



LEBENSILFE
WERKSTATT
MÜNCHEN

Nachhaltigkeitsbericht

2019

LEBENSILFE WERKSTATT GMBH MÜNCHEN

Inhalt

Einführung _____	1
Strategie _____	5
Prozessmanagement _____	11
Umwelt _____	17
Gesellschaft _____	22
Firmeninformationen _____	29

„Wir gestalten Zukunft –
inklusiv“

... und **nachhaltig!**

Einführung

Vorwort

Unsere Vision ist es, unseren Kernauftrag „Teilhabe am Arbeitsleben“ qualitativ hochwertig und für den Einzelnen individuell umsetzen zu können. Dazu gehört es nachhaltig und dauerhaft ein soziales, wirtschaftliches Unternehmen zu sein. Basis für unseren Erfolg ist das Zutrauen in die Kompetenzen und Fähigkeiten aller. Begegnung und Begleitung auf Augenhöhe mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Einbeziehung des sozialen Umfeldes sind Grundpfeiler unseres inklusiven Handelns. Sorgsamer Umgang mit allen Ressourcen sichert die Existenz der Einrichtung.

Damit das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen greifbar und nachvollziehbar wird, wurde dieser Bericht erstellt.

Zum Verständnis des folgenden Berichts werden im Folgenden die Begrifflichkeiten unserer Angestelltenverhältnisse beschrieben:

Es ist bei den meisten Werkstätten für Menschen mit Behinderung üblich, die dort arbeitenden Menschen mit Behinderung „Beschäftigte“ zu nennen. Der Hintergrund hierfür ist, dass diese Menschen dort nicht arbeiten, sondern beschäftigt sind. Das stimmt aber nicht und wir möchten dieses Bild nicht unterstützen, da der Auftrag der Werkstatt ist, Teilhabe am Arbeitsleben auf vielfältige Weise zu ermöglichen. Die Menschen mit Behinderung in unserem Haus werden nicht beschäftigt, sondern sind vollwertige Mitarbeiter.

In einer „inkluisiven Welt“ würden nach dieser Idee alle Menschen Mitarbeiter genannt werden. Jedoch müssen wir derzeit aus organisatorischen Gründen einen begrifflichen Unterschied zu machen. Angestellte sind demnach Personen, die einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag mit der Lebenshilfe Werkstatt GmbH München haben. Mitarbeiter sind Personen, die einen Werkstattvertrag haben. Es besteht hierbei ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis. Darüber hinaus sind in der LHW auch Teilnehmer im Berufsbildungsbereich. Diese Menschen besitzen einen Bildungsvertrag mit der Werkstatt. Beschäftigte werden in der LHW Personen in der Förderstätte genannt, welche einen Förderstättenvertrag besitzen.

Inklusion ist analog zu Nachhaltigkeit auch ein gesellschaftlicher Prozess, der kontinuierlich neu bewertet und verbessert werden muss. So werden in der LHW solche Begrifflichkeiten stetig neu überdacht und diskutiert.

Berichtszeitraum

Das Berichtsjahr ist: 2018/2019. Der Berichtszeitraum wurde gewählt, da im August 2019 der Hauptstandort in der Scharnitzstraße 11 in München nach einer umfassenden Modernisierung wieder bezogen wird. Für diesen Standort werden ausschließlich Daten verwendet, die nach dem Umzug erhoben werden. Die Daten während der Bauphase sind nicht repräsentativ.

Für die restlichen Standorte Lerchenau, Obersendling und Putzbrunn werden Daten aus dem Jahr 2018 einbezogen.

Leistungsindikatoren

Wir nutzen folgendes Indikatorenset für die Berichterstattung der Leistungsindikatoren:

- Anlehnung an die GRI Standards (Global Reporting Initiative)

Angaben zum Geschäftsmodell, den Dienstleistungen und Produkten:

Die Lebenshilfe Werkstatt GmbH ist ein Unternehmen der beruflichen und sozialen Rehabilitation unter dem Aspekt der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Gesellschaft. Der Mensch mit Behinderung, seine Würde, seine Interessen, Kompetenzen und Bedürfnisse stehen so stets im Mittelpunkt unseres Handelns.

Als Partner der Wirtschaft und Zulieferbetrieb der Automobilindustrie stellen wir uns den Herausforderungen und der Verantwortung dieses Anspruches. Im Rahmen unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht soll ein hoher Qualitätsstandard unserer Produkte und Dienstleistungen sowohl im wirtschaftlichen als auch im rehabilitativen Bereich den Forderungen und Wünschen der Kunden voll entsprechen.

Umformen, Trennen und Fügen von Halbzeugen und Teilen aus Metall bilden den Arbeitsschwerpunkt in unseren Metallabteilungen. Aber auch viele Nichtmetall-Werkstoffe lassen sich mit dem modernen Maschinenpark problemlos bearbeiten. Vom Prototypenteil bis zur Großserie bieten wir Komplettlösungen aus einer Hand.

In unseren Werkstätten bieten wir unseren Kunden ein breites Spektrum an Montagetechniken. Die Automobilindustrie ist bei den Montagetätigkeiten unser Hauptauftraggeber. In großen Stückzahlen werden, beispielsweise Schlauchleitungen für die unterschiedlichsten Anwendungsbereiche bestückt, Kabelbäume und Batteriebefestigungen montiert oder Gewindebolzen und Einpressmuttern verpresst.

Aber auch kleinere Serien werden bearbeitet. Beispiele hierfür sind Baugruppen für Kompressoren, Lüftereinheiten für Flüssigbrennstoffzellen. Neben den genannten Bereichen umfasst das Leistungsangebot im

b2b-Bereich außerdem KTL-Beschichtungen, Verpackung, Aktenvernichtung, Digitalisierung, technische Aufbereitung und eine Wäscherei.

Unsere Angebote für Privatkunden umfassen das Digitalisieren von Fotos und Dokumenten, unsere eigene Kaffeerösterei, die Wäscherei und eine Kerzenmanufaktur.

