Soziales

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Managementansatz

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Sie achtet darauf, die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften) zum Arbeits- und Gesundheitsschutz rechtskonform einzuhalten. Für diesen Zweck analysiert und kontrolliert das Dienstleistungsunternehmen relevante Arbeitsprozesse auf potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und trifft geeignete Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen.

GRI 403-2: Art und Rate der Verletzung, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Jahr	2018	2019	2020	2021
Arbeitsunfall meldepflichtig	311	367	278	272
Wegeunfall	68	113	74	112
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle insgesamt	34	107	36	41
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle >1 Tag	24	29	26	22
Meldeblockeintragung		39	123	139
Mitarbeiterzahlen	26.600	26.600	27.100	26.778
Vollzeitmitarbeiter	10.621	10.587	13.913	13.025
Jahresarbeitsstunden	28.255.040	17.758.683	15.471.911	21.441.801
TMQ*	29,28	34,66	19,98	20,88
UH-Wert**	11,00	20,67	17,97	12,68
UH Wert Bau-BG	34,02	33,57	32,78	
TMQ Bau-BG*	53,07	52,03	49,83	
LTIF-Wert***	18,84	22,30	19,64	15,62

**UH Wert: Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden
*** LTIF-Wert: Die Zahl der Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden

GRI 404: Aus- und Weiterbildungen

Managementansatz

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor in Unternehmen. Das gilt insbesondere in einer personalintensiven Branche wie den Gebäudedienstleistungen, in der die Piepenbrock Unternehmensgruppe tätig ist. Daher pflegt das Unternehmen ein enges Verhältnis zu seinen Mitarbeitern und investiert in die Qualifizierung der eigenen Beschäftigten. Zur Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter hat das Unternehmen die hauseigene Piepenbrock Akademie gegründet. In ihr werden zahlreiche Seminare zu fachspezifischen und methodischen Themen sowie zur sozialen und persönlichen Kompetenz angeboten – sowohl von betriebsinternen Fachleuten als auch von externen Referenten. Die Inhalte leiten sich aus dem Unternehmensbedarf ab und verfolgen das Ziel, Mitarbeiter effektiv weiterzuentwickeln. Zu dem großen Angebot zählen auch EDV- und Sprachkurse sowie die Vermittlung von fachlichen Neuerungen und Führungskompetenzen. Zuletzt hat Piepenbrock eine neue E-Learning-Plattform eingeführt, die Remote-Trainings ermöglicht. Außerdem investiert das Unternehmen in ein erfolgreiches Recruiting qualifizierter sowie geeigneter Mitarbeiter und setzt dabei unter anderem den XING Talent Manager ein.

Damit das Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich ist, legt Piepenbrock neben der Entwicklung und Förderung seiner bestehenden Mitarbeiter seinen Fokus auf den Nachwuchs. So bildet der Gebäudedienstleister junge Menschen in verschiedenen Berufen und dualen Studiengängen aus. Diese erhalten von Beginn an eine umfassende Betreuung. Bereits in der Einführungswoche werden sie mit Schulungen intensiv auf ihre Aufgaben vorbereitet. Zur Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen bietet das Unternehmen Kurse an, bei denen die Inhalte noch einmal vertieft und wiederholt werden. Darüber hinaus hat der Gebäudedienstleister Traineeprogramme für Nachwuchsführungskräfte, Praktikantenstellen für Schüler und Studenten sowie Projekt- und Abschlussarbeiten für Studierende im Angebot. Zudem haben Jugendliche an Projekttagen wie dem „Zukunftstag für Jungen und Mädchen“ die Möglichkeit, das Unternehmen kennenzulernen und einen Einblick in die verschiedenen Berufe bei Piepenbrock zu bekommen.

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten

Aufgrund der Pandemielage konnten die Aus- und Weiterbildungen nicht im üblichen Umfang angeboten werden. Deshalb lag die Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen im Jahr 2021 bei durchschnittlich 6 Stunden pro Angestellten. Des Weiteren wurden im Jahr 2021 regelmäßige Schulungen in der Unterweisung (z.B. im Bereich Reinraum und Umgang Absturzsicherung, Untersuchung Gesundheit und Sicherheit, Chemieunterweisung, Unterweisung Atemschutz), Schulungen mit Programmen und Neuerungen am Arbeitsplatz, Coaching und Kompetenzfelder Weiterentwicklungen i.V.m..

