

# Communication on Progress



## Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact bei KIRCHHOFF Automotive

2014/2015



Sehr geehrte Damen und Herren,

KIRCHHOFF Automotive ist als Geschäftsbereich der KIRCHHOFF Gruppe einer der großen mittelständischen Automobilzulieferer. Das in der vierten Generation geführte Familienunternehmen ist führender Entwicklungspartner für komplexe Metall- und Hybridstrukturen für Rohkarosserie und Fahrwerk für die internationale Automobilindustrie.

Mit den zentralisierten Funktionen Entwicklung und Vertrieb in Deutschland und dezentraler Produktion in 30 Werken in 11 Ländern entsteht aus den Kerntechnologien Umformen, Fügen und Oberflächenbehandlung eine internationale Prozesskette in Kundennähe. Zur Produktion der Einzelteile nutzt KIRCHHOFF Automotive neben den klassischen Kaltumformverfahren das Presshärten. Mit der weiterentwickelten Technologie des partiellen Presshärtens ist das Unternehmen in der Lage, Komponenten mit maßgeschneiderten Bauteileigenschaften herzustellen. Dieses Verfahren ermöglicht somit eine gewichts- und crashoptimierte Konstruktion von Karosseriekomponenten wie A- und B-Säulen sowie Längsträgern.

Der Fokus richtet sich bei uns jedoch nicht nur auf den Prozess und die Maschinen, sondern ganz besonders auch auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur hoch motiviert können wir gemeinsam die geplanten Ziele für uns und unsere Kunden erreichen und damit langfristig erfolgreich sein.

### **Zuwanderung als Chance für die Wirtschaft**

Die Wirtschaft beteiligt sich dieser Tage an der neuen deutschen Willkommenskultur. Viele Betriebe helfen bei der Flüchtlingsaufnahme mit Geld, Sachspenden und Unterkünften, einige stellen auch Jobs für Flüchtlinge in Aussicht. Auch KIRCHHOFF Automotive sieht in der Zuwanderung eine große Chance für die Wirtschaft, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen. Gleichzeitig müssen aber auch Politik, Behörden, Unternehmen, Flüchtlinge und die Tarifpartner viel dafür tun, damit aus dieser Vision Wirklichkeit wird.

Die aktuelle Euphorie, die Willkommenskultur finde ich großartig. Entscheidend wird aber sein, ob sie im kommenden Frühjahr auch noch da ist. Denn es wird nicht bei 800 000 Flüchtlingen in diesem Jahr bleiben. Wir müssen uns auf noch viel mehr Menschen einstellen.

Den Flüchtlingen müssen viele Wege geöffnet werden, sowohl an die Universitäten, als auch in die Unternehmen, zum Einstieg etwa über Praktika. Den Weg in eine Ausbildung könnte ein vorbereitendes Jahr ebnen. Damit können heute schon Bewerber, die noch nicht reif für eine reguläre Ausbildung sind, ein Jahr lang auf den Leistungsstand gebracht werden, den es für die Lehre braucht.



Im Jahr 2010 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und haben damit unser Engagement zur Förderung der zehn Prinzipien verdeutlicht. Dieser folgende Bericht gibt Ihnen einen Einblick, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung im Berichtszeitraum 2014/2015 wahrgenommen haben. Wir verpflichten uns auch weiterhin, auf Grundlage des Global Compact Menschenrechte zu schützen, Arbeitsnormen einzuhalten, den Umweltschutz einzutreten und jede Form von Korruption zu bekämpfen.

Arndt G. Kirchhoff  
Chairman & CEO

Die KIRCHHOFF Gruppe, bestehend aus den Geschäftsbereichen KIRCHHOFF Automotive, KIRCHHOFF Ecotec, KIRCHHOFF Mobility und WITTE Werkzeuge beschäftigt weltweit über 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftete in 2015 einen Jahresumsatz von 1,6 Mrd. Euro

## **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Die KIRCHHOFF Gruppe**
- 2. Die Prinzipien des Global Compact**
- 3. Fortschritte bestehender Maßnahmen und neue Schritte der KIRCHHOFF Gruppe zur Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact**
  - 3.1. Compliance bei KIRCHHOFF Automotive
  - 3.2. KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS)
  - 3.3. KAPS in der Verwaltung
  - 3.4. Ideenmanagement bei KIRCHHOFF Automotive in Deutschland
  - 3.5. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.5.1. Corporate Social Responsibility bei KIRCHHOFF Automotive
    - 3.5.2. KA Rumänien unterstützt lokalen Kindergarten
    - 3.5.3. Schwerbehindertenberatung bei KIRCHHOFF Automotive Deutschland
    - 3.5.4. Unsere Standorte feiern Familienfest
    - 3.5.5. Die Dr. Kirchhoff Stiftung
  - 3.6. Sicherheit bei KIRCHHOFF Automotive
  - 3.7. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive
- 4. Fazit**