Ein weiteres Angebot durch die LHW sind Außenarbeitsplätze im Sinne von Gruppen und Arbeitsplätzen direkt in Betrieben. Wir verfolgen die Vision für und mit Menschen mit verschiedensten Beeinträchtigungen im Münchner Raum, individuell angepasste d.h. maßgeschneiderte Arbeitsplätze zu gestalten und zu begründen. Dies ermöglicht im Sinne der Inklusion eine vielfältige und umfassende Teilhabe am Arbeitsleben. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass die Belange unserer Teilnehmer im Mittelpunkt stehen und unsere Bemühungen auf Nachhaltigkeit angelegt sind. Wir bringen Unternehmen den Gewinn einer barrierefreien Personalpolitik näher und gehen gemeinsam mit unserem breiten Netzwerk im Großraum der bayerischen Landeshauptstadt München innovative Wege. So leisten wir einen Beitrag zu einem inklusiven, barrierefreien, gleichberechtigten und bunten München!

LHW München im Überblick



Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Derzeit steht die LHW München im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Wandel. Der gesamte Hauptstandort der LHW München wurde 2017 bis 2019 aufwändig modernisiert und auch die Steuerung der KTL Anlage am Standort Lerchenau konnte auf Stand der Technik gebracht werden.

Im Rahmen der Modernisierung des Hauptstandortes wurde bei der Konzeption von Anfang an und konsequent auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit geachtet. Neben den baulichen Maßnahmen stehen außerdem die Forderung und Förderung unserer Mitarbeiter sowie die Schulung und Entwicklung der Angestellten im Fokus. Um die Umwelt- und Ethikstandards der Lebenshilfe Werkstatt GmbH München erfolgreich umsetzen zu können, muss auch der soziale Rahmen geschaffen werden. Die Bewusstseins-schaffung seitens der Mitarbeiter und Angestellten ist Voraussetzung für ein nachhaltiges Arbeiten.

Es wurde darüber hinaus formale Umwelt- und Ethikrichtlinien erstellt.

Wesentlichkeit

Marktsituation

In der Automobilbranche gibt es sehr viele Marktbegleiter. Wir optimieren und automatisieren deshalb unsere Prozesse, unseren Mitarbeitern entsprechend und angemessen. Wir versuchen dadurch unseren Vorsprung auszubauen. Durch unseren Fokus auf die Nachhaltigkeit in der LHW versuchen wir uns zudem immer weiter bei den Themen „Ökologie, Ökonomie und Soziales“ zu verbessern und von der Konkurrenz abzuheben. Die Bearbeitung dieser Themen wird in Zukunft bei unseren Kunden einen immer höheren Stellenwert einnehmen. Wir wollen deshalb aus intrinsischer Motivation darauf vorbereitet sein.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Durch die wachsende Relevanz von Elektromobilität in der Automobilbranche werden auch unterschiedliche Produkte immer wesentlicher. Ein Beispiel hierfür ist unsere Schlauchmontage. Jedes Elektro-Fahrzeug benötigt Batterieentgasungsschläuche. Die Nachfrage dieser Produkte wächst zunehmend. Somit ist dieser Produktionsbereich sehr zukunftsorientiert.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz gilt für große Unternehmen vom öffentlichen Interesse. Diese sind zunächst nach § 289b Abs. 1 HGB Kapitalgesellschaften, die als groß im Sinne von § 267 Abs. 3 Satz 1 HGB eingestuft und kapitalmarktorientiert im Sinne vom § 264d HGB sind sowie im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen. Zudem haben auch Kreditinstitute und Versicherungen, die die Kriterien Nr. 1 und 3 erfüllen, dieselben Pflichten (§ 340a Abs. 1a HGB und 341a Abs. 1a HGB). Weitere Unternehmen von öffentlichem Interesse sind in Deutschland bisher nicht als solche klassifiziert und schließen die LHW München

GmbH also nicht mit ein. Da unsere Kunden jedoch zu diesen Unternehmen zählen sind wir indirekt von diesem Gesetz betroffen. Unsere Kunden fordern auch von ihrer Lieferkette und somit auch von uns nachhaltiges, transparentes Arbeiten. Da die Thematik voraussichtlich eine in Zukunft immer höhere Bedeutung gewinnen wird, ist es uns wichtig, uns auf diese Entwicklung vorzubereiten und die LHW dementsprechend vorausschauend zu gestalten.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Das Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit wird auch in der Gesellschaft zunehmend größer. Aktuell ist durch die „Fridays for future Bewegung“ das Thema sehr präsent. Jugendliche, welche freitags demonstrieren oder sich allgemein mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen sind potentielle zukünftige Angestellte der Lebenshilfe Werkstatt München. Aus dieser steigenden Relevanz der Thematik für die Jugendlichen und auch für alle weiteren Generationen muss die Lebenshilfe Werkstatt reagieren. Es herrscht ein allgemeiner Wertewandel über alle Generationen hinweg, der ernst genommen werden muss. Wir vertreten diese Werte ebenso und möchten dies auch nach außen tragen und in der Lebenshilfe Werkstatt leben und weitergeben.

Ziele

Um die uns gesetzten Herausforderungen und Ziele zu erreichen, werden konkret die folgenden strategischen Maßnahmen verfolgt:

Integration des Umweltgedankens im Alltag der Angestellten und Mitarbeiter

Dieses Ziel soll durch erhöhte Präsenz von Umweltthemen im Arbeitsalltag der Angestellten und Mitarbeiter erreicht werden. Im Arbeitsalltag geht das Bewusstsein für nachhaltige Themen oft verloren. Zukünftig finden Schulungen im Rahmen unserer Serientermine, wie zum Beispiel Leitungskonferenzen, Standortkonferenzen und Einarbeitungsprogrammen statt.

Senkung des Energie-, Abfall- und Wasserverbrauchs

Bisher wurden Ressourcenverbräuche zwar dokumentiert, jedoch geschah dies in unterschiedlichen Systemen und die Zahlen waren schwer auswertbar.

