entwicklung höherer Standards mit Marktpartnern Keine wesentlichen Konflikte mit Zivilgesellschaft bezügl. der Standards Aktive Kommunikation höherer Standards nach Außen	Regelmäßige, etablierte Mechanismen zur gemeinsamen Entwicklung höherer Standards Höhere Standards wesentlicher Bestandteil der Kommunikationspolitik des Unternehmens	Selbstverpflichtung auf Branchenebene	Sicherstellung und Überprüfbarkeit der höheren Standards (z.B.: externe Audits und unabhängige Kontrollen; Kooperation mit NGOs)

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

elobau setzt sich durch seine Mitgliedschaften bei B.A.U.M. e.V., ZVEI und VDMA für eine vergleichbarere und bindende Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. 2015 sponserte elobau einen Aufruf von B.A.U.M.-Mitgliedern zur Einhaltung des 2°C-Zieles an die Teilnehmer der Klimakonferenz von Paris mit. Außerdem fördert das Unternehmen die Synchronisierung von DNK und GWÖ. In Vorträgen ermuntert elobau andere Unternehmen dazu, über ihr Nachhaltigkeitsengagement zu berichten. Am Beispiel Kunststoffresten in Dung aus Biogasanlagen wird deutlich, dass elobau über den gesetzlichen Standard hinaus geht (ein anderes Beispiel ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die per Gesetz elobau gar nicht betrifft).

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61-100%)
Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards Relevanz: durchschnittlich	Transparente Offenlegung der politischen Aktivitäten Kein Widerstand gegen höhere soziale und ökologische legislative Standards	Brancheninternes Engagement für höhere legislative Standards (z.B.: in Kooperation mit Branchenvertretung)	Über die Branche hinausgehendes Engagement für höhere legislative Standards (z.B.: Kooperation mit NGOs)	Transparente, wesentliche Berührungsgruppen inkludierender Lobbying-Prozess (z.B.: Ausformulierte Gesetzesinitiativen)

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe

Nachhaltigkeit spielt auf Kundenseite noch eine sehr untergeordnete Rolle (konkret in Lastenheften). Allerdings sind sozialökologische Aspekte in allen wesentlichen Geschäftsprozessen in allen Ebenen der Wertschöpfungskette integriert. Das Unternehmen positioniert sich damit als nachhaltiges Unternehmen und wird mit einem nachhaltigen Geschäftsmodell bereit stehen, sobald die Nachfrage in diesem Gebiet steigt. Im vergangenen Jahr entschied die Geschäftsführung, in einem relevanten Marktsegment in Vorleistung zu gehen und ein Produkt kostenintensiver aber mit biobasierten Materialien zu entwickeln und anzubieten.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61-100%)
Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe Relevanz: hoch	Ein sozialer oder ökologischer Randaspekt betroffen	Ein wesentlicher sozialer oder ökologischer Aspekt betroffen Tatsächliche Umsetzung höherer Standards betrifft > 25% des Umsatzes	Mehrere, wesentliche soziale oder ökologische Aspekte betroffen Tatsächliche Umsetzung höherer Standards > 50%	Alle wesentlichen sozialökologischen Aspekte Erhöhung der Branchenstandards ist inhärenter Bestandteil der Unternehmenspositionierung (> 90%)

Gesellschaft

■ E 1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte

E1.1 Produkte decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen / der Gemeinschaft / der Erde und generieren positiven Nutzen

elobau Sensoren kommen u.a. in der Medizintechnik und der Landwirtschaft zum Einsatz, d.h. sie decken die Bedürfnisse nach Arbeitsplatzsicherheit und Nahrung (Neef).

Steigende Energiepreise und gesetzliche Vorschriften fordern energieeffizientere Geräte. Eine Vielzahl der elobau-Sensoren verbrauchen durch den Einsatz der Reed-Technologie im Betrieb keine Energie. Der Einsatz von Sensoren in vielfältigen Anwendungen, wie z.B. intelligenten medizinischen Geräten, Gebäuden und in der Steuerung von industriellen Prozessen ermöglicht eine effizientere Nutzung der Ressourcen und eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen. Moderne effiziente Geräte mit integrierten Sensoren verbrauchen deutlich weniger Energie und Wasser (z.B. Sensoren für wassereffiziente Industriespülmaschinen). Elektronische elobau Bedienelemente ersetzen hydraulische Modelle in der Nutzfahrzeugbranche. Damit wird sowohl ein Beitrag zur ölfreien Kabine geleistet als auch eine Verringerung des Ressourcenverbrauchs der Maschine erreicht. Eine zunehmend digitalisierte Welt wird verstärkt auf Sensortechnik angewiesen sein. Mit der Kombination aus Bedienelementen für Nutzfahrzeuge, Messtechnik und Maschinensicherheit besitzt das Unternehmen eine Kompetenz, die auch in Zukunft dazu beitragen wird, sichere, ergonomische und effiziente Maschinen zu bauen.

Seit Jahren werden alle Produkte klimaneutral gefertigt, eine militärische Anwendung der Produkte wird abgelehnt.



Subindikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61-100%)
Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen (hoch)	Bis zu 25% der P/D decken Grundbedarf oder haben positive + nachgewiesene Auswirkungen auf Menschen/ Gemeinschaft/Erde; max. 25% der P/D erfüllen hemmenden/pseudo-/ Negativ-Nutzen	Bis zu 50% der P/D decken Grundbedarf oder haben deutlich positive + nachgewiesene Auswirkungen auf Menschen/ Gesellschaft/Erde; keine P/D erfüllen hemmenden/pseudo-/ Negativ-Nutzen	Bis zu 75% der P/D decken Grundbedarf oder haben deutlich positive + nachgewiesene Auswirkungen auf Menschen/ Gesellschaft/Erde	Bis zu 100% der P/D decken Grundbedarf oder haben deutlich positive + nachgewiesene Auswirkungen und lösen wesentliche gesellschaftliche Probleme

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte / Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen

elobau Sensoren zeichnen sich gegenüber anderen Sensoren durch ihre klimaneutrale Produktion sowie durch ihre nachhaltigen Produkteigenschaften aus. Das liegt zum einen an der Basistechnologie aufgrund derer die elobau Produkte wenig bis keine Energie im Betrieb verbrauchen. Zum anderen am Produktdesign, dass auf Langlebigkeit, Ergonomie in der Handhabung und maximale Sicherheit ausgerichtet ist. Um die Langlebigkeit zu erhöhen und damit die Ökobilanz der Kunden zu verbessern, wird möglichst (1) eine modulare Bauweise und eine Trennbarkeit der Teile angestrebt. Vor allem Teile mit hohem Verschleiß werden so entwickelt, dass sie leicht austauschbar sind. (2) Es werden standardisierte Einzelteile eingesetzt, um möglichst wenig Energie und Ressourcen zu verbrauchen. (3) Der Einbau neuer Hardware wird ermöglicht: z.B. kann der Kunde eine Steuerkonsole durch einen neuen Joystick ergonomisch anpassen ohne die gesamte Konsole zu ersetzen. Darüber hinaus wird 2017 erstmalig ein komplettes Bediensystem als nachhaltige Variante basierend auf biobasierten Wertstoffen verfügbar sein (DNK3).

Um Nachhaltigkeit auf Produktebene weiterhin sicherzustellen und auszubauen, wurde eine Richtlinie für die Entwicklung neuer Produkte erarbeitet. Sie enthält Nachhaltigkeitsaspekte wie z.B. Energie- und Materialeffizienz. Ihre Anwendung ist verpflichtender Teil eines jeden Entwicklungsprozesses.

Um den Austausch mit den Kunden zum Thema Nachhaltigkeit zu fördern, wurde 2015 eine Markstudie in Auftrag gegeben. Sie lieferte eine differenzierte Übersicht über wichtige Ansprechpartner und Kundenprioritäten und gab wichtige Erkenntnisse für die Implementierung von Nachhaltigkeit auf Produktebene. Vor allem das Thema, Reuse und Recycling werden demnach bis 2020 an Bedeutung gewinnen. Zum einen bestätigen die Ergebnisse den Kurs des Unternehmens z.B. in den Bereichen Energieeffizienz, Sicherheit und Ergonomie. Zum anderen liefern die Ergebnisse wichtige Anstöße z.B. im Bereich Recycling und Reuse und bilden die Grundlage für zukünftige Entwicklungen.

Branchenanwendungen: Sowohl eine militärische Anwendung der Produkte als auch ihre Anwendung in der Atomindustrie werden aus ethischen Gründen abgelehnt. Dagegen kommen sie z.B. in den Bereichen Maschinensicherheit, Landwirtschaft (Ernährung), Baumaschinen, Medizintechnik oder Wasseraufbereitung zum Einsatz.

Subindikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (70%)
Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (mittel oder hoch)	Punktuelle Ansätze: z.B. das Unternehmen bietet soziale und ökologische Nischenprodukte an	Das Unternehmen bietet hinsichtlich sozialer/ ökologischer Aspekte überdurchschnittliche P/D	Hinsichtlich sozialer und ökologischer Aspekte wesentlich besser als Branchendurchschnitt	Im Vergleich zur Alternative sozial und ökologisch hochwertigste P/D, z.B. Energie: Ökostrom; Mobilität: Zug/Bus/Solarantrieb

■ E 2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Leistungen

elobau unterstützt und schafft Initiativen in den vier Hauptförderbereichen Umweltschutz, Bildung, Kultur und Flüchtlingsintegration. 2015 brachte das Unternehmen ca. 126.000 € für die Förderung von Initiativen auf. Der Sozialfonds Allgäu e.V. wurde 2009 mit dem Ziel gegründet, Menschen in finanzieller Notlage schnell und unbürokratisch zu unterstützen. Ein Gremium aus acht Personen befindet über Anträge bzw. dient auch als Anlaufstelle für Anfragen.