## 1. Die KIRCHHOFF Gruppe



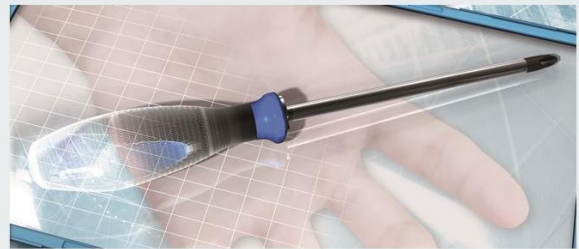
KIRCHHOFF Automotive



KIRCHHOFF Mobility

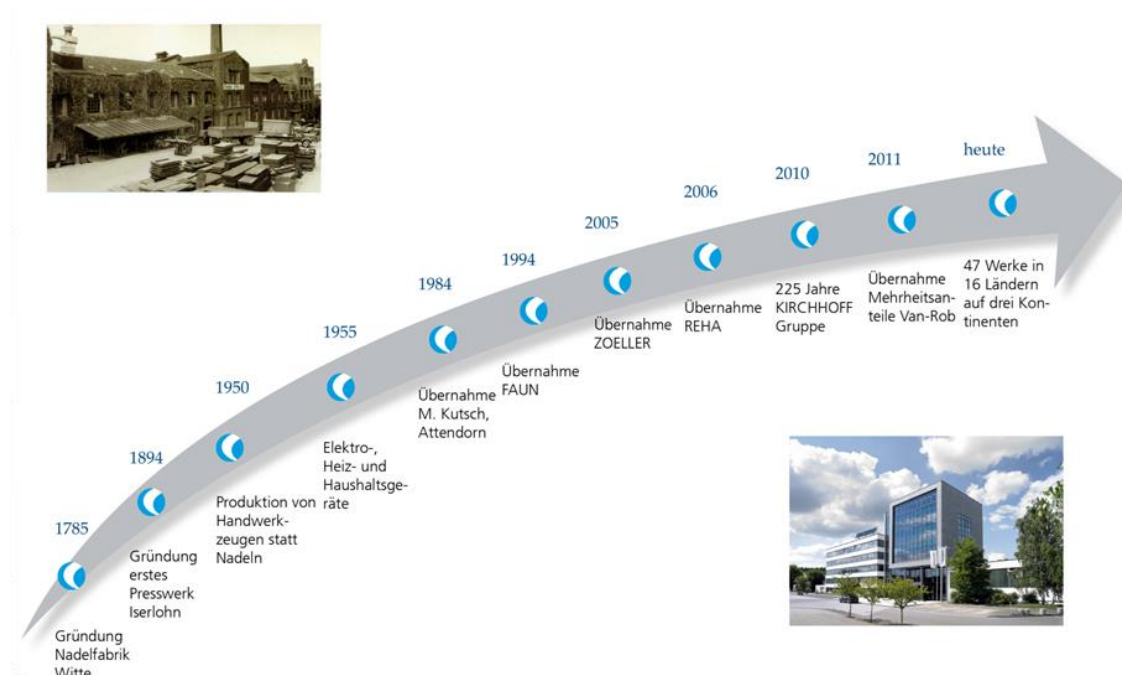


KIRCHHOFF Ecotec



WITTE Tools

Wir bewegen Zukunft, seit vier Generationen, seit 230 Jahren. Die KIRCHHOFF Gruppe hat es sich zum Ziel gesetzt, Mobilität für Menschen zu schaffen. Für Menschen weltweit. Sichere Mobilität für Hersteller und Nutzer von Automobilen (KIRCHHOFF Automotive). Individuelle Mobilität für alle Personen mit Mobilitätseinschränkungen (KIRCHHOFF Mobility). Innovative Mobilität für Betreiber, Fahrer und Lader von Abfallsammel-, Straßenreinigungs- und Kanalpflegefahrzeugen und damit Freiraum für Mobilität in einer sauberen Umwelt (KIRCHHOFF Ecotec). Ergonomie für Menschen, die mit Handwerkzeugen die Perfektion im Griff haben (Witte Werkzeuge). Mobilität und Zukunft für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und Auszubildenden weltweit, unsere Familien.





## **2. Die Prinzipien des Global Compact**

**KIRCHHOFF Automotive unterstützt auch weiterhin die Prinzipien des Global Compact und kommt der Aufforderung nach...**

### **MENSCHENRECHTE**

**Prinzip 1:** ... die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich zu unterstützen und zu achten.

KIRCHHOFF Automotive verpflichtet sich, die internationalen Menschenrechte zu achten und zu unterstützen. Grundlagen hierfür bilden die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus dem Jahre 1948 sowie die an den jeweiligen Unternehmensstandortenden geltenden rechtlichen Bestimmungen der Menschenrechte.

**Prinzip 2:** ... sicherzustellen, dass das eigene Unternehmen sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

KIRCHHOFF Automotive verurteilt jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen und achtet auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein hohes Gut. Die Einhaltung der relevanten Sicherheitsbestimmungen in allen unseren Werken weltweit ist für uns selbstverständlich.

### **ARBEITSNORMEN**

**Prinzip 3:** ... die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen zu wahren.

KIRCHHOFF Automotive erkennt die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen an und verpflichtet sich, diese zu wahren. Es werden keine Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit für oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung benachteiligt oder ausgegrenzt.

Gegenseitiges Vertrauen und die Achtung anderer Meinungen sind die Voraussetzungen für eine produktive Arbeitsatmosphäre. Wir achten und respektieren die Menschen, auch und insbesondere in ihrer Verschiedenheit.

