

UN Global Compact

Neunter Fortschrittsbericht
von VS, Mai 2018

UN Global Compact

Neunter Fortschrittsbericht von VS
(Communication on Progress / COP)

Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG
Tauberbischofsheim, Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

1. VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG	8	4. Umweltschutz	14
1.1 Unternehmenskurzporträt	8	4.1 Ziele	14
1.2 Beschäftigten- und Umsatzentwicklung bei VS	8	4.2 Umweltpolitik	14
2. Menschenrechte und VS	8	4.2.1 Neue Norm für Holzwerkstoffe in den USA	14
2.1 Ziele	8	4.2.2 Weitere Nachhaltigkeitszertifikate bei VS: femb, C2C	14
2.2 Maßnahmen und Ergebnisse	8	4.3 Energiepolitik	15
3. Sozialstandards und Arbeitsnormen	9	4.3.1 Energiemonitoring bei VS	15
3.1 Ziele	9	4.4 Entwicklungen in den Managementsystemen	16
3.2 Maßnahmen und Ergebnisse	9	4.5 Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen	16
3.2.1 Beschäftigung von Frauen	9	4.6 Lösemittelverbrauch und VOC-Anteil	16
3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10	5. Zertifikate	18
3.2.3 Beschäftigung von Flüchtlingen	10	5.1 Unternehmensbezogene Zertifikate	18
3.2.4 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	11	5.2 Produktbezogene Zertifikate	19
3.2.5 Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen	12	6. Korruptionsbekämpfung	20
3.2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung	12	6.1 Ziel	20
3.2.7 Betriebszugehörigkeit	13	6.2 Maßnahmen	20
3.2.8 Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung	13	7. Gesellschaftliche Verantwortung	20
		7.1 Kulturförderung	20
		7.2 Gemeinnützige Förderung	21
		7.3 Sportförderung	22
		7.4 Bildungsförderung	22
		8. Anhang	22
		8.1 VS Unternehmenspolitik – Kurzfassung	22
		8.2 Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct	24



Unterstützungserklärung für den UN Global Compact

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VS, sehr geehrte Interessierte an den VS Vereinigten Spezialmöbelfabriken GmbH & Co KG,

VS legt hiermit den neunten jährlichen Fortschrittsbericht vor seit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen am 22. September 2008.

2017 war einmal mehr ein ereignisreiches Jahr. Allein aufgrund des zweiten Umsatzrekords in Folge lohnt es sich, einen Rückblick auf die vergangenen zwölf Monate zu werfen.

Auch dank unseres „Heimspiels“ – der Didacta-Messe in Stuttgart – legten wir im deutschen Schulmöbelmarkt einen fulminanten Start hin und registrierten frühzeitig hohe Auftragseingänge. Wir gehen davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzen wird, müssen aber insbesondere die politischen Entwicklungen beobachten. Im internationalen Schulmöbelmarkt gelang es uns ebenfalls, die Erwartungen zu übertreffen.

VS Middle East behauptete in einem wechselhaften Markt seine bedeutende Position, während VS America seine hervorragende Entwicklung vorantrieb. Mobilier VS konnte die französische Hauptstadt Paris als Neukunden gewinnen. Das Herzstück der VS liegt also weiterhin in Tauberbischofsheim, gleichzeitig entwickeln wir uns mehr und mehr zu einem internationalen Unternehmen.

Im Büromöbelmarkt waren wir seit Jahresanfang einem intensiven Preiskampf ausgesetzt. Zudem wünschen unsere Kunden zunehmend Dienstleistungen wie Planung, Umzüge oder Lagerung. Unser Vertrieb hat diese Herausforderung angenommen und konnte zum Jahresende umfangreiche Aufträge von Bestands- wie Neukunden akquirieren. Darüber hinaus ist VS seit diesem Jahr mit meiner Person im Vorstand des Industrieverbands Büro und Arbeitswelt (IBA) vertreten. Die Wahl zum Vorstandsmitglied spiegelt wider, welchen Stellenwert sich Büromöbel aus Tauberbischofsheim bei Kunden und Wettbewerbern erarbeitet haben.

Die vollen Auftragsbücher führten in unseren Werken zu einer durchweg hohen Auslastung, die wir dank des Engagements der gesamten Belegschaft meistern konnten. In der Geschäftsführung sind wir uns der damit verbundenen hohen Arbeitsbelastung bewusst, und so hatten wir bereits in der ersten Jahreshälfte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Zum einen erhöhen wir die Kapazität unserer Anlagen; exemplarisch seien hier ein neuer Rohrlaser, ein neuer Schweißroboter und eine neue Biegemaschine genannt, die uns in der Saison 2018 zur Verfügung stehen. Weiterhin haben wir ein neues Bearbeitungszentrum und eine neue Durchlaufbohrmaschine angeschafft. Werk 3.2, das als Austragungsort für unser fantastisches Oktoberfest diente, ist nun in unseren Werksverbund integriert und bietet ebenfalls zusätzliche Kapazitäten. Zudem konnten wir durch eine Befragung in der Produktion herausfinden, wie wir unsere Abläufe und Zusammenarbeit noch besser gestalten können. Das positive Marktumfeld gibt uns



derzeit also reichlich Rückenwind, weshalb wir das Ergebnis aus diesem Jahr auch 2018 wiederholen möchten. Gleichzeitig werden wir diese Wachstumsphase nutzen, um uns zukunftsfähig zu machen, falls uns der Markt einmal wieder unruhigeres Fahrwasser bereiten sollte.

Im Berichtsjahr haben wir die VS-Unternehmenspolitik in einem Leitfaden weiter präzisiert (siehe Anlage 1 dieses Berichts). Darin werden neben der Qualitätspolitik die Umwelt- und Energiepolitik als wesentliche Elemente der Unternehmensstrategie der Vereinigten Spezialmöbelfabriken bestimmt.

Mit der Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 wurden die Voraussetzungen geschaffen, den Energieverbrauch bewusst zu steuern und die energiebezogene Leistung laufend zu verbessern. Strategisches Energieziel ist eine kontinuierliche Reduzierung der CO₂-Emissionen. Dabei wird vollständig auf den Handel mit Emissionszertifikaten verzichtet. Stattdessen wird dieses Ziel, wie bereits in der Vergangenheit, durch eigenverantwortliches Handeln umgesetzt. Trotz anstehender Anlagen- und Gebäudeerweiterungen wird der Energieverbrauch konstant gehalten. Bei Gebäude Neubauten werden die zulässigen Anforderungswerte der Primärenergiebedarfe durch Gebäudedämmung unterschritten. Außerdem werden erneuerbare Energien und Energien aus Kraft-Wärme-Kopplung zur Deckung des Wärmebedarfs eingesetzt.

Ich begrüße, dass sich der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung „für eine konsequente Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)“ einsetzt. Besonders erfreulich ist, dass die Bundesregierung dabei selbst mit gutem Beispiel vorangehen will, indem der NAP vor allem auch für das öffentliche Beschaffungswesen gelten soll.

Die internationale Wirkung des Nationalen Aktionsplans wird dadurch wesentlich verstärkt, dass die Unternehmen verpflichtet werden, auch ihre Lieferunternehmen in die men-

schenrechtsorientierte Geschäftspolitik einzubeziehen. Wir haben hierzu schon 2013 für unsere Lieferunternehmen eine Lieferantenrichtlinie beschlossen, die sich an den Kriterien des UN Global Compact orientiert und damit über den Rahmen des Nationalen Aktionsplans hinausgeht. Auf die Einhaltung der Lieferantenrichtlinie werden wir verstärkt achten.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Beschäftigten insgesamt und der Anteil der Auszubildenden an der Belegschaft erhöht werden konnten. Neben 23 befristet eingestellten Geflüchteten gehören zu den Auszubildenden auch drei Geflüchtete.

Unverändert hoch ist der Anteil von Behinderten an der Gesamtbelegschaft der VS. Mit neun Prozent liegt er weit über den nur vier Prozent bei der deutschen Privatwirtschaft insgesamt.

Hervorheben möchte ich schließlich noch unser vielfältiges soziales und kulturelles Engagement, das von VS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern getragen wird. Beispiele dafür enthält auch dieser Bericht.

VS wird die Prinzipien des UN Global Compact weiterhin unterstützen und in seinem Einflussbereich umsetzen.

Philipp Müller
Vorsitzender der Geschäftsführung

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Dem United Global Compact liegen zehn universell anerkannte Prinzipien zugrunde. Sie sind den vier Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zugeordnet.

Auf der Basis dieser Prinzipien verfolgt der UN Global Compact als strategische Initiative für Unternehmen die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft.



VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken ist dem UN Global Compact 2009 als aktives Mitglied beigetreten. Damit haben wir uns verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeiten an dessen zehn Prinzipien auszurichten und sie innerhalb unseres eigenen Einflussbereichs zu verwirklichen. Die Prinzipien finden sich als soziale, ökologische und ökonomische Aspekte in den Querschnittsbereichen unseres Unternehmens wieder.