Im Umweltschutz engagiert sich das Unternehmen:

- Bei der Stiftung Wilde Argen e.V. (Renaturierungsprojekt in der Region)
- Bei der Renaturierung eines Hochmoores bei Isny
- In einem Aufforstungsprojekt in Costa Rica (www.visionswald.de)
- Plant-for-the-Planet (Kampagne Expedition Hope, 15.000 Bäume gepflanzt)

Im Bereich Bildung:

- Lern³, ein Lernkonzept, das auf eine neue Lernatmosphäre und neue Lernziele setzt und mit dem Bildungsplan konform ist. elobau finanziert den dazu nötigen Umbau des Leutkircher Hans-Multscher-Gymnasiums (ohne den das Projekt nicht möglich wäre).
- Partnerschaften mit Hochschulen (Zeppelin Universität, HS Ravensburg-Weingarten, HS Kempten, Hochschule Ulm).
- Partnerschaften mit den Schulen vor Ort (Schülerpraktikum, Ausbildungsbörse, Ausbildungsbotschafter, Abend der Offenen Tür, Girl's Day, Informationsveranstaltungen, Exkursionen)

Im Bereich Kultur fördert elobau u.a.:

- Theaterfestival Isny e.V.
- Leutkircher Kleinkunsttage
- Isny Oper e.V.
- Programm kino Cineclub e.V. Leutkirch.

In der Flüchtlingsintegration:

- Bereits ein Praktikant und ein Auszubildender mit Flüchtlingshintergrund sowie zwei zusätzliche Ausbildungsplätze sind vorgesehen.

Durch die Mitgliedschaft bei B.A.U.M e.V., dem VDMA und dem IHK-Energieimpuls-Netzwerk werden die Erfahrungen des Unternehmens geteilt.

Sub-Indikator	Erste Schritte (10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (61-100%)
Leistungen Relevanz: hoch	0-0,5%	0,5-1,5	1,5-2,5 %	> 2,5%

E2.2 Wirkungen

Gegenüber dem Energieversorger konnte eine nachhaltigere Biogasbeschaffung durchgesetzt werden. Mit der geplanten Stiftungsgründung wird es eine Vollzeitstelle geben, die sich mit dem gemeinnützigen Engagement befasst und eine systematische Wirkungsbeurteilung erstellen wird. Derzeit „wirkt“ elobau über seine Multiplikatorenrolle im Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement, über die Integration von Flüchtlingen (zwei zusätzliche Ausbildungsplätze) und im Bildungsbereich (Umbau eines Gymnasiums). Siehe auch E.2.1.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
Wirkungen Relevanz: hoch	Vereinzelt spürbare Wirkungen mit vorwiegendem Symptom-charakter	Vertiefte Wirkungen ohne Nachhaltigkeit oder erste breitenwirksame Maßnahmen	Vertiefte und nachhaltige Wirkung in einzelnen Feldern	Nachhaltige Wirkung in mehreren Feldern

E2.3 Intensität

Gemeinnütziges Engagement ist über die drei Institutionen Sozialfonds, Nachhaltigkeitsabteilung und Geschäftsführung bzw. seit 2016 sogar über eine eigene Stiftung verankert. Im Jahre 2009 wurde der oben genannte Sozialfonds Allgäu e.V. gegründet, über dessen Ausschüttung an in Not geratene Menschen ein Gremium von acht Personen entscheidet. Ansonsten ist das Thema „Beitrag zum Gemeinwesen“ bei elobau seit 2014 in der Abteilung Nachhaltigkeit institutionalisiert. Der Referent für Nachhaltigkeit filtert Themen oftmals vor oder recherchiert sie vertiefend. Dies war im Berichtszeitraum beispielsweise beim Aquaponics-Projekt durch Allgäuer Studierende in Finnland der Fall, welches zum Schluss positiv beschieden wurde (nachhaltige Landwirtschaft) und gilt insbesondere für die vielen Einladungen, die im Kontext Nachhaltigkeit bei elobau eingehen. Michael Hetzer, der zugleich Abteilungsleiter Nachhaltigkeit ist, trifft hier die finalen Entscheidungen oder wählt bewusst Sponsoring-Aktivitäten, wie z.B. die Förderung des Filmes „Power to change – die Energierebellion“ aus. Zwar gibt es bislang keinen schriftlichen Leitfaden zum gemeinnützigen Engagement, jedoch ist an der Wahl der Projekte erkennbar, dass sich die Strategie um die Themenkomplexe Energieeffizienz, Bildung und Naturerhalt drehen. Hinsichtlich der Institutionalisierung ist noch hinzuzufügen, dass Michael Hetzer seit 2010 an einem Stiftungsmodell arbeitet, das nun - 2016 - umgesetzt wird: Innerhalb eines Doppelstiftungsmodells (siehe Anhang) hat die „elobau-Stiftung“ mit dreiköpfigem Vorstand den Zweck, die „Förderung und Umsetzung gemeinnütziger Projekte“ zu verfolgen.

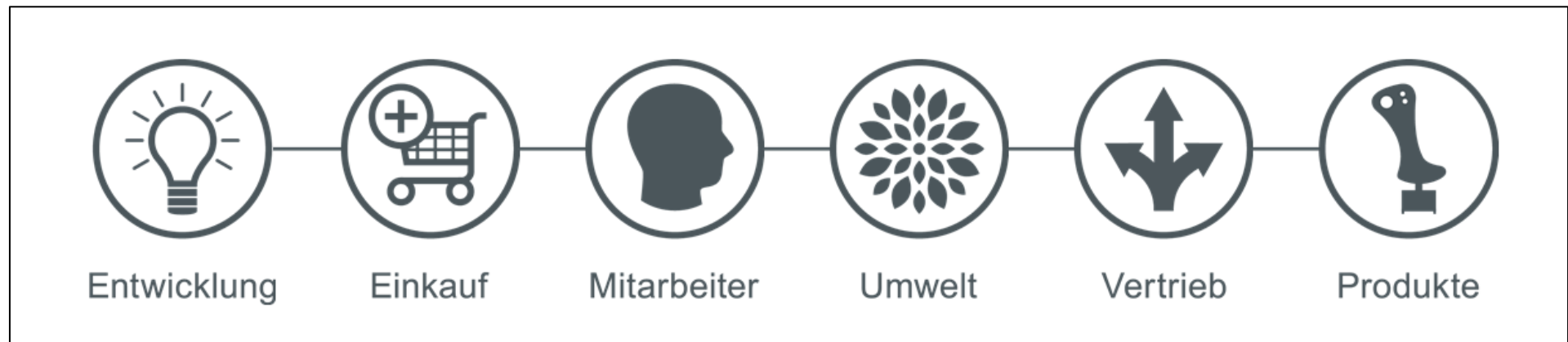
Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (40%)	Vorbildlich (61-100%)
Intensität Relevanz: niedrig	Vereinzelte Maßnahmen, nicht institutionalisiert, geringe Verantwortungs-übernahme	Regelmäßig einzelne Maßnahmen, erste Strategie erkennbar, Verantwortlichkeit erkennbar	Umfassende Strategie, institutionalisierte Umsetzung, weitgehende Verantwortungs-übernahme	Dementsprechende Praxis seit mind. drei Jahren



Neubauten Ressourcen- und Energieeffizienz ausgerichtet

Neubau von Verwaltungstrakt und Kantine am Stammsitz in Leutkirch unter Einbeziehung von Erdwärme, komplexer Heizungssteuerung und Energiecontrolling (2008). Neubau eines zweiten Werkes mit Wärmerückgewinnungsanlage für die Prozesswärme aus den Kunststoffspritzmaschinen (2009). Der Anbau an das Werk 2 wird als sogenannte Energie-Plus-Gebäude fertig gestellt (2012). Er ist mit einer Photovoltaikanlage überspannt, welche eine Leistung von 240 kWp hat. Die Büros sind mit aktiver Lüftung versehen, so dass Frischluft ständig zirkuliert; eine Metallheiz-/kühldecke sorgt zu jeder Jahreszeit für angenehme Temperaturen. Die Produktionshallen mit dreifach wärmeschutzverglasten Fenstern sind ähnlich wie die Büros auch aktiv belüftet/beheizt und teilweise gekühlt. Der Bau wurde als richtungsweisendes Bauen durch die RWE Energiedienstleistungen GmbH ausgezeichnet („Prom des Jahres“, 2013). Neubau des Logistikzentrums (2015): Ebenfalls ein Energie-Plus-Gebäude, dieses Mal aus dem nachhaltigen Werkstoff Holz. Der Standortneubau in Probstzella (Thüringen) steht unter der Prämisse Energieeffizienz: Erstmals wird ein Energiespeicher zum Einsatz kommen (2016). Das Werksgelände ist außerdem in Bezug auf Flächenausnutzung optimiert. Zum Beispiel durch ein platzsparendes Lagersystem (Autostore).

Nicht nur auf Produktebene (D3) sondern im gesamten Wertschöpfungsprozess übernimmt das Unternehmen Verantwortung für die ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit und achtet auf einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen:



1) Die **Wettbewerbsfähigkeit** der Firma beruht auf einer Fertigungstiefe von über 90%, hochqualifizierten Mitarbeitern und einer hohen Entwicklungskompetenz. Dadurch, dass es sich hierbei gleichzeitig um wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit handelt, wird die Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten für das Unternehmen deutlich.

2) Die **Systemlieferanten** werden im Rahmen der Lieferantenbewertung neben Qualität und zum Thema Nachhaltigkeit entsprechend dem Nachhaltigkeitsverständnis bewertet (vgl. DNK Kriterium 17).

3) Alle relevanten Stufen der **Fertigung** (Beschaffung, Produktion) werden regelmäßig auf ihre Nachhaltigkeit bezüglich Energie, Wasser, Abfall und Gefahrstoffe überprüft.

- Der Maschinenpark und die Werksgebäude wurden nach Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt (vgl. DNK Kriterium 11).
- Das Unternehmen bezieht seit 2011 ausschließlich Grünstrom (OK-Power Label),
- wechselte 2015 zugunsten des Nachhaltigkeitsmanagements den Entsorgungspartner,
- betreibt einen Solarpark, vier Photovoltaik-Anlagen, zwei biogasbetriebene Mikrogasturbinen und eine Geothermie-Anlage.