**Prinzip 4:** ... jegliche Art von Zwangsarbeit abzuschaffen.

KIRCHHOFF Automotive lehnt jegliche Form von Arbeit ab, zu der ein Mensch unter Androhung einer Strafe oder eines sonstigen empfindlichen Übels, gegen seinen Willen, gezwungen wird.

**Prinzip 5:** ... Kinderarbeit abzuschaffen.

KIRCHHOFF Automotive verurteilt jegliche Form von Kinderarbeit und wird die Zusammenarbeit bzw. die Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen beenden, wenn diese Kinderarbeit nutzen.

**Prinzip 6:** ... Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung zu beseitigen.

Bei KIRCHHOFF Automotive darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, ausgegrenzt oder bevorzugt werden.

Wir leisten einen positiven Beitrag zur Verbesserung von geschäftlichen Standards für Integrität, Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Tätigkeitsbereichen.

## **UMWELTSCHUTZ**

**Prinzip 7:** ... einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen zu unterstützen.

KIRCHHOFF Automotive ergreift Maßnahmen, um Umweltbelastungen zu vermeiden. In den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, reduzieren wir die umweltbelastenden Emissionen, das Abfall- und Abwasseraufkommen und sonstige Auswirkungen auf die Umwelt unter Einsatz umweltfreundlicher Technologien auf ein Minimum.

**Prinzip 8:** ... Schritte zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt zu ergreifen.

KIRCHHOFF Automotive achtet konsequent darauf, eine qualitäts- und umweltorientierte Unternehmensführung zu praktizieren, die bei unternehmenspolitischen Entscheidungen, bei Planung, Transport, Lagerung, Entsorgung, beim Vertrieb und bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren Qualitäts- und Umweltaspekte umfassend einbezieht. Für diese weitreichende Aufgabe fördern wir das Verantwortungsbewusstsein für Qualität und Umwelt auf allen Unternehmensebenen.

**Prinzip 9:** ... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu fördern und darauf hinzuwirken.

Für KIRCHHOFF Automotive sind ein effizienter Einsatz aller Ressourcen und die Einführung aller notwendigen Maßnahmen zum Umweltschutz wichtige Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens.

## **KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**

**Prinzip 10:** ... gegen alle Arten von Korruption einzutreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

KIRCHHOFF Automotive verpflichtet sich zur Integrität im Geschäftsverkehr. Dies bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens nicht versuchen, ihre Geschäftspartner unrechtmäßig zu beeinflussen und sich beeinflussen zu lassen. Wir tolerieren keine Korruption oder Bestechung. Wir machen keine Geschäfte, die mit Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensgrundregeln verbunden sind.

### **3. Fortschritte bestehender Maßnahmen und neue Schritte von KIRCHHOFF Automotive zur Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact**

Auch im Berichtszeitraum 2014/2015 sind wir wieder stolz, aktiv an den zehn Prinzipien des Global Compact gearbeitet zu haben.

In dem folgenden Bericht möchten wir über die Fortschritte bestehender Maßnahmen berichten sowie neue Projekte vorstellen. Zudem möchten wir uns bereits an dieser Stelle bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken, die aktiv diese Prozesse begleitet haben.

#### **3.1. Compliance bei KIRCHHOFF Automotive**

Als weltweit aufgestelltes Unternehmen ist es für KIRCHHOFF Automotive von großer Bedeutung, dass sich unser Handeln an einem Verhaltensstandard orientiert, der für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen, in sämtlichen Unternehmensteilen und in allen Ländern gleich ist. Aus diesem Grund wurden im Jahr 2010 Compliance Regeln in Kraft gesetzt, die einen Rahmen für unser verantwortungsbewusstes und regelkonformes Verhalten bilden.

Auch im Berichtszeitraum 2014/2015 haben zahlreiche neue Beschäftigte unsere Compliance Richtlinien erhalten sowie das Compliance Web Training in den ersten drei Monaten nach ihrer Einstellung erfolgreich durchlaufen.

#### **3.2. KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS)**

Beim KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS) steht die Ausrichtung aller Prozesse im Unternehmen mit klar definierten Prinzipien im Mittelpunkt.



Hinter KAPS steht eine Reihe von Denkansätzen und Prinzipien mit dem Ziel der systematischen Optimierung von Produktion und aller damit verbundenen Prozesse. Die Optimierung wird oft in KAPS-Workshops erarbeitet, also einem gemischten Team von bis zu zehn Beschäftigten. Das Erfolgsrezept dabei ist, dass jeder mit einbezogen wird und jede Erfahrung auf den Tisch kommt!

Seit Beginn des Programms führen wir regelmäßige KAPS-Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen durch. Neu in das Unternehmen



eintretende Beschäftigte erhalten KAPS-Basis Schulungen als festen Bestandteil ihres Einarbeitungsprozesses.

Die Hauptaufgabe ist die Beseitigung von Verschwendung, und das kann immer gemacht werden: in Workshops, aber auch im normalen Tagesgeschäft. Gerade auch deshalb ist das Ideenmanagement (KIM) fest mit KAPS verbunden.

Als Ergebnis aus der Anwendung unserer KAPS-Prinzipien lässt sich häufig beobachten, dass unsere Arbeit effektiver, cleverer und stressfreier von der Hand geht.