Durch die Einführung der Software Quentic zur Erfassung, Dokumentation und Auswertung von umweltrelevanten Daten wurde eine Möglichkeit zum Controlling der Verbräuche geschaffen. Dadurch können Chancen und Risiken identifiziert und im Anschluss transparent bearbeitet werden. Einen großen Teil zur Senkung von Ressourcenverbräuchen wird auch die Modernisierung der Hauptwerkstatt beitragen.

Bewusstseinsbildung für Umweltfaktoren sowie Compliance und Menschenrechte innerhalb der Lebenshilfe Werkstatt GmbH München und der gesamten Lieferkette

Es wurden formale Umwelt- und Ethikrichtlinien erstellt und veröffentlicht. Die Lieferkette der LHW soll in Zukunft intensiver geprüft und transparenter werden. Durch das Einberufen eines eigenen Projektteams zur Einführung eines Lieferantenmanagements wird dieser Thematik eine große Bedeutung zugeschrieben. Es sollen innerhalb

dieses Projekts Lieferantenrichtlinien zum Thema Nachhaltigkeit erstellt und die Einhaltung seitens der Lieferanten systematisch kontrolliert und bei Nichteinhaltung sanktioniert werden. Das Projekt ist für 2019 angesetzt.

Förderung der Potentiale und Talente der Mitarbeiter und Angestellten

Mitarbeiter und Angestellte werden jederzeit ermutigt und bestärkt, ihre Potentiale zu entfalten und einzubringen. Das Thema Nachhaltigkeit wird zukünftig noch stärker durch Einträge auf der Startseite und den „News“ im Intranet kommuniziert werden, um Interessen zu wecken und verborgene Talente zu erkennen.

Durch ein eigenes Schulungsprogramm können diese Potentiale gefördert werden. Angestellte können ihre Talente einbringen, indem sie als Referenten fungieren und Mitarbeiter werden gefördert indem sie nach ihren Bedürfnissen orientiert an diesen Schulungen teilnehmen. Durch ein im Intranet integriertes Vorschlagswesen können darüber hinaus jederzeit Ideen geteilt werden. Nachhaltiges Handeln soll in Zukunft mehr verstärkt werden.

Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts

Ein weiteres Ziel war es, bis Ende 2019 diesen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der durch die Anlehnung an die Indikatoren des DNK alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen abdecken und somit Transparenz schaffen soll.

Verlängerung und Aktualisierung der Umweltzertifizierung

Dieses Ziel soll durch die Teilnahme an dem Projekt Ökoprofit Klub erfolgen, unter Betreuung des Beratungsunternehmens Arqum. Es besteht bereits ein Ökoprofit-Zertifikat, das aber durch den Rückzug in die Hauptwerkstatt und die Nutzung des modernisierten Gebäudes aktualisiert werden soll. Der Erhalt des Zertifikats ist für Mitte 2020 geplant.

Die Priorisierung der Ziele erfolgt nach folgenden Kriterien:

- Stakeholder: Kundinnen/Kunden
- Stakeholder: Angestellte
- Kosten
- Ökologische Nachhaltigkeitskriterien
- Ökonomische Nachhaltigkeitskriterien
- Soziale Nachhaltigkeitskriterien

Tiefe der Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung ist für die LHW von hoher Relevanz. Deshalb werden die Stufen der Wertschöpfungskette auf mögliche nachhaltigkeitsrelevante Probleme untersucht sowie Ansätze zur Gegensteuerung oder Prävention ausgearbeitet.

Im Folgenden werden unsere Stufen der Wertschöpfungskette benannt, beschrieben sowie Nachhaltigkeitskriterien aufgezeigt. Im Anschluss werden die daraus entstehenden Probleme skizziert und mögliche Ansätze genannt.

Stufe der Wertschöpfungskette	Beschreibung	Nachhaltigkeitskriterien	Anmerkungen
Rohstoffbeschaffung	Einkauf des Materials und Lieferantenmanagement	AEB, Abfrage im Rahmen des Lieferantenmanagements	-
Vorfertigung	Stanzen, Biegen, Schweißen und Gleitschleifen von Blechteilen sowie Zuschneiden von Schläuchen	Arbeitsplatzgestaltung (Licht, Ergonomie am Arbeitsplatz, etc.);	-
Veredelung	KTL Beschichtung Montage von Baugruppen, Verpacken	Modernisierung der Steuerung; Trockenfilteranlage, Arbeitsplatzgestaltung (Licht, Ergonomie am Arbeitsplatz, etc.);	-
Vertrieb	Bestandskundenpflege durch Key Account Stelle; Neukundenaquise durch Homepage und Empfehlungen	Zertifiziert nach Umweltsystem; Achtung auf die Ökobilanz im Kundenkontakt, Compliance	-

Logistik	interne Logistik aufgrund mehrerer Standorte;	Bestrebung, Einzellieferungen zu vermeiden und Lieferungen an den Großkunden zusammenzufassen; Durch neue Lagerstrategie konnte die Beleuchtung optimiert werden	Eine unserer Kernaufgaben ist die Sicherstellung eines vielfältigen Arbeitsangebots für unsere Mitarbeiter. Dadurch muss Nachhaltigkeit im Sinne von ökologischer Logistik niedriger priorisiert werden als die Schaffung der Vielfalt von Arbeitsplätzen.
	Lager: Fifo	Elektrische Schleusen (LKWs docken an und können direkt aus- und einladen); Luftdicht, keine Wärme/Kälte entweicht	

Tabelle 1: Integration der Nachhaltigkeit in die Stufen der Wertschöpfungskette

Im Folgenden werden mögliche und präsenste Probleme in der Wertschöpfungskette dargestellt und Ansätze vorgestellt.