So sind zum Beispiel beim Liefer- oder Wertschöpfungskettenmanagement menschenrechtliche Aspekte ebenso wichtig wie Liefersicherheit, Produktqualität, Korruptionsbekämpfung oder die Minderung von Treibhausgasemissionen.

1. VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG

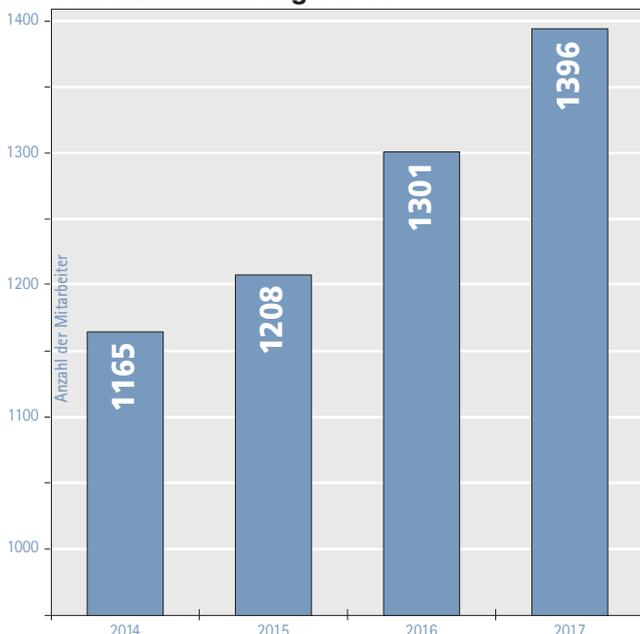
1.1 Unternehmenskurzporträt

VS ist Deutschlands führender Schulmöbelhersteller mit weltweiter Präsenz. Auch als Büro- und Objekteinrichter ist das familiengeführte Unternehmen erfolgreich.

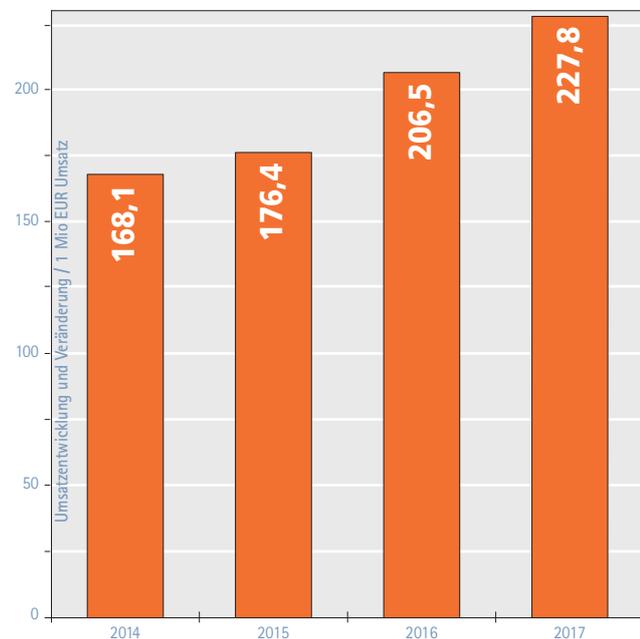
Seit fast 120 Jahren entwickelt, produziert und vertreibt VS Möbel und Medienausstattungen für die Wissensgesellschaft: für Schulen und Hochschulen, Verwaltungen und Ministerien, Unternehmen und Konzerne.

Hauptsitz und einziger Produktionsstandort ist Tauberbischofsheim in Baden-Württemberg. Dazu kommen Niederlassungen und Tochterunternehmen in Europa, den USA und dem Nahen Osten.

1.2 Beschäftigten- und Umsatzentwicklung bei VS



► Abb. 1 Mitarbeiterentwicklung der VS-Gruppe im Jahresdurchschnitt



► Abb. 2 Umsatzentwicklung der VS-Gruppe in Mio. €

2. Menschenrechte und VS

Prinzipien des UN Global Compact

1. Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

2.1 Ziele

Der Schutz und die Förderung der Menschenrechte im Rahmen unserer Einflussosphäre sind Bestandteil der Unternehmensstrategie von VS. Richtungsweisend ist dafür die Internationale Menschenrechtscharta, die aus der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 und den Internationalen Zivil- und Sozialpakten von 1966 besteht. Diese Menschenrechtsstandards sind durch die Gesetze in Deutschland verbindlich geregelt. Im Sinne der Charta erkennen wir die Universalität und Unteilbarkeit der Menschenrechte an.

Zu unserer Einflussosphäre zählen wir nicht nur unser Kerngeschäft vor allem am Produktionsstandort Tauberbischofsheim in Deutschland, in unseren deutschen Niederlassungen und unseren Tochtergesellschaften in den USA, in Frankreich und den Vereinigten Arabischen Emiraten, sondern auch unsere Lieferkette.

Wir lehnen es ab, direkt oder indirekt in die Mitverantwortung für Menschenrechtsverletzungen vor allem durch Staaten gezogen zu werden, in denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen.

2.2 Maßnahmen und Ergebnisse

Wir können bei VS weiter davon ausgehen, dass in unserem direkten Einflussbereich die Menschenrechtsstandards strikt befolgt werden. Zum einen entfällt ein hoher Anteil an der gesamten Wertschöpfung auf die Fertigung am Produktionsstandort Tauberbischofsheim. Des Weiteren stammt ein großer Teil der Zulieferung von Unternehmen aus Deutschland oder Mitteleuropa. Hier bestehen strenge gesetzliche Vorschriften, die kontrolliert und beachtet werden.

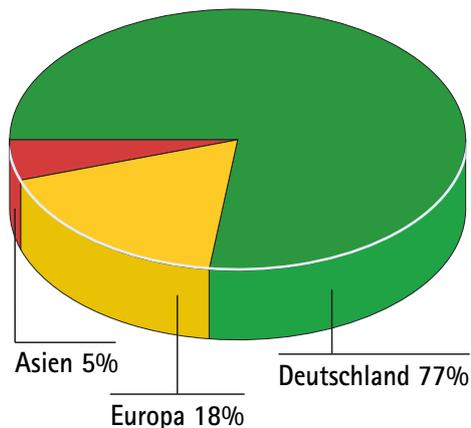
Lieferantenrichtlinie

2013 hat die Geschäftsführung von VS eine Richtlinie für die Lieferunternehmen beschlossen, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact orientiert¹. Seit 2014 wird sie umgesetzt und jedes Jahr rollierend angewendet. Neu wurde sie jetzt auch in die Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen (<http://www.vs.de/de/geschaeftsbedingungen/allgemeine-einkaufsbedingungen/>).

Die jeweils hundert umsatzstärksten Lieferanten sowie die Lieferanten und Hersteller von speziell für VS konzipierten Maschinen und Anlagen sowie unsere Energielieferanten werden angeschrieben. Sie müssen sich zu den Lieferantenrichtlinien von VS bekennen und sie bestätigen.

¹ Die Lieferantenrichtlinie im Wortlaut findet sich im Anhang dieses Berichts.

Die Bestellungen von VS verteilen sich auf rund 1.200 Lieferanten; im Lieferantenstamm sind zirka 6.000 Lieferanten angelegt.



► Abb. 3 Standortverteilung der rund 1.200 Lieferanten von VS (2017)

3. Sozialstandards und Arbeitsnormen

Prinzipien des UN Global Compact

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirk-same Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
5. die Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

3.1 Ziele

Zum Selbstverständnis der Unternehmenspolitik von VS gehört die Anerkennung der Mitbestimmung der Beschäftigten an der Geschäftspolitik des Unternehmens. Mitbestimmung ist eine Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit den Unternehmenszielen identifizieren, sich für den unternehmerischen Erfolg engagieren und Mitverantwortung für das Unternehmen in guten und schwierigen Zeiten tragen. Mitbestimmung funktioniert nicht ohne Vereinsfreiheit.

Unabhängig von bestehenden gesetzlichen Vorschriften sind für VS das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Ablehnung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie der bewussten Diskriminierung von Beschäftigten unabdingbar. Dies erwartet VS auch von seinen Lieferunternehmen (siehe auch 2.2). Im Bereich von Diskriminierung gibt es auch in Deutschland Schwachstellen und notwendige Lernprozesse. Was noch vor Jahren tabu war, ist heute gesetzliche Norm geworden oder Gegenstand öffentlicher Debatten. Zu diesen Themen gehören besonders die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung von Glaubensbekenntnissen, der Herkunft (Mitarbeiter mit Migrationshintergrund), der Kultur, des Alters und von sexueller Orientierung.

VS ist gegenüber solchen Veränderungen grundsätzlich offen und beteiligt sich daran in seinem Rahmen. Für VS ist körperliche und auch geistige Behinderung nicht von vornherein ein Ausschlussgrund für Beschäftigung. Vielmehr versucht VS, möglichst viele Menschen mit Behinderung ins Unternehmen zu integrieren.