Als Beispiele möchten wir dieses Jahr aus dem Werk Tecumseh in den Vereinigten Staaten von Amerika berichten:

Nach zwei Workshop-Wochen, in denen die Kolleginnen und Kollegen die 7 Standardschritte einer Verbesserungsmaßnahme in bereichsübergreifenden Teams lernten, gab es bereits erste Ergebnisse: Die Teams identifizierten eine Reihe von Verschwendungsarten und konnten die meisten davon bereits während des Workshops beseitigen. Zu lange Laufwege, häufiges Bücken, Wartezeiten, überflüssiges Material um den Arbeitsplatz herum, ständige kurze Unterbrechungen und Stillstandszeiten gehörten zu den typischen Verschwendungsarten, die die Teams in den Werken in Aurora, Manchester, North York, Lansing, Querétaro, Hermosillo, Puebla und Dallas ausfindig gemacht haben.

Unser KAPS Central Office und weitere KAPS Kollegen aus Europa halfen beim Auftakt der Workshops zu TPM (Total Productive Maintenance) und SFM (Shop Floor Management) am Standort Tecumseh.

Mit den ersten Workshops haben wir eine Verschlinkung in den Werken initiiert, eine visuelle Führung am Boden installiert und die Mitarbeitermotivation gestärkt. Mit der visuellen Führung am Boden können wir Probleme, Auffälligkeiten oder Abweichungen von der Norm für jeden sichtbar machen. Dadurch können umgehend Abhilfemaßnahmen zur Lösung dieser Probleme ergriffen werden. Wir sind sicher, dass Verbesserungen und Weiterbildung gemäß der logischen Schritte der Lean Transformation in allen nordamerikanischen Werken ständig und systematisch ausgebaut werden.

### **3.3. KAPS in der Verwaltung**

Bisher wurde unser KIRCHHOFF Automotive Production System (KAPS) mit den Fertigungsbereichen in Verbindung gebracht, in denen man Prozesse durch die Neuorganisation des Arbeitsflusses verbessert. Zum Beispiel versetzt man Rohstoffbehälter und spart damit Transportwege. Oder man ändert die Reihenfolge der Fertigungsstufen, sodass ein Produkt schneller fertig wird. Aber was hat KAPS mit der Verwaltung zu tun – und was bedeutet es für die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wenn LEAN Production gleichbedeutend mit Ressourceneinsparung ist, bezieht sich LEAN in der

Verwaltung dann nicht auf dasselbe? Aber in der Verwaltung gibt es ja keine Ressourcen wie Stahl oder Maschinenkapazität.

KAPS in der Verwaltung“ wird in verschiedenen Phasen umgesetzt, beginnt jedoch zunächst mit einem Informationsaustausch und einem Kick-off-Meeting zwischen dem Management einer Abteilung und dem lokalen KAPS Team. Nach Festlegung der Verantwortlichkeiten starten die für die lokale Umsetzung ausgewählten Personen und das lokale KAPS Team den Rollout durch folgende Phasen:

- Durchführung einer Wertstromanalyse (VSM) nach der Makigami-Methode, bei der wir uns auf den Prozess mit dem höchsten Verbesserungspotenzial konzentrieren;
- die Einführung von LEAN-Office-Tools wie zum Beispiel 5-S und Standard Work;
- die Nachhaltigkeitsphase, in der wir das Office Management-Konzept einführen, um bei der Nachhaltigkeit unserer Verbesserungen zu unterstützen.

Der 2014 begonnene Rollout ist über einen Zeitraum von drei Jahren an allen Standorten in Europa und Asien geplant.

Als erster Standort startete in unserem Werk in Mielec/Polen der Rollout in den Abteilungen Finanzen und Einkauf.

In der Finanzbuchhaltung haben wir die VSM Makigami-Methode angewendet, um den Prozess zur Prüfung der Wareneingangsrechnungen zu verbessern. Infolgedessen konnten im Durchschnitt 23 Minuten Einsatzdauer eingespart werden; die durchschnittliche Durchlaufleistung reduzierte sich um sechs Tage und wir haben uns von sechs Schnittstellen und einem Datenträger getrennt. Außerdem sind die hier arbeitenden Kolleginnen und Kollegen sehr zufrieden mit dem Ergebnis. Zukünftig erwarten wir noch mehr Vorteile von KAPS in der Verwaltung.

Die Einkaufsabteilung hat die 5-S-Methode bei ihrem lokalen Dateiserver in Form eines Pilot-Workshops eingesetzt. Die Verbesserung wird beim Vergleich der Ausgangssituation mit dem neuen Standard deutlich:

**Vorher:**

- 3.500 Ordner und 87.500 Dateien
- chaotische Speicherung der Daten
- Größe: 46 GB

**Nachher:**

- fünf übersichtliche Ordnerbibliotheken mit jeweils zwei Ordnererebenen
- Übertragung alter Daten in das Archiv
- Festlegung eines Archivierungsprozesses
- Installation eines Laufwerks für alle persönlichen Dateien
- aktuelle Größe: 12 GB (was einer Reduzierung um 70 % entspricht)

### **3.4. Ideenmanagement bei KIRCHHOFF Automotive in Deutschland**

Das KIRCHHOFF Ideenmanagement (KIM) umfasst die Generierung, Sammlung und Auswahl geeigneter Ideen für Verbesserungen und Neuerungen. Ziel des Ideenmanagements ist die Mobilisierung von Leistungsreserven durch die Förderung eines kreativen Arbeitsklimas, um unter Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wettbewerbsfähigkeit unserer Organisation zu stärken. An unseren deutschen Standorten in Iserlohn und Attendorn wurden im Berichtszeitraum über 1.300 Vorschläge eingereicht, von denen bereits über 750 umgesetzt wurden.