SMEG von insgesamt 17.500 Stunden durchgeführt. Es ist festzuhalten, dass 90% der Belegschaft Leistungsbeurteilungen und Entwicklungsplanung in Form von Mitarbeitergesprächen (zum Beispiel Jahresgespräch, SMEG) erhalten.

GRI 406: Gleichbehandlung

Managementansatz

Das Thema Diversität und Gleichbehandlung aller Geschlechter ist aus der öffentlichen Diskussion nicht mehr wegzudenken. Immer mehr Menschen, Unternehmen und Institutionen beziehen Stellung und setzen sich für die Gleichbehandlung aller ein. Auch Piepenbrock steht für Diversität. 26.800 Mitarbeiter aus 128 Nationen, die unterschiedliche Sprachen sprechen und unterschiedlichen Religionen angehören, tragen zu einer lebendigen Unternehmenskultur bei. Jeder Einzelne macht Piepenbrock zu dem, was es ist. Das verdeutlicht das Unternehmen in der crossmedialen Kampagne „Wir sind Piepenbrocker!“, in der den Mitarbeitern eine Stimme gegeben wird. In kurzen Videos oder Textbeiträgen berichten sie über Erfahrungen mit Piepenbrock als Arbeitgeber und erläutern ihre Verbundenheit zu dem Unternehmen.

Bereits im Jahr 2012 unterzeichnete Piepenbrock die Charta der Vielfalt und unterstützt damit die Initiative bei ihrem Einsatz für mehr Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt im Arbeitsumfeld. In diesem Rahmen findet seit 2013 jährlich ein Diversity-Tag statt sowie eine jährliche Sensibilisierungsschulung zum Thema Diversity.

GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Bei der zentralen Beschwerdestelle für Diskriminierungsvorfälle sind im Berichtszeitraum keine Diskriminierungsfälle registriert worden.

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Managementansatz

Die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards erhält in Unternehmen einen zunehmend höheren Stellenwert und wird auch von Stakeholdern vermehrt eingefordert. Das schließt auch die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Schaffung und Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und eines fairen Handels ein sowohl im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit als auch bei Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Zum 01.01.2023 tritt das von der Bundesregierung verabschiedete Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für deutsche Unternehmen mit mehr als 3000 Mitarbeitenden und somit auch für die Piepenbrock Unternehmensgruppe in Kraft. Mit dem Gesetz sollen deutsche Unternehmen und auch ausländische Unternehmen mit Niederlassungen in Deutschland verpflichtet werden, ihrer unternehmerischen Verantwortung beziehungsweise Sorgfaltspflicht in angemessener Weise nachzukommen und gegen menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und Verstöße in der Lieferkette vorzugehen. Dahingehend wurde 2021 bereits eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit der Umsetzung beschäftigt.

Nicht nur die deutschen Gesetze untersagen Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art, sondern auch Piepenbrock als Familienunternehmen mit 26.800 Mitarbeitern aus 128 Nationen und unterschiedlichen Kulturen, einer historisch gewachsenen Unternehmenskultur und festen Werten lehnt diese vehement ab.
Dies versichert das Unternehmen auch in seinen Verhaltenskodizes. Darin verpflichtet sich Piepenbrock der Einhaltung des geltenden Rechts, der Beachtung sozialer und ethischer Standards sowie zum nachhaltigen Handeln. Diese Grundsätze umfassen beispielsweise die Einhaltung von Menschenrechten und Chancengleichheit sowie eine eindeutige Positionierung im Kampf gegen Diskriminierung.

An die im Code of Conduct festgelegten Prinzipien haben sich alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe in ihren geschäftlichen Tätigkeiten zu halten. Ebenso gelten die Richtlinien für Unternehmens- und Geschäftskooperationen über die gesamte Lieferkette hinweg. Denn ein nachhaltiges Beschaffungsmanagement gewinnt ebenfalls zunehmend an Bedeutung. Piepenbrock ist sich seiner Verantwortung bewusst und sorgt dafür, dass die innerhalb der Wertschöpfungskette erbrachten Leistungen mit den internationalen Normen und Prinzipien übereinstimmen. Der Gebäudedienstleister erwartet von den Lieferanten, dass diese den Code of Conduct von Piepenbrock anerkennen und umsetzen sowie die damit verbundenen Anforderungen in ihre Lieferkette integrieren. Die Lieferanten sollen dafür eintreten, alle Gesetze und Vorschriften, die das jeweilige Handeln betreffen, einzuhalten. Der Verhaltenskodex der Piepenbrock Unternehmensgruppe basiert auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig in Form von Einarbeitungs- und Wiederholungsschulungen sowie Unterweisungen zur Einhaltung der Thema Menschenrechte geschult.