3.2 Maßnahmen und Ergebnisse

Die Einhaltung von Sozialstandards und Arbeitsnormen werden bei unseren Lieferunternehmen über die Lieferantenrichtlinie verlangt. Zu diesen Standards gehören die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnorm, insbesondere der Verzicht auf Kinderarbeit, die freie Wahl der Beschäftigung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht der Mitarbeiter, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden sowie Kollektivverhandlungen zu führen und das Diskriminierungsverbot.

Darüber hinaus sollen die Löhne und Sozialleistungen der Lieferunternehmen ein menschenwürdiges Leben der Beschäftigten ermöglichen und die Arbeitsplätze international anerkannten Gesundheits- sowie Sicherheitsstandards entsprechen. Menschen mit Behinderung sollen besonders gefördert werden.

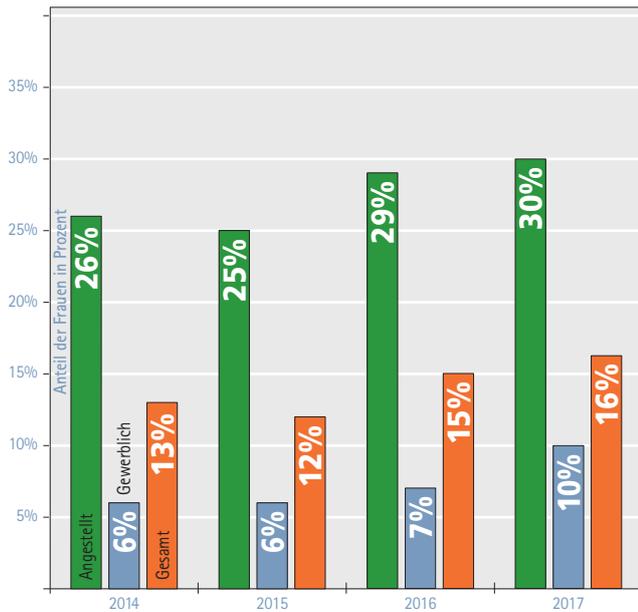
Die Grundsätze der VS-Geschäftspolitik spiegeln sich im eigenen Unternehmen in den im Folgenden beschriebenen sozialen Strukturmerkmalen wider.

3.2.1 Beschäftigung von Frauen

VS bemüht sich, den Anteil an Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Die Gründe für die relativ geringe Beschäftigungsquote von Frauen bestehen jedoch weiter. So kommen die Beschäftigten von VS um großen Teil aus dem ländlichen Einzugsbereich. Dort überwiegen die Familien, in denen auf der einen Seite Frauen den Haushalt führen und die Kinder erziehen und auf der anderen Seite die Männer für Lohn und Gehalt arbeiten. Dementsprechend übersteigt bei den Stellenbewerbungen die Zahl der männlichen Bewerber die der weiblichen im Verhältnis von mehr als zehn zu eins. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei VS ist deshalb insgesamt und besonders unter den gewerblich Beschäftigten, die überwiegend im Schichtbetrieb arbeiten, vergleichsweise gering. 2017 ist der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten jedoch weiter gestiegen.

Ø-Werte 2017	Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Summe
Angestellte	m	5	321	326
	w	45	93	138
	alle	50	414	464
Gewerbliche	m	31	809	840
	w	18	73	92
	alle	49	883	932
Gesamt		99	1,297	1,396

► Tab. 1 Geschlechterverteilung der Beschäftigten in der VS-Gruppe



► Abb. 4 Frauenanteil bei VS

3.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, ist VS ein wichtiges Anliegen. Seit 2012 bieten wir in den Sommerferien eine dreiwöchige pädagogisch gestaltete Ganztagsbetreuung auf dem Firmengelände für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die verschiedensten Teilzeitmodelle, abgestimmt auf ihre jeweiligen individuellen Bedürfnisse. Zur Verfügung stehen Homeoffice, Teilzeit in Elternzeit und Teilzeit nach Elternzeit.

Ein Firmenkindergarten oder reservierte Plätze in den örtlichen Kindertageseinrichtungen sind als weitere Optionen im Gespräch, werden von der Belegschaft derzeit aber als nicht notwendig gesehen.

3.2.3 Beschäftigung von Flüchtlingen

Der Zustrom an Flüchtlingen, die in Europa vor politischer Verfolgung und Kriegseinwirkungen Schutz suchen, ist im Laufe des Jahres 2017 geringer geworden, reißt aber nicht ab. Dies stellt unsere Gesellschaft weiterhin vor große humanitäre Herausforderungen.

Angesichts der Erfahrung, dass ein Großteil der Flüchtlinge in absehbarer Zeit nicht wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehrt, geht es nicht nur um den menschenwürdigen Lebensunterhalt der Flüchtlinge, sondern auch um ihre Integration in unsere Gesellschaft. Das bedeutet ganz besonders, dass sie Arbeit finden, um ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen und gesellschaftlichen Kontakt zu Arbeitskolleginnen und Kollegen herzustellen.

Im Laufe des Berichtsjahres waren bei VS bis zu 23 Flüchtlinge befristet eingestellt. Die Zahl schwankte je nach Saison. Außerdem befanden sich drei Flüchtlinge in Ausbildung (1. bzw. 2. Lehrjahr). Um diese Flüchtlinge kümmert sich ein Ausbildungsbeauftragter.

Geflüchtete in der Ausbildung bei VS

Christian Größlein ist seit 2017 als zusätzlicher Ausbildungsbeauftragter bei VS in der Lehrwerkstatt Holz eingesetzt. Er kümmert sich unter anderem um die Geflüchteten, die bei VS eine Ausbildung zum Holzmechaniker absolvieren. Er hat selbst Holzmechaniker bei VS gelernt und anschließend den Handwerksmeister gemacht.

Herr Größlein, wie läuft es mit den Azubis, die als Geflüchtete aus Syrien stammen?

Vor allem handwerklich sind alle drei sehr geschickt. Schwieriger ist die Theorie, was im Wesentlichen an den Sprachkenntnissen liegt. Das merken wir vor allem im ersten Lehrjahr. Da erfolgt die Ausbildung ja Vollzeit in der Berufsschule und es gibt neben dem praktischen viel theoretischen Lernstoff. Aber es läuft wirklich gut. Einer der beiden Azubis aus dem ersten Lehrjahr ist ein Einserkandidat und ärgert sich über jede Zwei. Der andere, der im Mittelfeld liegt, hat gerade aus familiären Gründen gekündigt, um bei VS zu arbeiten. Er plant aber, die Ausbildung danach wieder fortzusetzen. Der dritte Azubi befindet sich bereits im zweiten Lehrjahr und wird sehr gut von seiner Lerngruppe unterstützt. Da bin ich weniger gefragt.

Was ist Ihre Aufgabe?

Die Azubis aus dem ersten Lehrjahr kommen nach der Schule für zwei bis drei Stunden zu VS – auch wenn sie über die Zusatzbelastung manchmal stöhnen. In dieser Zeit vertiefen wir den Schulstoff oder arbeiten auch schon mal ein bisschen vor, was den Lehrern gar nicht immer passt. Ich bereite für sie Übungsstücke vor oder Anschauungsmaterialien. Wichtig ist mir, sie viel sprechen zu lassen. Das Sprachverständnis ist der Dreh- und Angelpunkt. Und da hapert es am meisten.

Sie sind wöchentlich rund zehn Arbeitsstunden mit Ihrer Betreuungsaufgabe beschäftigt. Lohnt sich diese Investition?

Auf jeden Fall. Für Unternehmen ist Fachkräftemangel ein großes Thema, und Geflüchtete können uns helfen, das Problem zu lösen – wenn sie gut sind, aber dazu müssen sie auch gut betreut werden. Die Geflüchteten haben natürlich einen Nutzen von der zusätzlichen Betreuung. So, wie es aussieht, habe ich gar keine Bedenken, dass unsere Azubis die Prüfung schaffen.

Aber auch unsere anderen Azubis profitieren von dem Förderangebot, das für sie genauso gilt. Das nutzen zum Beispiel Einzelne aus dem ersten Lehrjahr. Sie kommen in die Lehrwerkstatt, um im handwerklichen Bereich zusätzlich zu üben.

Wie wird es weitergehen?

Wir haben dieses Jahr wieder Bewerbungen von Geflüchteten, die wir gerade sichten. Denn wir legen bei ihnen natürlich dieselben Eignungskriterien an wie bei allen anderen Bewerbern.

3.2.4 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftliches Ziel, das VS seit jeher aktiv unterstützt. Dies belegt unter anderem der kontinuierlich hohe Anteil von VS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern mit einer Behinderung.