Auch im Berichtszeitraum 2014/2015 zeigt sich wieder wie wichtig Verbesserungsvorschläge für die weitere Entwicklung unser Unternehmens sind. Es wurden ca. 1,1 Vorschläge pro Beschäftigtem eingereicht. Für die positiv bewerteten Vorschläge wurden im Berichtszeitraum Prämien in Höhe von etwa 115.000,00 EUR an die Einreicher ausgezahlt.

### **3.5. Soziales Engagement bei KIRCHHOFF Automotive**

Auch über die Geschäftspraxis hinaus fördert KIRCHHOFF Automotive aktiv soziale Projekte in unterschiedlichen Bereichen der Kunst, Musik und Kultur.

#### **3.5.1. Corporate Social Responsibility bei KIRCHHOFF Automotive**

Für uns als Unternehmen ist es sehr wichtig, einen freiwilligen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen, die über die gesetzlichen Forderungen (Compliance) hinausgeht. Corporate Social Responsibility steht bei KIRCHHOFF Automotive für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), in ökologisch relevanten Aspekten (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern).

Als ein Beispiel möchten wir gerne unseren Standort Gliwice in Polen anführen. Wir streben danach, nicht nur den Bedürfnissen unserer Kunden nachzukommen, sondern auch ein integraler Bestandteil unserer gesamten Umgebung zu werden, welche uns für unsere Werte, unsere Mission und unsere Sorge für die Umwelt schätzt. Um dieses Ziel zu erreichen, beteiligt sich unser Unternehmen gerne an lokalen Veranstaltungen, um die Werte unserer Organisation nach außen zu tragen und einen aktiven Dialog mit den örtlichen Interessengruppen zu erreichen. In der ersten Septemberhälfte 2015 unterstützten und beteiligten wir uns an dem lokalen Erntefest in Brzezinski. Dort hatten wir die Gelegenheit, uns in die lokale Gemeinschaft zu integrieren und deren Werte und Bedürfnisse zu erfahren. Dieses Wissen wird es uns ermöglichen, die Rolle unseres Unternehmens in der Region und die Erwartungen an uns in Zukunft besser zu verstehen.

### **3.5.2. KIRCHHOFF Automotive in Rumänien unterstützt lokalen Kindergarten**

Im Dezember 2014 beteiligten sich Beschäftigte aus unserem Werk in Rumänien an einer Spendenaktion und verteilten Weihnachtsgeschenke an unterprivilegierte Kinder in einem Kindergarten in der Region Dolj, Rumänien. Als wir im Zuge dieser Aktion sahen, dass das Gebäude des Kindergartens in einem sehr baufälligen Zustand war, haben wir ein neues Hilfsprojekt gestartet.

Im Februar 2015 begann eine kleine Gruppe unserer Beschäftigten damit, in unserem Werk weitere freiwillige Helfer anzuwerben und Spenden zu sammeln. Doch unser Standort in Rumänien war nicht der einzige, der dieses Projekt unterstützte. Auch Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland und Polen boten ihre Hilfe an. Gemeinsam sammelte das Team über 7.500 EUR für Reparatur und Modernisierung der Gebäude des Kindergartens.

Die lokalen Behörden boten ebenfalls ihre Unterstützung für dieses Projekt an. Inzwischen hat eine Baufirma mit der Modernisierung der Gebäude begonnen, und die Baumaßnahmen werden voraussichtlich Anfang November 2015 abgeschlossen sein.



Nach der Modernisierung des Gebäudes werden weitere freiwillige Helfer unseres Standortes die Außenanlagen des Kindergartens mit neuen Grünpflanzen bestücken, die Umzäunung des Geländes streichen und eine neue Zuwegung zum Gebäude schaffen.

### **3.5.3. Schwerbehindertenberatung bei KIRCHHOFF Automotive Deutschland**

Seit Oktober 2014 hat unser Unternehmen eine neue Schwerbehindertenvertretung und seit 2015 eine Gesamtschwerbehindertenvertretung

Eine rote Ampel übersehen, ein herbeifahrendes Auto nicht bemerkt, Unfall – und die junge Frau ist querschnittsgelähmt. Eine Routineuntersuchung beim Arzt, und dann die unerwartete Diagnose: ein nicht entdeckter Herzfehler – nur noch ein Spenderorgan kann helfen. Ganz schnell kann es passiert sein: plötzlich ist man „schwerbehindert“.

Wer glaubt, Schwerbehinderte seien nur Menschen, die im ganz normalen Alltag nicht mehr ohne fremde Hilfe auskommen, irrt. Vielen sieht man nicht an, dass sie schwerbehindert sind. Sie leben und arbeiten „ganz normal“ – auch in unserem Unternehmen. Aber für sie gelten besondere Regelungen. Und ganz wichtig ist: sie müssen sich mit Ihrer Beeinträchtigung nicht allein fühlen.