Stufe der Wertschöpfungskette	Problem	Ansatz
Rohstoffbeschaffung	Kunde gibt Lieferant vor;	
	Lieferant ist Konzern, LHW ist kleiner Abnehmer Folgend: Es bestehen kaum Einflussmöglichkeiten	offene, positive und lösungsorientierte Kommunikation; Bewusstseinsbildung für Unternehmensansatz einer WfbM
Vorfertigung	Lärmbelästigung	Eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit im Haus.
	Eintönigkeit der Arbeit	Dezentralisierung des Fertigungsprozesses
Veredelung	Staubbelastung im Arbeitsbereich der KTL-Anlage	Eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit im Haus.
	Lärmbelastung	(Gefährdungsbeurteilung)
	hohe Temperaturen	

Logistik	erhöhter Logistikaufwand durch Dezentralisierung der Fertigungsprozesse	Eine unserer Kernaufgaben ist die Sicherstellung eines vielfältigen Arbeitsangebots für unsere Mitarbeiter. Dadurch muss Nachhaltigkeit im Sinne von ökologischer Logistik niedriger priorisiert werden als die Schaffung der Vielfalt von Arbeitsplätzen. Elektrische Schleusen (LKWs docken an und können direkt aus- und einladen)
----------	---	--

Tabelle 2: Soziale und ökologische Probleme in der Wertschöpfungskette

Mit Lieferantinnen/Lieferanten und GeschäftspartnernInnen findet eine Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit statt.

Die Kommunikation mit Lieferantinnen/Lieferanten und GeschäftspartnernInnen läuft ab wie folgt: EDI, E-Mail, Telefon, Fax, persönlich. Durch das zukünftige Lieferantenmanagement soll die Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit verstärkt erfolgen und Konsequenzen gezogen werden.

Prozessmanagement

Verantwortung

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:

Zur Initialisierung wurde eine befristete Teilzeitstelle geschaffen, um eigens das Thema Nachhaltigkeit umfangreich zu bearbeiten und im Unternehmen zu integrieren.

Für die Einführung von Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen sind grundsätzlich die Standortleiter sowie die Geschäftsführung verantwortlich.

Regeln und Prozesse

Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Folgenden werden Grundsätze unserer Arbeit in Bezug auf Umwelt und Ethik beschrieben.

Umwelt

Basis nachhaltigen Handelns ist

- die effektive Nutzung von Ressourcen, wie Wasser, Energie und Material.
- die Minimierung von Logistik- und Transportaufwand sowie Umweltauswirkungen durch Abfall, Luftverschmutzung, Lärmbelastung und Abwasser.
- Der Betrieb eines verantwortungsbewussten Chemikalienmanagements

Ethik

Umgang mit Menschenrechten

Die grundsätzliche und umfängliche Achtung von Menschenrechten insbesondere der Angestellten und Mitarbeiter ist Grundlage der Geschäftstätigkeit der LHW. Darüber hinaus steht der Mensch mit Behinderung, seine Würde, seine Interessen, Kompetenzen und Bedürfnisse sowie der Schutz seiner Daten stets im Mittelpunkt des Handelns.

Die besondere Beachtung der Menschenrechte gilt auch für die Mitglieder der Lieferkette. Dies umfasst insbesondere den Einsatz zur Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung und jeder Form von Korruption, Erpressung und Bestechung.

Unternehmensethik

Die LHW erwartet von allen Angestellten Loyalität. Situationen, in denen ihre finanziellen oder persönlichen Interessen mit denen der LHW in Konflikt geraten, sind zu vermeiden oder bei Unvermeidbarkeit zu melden und offenzulegen. Bestechung ist eine Straftat und wird in der LHW unter keinen Umständen geduldet. Dies gilt sowohl für aktive als auch passive Bestechung. Die LHW verfolgt Geschäftsziele ausschließlich mit ethisch und rechtlich einwandfreien Mitteln. Die Beteiligung am Wettbewerb erfolgt unter Einhaltung geltender Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln. Die anlassbezogene Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich unter strenger Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen. Geheimhaltungserklärungen zum Schutzes geistigen Eigentums werden eingehalten und Informationen ausschließlich für den vorgesehenen Zweck verwendet. Die LHW und alle Angestellten achten internationale Abkommen und nationale Gesetze zur Kontrolle internationaler Handels- und Finanzgeschäfte, einschließlich der Gesetze über Ein- und Ausfuhrkontrollen.

Relevante Unternehmensbereiche in denen diese Steuerung stattfindet sind:

Qualitätsmanagement, Projektmanagement, Geschäftsführung, Leitungsfunktionen

Kontrolle

Unsere Organisation orientiert sich an verschriftlichten Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen (zum Beispiel Verhaltens- und Ethikkodizes).

Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
Grundsatz	Nachhaltigkeitsrichtlinie	Die Richtlinie wurde anhand von Anforderungen aus der Industrie, aus dem Leitbild und aus Rücksprachen mit der Geschäftsführung entwickelt.
Grundsatz	Leitbild	Die Leitlinie wurde von der Geschäftsführung entwickelt und bildet die Grundlage der Arbeit
Grundsatz	Allgemeine Einkaufsbedingungen	Die AEB wurden durch das Projekt- und Qualitätsmanagement in Abstimmung mit der Geschäftsführung entwickelt und genehmigt. Darüber hinaus werden diese kontinuierlich auf ihre Aktualität überprüft und ggf. angepasst

Tabelle 3:Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Im Hinblick auf Werte, Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen schulen wir jährlich und bei Bedarf Mitglieder des Kontrollorgans und unsere Mitarbeiter. Bei uns sind neue Akteure verpflichtet, unsere Grundsätze, Standards sowie Verhaltensnormen zu lesen und abzuzeichnen. Dazu gehören Mitglieder des Kontrollorgans, neue Mitarbeiter und Geschäftspartner. Durch die Integration des Nachhaltigkeitsaspekts in interne Audits wird die Umsetzung der Normen und Leitlinien kontrolliert.

Anreizsysteme

Integrierte Nachhaltigkeitsziele

Es gibt im Unternehmen folgende Regelungen bezüglich der Freistellung für gesellschaftliches Engagement oder die Chance eigene Ideen im Unternehmen umzusetzen:

Arbeitsbefreiungen werden gemäß des TVöD geregelt.

Durch ein Ticketsystem mit integriertem Vorschlagswesen können Ideen jederzeit eingebracht werden. Jeder Vorschlag wird als wichtig erachtet, mit Wertschätzung bearbeitet und belohnt.