Im Jahr 2017 waren in der VS-Gruppe im Jahresdurchschnitt 111 behinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. Zum 31.12.2017 waren 73 Mitarbeiter schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 Prozent. Vier davon sind aufgrund der Schwere der Behinderung auf mehrere Pflichtplätze anrechenbar. Drei andere können nicht auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden, da sie in Teilzeit mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt werden. 33 Mitarbeiter sind einem behinderten Menschen gleichgestellt, das heißt, sie haben einen GdB von mindestens 30 Prozent.

Der Anteil der Behinderten an der Gesamtbelegschaft ist von 2006 bis 2015 konstant gestiegen. 2016 und jetzt auch 2017 liegt die Quote wieder knapp unter zehn Prozent. Der Rückgang steht im direkten Zusammenhang mit dem Personalaufbau der vergangenen beiden Jahre. Dennoch liegt die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen bei VS weit über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 Prozent und dem bundesdeutschen Durchschnitt von 4,69 Prozent².

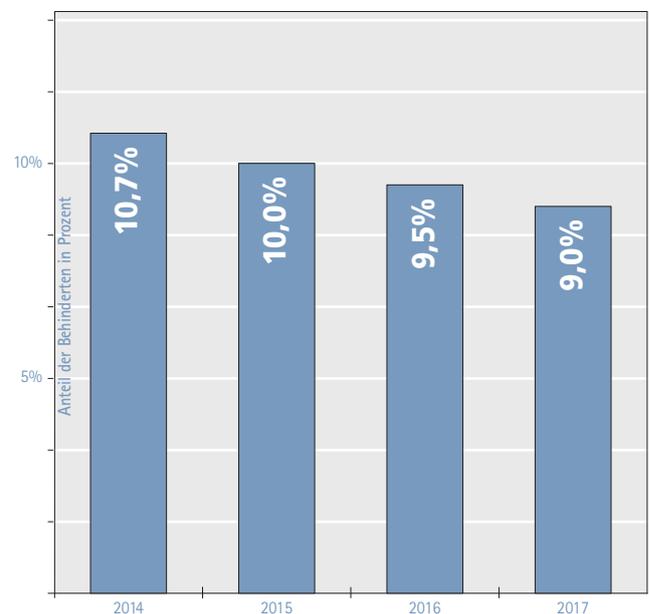
- Am 20.12.2000 wurde eine Integrationsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Schwerbehindertenbeauftragten von VS und dem Betriebsrat geschlossen.
- In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD), dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden Praktikumsplätze bei VS für behinderte Menschen angeboten. Sofern möglich, werden gerade jungen Menschen mit schwierigen Krankheitsbildern Chancen für ein Praktikum geboten.
- Bei freien Arbeitsplätzen werden vorab Eignung und mögliche Besetzung mit einem behinderten Menschen geprüft. Gibt es bei einem freien behindertengerechten Arbeitsplatz keinen geeigneten Menschen mit einer schweren Behinderung in der Belegschaft, wird zusammen mit der BA und dem IFD geprüft, ob dieser Arbeitsplatz mit einem externen Menschen mit einer schweren Behinderung besetzt werden kann.
- Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben unterrichtet und beteiligt. Fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen.

- Präventionsgespräche (§ 84 SGB IX) sowie ein betriebliches Eingliederungsmanagement bei Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen jährlich werden durchgeführt.
- Besonders eng ist die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsarzt.
- VS handelt gemäß zentralem Regelwerk SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) und nimmt im Bedarfsfall die unterschiedlichen Förderleistungen zur behindertengerechten Anpassung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsumgebung mit berufsbezogenen Hilfsmitteln oder technischen Arbeitsmitteln in Anspruch. Die finanziellen und persönlichen Förderleistungen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben sollen Menschen mit Behinderung oder drohender Behinderung bei der Arbeitssuche, bei der Aufnahme der Beschäftigung und dem Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen. VS legt viel Wert auf die Schulung der Abteilungsvorgesetzten im korrekten und sensibilisierten Umgang mit den behinderten Kolleginnen und Kollegen und holt über das Personalwesen oder die Integrationsbeauftragte regelmäßiges Feedback bei ihnen ein.

Für ihr Engagement für Menschen mit Behinderung, das gerade für ein produzierendes Unternehmen in diesem Ausmaß ungewöhnlich sei, wurde VS durch die Agentur für Arbeit Schwäbisch-Hall - Tauberbischofsheim als „Wegbereiter für Inklusion“ ausgezeichnet.

Ø-Werte 2017	Geschlecht	Ohne GdB	GL ab GdB 30%	SB ab GdB 50%	Summe
Angestellte	m	311	6	9	326
	w	132	0	6	138
	alle	443	6	15	458
Gewerbliche	m	755	28	54	840
	w	84	1	7	92
	alle	842	29	61	843
Gesamt		1.285	35	76	1.396

► Tab. 2 Verteilung der beschäftigten Menschen mit Behinderung auf die Arbeitsbereiche



► Abb. 5 Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung an den Gesamtbeschäftigten von VS

² Quelle: Inklusionsbarometer Arbeit 2017 der Aktion Mensch e.V

3.2.5 Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen

Ungeachtet der hohen Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen ist VS bemüht, möglichst viele Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen (WfvM) zu vergeben. Das Auftragsvolumen der VS an Schwerbehinderten-Werkstätten hat sich vom Jahr 2000 von 98 TEuro auf 374,30 TEuro im Jahr 2017 entwickelt (vgl. Tabelle 3).

Jahr	Umsatz
2007	125.036 €
2008	124.613 €
2009	168.757 €
2010	310.126 €
2011	299.390 €
2012	258.959 €
2013	282.908 €
2014	228.470 €
2015	262.588 €
2016	366.457 €
2017	374.300 €

► Tab. 3 VS-Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen

3.2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen uns am Herzen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir über unseren Betriebsarzt unter Wahrung des Arztgeheimnisses und des Datenschutzes jährlich einen kostenfreien Präventions-Check an. Ebenso wird jedes Jahr eine Gripeschutzimpfung angeboten.

Neu hinzugekommen ist 2017 das Programm Ergo Balance Gym (EGB), das die AOK entwickelt und Mai bei VS eingeführt hat (siehe Kasten: Gymnastik bei Schichtwechsel).

Wieder angeboten wurden Back-Check-Messungen und Gesundheitstage, die mit der AOK in den Räumen von VS durchgeführt werden.

Arbeitsplätze werden bei uns prinzipiell unter sicherheitsrelevanten und ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet. Dabei gehen wir über die gesetzlichen Anforderungen deutlich hinaus. Beispielsweise kann jeder Mitarbeiter in der Verwaltung im Laufe des Arbeitstages situationsangepasst sein Sitzmöbel wechseln. Selbstverständlich stehen höhenverstellbare Arbeitsplätze zur Verfügung.

In unserem Betriebsrestaurant bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Gästen eine vollwertige Frühstücks- und Mittagsverpflegung an. Das Casino bezieht nach Biolandrichtlinien angebautes Gemüse und Obst aus unserer betriebseigenen Gärtnerei.

Gymnastik bei Schichtwechsel

Fünf Minuten vor der Pause in Werk 6. Wie jeden Tag treffen sich die Mitarbeiter des Teams Verladerampe aus der jeweiligen Schicht, um sich zu dehnen. Waden, Oberschenkel, Rumpf, Unterarme – für jede Muskelgruppe, die bei der Arbeit besonders belastet wird, gibt es eine spezielle Übung. Nur fünf Minuten dauert das Ganze, aber die sind effektiv genutzt. EBG, Ergo Balance Gym heißt das Programm, das die AOK entwickelt und Mitte Mai bei VS eingeführt hat.

Andreas Herbst, Teamleiter:

Den Kollegen scheinen die Übungen wirklich gut zu tun, wie sie erzählen. Und auch ich habe das Gefühl, sie sind fitter geworden, stecken Belastungen besser weg. Ein Anreiz mitzumachen ist natürlich auch, dass die Übungen in der Arbeitszeit durchgeführt werden, die fünf Minuten gehen nicht auf Kosten der Freizeit. Ich selber kann leider so gut wie nie im Team mitmachen, es passt von der Zeit nicht. Dafür übe ich zu Hause.

Timo Knüttel:

Ich mache jeden Tag bei den Übungen mit, weil das für den ganzen Körper gut ist und Abwechslung zur Arbeitsbelastung bringt. Ich bin dadurch fitter, beweglicher, elastischer geworden und mache das deswegen manchmal auch zu Hause.

Hans-Jürgen Götzelmann:

Seit drei Monaten bin ich täglich dabei. Es tut mir richtig gut, seitdem fühle ich mich bedeutend besser, zum Beispiel im Rücken. Mir bringt das viel und ich mache das auch zu Hause.

Hubert Rudolf:

Man macht ja eigentlich zu wenig Bewegung und Sport. In der Gemeinschaft fällt es auch viel leichter, dabei zu bleiben. Und es lohnt sich! Wenn ich mich vorbeuge, komme ich inzwischen mit den Fingern bis zu den Füßen, vorher gerade mal bis ein Stück unter die Knie. Ich merke, dass es eine wirksame Maßnahme gegen die Belastung in der Arbeit ist.