GRI 412-1: Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die Lieferantenauswahl erfolgt bei Piepenbrock mit größter Sorgfalt und im Bestreben einer langjährigen Partnerschaft. Dabei wird insbesondere auf Kontinuität und die Einhaltung der in Deutschland rechtlich und sozial festgelegten Standards sowie international anerkannter Konventionen wie des Global Compacts der Vereinten Nationen (UNGC) geachtet. Ebenso wichtig ist dem Gebäudedienstleister, dass die Wertvorstellungen und Maßstäbe der Lieferanten mit denen von Piepenbrock übereinstimmen. Damit gewährleistet das Familienunternehmen, dass Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Lieferkette eingehalten und Risiken im Beschaffungsprozess minimiert werden.

Lieferanten sind dazu angehalten, die Menschenrechte durch den Lieferanten Code of Conduct, der Teil des Vertrages ist, einzuhalten.

GRI 416, 417, 419: Kundengesundheit und Kundensicherheit, Marketing und Kennzeichnung, sozio-ökonomische Compliance

Managementansatz

Um nachhaltig zu wirtschaften und im Einklang mit der ökologischen, sozialen und ökonomischen Umwelt zu handeln, sind Unternehmen an verschiedene Gesetze, Vorschriften und Regeln gebunden. Deren Einhaltung hat für die Piepenbrock Unternehmensgruppe oberste Priorität. Das umfasst auch die Zusammenarbeit mit Kunden, der Öffentlichkeit oder Stakeholdern im sozialen und wirtschaftlichen Bereich. Dieses Selbstverständnis hat der Gebäudedienstleister in seinem Code of Conduct in neun Prinzipien und Regeln festgeschrieben. Darin verpflichtet sich das Familienunternehmen unter anderem zu Folgendem:

- Wir halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene ein.
- Wir halten Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein.
- Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung auf und dokumentieren sie. Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sind unzulässig.
- Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Unser Anspruch ist es daher, ihnen sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.
- Alle Spenden sind transparent und nachvollziehbar, das heißt die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Spende sind bekannt, Grund und Verwendungszweck der Spende sind rechtlich vertretbar.

Der Unternehmenserfolg von Piepenbrock basiert wesentlich auf dem Vertrauen der Kunden in die Qualität der Leistungen. Dieses Vertrauen zahlt das Familienunternehmen mit hoher Zuverlässigkeit, Kundenorientierung und Dienstleistungsqualität zurück. Diese wird durch ein professionelles Qualitätsmanagement sichergestellt. Die Qualitätsmanager bei Piepenbrock informieren sich kontinuierlich über rechtliche und normative Entwicklungen und tragen ihre Fachkenntnisse in das Unternehmen sowie die operativen Einheiten. Außerdem verfügt Piepenbrock über ein nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem und ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem, die beide in regelmäßigen internen und externen Audits überprüft werden.

Eine zentrale Rolle spielt auch die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Kunden. Dafür ergreift Piepenbrock verschiedenste Maßnahmen. Anwendungstechniker aus dem Technischen Management informieren sich kontinuierlich über aktuelle inhaltliche und rechtliche Entwicklungen auf den Gebieten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, damit Piepenbrock stets allen Vorgaben der Rechtsprechung und relevanten Normen gerecht wird. Dazu engagiert sich das Unternehmen auch aktiv in verschiedenen Branchenverbänden. Darüber hinaus testen Spezialisten aus dem Technischen Management des Unternehmens Reinigungsmittel, Maschinen und Anlagen regelmäßig vor und während der Anwendung auf Sicherheitsvorschriften. Der Umgang mit diesen erfordert häufig spezielle Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Denn durch den Einsatz von Reinigungschemie, den Reinigungsintervallen sowie spezifischen Reinigungsmethoden und -techniken hat die Reinigung mitunter negative Auswirkungen auf die Umwelt. Die in herkömmlichen Reinigungsmitteln enthaltenen Chemikalien können in der Natur häufig unzureichend abgebaut werden und so Umweltschäden verursachen. Zusätzliche synthetische Stoffe in den Reinigungsmitteln können zudem gesundheitliche Probleme wie Hautreizungen oder allergische Reaktionen bei Menschen auslösen. Daher ist die ökologische und umweltschonende Reinigung ein wichtiges Forschungsgebiet des Technischen Managements bei Piepenbrock. Die Experten testen regelmäßig neue und innovative Reinigungsmittel, -materialien und -maschinen auf ihre Umweltverträglichkeit.