Der Prozess des Vorschlagswesens läuft wie folgt ab:

Ein Angestellter reicht seinen Vorschlag entweder mündlich oder schriftlich mithilfe eines Intranet-Formulars ein. Anschließend erfolgt eine Bewertung durch den Vorgesetzten. Fällt die Bewertung positiv aus, erfolgt eine weitere Prüfung durch das Führungsteam. Bei einer Umsetzungsentscheidung wird der Vorschlag durch den zuständigen Mitarbeiter oder die jeweiligen Bereiche umgesetzt und es folgt eine Belohnung und Anerkennung durch eine Kommission. Wenn ein Vorschlag primär durch den Vorgesetzten abgelehnt wurde erfolgt eine weitere Prüfung durch die Kommission. Bei negativer Entscheidung wird der Vorschlag nicht umgesetzt aber dennoch belohnt und anerkannt. Bei positiver Entscheidung wird der Vorschlag erneut durch das Führungsteam geprüft. Die Umsetzung durch die zuständigen Personen und Bereiche erfolgt bei positivem Ergebnis und eine Belohnung wird zugewendet.

In Zukunft sollen vermehrt Anreize geschaffen werden, welche nachhaltiges Verhalten verstärken. Hierzu gehören positive Berichterstattungen durch Blogeinträge und Erwähnungen im Quartalsflyer.

Vergütungspolitik

Die LHW ist Mitglied im Verband kommunaler Arbeitgeber und wendet durchgehend die Richtlinien des TVöD an. Einstufungen, die Basis für die jeweilige Entlohnung sind, werden transparent und unter Information des Betriebsrates umgesetzt.

Zusatzfunktionen und Übernahme von Verantwortung über die jeweilige Stellenbeschreibung hinaus können separat vergütet werden. Beispielsweise erhalten interne Auditoren eine zusätzliche Vergütung pro durchgeführtes internes Audit.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Dieser Indikator wird aus Gründen des Datenschutzes nicht veröffentlicht.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Stakeholderengagement

Die Anspruchsgruppen wurden in einem interdisziplinären Team im Rahmen eines mehrtägigen Workshops identifiziert.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Gesellschaft	Öffentlichkeitsarbeit: Flyer, Messen, Märkte
Hochschulen	Messen
Lieferantinnen/Lieferanten	Fragebögen, Rücksprachen,
Management	tägliche kurze Runden, Rücksprachen
Medien	Facebook, Presse
MitarbeiterInnen	Einbindung durch Schulungen und Veröffentlichungen im Intranet
MitbewerberInnen	Kooperation
Nachbarschaft	Rücksprachen
Zukünftige MitarbeiterInnen	Personalmarketing

Tabelle 4: Anspruchsgruppen und Austausch

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Lieferantenmanagement	Kunde	Lieferantenmanagement wird als eigenes Projekt bearbeitet. Dazu gehört auch die Überwachung der Lieferkette mit Hilfe von Richtlinien, Fragebögen sowie Konsequenzen bei Nichteinhaltung unserer Richtlinien
Schulungsbedarf Angestellte	Kunde, Management	Schulung zum Thema Nachhaltigkeit erstellt
Nachhaltigkeitsbericht erstellen,	Kunde	Nachhaltigkeitsbericht nach dem DNK erstellt; Tool eingeführt zur Berichterstattung;
Umweltmanagement- und Arbeitsschutzmanagementsystem	Kunde	Teilnahme am Ökoprofit Klub
Kapazitäten schaffen für Nachhaltigkeit	Management	Teilzeitstelle zur Initialisierung des Nachhaltigkeitsthemas geschaffen
Kennzahlen dokumentieren und überwachen	Management	Software eingeführt zur Kennzahlenüberwachung

Tabelle 5: Wichtigen Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen der Organisation

Innovations- und Produktmanagement

Nachhaltigkeit als Triebfeder für Innovationen

Es wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um das Innovationspotenzial von Nachhaltigkeit im Unternehmen zu fördern.

Durch die Modernisierung des Standorts in der Scharnitzstraße wurden nachhaltige Rahmenbedingungen für die Produktionen und Dienstleistungen geschaffen.

Durch die Erneuerung der Steuerung der KTL Anlage wird effizienter und gezielter gesteuert, es besteht zudem weniger Wasserverbrauch durch einen neuen Trockenfilter.

Wir sehen nicht nur unsere Rahmenbedingungen und Produktion als Triebfelder für Nachhaltigkeit. Durch unsere Außenarbeitsgruppen leben wir Inklusion direkt, denn diese sind die Vorstufe für die nachhaltige Integration auf den ersten Arbeitsmarkt.

Kapitalanlagen, die positiven und/oder negativen Screenings unterliegen

Unser Unternehmen verwaltet keine Kapitalanlagen.

Umwelt

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Die Identifizierung der Umweltaspekte entlang der Lieferkette ist im Rahmen des Lieferantenmanagements geplant.

Durch die Modernisierung des Hauptstandortes können noch nicht alle Daten zu verwendeten Ressourcen erfasst und ausgewertet werden. Ab dem Einzug in diesen Standort werden alle wesentlichen Daten mithilfe einer, eigens zur Bearbeitung von Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit eingeführten, Software Quentic erfasst.

Bei Investitionen werden umweltverträgliche Lösungen präferiert.