Andreas Giese:

Ich bin erst seit vier Wochen dabei, deshalb kann ich noch nicht so viel sagen. Aber ich hoffe, dass es mir auf Dauer was bringt, vor allem für die Schultern, da habe ich manchmal Probleme. Außerdem muss man was für sich tun, man wird schließlich älter.

Heiko Keller:

Die Übungen sind gut für die Kraft und die Beweglichkeit, sie lockern. Ich bin längst nicht mehr so steif wie vorher. Das merke ich auch, wenn ich ehrenamtlich für die Feuerwehr unterwegs bin. Es fällt mir viel leichter, da meine 20 Kilogramm Gepäck zu tragen und mich durch enge Gänge zu bewegen.

Wolfgang Imhof:

Ich mache mit, weil ich das ein tolles Angebot finde, das einen Ausgleich zu den alltäglichen Belastungen bietet. Wir bewegen hier andere Muskeln und Gelenke als sonst. Das tut immer gut. Ich habe zwar keine Probleme, merke aber schon, dass ich beweglicher geworden bin.

Caren Mohnke, AOK:

Wir geben anfangs den Impuls, leiten an und kommen dann noch zwei, drei Mal zwischendurch. Schließlich soll das Programm ein Selbstläufer und in Eigenverantwortung durchgeführt werden. Das klappt bei VS sehr gut.

VS setzt aufs Dienstrad

Als eines der ersten Unternehmen im Main-Tauber-Kreis bietet VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken seinen Mitarbeitenden ein Dienstrad an. Im Juni 2017 ist das Projekt gestartet, inzwischen sind über 100 Kolleginnen und Kollegen dabei.

Auf die Idee mit dem Dienstrad kamen Betriebsrat und Geschäftsleitung, um mehr Mitarbeiter dazu zu motivieren, das Rad zu nutzen. Zum einen hat sich die Parkplatzsituation rund um VS verschärft, da das Unternehmen kontinuierlich wächst. Wer mit dem Rad kommt, braucht zum Abstellen wenig Platz und kann bis auf das Werksgelände fahren. Zum anderen ist Radeln gesund und schont die Umwelt.

Das Prinzip funktioniert ähnlich wie beim Dienstwagen. Man sucht sich das Rad aus, das gefällt. Ob muskelbetriebener Drahtesel oder E-Bike ist grundsätzlich egal. Die Fahrräder werden von VS geleast und den Mitarbeitenden für einen begrenzten Zeitraum zur Nutzung überlassen. VS nutzt hierbei das Konzept der Firma JobRad.

Gefördert wird das Projekt durch eine Neuregelung, nach der Dienstfahrräder seit 2012 steuerlich ähnlich behandelt werden wie Dienstwagen. Der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des JobRads muss ähnlich wie beim Dienstwagen versteuert werden. Dafür darf das Rad grundsätzlich auch in der Freizeit genutzt werden. Für JobRad-Nutzer kommt ein weiteres Plus hinzu: VS übernimmt die Kosten für die Vollkaskoversicherung.

3.2.7 Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist mit knapp 14 Jahren weiterhin sehr hoch. Dies unterstreicht die hohe Identifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

Ø im Jahr 2017	Anzahl MA	Ø-Alter	Ø-Betriebszugehörigkeit
Angestellte	464	44,00	16,98
Gewerbliche	932	43,21	12,21
Gesamt	1.396	43,47	13,80

► Tab. 4 Durchschnittsalter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

3.2.8 Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung

Auf die Entwicklung von Personal legt die Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG großen Wert. Die VS-Zielsetzung „Mitarbeiter fördern und fördern“ ist für die Funktionen der Aus- und Weiterbildung und der Personalentwicklung richtungweisend.

Ausgebildet wird bei den VS kontinuierlich in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen. In Ergänzung zur dualen Berufsausbildung arbeiten die VS auf Hochschulebene mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg als Kooperationspartner seit über 30 Jahren erfolgreich zusammen. Die Ausbildung erfolgt bedarfsorientiert. Ziel ist es, den Absolventen der dualen Ausbildung und den Absolventen der Dualen Hochschule einen Arbeitsplatz im Anschluss an Ausbildung und Studium anzubieten.

Über die betriebliche Ausbildung hinaus bestehen zwischen den VS und regionalen Schulen Bildungspartnerschaften. Ziele sind unter anderem die Unterstützung der Schüler beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf sowie die Verbesserung der Ausbildungsreife und der Ausbildungs- und Studierfähigkeit der Schüler.

Im Jahr 2017 beschäftigten die VS im Durchschnitt 48 Auszubildende und DHBW-Studierende. Der Anteil der kaufmännischen Auszubildenden und DHBW-Studierenden an allen angestellten Mitarbeitern beträgt 6,62%, der Anteil der gewerblich-technischen Auszubildenden an den unbefristeten gewerblichen Mitarbeitern beträgt 4,60%. VS bildet in folgenden Berufsbildern und Studiengängen aus:

- Holzmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
- Industriekaufmann/-frau
- Industriekaufmann/-frau mit Zusatzqualifikation
- Technische/r Produktdesigner/in
- Fachinformatiker/in für Systemintegration
- DHBW Holztechnik
- DHBW Informatik
- DHBW International Business
- DHBW Industrie
- DHBW Maschinenbau
- DHBW Wirtschaftsingenieurwesen (ab 2018)

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung wurden im Jahr 2017 diverse Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Auszubildende und Studierende erhalten für zusätzliche Schulungsangebote der Berufsschulen und Dualen Hochschulen Unterstützung von VS, beispielsweise bei Sprachaufhalten im Ausland, der Absolvierung des Ausbilderscheins oder der REFA-Grundausbildung. Des Weiteren sind einige Mitarbeiter in Prüfungskommissionen der IHK engagiert.

4. Umweltschutz

Prinzipien des UN Global Compact

- 7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- 8. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- 9. die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

4.1 Ziele

Die Geschäftsführung der VS ist davon überzeugt, dass Ressourcenschonung und Klimaschutz wirtschaftliches Handeln einschließen.

Zu den wesentlichen Zielen der Umweltpolitik gehört bei VS, die Umweltauswirkungen im Vorlieferbereich und am Produktionsstandort Tauberbischofsheim möglichst gering zu halten sowie unseren Kunden weitestgehend umweltschonend hergestellte Produkte anbieten zu können. Auch bei der Entsorgung ist VS bemüht, die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten.

Umweltpolitik ist deshalb ein wesentliches Element der Unternehmensstrategie von VS. Betrieblicher Umweltschutz ist ein ganzheitliches Thema über alle betrieblichen Bereiche und Prozesse hinweg. Wir wollen ohne Effekthascherei durch Einzelmaßnahmen ganzheitliche Ergebnisse erzielen, die auf lange Sicht nachhaltig sind – oftmals auch gegen die rein betriebswirtschaftliche Vernunft.

Die Verpflichtung gegenüber der natürlichen Umwelt bedeutet für VS:

- den Schutz der Umwelt, unserer Mitarbeiter und unserer Kunden durch Vermeidung von schädlichen Einflüssen bei der Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte,
- eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen,
- eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft,
- einen sparsamen Umgang mit Energie und Material in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung),
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energie,
- eine besondere Langlebigkeit der VS-Produkte, eine umweltorientierte Materialauswahl und eine recyclinggerechte, modulare Konstruktion der VS-Produkte.

Mit ihrem Beitritt zum UN Global Compact hatte sich VS ein Klimaziel gesetzt. Bis zum Jahr 2015 sollten die CO₂-Emissionen des Unternehmens im Verhältnis zum Umsatz um 30 Prozent gesenkt werden. Dieser Ansatz einer umsatzbezogenen CO₂-Reduktion berücksichtigte jedoch nicht wesentliche Änderungen bei der Wertschöpfung am Produktionsstandort Tauberbischofsheim, wie sie sich aufgrund der anhaltenden Expansion des Unternehmens in den vergangenen Jahren ergeben haben.

Der Fokus wurde daher verstärkt auf den Ausbau der integrativen Unternehmenspolitik gelegt. Dazu gehören neben der Qualitätspolitik die Umweltpolitik und die Energiepolitik mit der Einführung eines Energiemanagementsystems, das nach DIN EN ISO 50001:2011 zertifiziert wurde.

4.2 Umweltpolitik

Mit den natürlichen Ressourcen der Umwelt verantwortungsvoll umzugehen, ist ein wichtiger Unternehmensgrundsatz von VS. Unter einer Verpflichtung gegenüber der natürlichen Umwelt verstehen wir:

- den Schutz der Umwelt, unserer Mitarbeiter und unserer Kunden durch Vermeidung von schädlichen Einflüssen bei der Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte,
- eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen,
- eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft,
- einen sparsamen Umgang mit Materialien in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung),
- eine besondere Langlebigkeit der VS-Produkte,
- eine umweltorientierte Materialauswahl und
- eine recyclinggerechte, modulare Konstruktion der VS-Produkte.