Seit 1975 gibt es bei KIRCHHOFF Automotive eine Schwerbehindertenvertretung. Als Schwerbehindertenvertreter kümmern sich drei Beschäftigte z. B. um Anträge für einen Schwerbehindertenausweis und können Vorschläge und Ideen für präventive Maßnahmen entwickeln.

Die Kernaufgabe ist jedoch die Wiedereingliederung. Dazu berät unser Team die Schwerbehinderten. Denn sie wissen oft gar nicht, wo sie was beantragen können oder welche Zuschüsse sie bekommen können. Wir organisieren z. B. eine Arbeitsplatzbesichtigung durch einen Arbeitsmediziner. Er bewertet, was zu ändern ist und welche Hilfsmittel anzuschaffen sind.

An unseren deutschen Standorten gibt es eine Vielzahl von Schwerbehinderten in verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen. Einige waren lange Zeit krank und möchten nun wieder arbeiten. Wenn jemand z. B. vier oder fünf Jahre lang krank war, wird alles versucht, ihn wieder einzugliedern, damit er wieder in seinem Job arbeiten kann. Gemeinsam mit dem Integrationsamt versuchen wir, eine Lösung zu finden. Die Wiedereingliederung beginnt mit ein paar Stunden täglich und steigert sich von Woche zu Woche. Bis zu sechs Wochen kann sie dauern.

Aber was heißt eigentlich schwerbehindert? Schwerbehinderte sind Menschen, die einen Grad der Behinderung von 50% oder mehr haben. Gleichgestellte sind Personen, die einen Grad der Behinderung von unter 50% haben, aber zu wenigstens 30% einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie wegen ihrer Funktionsbeeinträchtigung(en) ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Das kann z. B. durch seelische Belastung, Krebs, Diabetes oder einen Unfall sein.

Der Grad der Behinderung ist nicht messbar. Vertrauensärzte untersuchen betroffene Personen und bewerten ihre Beeinträchtigungen mit einem Prozentsatz. Dieser kann im Laufe der Zeit auch wieder herabgesetzt werden, z. B. bei Krebspatienten, die vollständig von der Krankheit geheilt sind.

#### **3.5.4. Unsere Standorte feiern Familienfest**

##### **KIRCHHOFF Automotive in Rumänien – Craiova**

Am 1. Juni feierten unsere rumänischen Kolleginnen und Kollegen ihr Familienfest in einem 100 Jahre alten Anwesen in der Nähe von Craiova. Die Kinder hatten bei Karaoke und Kinderschminken eine Menge Spaß. Außerdem hatte man für sie einen Spielplatz aufgebaut mit Rutschen, Schaukeln, Hüpfball und einem Pool mit bunten Bällen.

Die Erwachsenen vergnügten sich beim Tennis, Tischtennis und Pool-Billard und maßen sich in Wettbewerben. Die Besten bekamen sogar einen kleinen Preis. Ein Konzert zum Ende der Veranstaltung sorgte für besonders gute Stimmung.

Auch J. Wolfgang Kirchhoff, Stefan Leitzgen und Janusz Soboń waren zum Familientag nach Craiova gekommen. „Unser kleines Werk in Craiova ist ein Maßstab in Bezug auf Logistik und unsere Lean-Aktivitäten im Zusammenhang mit KAPS. Darauf können wir stolz sein“, betonte J. Wolfgang Kirchhoff. Er freute sich über die positiven Veränderungen seit seinem letzten Besuch 2012. Besonders die Balance zwischen Berufsleben und Familienleben sei wichtig – und das gelingt den Kolleginnen und Kollegen in unserem rumänischen Werk vorbildlich.

##### **KIRCHHOFF Automotive in Portugal – Ovar**

Eine neue Funktion des Milkrun gab es beim Familienfest in Portugal am 27. Juni. Das Milkrun-Transportsystem gibt es in Ovar seit Ende 2013. Es optimiert den Materialfluss zwischen den verschiedenen Produktionshallen und liefert die richtige Menge in der richtigen Qualität zum richtigen Zeitpunkt an den richtigen Platz. Seit der Einführung des Milkrun werden unfertige Erzeugnisse in kleineren Mengen in kürzeren Abständen transportiert. Das führt positiv und dauerhaft zu einer Reduktion der Zwischen-Lagerbestände.

Beim diesjährigen Familien-Sommerfest mit „Tag der offenen Tür“ bekam der Milkrun eine neue Mission: Im 20-Minuten-Takt „transportierte“ der Zug in einem Konvoi aus drei Wagen bis zu 24 Gäste gleichzeitig durch verschiedene Produktionsbereiche wie Presswerk und Schweißerei. Das war nicht nur sehr komfortabel, sondern auch weit weniger riskant als die bisherige Koordination der Besuchergruppen. Mit einem Megafon erklärte ein Mitarbeiter während der Fahrt die Produktionseinrichtungen und Anlagen. Insgesamt schauten sich über 300 begeisterte Besucherinnen und Besucher das Werk in bequemer und sicherer Weise an. Dies war eines der Highlights, zusätzlich zu dem traditionellen Gastronomiebereich mit kleinen Imbissständen, die die verschiedenen Abteilungen organisiert hatten.