4) In der **Entwicklung** von Produkten sind Nachhaltigkeitskriterien tiefgreifend verwurzelt. Die Produkte von elobau übersteigen den Lebenszyklus der Maschinen, in denen sie verbaut sind. Wesentliches Element der elobau-Produkte ist ein sogenannter Reedschalter. Dabei handelt es sich um ein passives Bauteil, welches selbst im Betrieb keine Energie verbraucht. Der restliche, kleinere Teil der elektronischen Produkte wird möglichst auf einen minimalen Energieverbrauch hin entwickelt. Zum anderen ist das Produktdesign auf Langlebigkeit, Ergonomie in der Handhabung und maximale Sicherheit ausgerichtet. Um die Langlebigkeit zu erhöhen und damit die Ökobilanz der Kunden zu verbessern wird möglichst (1) eine modulare Bauweise und eine Trennbarkeit der Teile angestrebt. Vor allem Teile mit hohem Verschleiß werden so entwickelt, dass sie leicht austauschbar sind. (2) Es werden standardisierte Einzelteile eingesetzt, um möglichst wenig Energie und Ressourcen zu verbrauchen. (3) Der Einbau neuer Hardware wird ermöglicht: z.B. kann der Kunde eine Steuerkonsole durch einen neuen Joystick ergonomisch anpassen ohne die gesamte Konsole zu ersetzen. Darüber hinaus wird 2017 erstmalig ein komplettes Bediensystem als nachhaltigere Variante basierend auf biobasierten Wertstoffen verfügbar sein (DNK3). Das Unternehmen ergreift selbst die Initiative für weitere Entwicklungen, die an die Kunden weitergegeben werden wie z.B. das Verbot von Giftstoffen.

5) Im neuen **Logistikzentrum** betreibt elobau ein hocheffizientes und platzsparendes Lagersystem (Autostore). Die beim Transport der Produkte anfallenden Emissionen werden beim Transportpartner abgefragt, in die Energiebilanz aufgenommen und kompensiert.

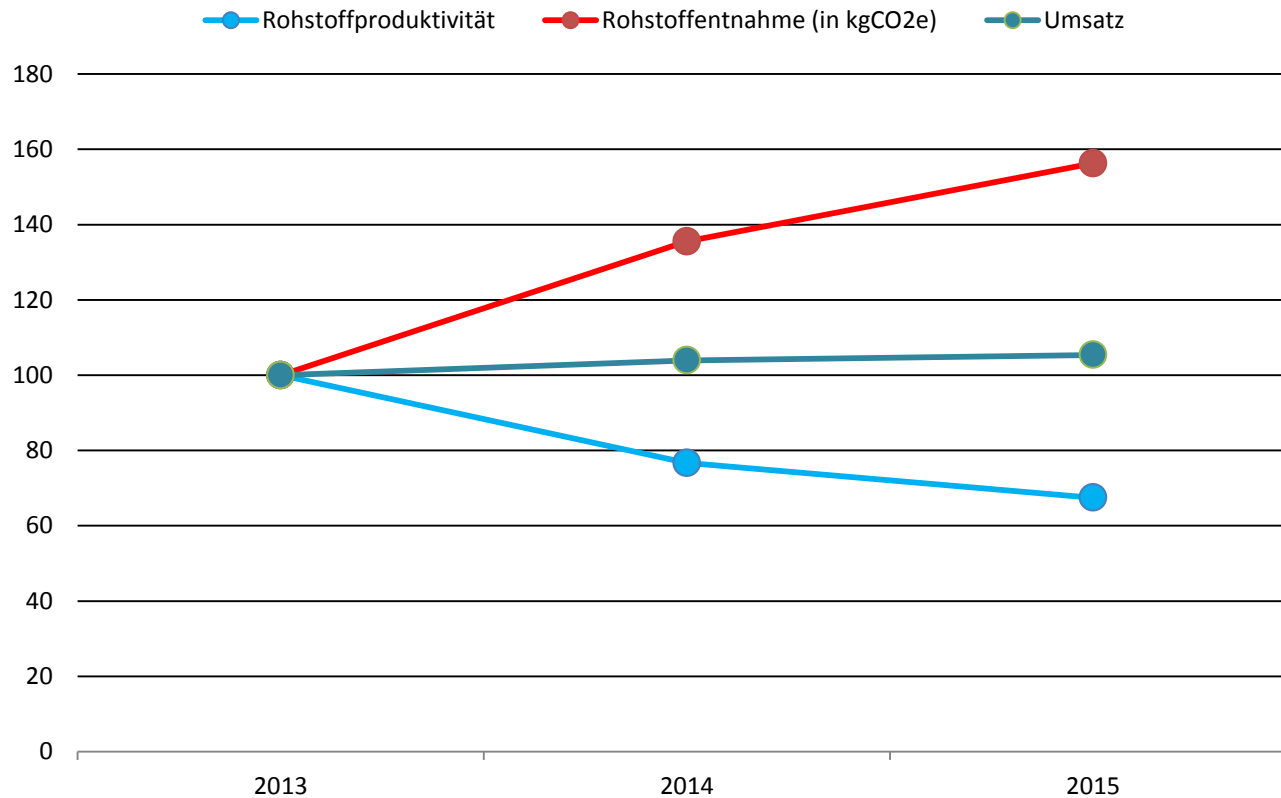
6) Im **Marketing** setzt elobau zunehmend Akzente im Bereich Nachhaltigkeit. So war beispielsweise der Messeauftritt zur Agritechnica 2015 in diesem Sinne gestaltet.

7) Der **Vertrieb** wird zu den nachhaltigen Produktentwicklungen frühzeitig in Kenntnis gesetzt. Von den Fuhrparkregelungen ist der Vertrieb insofern betroffen, dass ein generelles SUV-Verbot gilt und die Fahrzeuge mindestens die Emissionsklasse A aufweisen müssen.

8) Alle **Printprodukte** von elobau werden klimaneutral gefertigt. Im Unternehmen wird ausschließlich Recyclingpapier verwendet. Drucker werden abteilungsübergreifend benutzt. Ein zentrales Printcockpit liefert Verbrauchsstatistiken und Einsparpotenziale. Das Unternehmen arbeitet ausschließlich mit Druckbetrieben, die FSC zertifiziert sind. Bei Brief- und Paketversand achtet elobau auf möglichst klimafreundlichen Transport. Die Logistik-Partner DHL und Südmil sind momentan auf diesem Sektor führend.