Beispiel: Der Balkon des Standorts in der Scharnitzstraße wurde im Rahmen der Modernisierung mit Surinam-Stausee-Holzplanken belegt. Zwischen 1960 und 1964 wurde in Surinam der gleichnamige Fluss zur Stromerzeugung zum 1.500 km² großen Brokopondo Stausee. Dabei wurde der Wald in diesem Gebiet vorher nicht gerodet, sodass die Holzmenge, die sich unter Wasser befindet durch das sauerstoffarme Süßwasser konserviert wurde. Die Hölzer sind von hoher Qualität, hochresistent gegen Fäulnis und deshalb besonders für Außenbereiche geeignet. Die Nutzung dieser Ressource ist ökologisch ausgesprochen sinnvoll, da die Bäume ansonsten im See langsam verrotten und klimaschädliches Methan freisetzen würden. Zudem ist das Ernten von bereits abgestorbenen Bäumen wesentlich nachhaltiger als die Rodung intakter Regenwälder.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Standort	Ressource	Zeitraum	
Lerchenau	Gas	2018	837.455 kWh
Putzbrunn	Gas	2018	1.598.995 kWh
Lerchenau	Elektrische Energie	2018	467.700 kWh
Putzbrunn	Elektrische Energie	2018	135.308 kWh

Für unseren Hauptstandort können durch die bis Mitte 2019 stattgefundene Modernisierung keine repräsentativen Daten zu den Verbräuchen erhoben werden. Selbiges gilt für die Zweigwerkstatt in Obersending.

Verringerung des Energieverbrauchs

Kennzahlen zum Ressourcenverbrauch werden zukünftig in Quentic dokumentiert, überwacht und aufgrund dieser Erkenntnisse Ziele für eine nachhaltigere Zukunft definiert. Um dies zu erreichen wurde mit Quentic eine Software zur Dokumentation von Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit eingeführt. Die bisher erhobenen Kennzahlen sind für diesen Bericht nicht repräsentativ, da der Berichtszeitraum der Zeitraum der

Modernisierung unseres Hauptstandortes ist und somit keine aussagekräftigen Zahlen erhoben werden konnten. In Zukunft werden alle Daten systematisch erhoben. Im Folgenden werden die Maßnahmen aufgezeigt, welche im Rahmen der Modernisierung im Bereich Nachhaltigkeit und Ressourceneinsparung geplant und durchgeführt wurden sowie unsere Annahmen, welche wir diesen zugrunde stellen.

Initiative	Betreffende Energiearten	Basisjahr / Bezugsgröße	Standards, Methoden und Annahmen
Erneuerung der elektrischen Verkabelung	Strom	2019/2020	Annahme: Die Störanfälligkeit wird dadurch verringert
Einsatz energiesparender Leuchten (LED)	Strom	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen Methode: Dokumentation und Überwachung durch Software
Das gesamte Fluchtkonzept wurde geändert: Fluchtbalkon wurde durch einzelne Fluchttreppen ersetzt.	Wärme	2019/2020	Annahme: Dadurch können Wärmebrücken an den Kragbalken eliminiert und Schimmelbildung vorgebeugt werden. Methode: Messungen der Thermografie
Isolierung des Daches	Kälte	2019/2020	Annahme: 35cm dicke Styroporplatten: Versickerungswert 50% über den Boden; Durch Bepflanzung langlebiger. Zusätzlicher Effekt: Biodiversität durch Flugsamen
dreifach Wärmeschutzverglasung (mit Gas) und zusätzlich Beschichtung mit Sonnenbrilleneffekt	Wärme	2019/2020	Annahme: 60% der Sonnenstrahlung wird herausgefiltert; 20-30% der U-Werte
Dicke Fassade; Teile der Fassade, die in das Erdreich reichen mit Dämmung versehen	Wärme	2019/2020	Annahme: zusätzliche Wärmeisolation;
Pumpen für Warmwasser wurden durch	Strom	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen

energieeffizientere Pumpen
ersetzt

Neue Belüftungsanlage	Wärme	2019/2020	Nachts wird kühle Luft ins Gebäude geleitet (Luftaustausch); Fenster können geschlossen bleiben, trotzdem frische Luft (Wärmeaustausch durch offene Fenster wird vermieden); Wärmerückgewinnung (ca. 80-90%); dezentraler Aufbau (2 Anlagen; Dach und Keller); Steuerungstechnik ist genauer (Zeiten der Lüftung)
Schwimmbad wurde durch Sporthalle ersetzt	Strom	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen
Logistik: Fifo-Prinzip	Strom	2019/2020	Annahme: Energieeinsparungen durch Optimierung der Beleuchtung
Erneuerung der Steuerung der KTL-Anlage	Strom	2019/2020	Annahme: Durch die Erneuerung der Steuerung wird effizienter und gezielter gesteuert; Weniger Wasserverbrauch durch Trockenfilter

Tabelle 6: Initiativen zur Verringerung des Energieverbrauchs

Abfall nach Art

In unserer Organisation fällt folgender Abfall an:

Standort Lerchenau			Standort Putzbrunn	
Abfallart:	Mengen (Jahr)	Entsorgungsunternehmen	Abfallart:	Mengen (Jahr)
Restmüll	100 m ³	SWM	Compound ZF 138 / Emulsion	500 kg
Papier/Pappe	50 m ³	SWM	Gleitschleifschlamm	200 kg

Sperrmüll	10 m ³	Remondis	Kühlschmierstoff/Emulsion Alusol 32	500 kg
Öl-Wassergemisch	0,5 m ³	Zerzog	Hyspin ZZ 46 Hydrauliköl/ Altöl	50 kg
Phosphatschlamm	5 m ³	Rematec	Restmüll	110.000 Liter
Abwasser aus KTL	220 m ³	Kanal SWM	Kartonagen	66.000 Liter
Schrott	35 m ³	Schrott-Anton	Kunststoffverpackungen	40.000 Liter
Küchenabfälle/Speisereste	6 m ³	Berndt	Speisereste	11.000 Liter
			Küchenfette	1.500 Liter

Wir können zum Zeitpunkt des Berichts durch die Modernisierung des Hauptstandorts und die dadurch entstandene räumliche Umstrukturierung der Zweigwerkstatt Obersending keine repräsentativen Daten zu den entsprechenden Abfallmengen an diesen Standorten treffen.