### **KIRCHHOFF Automotive in Polen – Mielec**

In unseren polnischen Werken in Gliwice und Mielec ist das jährliche Familienfest schon eine feste Tradition geworden. Zu den ersten Festen kamen damals nur eine Handvoll Menschen, so reichte ein kleiner Platz für ein bisschen fröhliches Beisammensein. Mittlerweile gehören Gliwice und Mielec zu den KIRCHHOFF Automotive Werken mit den meisten Beschäftigten. Am 28. Juni trafen sich rund 3.000 Beschäftigte und Familienmitglieder in der Nähe des Sportzentrums Mielec. Den ganzen Tag über gab es für Kinder und Erwachsene ein buntes Unterhaltungsprogramm. Abends gab es ein Live-Konzert einer bekannten lokalen Musikgruppe. Diese spielte beliebte polnische und internationale Hits. Ein besonderes Highlight war aber eine Vorstellung eines berühmten Polnischen Kabarets.

### **3.5.5. Dr. Kirchhoff Stiftung**

Das Ziel unserer 2009 gegründeten Stiftung ist die gemeinnützige Förderung der Bildung und Erziehung, der Kunst und Kultur, des Sports sowie mildtätiger und kirchlicher Zwecke für die Menschen im Stadtgebiet Iserlohn und in den Betrieben unserer Unternehmensgruppe im In- und Ausland.

Die Stiftung besitzt ein festes Kapital von 1 Mio. Euro, das nicht angetastet werden darf. Für Ausgaben stehen ausschließlich die „Erträge“ (Zinsen) zur Verfügung.

Die Dr. Kirchhoff Stiftung hat sich auch in 2015 in vielfacher Weise für die Region engagiert. Insgesamt wurden Aktivitäten mit über 50.000 EUR gefördert und in verschiedensten gemeinnützigen Bereichen aus Bildung, Kultur, Sport und Sozialem langfristig unterstützt.

Nachfolgend möchten wir einige Projekte exemplarisch vorstellen:

### **Flüchtlingsnetzwerk Iserlohn**

Das FlüchtlingsNetzwerk Iserlohn suchte dringend Unterstützer für die Finanzierung eines Transportfahrzeuges im Rahmen des Freizeitprogrammes für Flüchtlingskinder.

### **Verein zur Förderung der Kinder- und Jugendfreundlichkeit**

Seit knapp zehn Jahren betreibt der Verein zur Förderung der Kinder- und Jugendfreundlichkeit eine heilpädagogische Förderung, indem entsprechende Fachkräfte in Grundschulen finanziert werden, um Kindern mit Entwicklungsverzögerungen Hilfe anzubieten.

Mit dem „Mitmachzirkus“ möchte der Verein - auch unabhängig von der schulischen Umgebung – Kinder zur körperlichen Aktivität anregen.

### **Zirkusprojekt Johanniterkindergarten Löwenzahn Iserlohn**

In diesem Projekt hat der Johanniterkindergarten Löwenzahn mit 135 Kindern ein gesamte Woche unter das Motto Zirkus gestellt. Hierzu wurde ein Team engagiert, welches mit den Kindern der Einrichtung Zirkusnummern einstudiert hat, um am Ende der Woche eine richtige Zirkusvorstellung mit den Kindern vorzuführen.

### **IS Eishockey Club e.V.**

Hierbei handelt es sich um ein Projekt zur Nachwuchsförderung beim IS Eishockey mit dem Ziel, sozial schwächere Kinder mit einem festen monatlichen Betrag zu fördern. Das Geld wird für die Finanzierung der Sportausrüstung wie z. B. Helm, Hose, Körperschutz und Schläger verwendet.

### **Internationaler Frauentag**

Im März 2015 empfing die Arbeitsgemeinschaft Iserlohner Frauengruppen eine Frauendelegation aus der türkischen Stadt Ayancik. Im Zuge dieses Besuches wurde eine Ausstellung zum Thema der interkulturellen Begegnung zwischen den Städten Iserlohn und Ayancik eröffnet.

## **3.6. Sicherheit bei KIRCHHOFF Automotive**

An allen unseren KIRCHHOFF Automotive Standorten weltweit steht die Sicherheit unserer Beschäftigten an erster Stelle. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sicher und unverseht nach Hause gehen.

## **Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive Gliwice – Polen**

Seit einigen Jahren veranstalten wir bei KIRCHHOFF Automotive in Gliwice jährlich eine Veranstaltung für unsere Beschäftigten und ihre Familien, in der wir relevante Themen aus verschiedenen Bereichen unseres Arbeitsumfeldes aufgreifen und thematisieren.

In der Veranstaltung im Jahre 2015 haben wir uns ganz dem Thema "Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz" gewidmet. Es wurden eine Reihe von Quiz-Spielen für Erwachsene und Kinder zum Thema Umweltbewusstsein durchgeführt. Alle Werbegeschenke haben wir nach den Aspekten der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten und deren Familien ausgesucht, z. B. reflektierende Armbänder, gelbe Sicherheitswesten, Erste-Hilfe-Kästen usw. Zudem waren die Geschenke für Kinder umweltfreundlich aus wiederverwendbaren Materialien hergestellt und ebenfalls mit dem Thema Umwelt verbunden. Zur Kinderunterhaltung haben wir ein Team von Forschern eingeladen, die eine Reihe von Experimenten zur sicheren Nutzung von Strom und Wasser durchgeführt haben.