Ressourcenverbrauch

Rohstoffproduktivität und Wirtschaftswachstum
2013=100



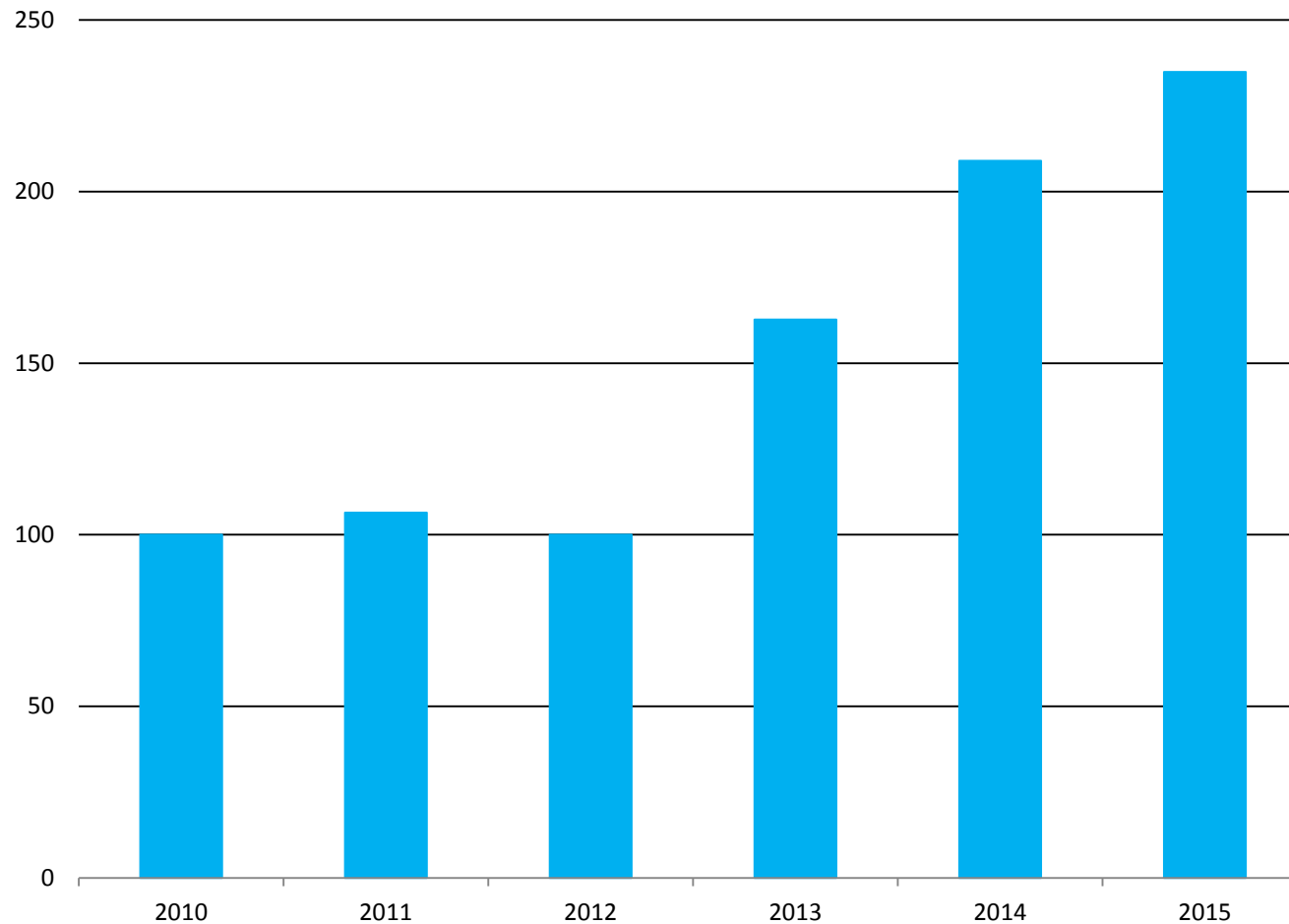
Rohstoffproduktivität

Die Nutzung von Rohstoffen ist für viele Wirtschaftsprozesse von hoher Bedeutung. Sie ist jedoch auch mit Belastungen für die Umwelt verbunden. Außerdem stehen nicht erneuerbare Bodenschätze, die heute verbraucht werden, künftigen Generationen nicht mehr zur Verfügung. Für viele Unternehmen sind Rohstoffe bedeutsame Einsatz- und damit Kostenfaktoren. Ein sparsamer und effizienter Umgang mit Rohstoffen liegt daher im Interesse aller gesellschaftlichen Gruppen. Die Bundesregierung hat mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel vorgegeben, die Rohstoffproduktivität bis zum Jahr 2020 bezogen auf das Basisjahr 1994 zu verdoppeln. Die Rohstoffproduktivität drückt aus, wie viel Umsatz je eingesetzter Tonne an abiotischem Primärmaterial erwirtschaftet wird. Zum abiotischen Primärmaterial zählen die im Inland aus der Natur entnommenen Rohstoffe und alle importierten abiotischen Materialien (Rohstoffe, Halb- und Fertigwaren). (Aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung)

Klimabelastung

Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten

2010 = 100



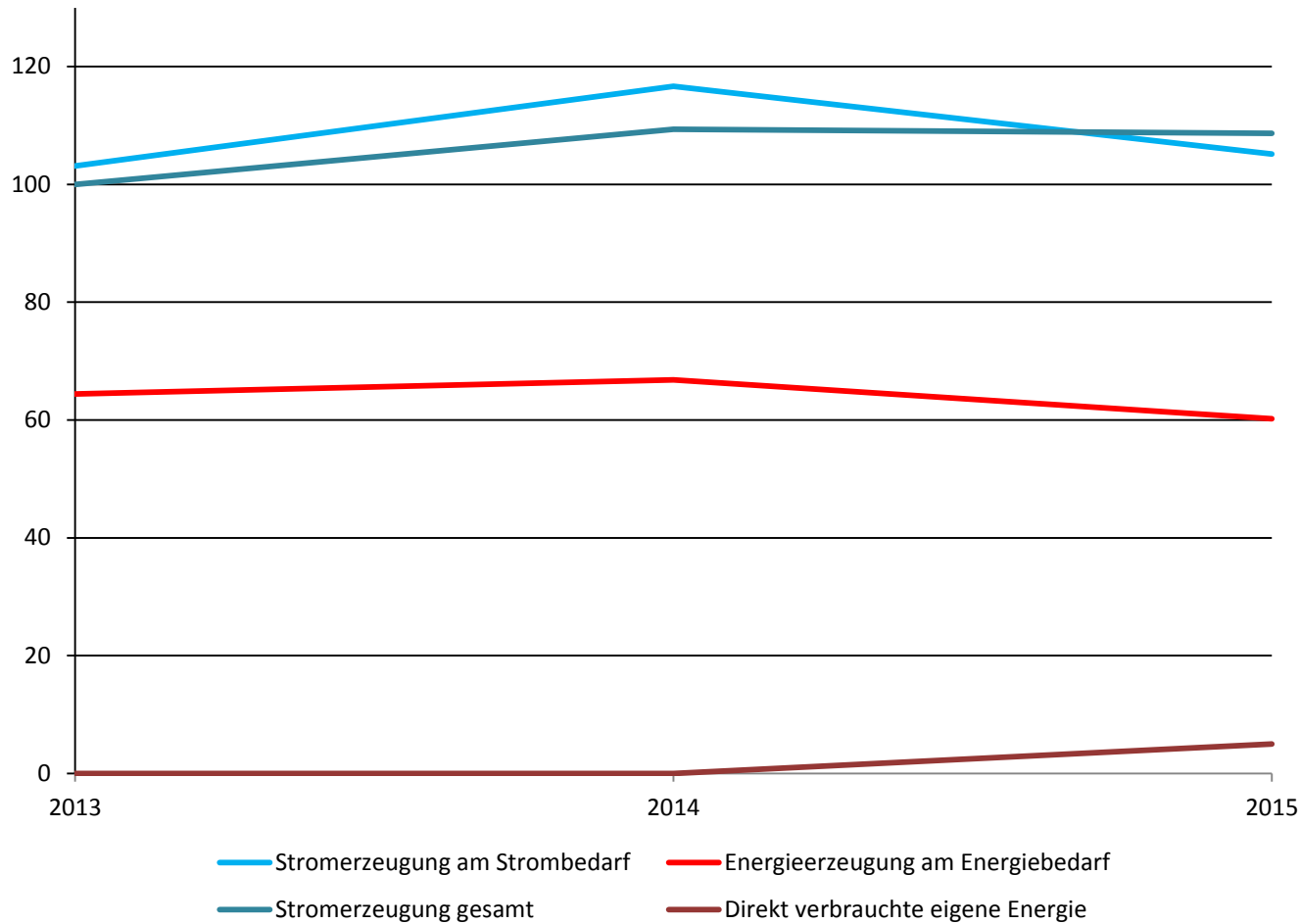
Treibhausgasemissionen

Der Klimawandel ist eine große Herausforderung für die Menschheit. Deutschland hatte sich daher verpflichtet, die Emissionen der sechs im Kyoto-Protokoll genannten Treibhausgase und Treibhausgasgruppen im Durchschnitt der Jahre 2008 bis 2012 gegenüber dem Basisjahr 1990 um 21 % zu reduzieren. Die Bundesregierung hat sich weitergehend zum Ziel gesetzt, die Emissionen bis 2020 um mindestens 40 % unter das Niveau von 1990 zu senken. Als langfristiges Ziel strebt die Bundesregierung im Energiekonzept bis 2050 eine Senkung der Treibhausgase um 80 bis 95 % im Vergleich zu 1990 an. (Aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung)

Erneuerbare Energien

Anteil erneuerbarer Energien am Energieverbrauch

In %, 2013=100

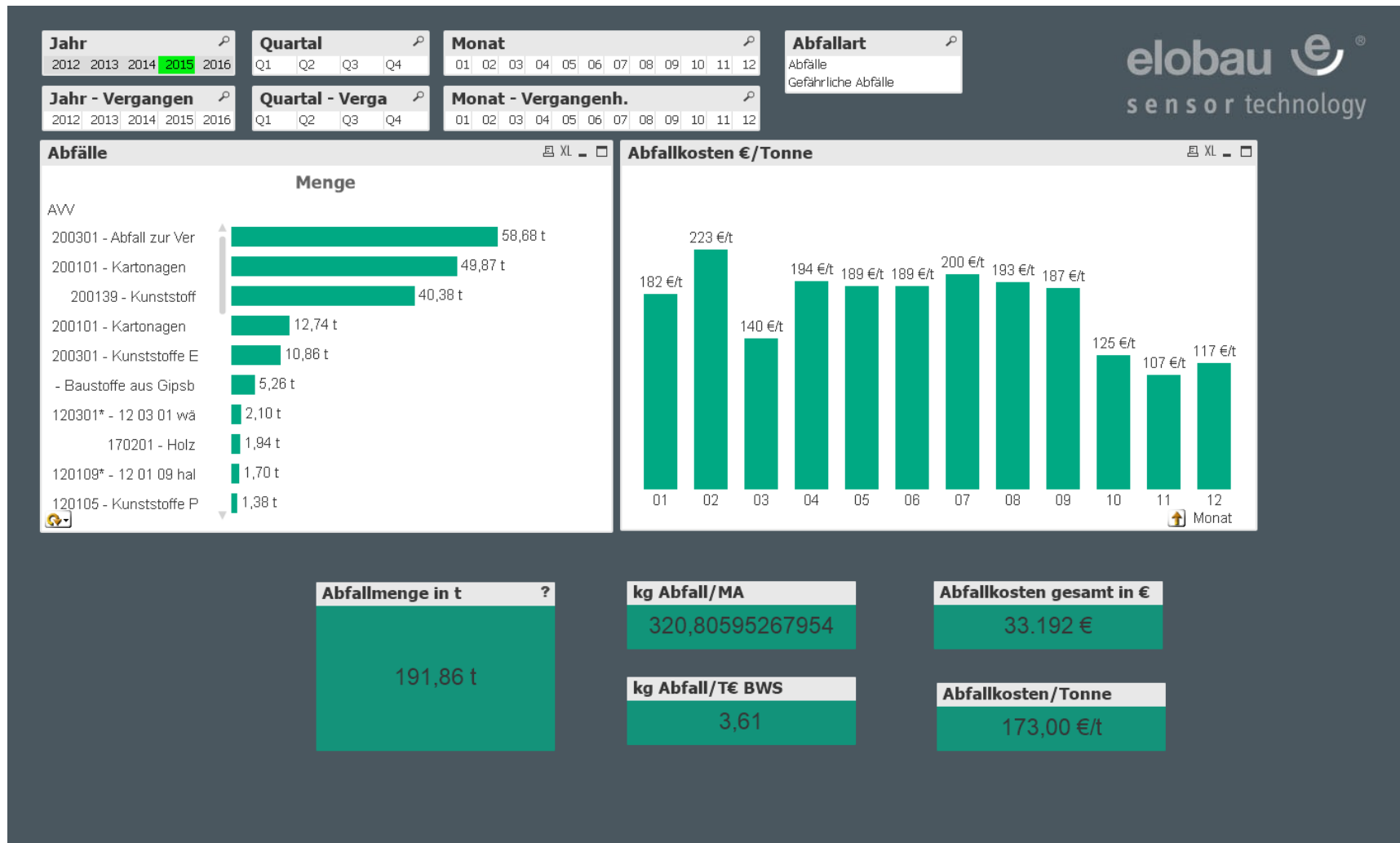


Strombeschaffung:

Energie bezieht das Unternehmen ausschließlich aus regenerativen Quellen. Das Gas für die Mikrogasturbinen stammt aus einer Biogasanlage, die mit Speiseresten beschickt wird. Der Strom kommt aus dem eigenen Energiepark und zugekauftem Grünstrom (OK-Power Label), da ein Teil des erzeugten Stroms in das Netz eingespeist wird. Beim Thema Conflict Minerals muss sich das Unternehmen auf seine Lieferanten verlassen, hat allerdings die aktuellen Entwicklungen im Blick.