Außerdem hat der Reinigungsmittelhersteller Planol, Tochterunternehmen der Piepenbrock Unternehmensgruppe, mit Ecoplan eine Serie biologisch abbaubarer sowie farb- und geruchsneutraler Reinigungsmittel entwickelt und auf den Markt gebracht. Diese basieren auf pflanzlichen Inhaltsstoffen und sind mit dem EU-Ecolabel zertifiziert. Die gesamte Reinigungsmittelproduktion bei Planol erfolgt unter hohen, nach DIN EN ISO zertifizierten Sicherheits- und Umweltstandards. Die Erzeugnisse stimmen mit den Kriterien des Umweltbundesamtes zur ökologischen Verträglichkeit von Wasch-, Reinigungs- und Pflegemitteln überein.

Seit 2009 nimmt Planol am Dualen System für die Verwertung von Verkaufsverpackungen teil und wurde dafür mit dem „Umweltzertifikat Grüner Punkt“ ausgezeichnet. Alle Planol-Flaschen und -Kanister können mithilfe dieses Systems als Sekundärrohstoff, wie Kunststoffgranulat, wiederverwertet werden. So wird der Einsatz von Primärrohstoffen wie Erdöl vermieden und der CO2-Ausstoß verringert. Die Gebinde sind zudem zu 100 Prozent recyclingfähig. Bei der Gesamtbetrachtung inklusive der

Kunststoffverschlüsse und Etiketten zeichnet Eco-Punkt die Standardprimärverpackungen als hochgradig recyclingfähig aus.

Darüber hinaus hat die Piepenbrock Unternehmensgruppe mit der ökologischen Gebäudereinigung ein eigenes Instrument entwickelt, um die Umweltverträglichkeit der beim Kunden erbrachten Dienstleistungen zu bestimmen und Optimierungspotenziale zu erkennen, mit denen nicht nur zur Schonung der Umwelt beigetragen, sondern auch die Gesundheit von Mitarbeitern und Kunden geschützt werden kann.

Neben den Kundenbeziehungen ist der Erfolg eines Unternehmens auch eng mit dem Image und dem Ruf des Unternehmens in der Öffentlichkeit verknüpft. In der Piepenbrock Unternehmensgruppe koordiniert die Abteilung Marketing und Kommunikation sämtliche Kommunikationsprozesse des Unternehmens und sorgt für umfassende Information der internen und externen Stakeholder. Um die unterschiedlichen Zielgruppen des Gebäudedienstleisters ausführlich und transparent zu informieren, setzt die Unternehmenskommunikation von Piepenbrock die gesamte Bandbreite der zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle ein. Die externen Stakeholder erreicht Piepenbrock über Pressemitteilungen auf der Website und den Social-Media-Kanälen. Außerdem veröffentlicht der Gebäudedienstleister im Unternehmensblog Fachberichte, Hintergründe und Reportagen in den Kategorien Kompetenz, Arbeitswelt, Nachhaltigkeit und Reinigungstipps. Auch im Unternehmensmagazin „Panorama“ erhalten Bestands- und potenzielle Kunden sowie Lieferanten und Mitarbeiter umfassende Informationen und Neuigkeiten zum Unternehmen.
Intern stellt das Intranet „Puginfo“ ein wichtiges Medium dar. Darüber erreicht Piepenbrock einen Großteil der Mitarbeiter und berichtet ebenfalls sowohl über Neuigkeiten und aktuelle Entwicklungen als auch über Wissenswertes zu einzelnen Abteilungen. Die verschiedenen Kanäle ermöglichen es Piepenbrock, eine zielgruppenspezifische und umfassende Kommunikation mit den Stakeholdern zu gewährleisten.

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen

Im Berichtszeitraum 2021 sind keine Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße in der Piepenbrock Unternehmensgruppe eingegangen. Im Rahmen der Reinigungsprozesse sind keine Verätzungen oder Verletzungen verschuldet durch den Reinigungsprozess aufgetreten.

GRI 417: Marketing und Kennzeichnung

GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

In der Kommunikation legt Piepenbrock großen Wert auf Transparenz und Glaubwürdigkeit sowie die Einhaltung von Vorschriften und Regeln. Verstöße dagegen in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation sind in der Vergangenheit und während des Berichtszeitraums 2021 nicht festgestellt und begangen worden.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Für den Berichtszeitraum 2021 sind in der Piepenbrock Unternehmensgruppe keine Fälle hinsichtlich der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.