## **Occupational Health and Safety Certification – OHSAS 18001**

Das Jahr 2015 ist ein wichtiges für unsere Organisation in Gliwice, da wir erfolgreich ein neues und effektives Sicherheitsmanagementsystem auf Grundlage von OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) implementiert haben.

Folgende Sicherheitsmaßnahmen wurden im Zuge des Zertifizierungsprozesses umgesetzt:

- Ernennung eines Sicherheitsleiters für unsere Werke in Gliwice
- Gründung einer Rettungsmannschaft für unsere Werke in Gliwice, welche im Falle von Sicherheits- und Brandgefahr sofort handeln kann
- Schaffung neuer sicherer Fußgängerwege innerhalb der Anlage
- Neue Brandschutzunterweisung
- Regelmäßige Schulungen von Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Fremdfirmen, die Dienstleistungen auf unseren Betriebsflächen verrichten
- Neue und verbesserte Beschilderung von Brandschutzmaßnahmen und Evakuierungswegen

## **Brandschutztraining bei KIRCHHOFF Automotive Suzhou, China**

Im Dezember 2014 führten wir in unserem Werk in Suzhou mit der gesamten Belegschaft eine Brandschutzübung durch, um alle Beschäftigten gezielt auf das richtige Handeln im Brandfall vorzubereiten. Fragen hinsichtlich der korrekten Verwendung eines Feuerlöschers und der kürzesten Fluchtwege wurden beantwortet, sodass unsere Beschäftigten nun in der

Lage sind, im Ernstfall eines Feuers schnell und angemessen zu reagieren. Im Anschluss konnten die neuen Erkenntnisse im Rahmen von praktischen Übungen erprobt und gefestigt werden.

### **3.7. Umweltschutz bei KIRCHHOFF Automotive**

Auch im Jahr 2014/2015 haben wir an unseren Standorten Projekte zum Umweltschutz und sparsamen Einsatz von Ressourcen erfolgreich umgesetzt.

#### **Staplerprojekt bei KIRCHHOFF Automotive in Iserlohn**

Das Werk in Iserlohn nutzt seit November 2014 Elektrostapler statt Gabelstapler mit Verbrennungsmotor. Die Umstellung war eine echte Herausforderung. Wochenlang hatten Mitarbeiter des Staplerherstellers Richter Fördertechnik Elektrostapler in unserem Werk getestet und eine „Flottenanalyse“ durchgeführt. Ob es zukünftig weiterhin Stapler mit Verbrennungsmotor oder stattdessen Elektrostapler geben sollte, hing vom Energieverbrauch der Geräte ab. Elektrostapler bieten ein hohes Einsparpotenzial im Vergleich zu Verbrennungsgeräten. Außerdem erzeugen sie keinerlei Abgase.

Das Projekt war nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für den Staplerhersteller und den Produzenten der Batterien und Ladesysteme ein Pilotprojekt. Besonders die Einrichtung der Batterieladestation für den gesamten Fuhrpark war eine Herausforderung: 16 Elektrostapler sollten getestet werden. Aber dafür stand nur ein begrenzter Platz zur Verfügung. Auf kleiner Fläche sollten möglichst viele Ladestationen für die Wechselbatterien platziert werden.

Die Planung und Entwicklung des Batteriemanagementsystems und die Umstellung auf die Elektrogeräte dauerte rund zwölf Monate – und war ein Erfolg: Anfang November fuhr der erste Elektrostapler durch die Weiterverarbeitung in unserem Werk in Iserlohn. Weitere 15 Geräte folgten bis Mitte Dezember.

Zurzeit fahren die neuen Elektrostapler kontinuierlich bis zu zehn Stunden – und das ohne Batteriewechsel und bei gleicher Umschlagsleistung wie die verbrennungsmotorischen Stapler. Das Aufladen der Batterien dauert ungefähr genauso lange. Ein Batteriemanagementsystem zeigt den Ladestatus der Batterie visuell an. Um die optimale Verfügbarkeit des Elektro-Staplerfuhrparks zu garantieren, gibt es einen Batterien-Pool.

Durch den Wechsel von Dieselantrieb auf Elektroantrieb konnten für den Monat Januar die Kraftstoffkosten im Werk Iserlohn um ca. 7.000 € reduziert werden. Aufgrund dieses großen Erfolges ist eine Ausweitung des Batteriemanagementsystems auf andere Standorte denkbar.

#### **4. Fazit**

Rückblickend auf den Berichtszeitraum 2014/2015 haben wir weltweit zahlreiche Maßnahmen und Projekte implementiert oder weiter vorangetrieben, um die Global Compact Ziele zu erreichen. Die zehn Prinzipien sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und werden bei unseren unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt. Auch im kommenden Berichtszeitraum werden wir nach kontinuierlicher Entwicklung streben, um den Prinzipien weiterhin gerecht zu werden.