Abfall

Bei der Abfallentsorgung setzt elobau mit der ALBA Group seit 2015 auf einen neuen Partner. Alle Mitarbeiter werden umfassend über das neue Sortiersystem geschult. elobau initiierte vor Ort ein Zusammentreffen der ortansässigen Unternehmer mit dem Ziel, gemeinsam sortenreinen Abfall der Wiederverwertung zuzuführen. 2015 fielen pro 1000 € Bruttowertschöpfung, 3,6 kg Abfälle an. Ziel für 2016 ist eine Reduzierung auf unter 3 kg.



E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)

Anbei die Klimabilanz gemäß Greenhouse-Gas-Protocol, Datenstand Sept. 2016, aktuelle Fassung auf www.elobau.com/nachhaltigkeit

Klimabilanz elobau GmbH & Co. KG 2013-2015		CO ₂ e-Faktor	THG-Emissionen 2014 [kg CO ₂ e]	THG-Emissionen 2015 [kg CO ₂ e]
Scope 1 Direkte Emissionen			205.866	188.134
Scope 1	Stationäre Verbrennung: Werk Lichtenhain, Heizölverbrauch [kWh]	0,267	5.874	668
	Mobile Verbrennung: Fuhrpark, Diesel [Liter]	2,636	181.993	179.497
	Mobile Verbrennung: Fuhrpark, Benzin [Liter]	2,283	17.999	7.969
Scope 2 Energie indirekte Emissionen			0	0
Scope 2	Zugekaufter und verbrauchter Grünstrom Werk 1 Leutkirch [kWh]	0,000	0	0
	Zugekaufter und verbrauchter Grünstrom Werk 2 Leutkirch [kWh]	0,000	0	0
	Zugekaufter und verbrauchter Grünstrom Werk Lichtenhain [kWh]	0,000	0	0
Scope 3 Andere indirekte Emissionen			5.971.535	6.202.209
Scope 3	Vorkette fossiler Brennstoff: Heizöl	0,051	1.122	128
	Vorkette fossiler Treibstoffe: Diesel	0,272	18.779	18.522
	Vorkette fossiler Treibstoffe: Benzin	0,407	3.209	1.421
	Vorkette erneuerbare Energieträger: Biogas Werke 1+2 [kWh]	0,091	106.053	125.735
	Vorkette erneuerbare Energieträger: Grünstrom OK-Power	0,044	114.674	114.340
	Geschäftliche Flugstrecken [Meilen]	separat	60.518	86.146
	Mitarbeiter - Arbeitsweg [km]	0,210	686.137	676.170
	Logistik: Fa. Dachser ("Tank-to-wheel"), DHL klimaneutral	Dachser	11.982	16.816
	Zukaufteile: Elektronik, Kabel, Magnete, Papier, Rohre, Verguss u.a.	separat	5.060.091	5.285.246
	Gutschrift**Stromeinspeisung Mikrogasturbine Werk 1 [kWh]	-0,598	-43.596	-66.123
	Gutschrift**Stromeinspeisung Mikrogasturbine Werk 2 [kWh]	-0,598	-47.434	-56.191
GESAMT			6.177.401	6.390.343

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61-100%)
Absolute Auswirkungen* Das Unternehmen ... Relevanz: mittel	... kennt die Nutzung seiner P/D und die Herkunft seiner Hilfsstoffe und Produktionsmittel	+ kennt seine Ressourcennutzung und seine Emissionen (OEF*-Guide Punkte 4 und 5 oder äquivalent)	+ führt regelmäßig eine OEF-Analyse durch (OEF*-Guide Punkte 6-9 oder äquivalent)	+ veröffentlicht die Daten und tritt mit den Ergebnissen in Kooperation zu anderen Unternehmen der Branche

E3.2 Relative Auswirkungen

Mit der Initiative elobau goes green hat das Unternehmen ökologische Verantwortung strategisch verankert und in alle Stufen der Wertschöpfung integriert (vgl. E 3). Die Produkte des Unternehmens zeichnen sich seit jeher durch ihre Effizienz und Langlebigkeit aus. Materialkonzepte zur besseren Trennbarkeit und erleichtertem Recycling wurden implementiert. Produktkonzepte, die auf biobasiertem Kunststoff beruhen, werden derzeit entwickelt. Sowohl auf Ebene der Wertschöpfung als auch auf Produktebene ist elobau damit branchenführend. Verbesserungsbedarf sieht das Unternehmen in einer konsequenteren Umsetzung ökologischer Nachhaltigkeit auf Produktebene durch innovative Produktkonzepte.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61-100%)
Relative Auswirkungen: Im Branchenvergleich liegt das Unternehmen bzgl. Stand der Technik und Gesetzesvorgaben ... Relevanz: hoch	... hinsichtlich einiger ökolog. Auswirkungen über dem Branchendurchschnitt	... hinsichtlich einiger ökolog. Auswirkungen über dem Branchendurchschnitt mit klar erkennbaren Maßnahmen zur Verbesserung	... hinsichtlich wesentlicher ökolog. Auswirkungen über dem Branchendurchschnitt mit klar erkennbaren Maßnahmen zur Verbesserung	... hinsichtlich wesentlicher ökolog. Auswirkungen weit über dem Durchschnitt (Innovationsführer, Branchenleader, etc.)

Erfassung und Ausgleich vorgelagerter THG-Emissionen (Scope3)

Treibhausgase (THG), die durch den Bezug von Grünstrom, durch den Einkauf, Transport und der Logistik der Produkte entstehen, sowie durch die Anfahrtswege der Mitarbeiter werden in CO₂-Äquivalenten in der Klimabilanz unter Scope 3 Emissionen angegeben. Anfahrtswege der Mitarbeiterinnen und Zukaufteile bilden die größten Posten in der Klimabilanz. Für letztere müssen die Einkaufsmengen aller Komponenten wie Kunststoffe, Kabel, Granulate und Elektronikbauteile erfasst und in CO₂-Äquivalente umgerechnet werden. Sie werden im Anschluss durch ein Aufforstungsprojekt nach Gold-Standard kompensiert. Durch diese strenge Interpretation hat sich das Unternehmen zu einer umfassenden ökologischen Verantwortung verpflichtet.

E3.3 Management und Strategie

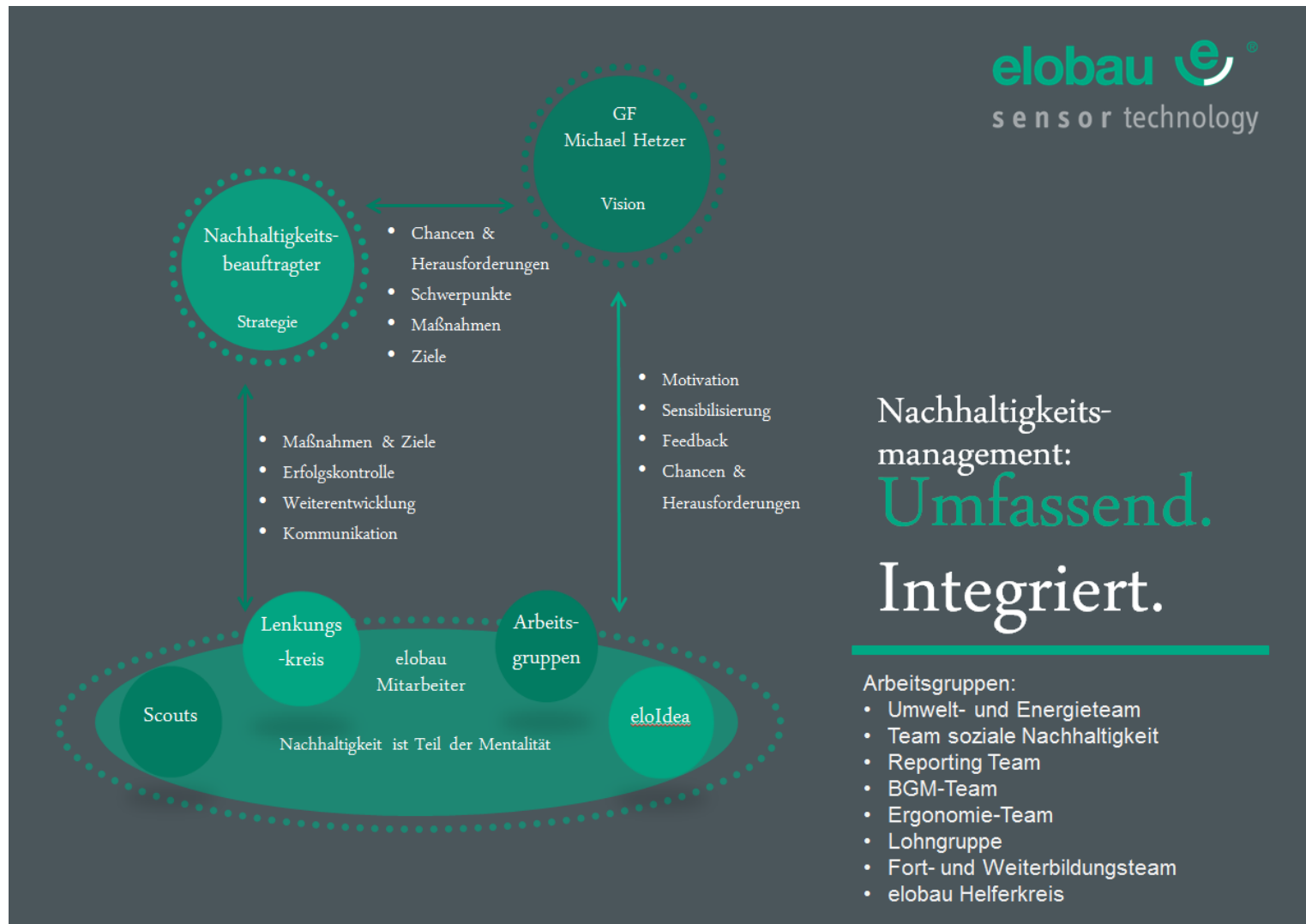
Strategisch:

- elobau möchte in jeder Hinsicht nachhaltig sein – so lautet das strategische **Kernziel**, das 2009 von der Geschäftsführung beschlossen wurde. Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung für die sozialen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit. Dazu wurden im Gleichschritt mit den technischen Möglichkeiten sämtliche Prozesse (und Produkte soweit möglich) innerhalb des Unternehmens nachhaltig gestaltet.
- Die Firma hat die **Vision**, sich zu einem energieautarken Unternehmen zu entwickeln. Bis 2017 will elobau außerdem zu den Top-10 der nachhaltigen Unternehmen im deutschen Mittelstand aufschließen.
- Die **Firmenpolitik** bildet die Grundlage für ein **Integriertes Managementsystem (IMS)** und setzt den Rahmen für die Analyse von Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung. Sie verankert auf strategischer Ebene, welchen Stellenwert nachhaltige Kriterien in den Bereichen Beschaffung, Entwicklung, Produktion und Vertrieb haben. Dem praktizierten Umweltschutz, der Arbeitssicherheit und der Wahrung ethischer Grundsätze werden höchste Priorität eingeräumt.
- Die **Kernthemen** und strategischen Schwerpunkte einer nachhaltigen Entwicklung werden durch die Geschäftsführung festgelegt, von allen Führungskräften auf die für ihren Bereich relevanten Aspekte untersucht und an die Mitarbeiter weitergegeben. Damit ist sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Bereichen und bei allen Mitarbeitern ankommt.
- Das Unternehmen ist aktuell nach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 und ISO 50001:2011 zertifiziert. So wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitsstrategie in alle Aufgaben integriert wird. Mit dem DNK strebt elobau auch im Nachhaltigkeitsmanagement eine mittelstandsgerechte und international anschlussfähige Norm an.

Operativ:

- Nachhaltigkeit wird von allen Mitarbeitern getragen. Durch die Anstrengungen der letzten Jahre wurde Nachhaltigkeit Teil der Mentalität und fand mit den hier erwähnten Maßnahmen eine geeignete Struktur für ein robustes, zukunftsfähiges Nachhaltigkeitskonzept.
- Da Nachhaltigkeit ein verankertes Unternehmensziel mit höchster Priorität ist, setzt sich der **Lenkungskreis Nachhaltigkeit** bereichsübergreifend aus Nachhaltigkeitsbeauftragtem, Geschäftsleitung sowie Kollegen aus QM und Entwicklung zusammen.
- Der Lenkungskreis Nachhaltigkeit dient vor allem der **Verquickung der Bereiche Beschaffung, Entwicklung, Vertrieb und Nachhaltigkeit**. Er kommt mindestens zwei Mal im Jahr zusammen, um die strategischen Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen zu definieren und in die verschiedenen Bereiche zu tragen.
- Leitfaden für das Nachhaltigkeitsmanagement ist das jährliche **Nachhaltigkeitsprogramm**, welches in den Kategorien „Umwelt“, „Energie“, „Soziales“, „Kommunikation“ und „Sales“, operative Ziele setzt, ihre Relevanz einordnet, geeignete Maßnahmen definiert, die Verantwortlichkeiten verteilt, den jeweiligen Aufwand und mögliche Einsparungen bewertet, Fristen setzt, den Projektstand anzeigt und Ergebnisse darstellt. Das Nachhaltigkeitsprogramm wird vom Lenkungskreis erarbeitet.
- Es gibt eine Nachhaltigkeitsbeauftragten in Vollzeit.

- Auch im **Ausbildungsbereich** ist das Thema Nachhaltigkeit integriert, zudem hat das Unternehmen das IHK-Programm Energie-Scouts zu einem **Nachhaltigkeitsscout**-Programm ausgebaut (vgl. Kriterium 6: Mitarbeiter).
- Die **Ideenbörse eloldea** ermöglicht das Einreichen von Ideen in den Kategorien Umwelt und Energie. Diese repräsentieren zwei der vier möglichen Auswahlkategorien (ca. 25 Vorschläge im Monat).
- Im Rahmen des IMS sind Prozessabläufe klar definiert und für alle Mitarbeitenden einsehbar. Prozessverantwortlichkeiten ermöglichen außerdem eine aktive Mitarbeiterintegration im Bereich Nachhaltigkeit.



Kommunikation:

elobau ist mit verschiedenen Anspruchsgruppen im **Dialog**:

- **Lieferanten** werden nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet.
- **Kunden, Mitarbeiter** und **Bewerber** sollen durch diesen Nachhaltigkeitsbericht informiert werden. Es werden Befragungen (Great Place to Work®) durchgeführt, um den Dialog mit den Mitarbeitern einzuleiten und Schwachstellen zu identifizieren.
- Auf regionaler und internationaler Ebene unterstützt elobau unterschiedliche **NGOs**.
- Verschiedene Wettbewerbe sowie die Klimabilanz nach GHG-Protocol dienen der Kommunikation mit der **Öffentlichkeit**.
- Durch die Mitgliedschaft bei B.A.U.M e.V. ist elobau außerdem Teil des größten **Unternehmensnetzwerkes** für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.
- Beim Verband VDMA tritt elobau als Good-Practice für den DNK im **Mittelstand** auf und unterstützt Synchronisierungsbemühungen mit der Gemeinwohl-Ökonomie.
- Auf regionaler Ebene ist elobau aktives Mitglied im IHK-Energieimpuls-Netzwerk, welches den Austausch im Bereich Energiemanagement mit 15 anderen mittelständischen **Unternehmen der Region** fördert.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (70%)
Management und Strategie Das Unternehmen ... Relevanz: hoch	... setzt erste Schritte zur Identifikation der wesentlichen ökologischen Auswirkungen und Risiken (klare Verantwortlichkeiten, institutionalisierte Prozesse, identifizierte Umweltkonten)	+ ... erhebt zu seinen Umweltkonten entsprechend Kennzahlen und verfügt über Optimierungs-Strategien	+ ... wie neben, nur: langfristige Reduktions- bzw. Substitutions-strategien	wie neben + eindeutige Beurteilung des „Quartetts der Nachhaltigkeit“ bzgl. der Umweltkonten

E 3.4 Nachhaltigkeitsziele

In den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Umwelt und Soziales hat sich das Unternehmen zu konkreten Zielen verpflichtet. Es handelt sich sowohl um qualitative als auch um quantitative Ziele. Sie werden im Folgenden aufgelistet. Außerdem wird angegeben, wie der Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Nachhaltigkeitsziele Ökonomie:

Quantitativ:

- Umsatzziel: 100 Mio. € bis 2020, wobei der Fokus auf nachhaltigem Wachstum liegt, das heißt auf einer Unternehmensentwicklung beruht, welche die in *Kriterium 2* beschriebenen Aspekte berücksichtigt.
- Kosten-Umsatzverhältnis auf dem Niveau von 2014 halten.

Qualitativ:

- Ausbau Marktanteile in der Fahrzeugindustrie und in der Maschinensicherheit.
- Begrenzung des Umsatzanteils eines Kunden auf 10% des Gesamtumsatzes.

Kontrolle durch:

- Jede Abteilung besitzt ihr eigenes Cockpit, welches relevante Daten automatisiert wiedergibt.
- Vierteljährliche Besprechung der Geschäftsführer und der Bereichsleiter. Hier werden Ziele und Zielerreichungsgrade besprochen und ggf. Korrekturmaßnahmen erarbeitet.

Nachhaltigkeitsziele Umwelt:

Quantitativ:

- Seit 2010 produziert elobau klimaneutral. Das nächste Ziel lautet: Energieautarkie auf Basis regenerativer Energiequellen.
- Weniger als 90 kWh Energieverbrauch je 1.000 € Bruttowertschöpfung.
- Weniger als 130 kg CO₂-Äquivalente je 1.000 € Bruttowertschöpfung.
- Weniger als 3 kg Abfall je 1.000 € Bruttowertschöpfung.
- Weitere Ziele sowie die konkreten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele werden in dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016 dargelegt.

Qualitativ:

- Unter den Top 10 der nachhaltigen Unternehmen im deutschen Mittelstand zu sein.
- Einsatz biobasierter Ersatzstoffe für Kunststoffe bis 2017. Konkret in Form eines mini/midi Armrests.
- Verbesserung des Nachhaltigkeitscockpits zur automatisierten Klimabilanzierung.
- Nach dem Umstieg auf nachhaltige Banken (ca. 95% der Geldströme) seit dem letzten DNK-Bericht, steht noch ein nachhaltiges Angebot zur Betrieblichen Altersvorsorge für die Mitarbeiterinnen aus.
- Weiterentwicklung der Umwelt- zur Nachhaltigkeitsbroschüre.

Kontrolle durch:

- Umwelt- und Energieteam, Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie Geschäftsführung (Management Review).
- Interne und externe Audits nach ISO 14001, ISO 50001 und ISO 9001.
- Nachhaltigkeitscockpit (Controlling-Instrument).