Ressourcenmanagement

Klimarelevante Emissionen

Ökologische Ziele

Thema	Ziel	Kriterium	Erreichung	Operationalisierung
Einsatz erneuerbarer Energien	Elektroautos im Tierpark mithilfe von eigener erneuerbarer Energie betreiben	Quantitativ	Vollständig	Kraftwerk mit Solaranlage im Tierpark aufgebaut.
Ressourceneffizienz	Effizientere Steuerung der KTL Anlage	Quantitativ	Ausstehend	Komplette Erneuerung der Steuerung der KTL Anlage
Ressourceneffizienz	Ressourceneffizienz am neuen Standort schaffen	Qualitativ	Teilweise	siehe Maßnahmen zur Energieeinsparung

Tabelle 7: Qualitative und quantitative Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit

Im Rahmen des Ökoprofit Projekts werden weitere ökologische Ziele formuliert. Der Bericht wird nach der Identifikation, Dokumentation und Ausführung der Maßnahmen aktualisiert.

Nutzung erneuerbarer Energien

Regenerative Energien werden bei uns in folgendem Umfang verwendet:

2012 wurden PV-Anlagen am Standort Putzbrunn installiert, um die Energiekosten zu senken und auf regenerative Energien zu setzen. Darüber hinaus werden die beiden Elektrofahrzeuge im Tierpark Hellabrunn durch eine zusätzliche PV-Anlag betrieben.

Gesellschaft

Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerrechte und -beteiligung

Einbezug der Arbeitnehmer wird durch Umfragen, Schulungen und das Intranet gewährleistet. Im Jahr 2018 wurde zweifach separate, aber abgestimmte Befragungen der Mitarbeiter und Angestellten zur Lebenszufriedenheit und psychischen Gefährdung durch die externe Firma XIT durchgeführt und kommuniziert. Aktuell werden die Ergebnisse in verschiedenen Arbeitsgruppen bearbeitet und Maßnahmen abgeleitet.

Mit dem Betriebsrat und dem Werkstattrat findet eine regelmäßige und konstruktive Kommunikation statt.

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl arbeitsbedingter Todesfälle

Kriterium	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
Anzahl der Unfälle	3	2	5
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)	0	1	1
davon Wegeunfälle (Anzahl)	3	1	4
davon tödliche Unfälle	0	0	0

Tabelle 8: Unfälle der Angestellten ab größer drei Ausfalltagen nach Kategorien

Kriterium	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
Anzahl der Unfälle	2	0	2
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)	2	0	2
davon Wegeunfälle (Anzahl)	0	0	0

Tabelle 9: Unfälle der Angestellten bis drei Ausfalltagen nach Kategorien

Entzündung, Prellung, Schnittverletzung, Bisswunde, HWS Trauma

Chancengerechtigkeit

Chancengleichheit

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Angestellten:

In unserem Unternehmen gilt der TVöD. Angestellte werden nach der zu besetzenden Stelle eingruppiert.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Es gibt keinerlei Unterschiede bei der Bezahlung unserer Angestellten zwischen Geschlechtern oder anderen Faktoren. Da wir eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind, steht der Mensch mit all seinen Fähigkeiten im Fokus. Durch das in unserem Leitbild verankertes Menschenbild ist Diskriminierung jeglicher Art ausgeschlossen.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Angestellten zu fördern sind Folgende:

Im Rahmen von Fortbildungsvereinbarungen können individuelle Freistellungen für Weiterbildungen in Anspruch genommen werden.

Es bestehen regelmäßige Arbeitszeiten sowie feste Werkstatt-Öffnungszeiten.

Darüber hinaus sind Home-Office sowie flexible Arbeitszeiten an Arbeitsplätzen möglich, wenn es der Arbeitsbereich zulässt; Stunden sind auf Arbeitszeitkonten dokumentiert und es besteht die Möglichkeit zur Gleitzeit und zum Freizeitausgleich.

Regelmäßige Informationsveranstaltungen über Ergonomie am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit sowie der Besuch der Betriebsärztin sorgen für eine Gesundheitsvorsorge. Im Rahmen der Selbstfürsorge kann jederzeit die Betriebsärztin sowie die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit kontaktiert werden.

Diversität unter Angestellten

Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten nach Diversitätskategorien an.

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	188	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	88	47%
männlich	100	53%
Altersgruppe		
< 30 Jahre	40	21%
30 - 50 Jahre	87	46%
> 50 Jahre	61	32%

Tabelle 10: Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum wurde in unserer Organisation kein Vorfall von Diskriminierung gemeldet.

Qualifizierung

Mitarbeitermanagement

Nachwuchsförderung wird durch eigene Ausbildungs- bzw. Praktikumsmöglichkeiten gewährleistet.

- Heilerziehungspflege
- Ergotherapie
- Arbeitspädagogik
- Lagerwirtschaft

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte

Im Jahr 2018 wurden 2948 Stunden für die Fortbildungen bzw. Schulungen aufgewendet. Davon entfielen auf:

- Inhouseschulungen, durchgeführt von Externen: **561 Stunden**
- Inhouseschulungen, durchgeführt durch eigenes Personal: **1510 Stunden**
- Externe Fortbildungen: **877 Stunden**

Inhalte waren beispielsweise: Conviva, Ersthelferschulungen, Schulungen aus dem Themenkreis „Umgang mit Menschen mit Autismusspektrumstörung“ sowie „Nähe und Distanz“, Gebärdensprache, Ergonomie, Supervisionen, Führungskräfteentwicklung, Deeskalationsverfahren, QM für neue Angestellte, Epilepsie, Personalführung, Sicherheitsbeauftragter, Projektmanagement, etc.

70% der Belegschaft hat mindestens eine Schulung oder Fortbildung erhalten.

Personalgespräche finden in der LHW München GmbH im September/Oktober eines jeden Jahres statt.

Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist in der Ethikrichtlinie hinterlegt und wird wie vorgeschrieben auch gelebt und in Zukunft mithilfe von Fragebögen für Lieferanten geprüft.