4.2.1 Neue Norm für Holzwerkstoffe in den USA

Als weltweit agierendes Unternehmen muss sich VS nach diversen gesetzlichen Vorgaben in den jeweiligen Staaten richten. So hat die US-Regierung eine neue gesetzliche Regelung für diverse Holzwerkstoffe erlassen. Mit der Regelung nach TSCA title VI wurden der Inhaltsstoff Formaldehyd stark reglementiert.

VS hat sich dazu entschlossen, diesen Standard für Holzwerkstoffe nicht nur für den US-amerikanischen Markt zum Einsatz zu bringen, sondern für alle Produkte auch in den anderen Märkten – ein weiterer Schritt, unsere Produkte generell bezüglich der Inhaltsstoffe zu verbessern.

4.2.2 Weitere Nachhaltigkeitszertifikate bei VS: femb, C2C

Die Nachhaltigkeit unserer Produkte beziehungsweise der Prozesse, wie VS diese Produkte am Standort Tauberbischofsheim herstellt, wurde uns durch weitere Zertifikate von neutraler Stelle bestätigt. Als erstes Unternehmen hat sich VS in einem Audit dem kommenden Nachhaltigkeitsstandard des europäischen Büromöbelverbandes femb gestellt. In einem sehr intensiven Termin mit dem TÜV Rheinland und der nationalen Akkreditierungsstelle der Bundesrepublik Deutschland DAkkS wurden die relevanten Punkte bezüglich Produkt, Fertigungsstätte und Organisation abgefragt. Das Ergebnis hat uns in unserem Tun und unserer Vorgehensweise bestätigt.

Wie bereits bei der Prüfung nach dem Standard BIFMA level aus dem US-amerikanischen Bereich haben wir auch hier für unsere Produkte den höchsten Level der Zertifizierungsstufen erreicht. Die entsprechenden Zertifikate werden 2018 erwartet.

Des Weiteren haben wir mit der EPEA Internationale Umweltforschung GmbH zwei unserer Produkte zu einer Cradle-to-cradle (C2C)-Zertifizierung geführt. Ziel hierbei ist es, die Rohstoffkreisläufe für den technischen und den biologischen Bereich zu definieren und aufrecht zu erhalten. Das erste Zertifikat kam Anfang März: Bronze für den Tisch EuroLine. Der Schülerstuhl PantoSwing hat das Silber-Level erreicht.

Innerhalb beider Themen haben wir für eine Vielzahl unserer Produkte Umweltproduktinformationen erstellt, mit welchen wir zukünftig unseren Kunden gegenüber eine Aussage bezüglich beispielsweise Umweltauswirkungen als CO₂-Emissionen, Recycling-Anteil und -Fähigkeit geben können.

4.3 Energiepolitik

Der Umweltschutz und der damit verbundene sparsame Einsatz von Energie ist seit Jahren Bestandteil der Unternehmensführung. Mit der Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 werden die Voraussetzungen geschaffen, den Energieverbrauch bewusst zu steuern und die energiebezogene Leistung laufend zu verbessern. Dies wird erreicht durch

- die Optimierung der Energiebereitstellung und Erzeugung,
- die Berücksichtigung der Energieeffizienz von Produktionsanlagen bei der Beschaffung,
- den sparsamen Umgang mit Energie in allen Fertigungsbereichen,
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energien und
- die Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Strategische Energieziele sind:

- Die Unternehmen der VS-Gruppe streben eine kontinuierliche Reduzierung der CO₂-Emissionen an. Dabei wird vollständig auf den Handel mit Emissionszertifikaten verzichtet. Stattdessen wird dieses Ziel, wie bereits in der Vergangenheit, durch eigenverantwortliches Handeln umgesetzt. Trotz anstehender Anlagen- und Gebäudeerweiterungen wird der Energieverbrauch konstant gehalten.
- Bei Gebäudeneubauten werden die zulässigen Anforderungswerte der Primärenergiebedarfe (gem. EnEV, WärmeEEG) durch Gebäudedämmung unterschritten.
- Außerdem werden erneuerbare Energien und Energien aus Kraft-Wärme-Kopplung zur Deckung des Wärmebedarfs eingesetzt.

4.3.1 Energiemonitoring bei VS

Mit der Einführung des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 im Jahr 2016 konnte VS auch die Energiedatenerfassung intensivieren. Diese Überwachung des Energieverbrauchs wird als Energiemonitoring bezeichnet und ist eine zentrale Normvorgabe des Managementsystems. Die ermittelten Daten sollen die Möglichkeit liefern, Energieeinsparpotenziale aufzuzeigen und auch umgesetzte Projekte aus energetischer Sicht zu bewerten.

Als Eingangsgrößen werden bei VS die sogenannten Endenergien erfasst. Diese waren im Jahr 2017:

Endenergieträger	Verbrauch Gesamt [kWh/Jahr]	Anteil am Gesamtverbrauch
Strom	7.420.000	16%
Erdgas	20.000.000	42%
Heizöl	1.440.000	3%
Späne	15.520.000	33%
Dieselmotortreibstoff	3.290.000	7%
Gesamt	47.670.000	

► Tab. 5 Energieverbrauch nach Endenergieträger

Diese Endenergien werden gewandelt (zum Beispiel im Blockheizkraftwerk, in den Kesselanlagen und den Stromunterverteilungen) und als Nutzenergien an die Energieverbraucher als Strom, Wärme (Raum- und Prozesswärme) oder Kraftstoff zur Verfügung gestellt.

Nutzenergieträger	Verbrauch Gesamt [kWh/Jahr]	Anteil am Gesamtverbrauch
Strom	12.640.000	27%
Wärme	31.740.000	66%
Dieselmotortreibstoff	3.290.000	7%
Gesamt	47.670.000	

► Tab. 6 Energieverbrauch nach Nutzenergieträger

Bei VS gibt es zurzeit 139 Zähler, die End- und Nutzenergien erfassen können. Da elektrischer Strom mit Abstand der teuerste Energieträger ist, wurde ein besonderer Fokus auf die Messungen und Auswertungen des Stromverbrauchs gelegt. So sind viele Strommessstellen mittlerweile im Gebäudeleitsystem digital abrufbar. Dadurch lassen sich nun je VS-Gebäude Aussagen zum Verbrauch treffen und aktuelle Anschlusswerte sogar in Echtzeit online abrufen.

Aus den detaillierten Messungen konnten die ersten zum Teil wichtigsten Erkenntnisse abgeleitet werden:

Anteil am Gesamtstromverbrauch	Verbraucher	Begründung
50%	Werk 1	hoher Technisierungsgrad und intensive Absauganlagen
16%	Stahlrohrfertigung	trotz hohen Technisierungsgrades ist der Anteil am Gesamtverbrauch gering
10%	Beleuchtung	ein Zehntel des Gesamtstroms wird durch Beleuchtung verbraucht

► Tab. 7 Energieverbrauch nach Nutzungsbereichen

Aus diesen Erkenntnissen werden Maßnahmen im Energiemanagement abgeleitet. Beispiel für eine Maßnahme war der Einbau von LED-Beleuchtung im Werk 3.2, um durch Energie-reduzierung zu herkömmlicher Beleuchtung den Anteil des Beleuchtungsstroms am Gesamtstromverbrauch zu senken.

4.4 Entwicklungen in den Managementsystemen

Mit der Revision der Management-Normen DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 mit dem Ausgabedatum 2015 wurden weitere Anforderungen aufgenommen. Diese beschäftigen sich mit den Themen Risikomanagement, Wissensmanagement und Einbeziehung aller interessierten Kreise.

Die Rezertifizierung nach diesen beiden Normen haben wir genutzt, um diese Punkt für VS zu untersuchen, bestehende Prozesse zu definieren oder zu optimieren und zu dokumentieren.

4.5 Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Im Zuge der Einführung des Energiemanagements wurde die bereits existierende Datenerfassung in folgenden Punkten optimiert:

- Entwicklung eines Messstellenkonzeptes,
- Modernisierung der Messtechnik durch den vermehrten Einsatz von digital auslesbaren Zählern,
- Überprüfung der Ermittlungsverfahren zum Energieverbrauch und Berichtigung von Fehlern,
- Unternehmens- und standortbezogene Erfassung aktueller Energieverbrauchswerte,
- Energetische Vergangenheitswerte werden zukünftig lediglich fünf Jahre rückwirkend ermittelt,
- Witterungsbereinigung der Verbrauchsdaten nach VDI 3807,
- Einführung neuer CO₂-Äquivalente gemäß GEMIS-Datenbank (Globales Emissions-Modell Integrierter Systeme) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS),
- Ergänzung von Dieselmotoren als Energieverbrauch

Vergangene Berechnungen und Verbrauchsermittlungen sind dadurch nicht mehr gültig.