Nachhaltigkeitsziele Soziales:

Quantitativ:

- Halten des Niveaus der letzten Great Place to Work®-Befragung: mehr als 92% der Befragten empfehlen elobau als Arbeitgeber weiter.

Qualitativ:

- elobau möchte ein sinnstiftender Arbeitgeber sein:
 - > Ausbau der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Qualifizierung des Führungspersonals, Pflege des betrieblichen Gesundheitsmanagements, bestmögliche Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*vgl. Kriterium 14*).
 - > Umsetzen des Entlohnungssystems im Juli 2016, welches mit den eigenen Mitarbeitern seit 2015 entwickelt wurde (*vgl. Kriterium 14*).
- Weitere Unterstützung und Schaffung von Projekten in den Hauptförderbereichen Umweltschutz, Bildung, Kultur und Flüchtlingsintegration.
- Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz nach dem Konzept der [Gemeinwohl-Ökonomie](#) bis spätestens 2017.

Kontrolle durch :

- Regelmäßige Befragungen (sowohl Great Place to Work® als auch themenspezifisch, z.B. zur Mobilität) und anschließende Arbeitskreise und Projektgruppen zur Behandlung von Schwachstellen.
- Regelmäßige Begehungen der Beauftragten für Arbeitsschutz (*vgl. Kriterium 14*).
- Nachhaltigkeitscockpit mit sozialen Kennzahlen wie z.B. Frauenquote, Fluktuation etc.
- Nachhaltigkeitsnews, um Mitarbeiterinnen zur Diskussion und der Geschäftsleitung als Grundlage neuer Ziele und Maßnahmen zu dienen.

■ E 4 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

■ E 4.1 Allgemeines

elobau soll, basierend auf erneuerbaren Energien, zu einem energieautarken Unternehmen entwickelt werden. Dies soll mithilfe eines nachhaltigen Wachstums geschehen, d.h. einem Wachstum, das sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Umwelt und die Gesellschaft Werte schafft.

■ E4.2 Außenausschüttung

Es gibt keine Gewinnausschüttung an externe/nicht mitarbeitende Eigentümerinnen.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (100%)
Außen-ausschüttung Relevanz: hoch	5-Jahresschnitt: Dividende nicht höher als Inflation plus 5%	5-Jahresschnitt: Dividende nicht höher als Inflation plus 2,5%	5-Jahresschnitt: Dividende nicht höher als Inflation	Keine Gewinnausschüttung an externe EigentümerInnen

■ E4.3 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

2015 wurde der Großteil des Gewinns reinvestiert: Bau des Energie-plus-Werks mit PV, deutlich energieeffizientere Spritzgussmaschinen, LED-Umrüstungen, Gewinnprämie an die Mitarbeiter (12,5% des Gewinns), Erhöhung des Eigenkapitals.

Sub-Indikator	Erste Schritte (0-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (31-60%)	Vorbildlich (70%)
Gemeinwohl-orientierte Gewinnverwendung: Ausschüttung an Arbeit-Gebende“, Stärkung des Eigenkapitals sowie ökosoziale Reinvestitionen Relevanz: hoch	50-70% des Gewinnes (davon mind. 50% sozial-ökologische Investitionen)	71-80% des Gewinnes (davon mind. 50% sozial-ökologische Investitionen)	81-90% des Gewinnes (davon mind. 50% sozial-ökologische Investitionen)	91-100% des Gewinnes (davon mind. 50% sozial-ökologische Investitionen)

■ E 5 Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

E5.1 Transparenz

Das Unternehmen berichtet nach DNK und setzt sich für eine bindende und vergleichbare Berichterstattung ein. Die Links zu dem Bericht sind auf der Website so platziert, dass er leicht auffindbar ist. Alle Regelungen gelten für alle elobau Gesellschaften und werden (bezüglich der Tochtergesellschaften) über die Geschäftsführung kommuniziert.

Sub-Indikator	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (11-30%)	Erfahren (60%)	Vorbildlich (61-100%)
Umfang GWÖ-Bericht (hoch)	GWÖ-Bericht mit weniger als drei aussagekräftigen Sätzen zu jedem Subindikator	GWÖ-Bericht mit drei aussagekräftigen Sätzen zu jedem Subindikator	Detaillierte Beschreibung jedes Subindiktors, direkter Link von der Startseite	+ alle kritischen *1 Aspekte genannt, direkter Link von der Startseite, aktive Werbung für den GWÖ-Bericht

E5.2 Mitbestimmung (von regionalen oder zivilgesellschaftlichen Stakeholdern)

Bereits im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 14001:2015 (bzw. ISO 9001:2015) wurden unsere Stakeholder-Gruppen schriftlich festgehalten. Mit Blick auf deren Wesentlichkeit sind hier zu nennen: Kunden, Mitarbeiter und Bewerber, Lieferanten, Gesellschafter, Landes- und Kommunalbehörden, Unternehmensnetzwerke/Verbände, Öffentlichkeit. Die Stakeholdergruppen Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten wurden bereits im Berichtsteil A-D beschrieben. Ergänzend zum Teil A (Beschaffung) ist unter regionalen Stakeholdern eine anonyme Beschwerde im Berichtszeitraum zu nennen, wonach der Biogasbezug von elobau zu Kunststoffresten/Umweltverschmutzung auf Feldern der Umgebung von Leutkirch führe. Aus diesem Anlass hat elobau einen drei Parteien-Dialog (Lieferant, Vorlieferant, elobau) mit dem Ziel der Plastikvermeidung und Transparenzverbesserung angestoßen. Mit klassischen NGO's (wie z.B. Greenpeace o.ä.) hatte elobau bislang keinen Umgang. Die Werke von elobau befinden sich in einem Gewerbegebiet und es sind bis heute keine kritischen Anfragen zu Bauprojekten aus der Nachbarschaft bekannt. Im Rahmen seines gemeinnützigen Engagements (vgl. E 2.1) unterstützt elobau Initiativen in den vier Hauptförderbereichen Umweltschutz, Bildung, Kultur und Flüchtlingsintegration, d.h. kommuniziert aktiv mit ihren lokalen oder behördlichen Vertretern.

Kriterium	Erste Schritte (1-10%)	Fortgeschritten (30%)	Erfahren (50%)	Vorbildlich (61-100%)
Art der Mitbestimmung + Dokumentation (hoch)	Reaktiv: Anhörung von Beschwerden + Reaktion	Aktiv: Dialog mit den relevanten EntscheidungsträgerInnen des Unternehmens + umfassende Dokumentation	Aktiv +: Konsensorientierte Entscheidungen, Dokumentation mit Konsequenzen öffentlich zugänglich	Innovativ: mind. 50% konsensuale Entscheidungen
Umfang der Mitbestimmung + einbezogener Berührungsgruppen (mittel)	Einzelne Maßnahmen/ Projekte über begrenzte Zeit Einige Berührungsgruppen	Immer wieder umfassende Mitbestimmungsprozesse Die wichtigsten Berührungsgruppen	Regelmäßige Einbeziehung bei wichtigen Themen/ strategischen Entscheidungen Alle Berührungsgruppen	Permanenter Dialog und Mitbestimmung bei wesentlichen Themen/ strategischen Entsch. Alle Berührungsgruppen

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohlbilanz

Grundlage des ersten Gemeinwohl-Berichtes von elobau waren der GWÖ-Einstiegsbericht von 2014 sowie der DNK Nachhaltigkeitsbericht von 2015. Den Bericht verfassten Dominik Kaufmann (Werkstudent und Masterand Nachhaltigkeit) und Armin Hipper (Referent Nachhaltigkeit), es brachten sich ein Michael Hetzer (Sprecher der Geschäftsführung), Norbert Christlbauer (Leiter Personal), Horst Huber (Leiter Einkauf), Dieter Ohmeier (Leiter Finanzen), Andreas Tutschner (Controlling), Bettina Baron (Marketing, PR).

Leutkirch, im September 2016

Das FMK-Gespräch

Mitarbeitergespräch mit Abteilungsleiter/in

Die Grundlagen für das FMK-Gespräch sind dem elobau Leitbild entnommen.
Anhand von 20 Ankerpunkten wird der persönliche, variable Eigenanteil definiert.

Unsere Ankerpunkte im Detail

	Wir haben ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein.	  
	Wir erledigen unbeliebte Arbeit.	  
	Wir teilen aufkommende Probleme mit.	  
	Wir bleiben zu Hause, wenn wir krank sind.	  
	Wir geben arbeitsrelevantes Wissen und Können an unsere Kolleginnen und Kollegen weiter.	  
	Wir sind pünktlich.	  
	Wir übernehmen persönlich Verantwortung für unsere Weiterbildung.	  
	Wir kommunizieren klar und deutlich miteinander.	  
	Wir sind offen und motiviert für Veränderungen.	  
	Wir arbeiten nach dem Motto: „Geht nicht“ gibt es nicht.	  
	Wir halten Absprachen und Vereinbarungen ein.	  



Wir vertrauen den Aussagen und Produktionsergebnissen unserer Kolleginnen und Kollegen.



Wir handeln im Sinne der gesamten Produktionskette und schauen nicht nur auf unsere Auftragschritte.



Wir verstehen, dass unsere persönlichen Belange für unsere Kunden unwichtig sind.



Wir reden nicht über Andere sondern mit Anderen.



Hilfe geben und Hilfe annehmen ist für uns selbstverständlich.



Wir nutzen das Gleitzeitkonto für persönliche Freiheiten und um Produktionsschwankungen auszugleichen.



Wir arbeiten umweltbewusst und vermeiden Verschwendung.



Wir akzeptieren Fehler und kommunizieren sie aktiv.



Wir sind für unser Handeln selbst verantwortlich.



Wie werden die Ankerpunkte berücksichtigt?

Die 20 Ankerpunkte wird mein Abteilungsleiter bzw. meine Abteilungsleiterin beim Mitarbeitergespräch nutzen, um meinen ganz persönlichen, variablen Anteil gemeinsam mit mir zu definieren. Der persönliche Anteil liegt bei maximal 10%.