Intern wird die Einhaltung der Menschenrechte ergänzend durch den Betriebsrat geprüft. Auch Fälle von Überbelastung, Mobbing, sexueller Belästigung und weitere Faktoren werden sofort durch den Betriebsrat geprüft und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Arbeitsschutzmaßnahmen für Mitarbeiter und Angestellten

Brandschutz: Der Hauptstandort wurde durch die Modernisierung auf Stand der Technik gebracht. Das Fluchtkonzept wurde geändert, indem der erste Fluchtweg über die Außentreppe führt. Der Grund hierfür war, dass der Innenraum eng und verraucht sein kann bei einem Brandfall. Die Gitter der Fluchttreppe wurden engmaschig gestaltet, damit Mitarbeiter den Boden nicht direkt beim Betreten sehen und folglich keine Angst haben, die Gitter zu betreten.

Boden: Der zuvor verlegte und mit PCP verklebte Hirnholzboden wurde durch eine Kunstharzbeschichtung auf Estrich ersetzt. In den Förderstätten bildet ein Kautschukbelag den Boden. Diese Böden wurden aufgrund von Sturzprävention verlegt. Die Verwaltung wurde mit Teppich versehen, um Lärm zu vermeiden.

Ruheräume: In jedem Raum der Fördergruppen wurde ein Ruhebereich durch einen Extraraum eingerichtet. Zusätzlich gibt es ein Arztzimmer. Für das Personal besteht ein abgetrennter Pausenraum aus Gründen der

Psychohygiene. Darüber hinaus gibt es in Zukunft sowohl Personal- als auch Inklusive Toiletten. Im Kantinenbereich bestehen eigene Toiletten und Umkleieräume.

Außenwirkung: Vor der Modernisierung bestand eine Umfassungsmauer um das Gebäude. Heute Mauer ist die Mauer entfernt und es besteht ein offener Eindruck sowie das deutliche Signal zur Öffnung gegenüber dem Sozialraum

Anfahrt: Personen- und Materialverkehr wurde klar abgegrenzt; Ein Überdachtes Aussteigen für Mitarbeiter wurde gewährleistet und der Verkehr ist klar geregelt

Chemikalienmanagement: Es besteht ein Gefahrstoffkataster und Betriebsanweisungen sowie Sicherheitsdatenblätter zu unseren eingesetzten Stoffen.

Ein Ziel ist es, die momentanen Gefahrstoffe stark zu reduzieren und an den verschiedenen Standorten zu vereinheitlichen. Es verringert sich somit der Aufwand des Handlings im Arbeitsschutz und es können auch ökonomische Einsparungen folgen. Im Oktober ist eine externe Fortbildung zu Gefahrstoffen angesetzt. Es sollen darüber hinaus alle Gefahrenstoffe auf Substitution geprüft und ein Workflow in der neuen Arbeitsschutzsoftware erstellt werden.

Im Juni 2018 wurde eine Begehung eigens zum Thema Arbeitsschutz und Chemikalienmanagement am Standort Lerchenau durchgeführt.

Arbeitsschutz allgemein: In der neuen Software zur Bearbeitung des Arbeitsschutzes können Unfälle sofort und zentral dokumentiert werden. Dadurch sind alle Vorfälle transparent und auswertbar. Dadurch können mögliche Gefahrenstellen identifiziert und Lösungen erarbeitet werden. Darüber hinaus ist ein interner Arbeitsschutzbeauftragter im Haus.

Für Angestellte, die im Laufe der Zeit in der LHW weitere Unterstützungen benötigen, besteht die Möglichkeit zum Erhalt von Arbeitsplatzbrillen und rüchenschonenden höhenverstellbaren Arbeitsplätzen.

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Das Lieferantenmanagement ist noch im Aufbau und somit kamen bisher noch keine neuen Lieferanten hinzu. Bestehende Lieferanten werden sukzessive auf relevante Themen geprüft und Konsequenzen gezogen.

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Es wurden keine Fälle von erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Arbeitspraktiken durch Lieferanten ermittelt.

Gemeinwesen

Corporate Volunteering und Kooperationen zum Gemeinwesen

Unser Unternehmen trägt zum Gemeinwesen bei:

Als WfbM sind wir eine gemeinnützige Einrichtung und der Mensch mit Behinderung steht bei uns mit vielen Themen und Projekten im Vordergrund

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Siehe Jahresabschluss gemäß HGB; Veröffentlichung im eBundesanzeiger

Politische Einflussnahme

Aktivitäten politischer Einflussnahme

Es werden keine Aktivitäten politischer Einflussnahme durchgeführt.

Parteispenden

Unsere Organisation hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Auszug aus der Umwelt- und Ethikrichtlinie:

Von den Angestellten der LHW GmbH München wird Loyalität erwartet. Situationen, in denen ihre finanziellen oder persönlichen Interessen mit denen der LHW München GmbH in Konflikt geraten, sind zu vermeiden oder bei Unvermeidbarkeit zu melden und offenzulegen.

Bestechung ist eine Straftat und wird in der LHW München GmbH unter keinen Umständen geduldet. Dies gilt sowohl für aktive als auch passive Bestechung.

Die LHW München GmbH verfolgt Geschäftsziele ausschließlich mit ethisch und rechtlich einwandfreien Mitteln. Dies gilt auch für die Beteiligung am Wettbewerb und wir halten uns uneingeschränkt an geltende Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln. Es werden keine Absprachen mit Wettbewerbern getätigt oder unternehmensinterne Angelegenheiten und vertrauliche Informationen weitergegeben.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich unter strenger Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen und nur zu dem definierten Zweck.

Wir halten bezüglich des Schutzes geistigen Eigentums alle internen und externen Geheimhaltungsvereinbarungen ein. Informationen werden ebenso ausschließlich für den vorgesehenen Zweck verwendet.

Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten:

Führungskräfte sowie Angestellte werden über das Intranet über unsere Richtlinien informiert. Darüber hinaus wurde eine Schulung erstellt, die diese Thematik enthält.

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum gab es in unserer Organisation keine bestätigten Fälle von Korruption.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Es wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Firmeninformationen

Ansprechpartner

Dominic Völler, Leitung Projektmanagement

Mail: d.voeller@lhw-muc.de

Firmenadresse

LEBENSILFE WERKSTATT GMBH MÜNCHEN

Scharnitzstr. 11, 81377 München

Tel. 089 / 71008-0