In den Diagrammen 6 bis 10 auf Seite 17 ist dargestellt:

- Energieverbrauch absolut (Endenergie in kWh),
- Energieverbrauch witterungsbereinigt (gemäß VDI 3807 Blatt 1 (2013) und der Energieeinsparverordnung 2007),
- Energieverbrauch Gebäude & Fertigung (Endenergie in kWh),
- CO₂-Emissionen absolut,
- CO₂-Emissionen witterungsbereinigt (gemäß VDI 3807 Blatt 1 (2013) und der Energieeinsparverordnung 2007).

Die neuen CO₂-Äquivalente wurden gemäß GEMIS-Datenbank des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) übernommen. Die Verbrauchszunahme erklärt sich durch gestiegene Wertschöpfung am Standort und die Gebäudeexpansion (2015: Inbetriebnahme Werk 6; 2016: Inbetriebnahme Halle 5) und die Auswirkungen des VS-eigenen Blockheizkraftwerks. Die absoluten Energieverbrauchswerte sind intern noch ins Verhältnis zu setzen. Dazu erforderliche Bezugsgrößen müssen noch geklärt werden und stehen voraussichtlich im nächsten Jahr zur Verfügung.

Jahr	Anlagengröße Summation	Jahresertrag Summation	Sonnenstunden	CO ₂ -Einsparung
2001	486 KWp	416 MWh	1.672 h	181 t/a
2011	935 KWp	881 MWh	1.926 h	463 t/a
2012	935 KWp	872 MWh	1.874 h	458 t/a
2013	935 KWp	730 MWh	1.511 h	383 t/a
2014	935 KWp	808 MWh	1.613 h	424 t/a
2015	935 KWp	836 MWh	1.722 h	439 t/a
2016	935 KWp	792 MWh	1.587 h	416 t/a
2017	935 KWp	806 MWh	1.752 h	423 t/a

► Tab. 8 CO₂-Einsparung durch Photovoltaikanlagen

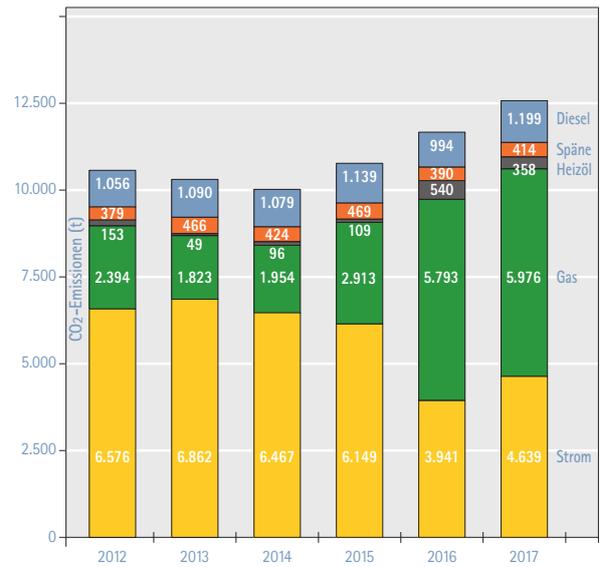
4.6 Lösemittelverbrauch und VOC-Anteil

VS verwendet umweltfreundliche, wasserbasierende Lacksysteme. Die Lackieranlagen von VS fallen unter die 31. Bundesimmissionschutzverordnung (Lösemittelverordnung). Ziel dieser Verordnung ist es, den Einsatz von flüchtigen organischen Verbindungen (kurz VOCs) zu begrenzen. VS verwendet als einer der ersten Möbelfirmen seit mehr als 15 Jahren wasserbasierende Lacksysteme. Diese enthalten im Unterschied zu herkömmlichen (lösemittelhaltigen) Systemen lediglich 6% anstelle 70% VOCs. Dadurch unterschreitet VS die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte deutlich.

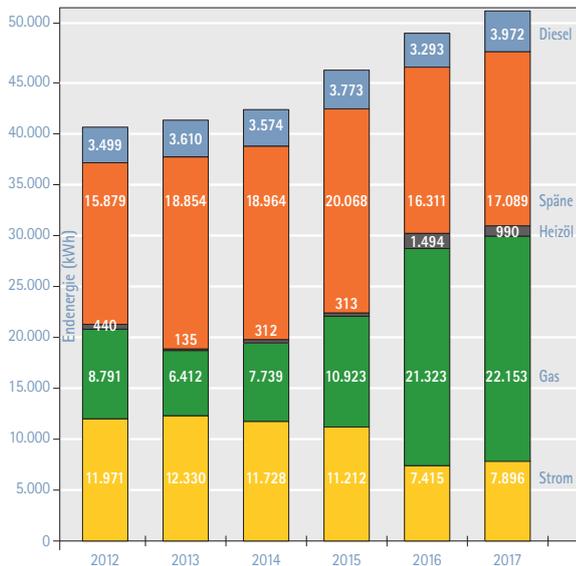
In Abbildung 11 wird mit dem blauen Balken die für jedes Jahr errechnete Emission an Lösemitteln entsprechend herkömmlicher Systeme auf Basis der gesamten Lackverbrauchsmenge dargestellt. Die tatsächliche Lösemittellemission bei VS (roter Balken) ist sehr viel geringer. 2016 lag die tatsächliche VOC-Emission von VS um 77% unter der gesetzlich angestrebten.



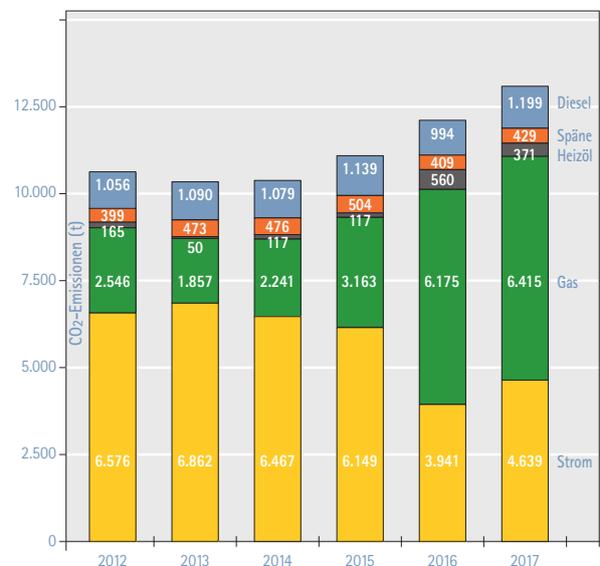
► Abb. 6 Energieverbrauch nach Energieträger



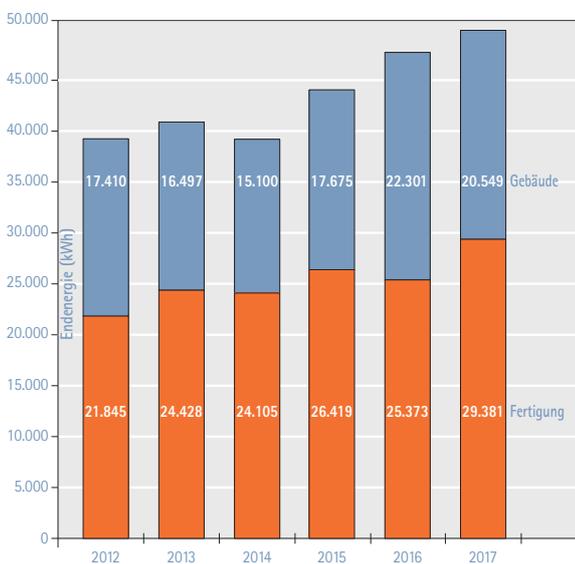
► Abb. 9 CO₂-Emissionen nach Energieträger



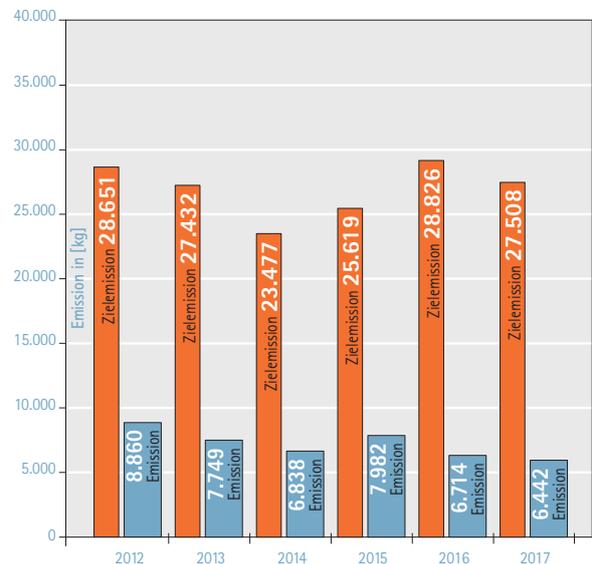
► Abb. 7 Energieverbrauch nach Energieträger, witterungsbereinigt



► Abb. 10 CO₂-Emissionen nach Energieträger, witterungsbereinigt



► Abb. 8 Energieverbrauch nach Verwendung



► Abb. 11 Lösemittelverbrauch bei den Holzlacken

5. Zertifikate

Seit jeher ist der Anspruch von VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken, nachhaltig zu wirtschaften. Dies bedeutet für uns, jederzeit verantwortungsbewusst gegenüber Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu handeln und dabei herausragende Produkte zu wirtschaftlich vernünftigen Bedingungen zu produzieren. Regelmäßig lassen wir uns daher als Unternehmen zertifizieren und unterziehen wir unsere Produkte der unabhängigen Überprüfung von Qualität, Sicherheit und Umweltverträglichkeit.