Beim ersten Gespräch startest du mit 5%. Jeder Punkt hat einen Wert von 0,25%, d.h.

- ist der Punkt positiv, bekommst du 0,25% zu den 5%
- ist der Punkt neutral, bekommst du 0% zu den 5%
- ist der Punkt verbesserungswürdig, werden 0,25% von den 5% abgezogen.

Stiftung wird neuer Eigentümer von elobau



Liebe Mitarbeiterin,
lieber Mitarbeiter,

wie Sie alle wissen, bin ich seit 2003 alleiniger Inhaber der Firma elobau. Ich bin mir der hohen Verantwortung bewusst, die es bedeutet, Arbeitgeber für mehr als 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein.

Daher beschäftige ich mich bereits seit sechs Jahren mit dem Thema einer idealen Unternehmensnachfolge. Zunächst rein gedanklich, später zunehmend konkreter. Es geht mir vor allem um eine Nachfolge, die das Unternehmen elobau in seinem Bestand sichert bzw. auf Dauer erhält. So bin ich auf ein Stiftungsmodell gekommen, welches garantiert, dass elobau in der bestehenden Form erhalten bleibt.

Zusammen mit einem Beratungsunternehmen für Nachfolgeregelungen in Familienunternehmen wurde ein Doppelstiftungsmodell entwickelt.

Als jetziger Eigentümer der Firma elobau samt Tochterunternehmen* übertrage ich meine gesamten Unternehmensanteile an zwei Stiftungen:

- Stiftung 1** Die gemeinnützige elobau Stiftung erhält 99% der Anteile.
- Stiftung 2** Die Hetzer Stiftung, eine sogenannte Familienstiftung, erhält 1% der Anteile.

* Ist später im Text von elobau die Rede, sind die Tochterunternehmen stets eingeschlossen.

Warum das Doppelstiftungsmodell?

Durch das Doppelstiftungsmodell wird ausgeschlossen, dass ein einzelner Eigentümer über das Geschehen von elobau entscheiden kann. Die Hetzer Stiftung, der 1% von elobau gehört, hat 99% der Stimmrechte. Die elobau Stiftung besitzt 99% der Anteile bei 1% Stimmrecht.

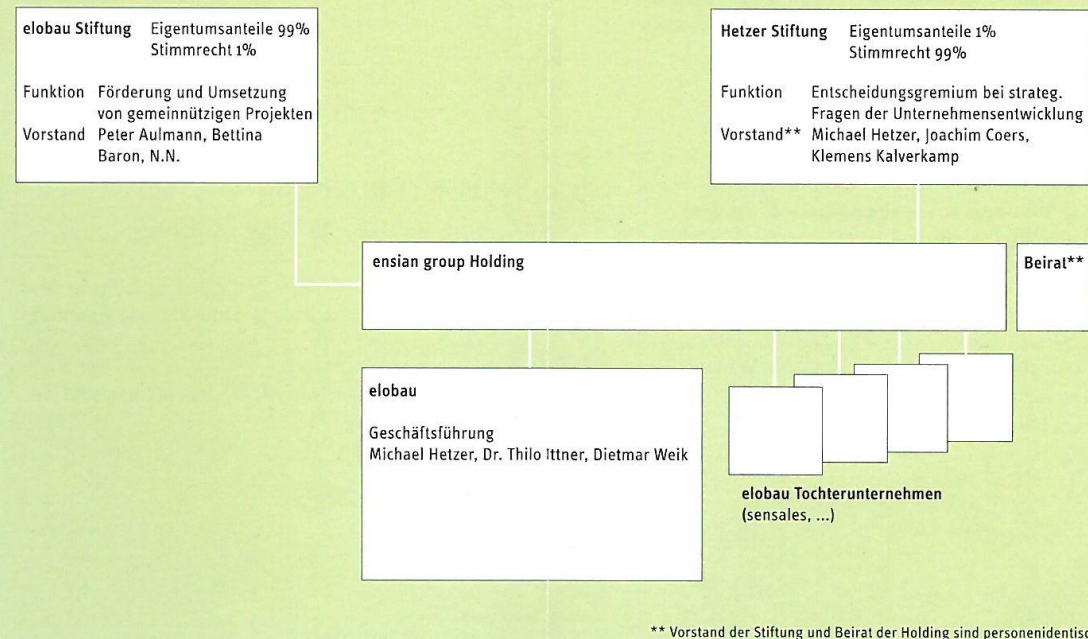
Zusätzlich erlaubt das Doppelstiftungsmodell, die Ausschüttung des Gewinns, den elobau erwirtschaftet, an die Stiftungen zu begrenzen. Hierzu wurde mit dem Finanzamt folgende Vereinbarung getroffen: 90% des Firmengewinns bleiben im Unternehmen, 10% des Firmengewinns gehen an die Stiftungen.

Diese 10% werden im Verhältnis 99:1 ausgeschüttet. Das heißt, 99% gehen an die gemeinnützige elobau Stiftung und 1% geht an die Hetzer Familienstiftung. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass die Hetzer Stiftung **nicht** der Versorgung der Familie dient, sondern ermöglichen soll, dass die Werte, für die ich stehe, dauerhaft im Unternehmen elobau erhalten bleiben.

Gründung der Holding ensian group

Um flexibel mit dem Gewinn von elobau und allen Tochterunternehmen umgehen können, haben wir eine Holding gegründet, die **ensian group**. In der ensian group werden alle Gesellschaften zusammengefasst.

Das Doppelstiftungsmodell grafisch dargestellt



** Vorstand der Stiftung und Beirat der Holding sind personenidentisch.

Was bedeutet die Stiftung als neuer Eigentümer von elobau für Sie konkret?

Sie persönlich haben mehr Sicherheit, dass das Unternehmen in dauerhaften und stabilen Eigentumsverhältnissen bestehen bleibt. elobau als Stiftungsunternehmen kann de facto nicht verkauft werden.

Ich bleibe an Bord

Um Spekulationen vorzugreifen bzw. um Ihnen eventuell aufkommende Sorgen zu nehmen: Ich plane definitiv nicht meinen Ausstieg und bereite ihn auch nicht vor.

Das Stiftungsmodell stellt jedoch die ideale Vorsorge für einen hoffentlich nicht eintretenden Fall dar. Falls mir etwas zustoßen sollte, ist die Nachfolgeregelung im Unternehmen bereits geklärt. Das Stiftungsmodell ermöglicht es mir, zu Lebzeiten alles für elobau in meinem Sinne zu regeln und aktiv zu begleiten.

Die Stiftungen im Detail

Beide Stiftungen haben einen Vorstand, der ganz einfach ausgedrückt darüber entscheidet, was alles umgesetzt werden soll.

Die Vorstände beider Stiftungen bestehen aus jeweils mindestens drei Personen, die nicht Teil beider Vorstände sein dürfen. Das heißt, dass auf jeden Fall insgesamt sechs Vorstände zu benennen sind.

Die Hetzer Stiftung – eine Familienstiftung

Der Vorstand dieser Stiftung hat die Aufgabe, die Unternehmensstrategie mit zu entwickeln, als Entscheider bei größeren Vorhaben zu dienen (wie zum Beispiel bei Baumaßnahmen oder bei der Einstellung von Geschäftsführern). Zudem hat dieser Vorstand eine Aufsichtsratsfunktion inne.

Anders ausgedrückt: Der Vorstand der Hetzer Familienstiftung nimmt die Rolle des Eigentümers ein, ohne die Firma zu besitzen.

Die Mitglieder im Vorstand der Hetzer Stiftung sind:

- Michael Hetzer als Vorsitzender
- Herr Joachim Coers
- Herr Klemens Kalverkamp.

Dieser Vorstand ist zugleich Beirat der ensian group Holding.

Ausdrücklich erwähnt sei noch, dass sich in der Geschäftsführung nichts ändert. Dr. Thilo Ittner, Dietmar Weik und ich führen die Geschäfte der elobau bei gleichen Verantwortlichkeiten weiter.

Die elobau Stiftung – eine gemeinnützige Stiftung

In einer gemeinnützigen Stiftung ist die Aufgabe des Vorstands, zu entscheiden welche Projekte gefördert werden sollen.

Förderungsgegenstände der elobau Stiftung sind laut Stiftungssatzung

- Umweltschutz
- Bildung und
- Flüchtlingsintegration.

Mein Anspruch an die gemeinnützige Stiftung ist, dass sie nicht nur Geld an beliebige existierende Projekte verteilt. Nach Möglichkeit sollen eigene Projekte entwickelt werden – Projekte, die es ohne diese Stiftung nicht gegeben hätte.

Die Mitglieder im Vorstand der elobau Stiftung sind:

- Peter Aulmann als Vorsitzender
- Bettina Baron
- N.N.

Die Stiftungsvorstände

Eine ausführliche Vorstellung der weiteren Vorstände neben meiner Frau und mir, würde den Rahmen dieser Informationsschrift sprengen.

Über die Personalien werden wir Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt ausführlich informieren. Ich kann Ihnen jedoch schon sagen, dass ich mich sehr auf die Zusammenarbeit freue. Durch die unterschiedlichen Hintergründe sind die drei bisher benannten Vorstände beruflich wie menschlich eine schöne Bereicherung für die Arbeitsfelder beider Stiftungen.

Wenn noch Fragen offen sind...

Ich hoffe sehr, dass ich Ihnen trotz der hohen Komplexität des Themas unsere neue Organisation etwas näher bringen konnte. Wenn Sie Fragen haben, die bislang unbeantwortet geblieben sind, können Sie mich gerne direkt oder auch per email ansprechen.

Ansonsten bedanke ich mich bei Ihnen für Ihr Vertrauen und freue mich auf viele Jahre fruchtbarer Zusammenarbeit im Unternehmen elobau.

Herzliche Grüße,
Ihr Michael Hetzer