5.1 Unternehmensbezogene Zertifikate



DIN EN ISO 9001

Die Zertifizierung nach ISO 9001 bildet die Basis für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des unternehmensinternen Qualitätsmanagementsystems (QMS).



DIN EN ISO 14001

Der weltweit akzeptierte und angewendete Standard legt Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest, die es einem Unternehmen ermöglichen, eine Umweltpolitik und entsprechende Zielsetzungen zu entwickeln und zu verwirklichen.



DIN EN ISO 50001

Die Norm bezieht sich auf die vom Unternehmen beeinflussbaren Faktoren und kann an individuelle Anforderungen angepasst werden. Nach dieser Norm können Unternehmen ihre Energieeffizienz systematisch und kontinuierlich erhöhen.



PEFC

VS ist seit September 2014 berechtigt, seine Möbel, die Bauteile aus Holz oder aus Holzwerkstoffen enthalten und am Standort Tauberbischofsheim gefertigt werden, mit dem PEFC-Logo zu kennzeichnen. PEFC steht für „Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes“ (Programm für die Anerkennung von Forstzertifizierungssystemen).

European Timber Regulation (EUTR)

Seit dem 3. März 2013 ist die European Timber Regulation (EUTR) anzuwenden, die auf der EU-Holzhandelsverordnung Nr. 995/2010 beruht. Inverkehrbringen von Holz aus illegalem Einschlag ist verboten. Importeure von Holz und Holzprodukten müssen eine Sorgfaltspflichtregelung einführen, anwenden und sich bei der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) registrieren. VS hat die Sorgfaltspflichtregelung mit einer Arbeitsanweisung bestimmt und ist seit 28. 8. 2013 bei der BLE registriert.



Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (AEOF)

VS besitzt seit Juli 2011 den Status eines Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten (Authorized Economic Operator, AEO) des Typs C. Einem Unternehmen wird dieser Status verliehen, wenn es bestimmte Anforderungen für den weltweiten Handelsverkehr erfüllt. Das C steht für zollrechtliche Vereinfachung (Customs).



PQ-VOL

Mit der Präqualifizierung (PQ) nach der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) erfolgt die Aufnahme in die bundesweite PQ-VOL-Datenbank. Damit gelten die nach VOL erforderlichen Leistungsnachweise für öffentliche Aufträge als erbracht. VS ist derzeit das einzige Unternehmen im Main-Tauber-Kreis, das präqualifiziert ist nach VOL.



PQ-VOB

Mit der Präqualifizierung (PQ) für Bauunternehmen nach den in der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) definierten Anforderungen erfolgt die Aufnahme in die bundesweite PQ-VOB-Datenbank. Damit gelten die nach VOB erforderlichen Leistungsnachweise für öffentliche Aufträge als erbracht.



Dualis-Siegel

Das Dualis-Zertifikat der IHK Heilbronn-Franken für „Ausgezeichnete Ausbildungsbetriebe“ wird auf der Basis eines externen Audits vergeben, bei dem alle Phasen der Ausbildung geprüft und mit mindestens gut bewertet werden müssen. VS wurde 2015 mit dem Dualis-Siegel zertifiziert, das Siegel ist zunächst gültig bis 2018.

5.2 Produktbezogene Zertifikate



GS – geprüfte Sicherheit

Produkte mit dem GS-Zeichen – und dazu gehören alle Serienprodukte von VS – sind auf Basis des deutschen Produktsicherheitsgesetzes durch ein akkreditiertes Labor geprüft. Die Prüfung erfolgt auf Antrag des Herstellers und ist freiwillig.



LGA-schadstoffgeprüft

Das Prüfzeichen „LGA-schadstoffgeprüft“ gilt für alle bei VS verwendeten Materialien. Es erbringt den Nachweis, dass die Schadstoffgrenzwerte allen gesetzlichen Vorgaben entsprechen oder weit unterschritten werden. Durch den Gebrauch der Produkte ist also nach heutigem Stand der Wissenschaft und Erkenntnis eine Gefährdung der Gesundheit nicht zu erwarten.



level® – The BIFMA Sustainability Standard

Seit Oktober 2013 ist ein Großteil der VS-Produkte nach dem Nachhaltigkeitsstandard der Vereinigung der amerikanischen Möbelerzeuger BIFMA (Business and Institutional Furniture Manufacturers Association) zertifiziert. Alle Produkte haben bei der Rezertifizierung 2016 die jeweils produktbezogene BIFMA-Zertifizierung in der höchsten Stufe Platin erhalten.



Greenguard – Low Chemical Emissions

Das Zertifikat ist das US-amerikanische Pendant zum Zertifikat LGA-schadstoffgeprüft. Es bestätigt, dass Produkte die Obergrenzen für chemische Emissionen für den Einsatz in Büro- und anderen Innenräumen einhalten. Die GREENGUARD-Zertifizierung in Gold legt strengere Zertifizierungskriterien zugrunde für Produkte, die in Schulen, Kindertagesstätten oder anderen Umgebungen eingesetzt werden, an denen sich Kinder längere Zeit aufhalten. Der Großteil der VS-Möbel ist mit dem Zertifikat „Greenguard“ oder „Greenguard Gold“ ausgezeichnet.



AGR-Gütesiegel

Mit dem AGR-Gütesiegel zeichnet die Aktion Gesunder Rücken (AGR) e.V. Produkte aus, denen von einer unabhängigen Prüfkommision mit Experten verschiedener medizinischer Fachbereichen eine rückengerechte Konstruktion bescheinigt wird. Mit dem Gütesiegel sind ausgewählte VS-Stühle und -Tische ausgezeichnet, die besonders herausragende ergonomische Anforderungen erfüllen.

6. Korruptionsbekämpfung

Prinzipien des UN Global Compact

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

6.1 Ziel

Für VS sind die Standards der Korruptionsbekämpfung maßgebend und verpflichtend, die in der Konvention der Vereinten Nationen zu Bekämpfung der Korruption, in der Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu Bekämpfung der Bestechung niedergelegt sind und die von der Nichtregierungsorganisation „Transparency International“ gefordert werden.

6.2 Maßnahmen

Die Geschäftsführung von VS hat 2004 eine Regelung beschlossen, nach der Mitarbeiter im Verkauf nur Kleinbeträge als Spesen für Kundenbetreuung abrechnen dürfen. Auch eigenständige Vertragshändler von VS Möbeln sind angehalten, Aufträge nicht durch Bestechung zu erlangen. Allerdings kann VS nicht überprüfen, ob im Einzelfall bei Vertragshändlern im Rahmen ihrer Handelsspanne Bestechung stattfindet. Werden solche Fälle bekannt, werden die Geschäftsbeziehungen im Dialog überprüft mit dem Ziel, solche Praktiken zu beenden. Im Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen.

Die Richtlinie für Lieferunternehmen verlangt von diesen ebenfalls keine Toleranz von Korruption. Die Lieferanten müssen insbesondere sicherstellen, dass VS-Mitarbeitern keine Vorteile angeboten werden mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere geschäftliche Bevorzugung zu erlangen. Entsprechend dürfen Einladungen und Geschenke an VS-Mitarbeiter nur gewährt werden, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, das heißt, wenn sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden.

Weiter erwartet VS, dass seine Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Sie dürfen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern beteiligen, noch eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich ausnutzen.

VS erwartet auch, dass seine Lieferanten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten und sich nicht an Finanztransaktionen beteiligen, die direkt oder indirekt Geldwäsche unterstützen.

7. Gesellschaftliche Verantwortung

Verantwortung darf nicht an den Grenzen des eigenen Unternehmens Halt machen. Als Teil der Gesellschaft wollen wir uns auch über unseren direkten Aktionsbereich hinaus einbringen und Impulse für eine lebenswerte Gemeinschaft setzen.

7.1 Kulturförderung

Mit unserem Schulmuseum in Tauberbischofsheim ergänzen wir die regionale Museumslandschaft um eine originelle Ausstellungs- und Bildungsstätte. Die Besucher durchleben eine einmalige Reise durch die Geschichte nationaler und internationaler Schuleinrichtung und -architektur vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis heute. Der Eintritt in das Museum ist kostenfrei. Wir unterstützen den Freundeskreis Kloster Bronnbach e.V., die Musikakademie im Schloss Weikersheim und die deutsche Organisation von Jeunesses Musicales International, der von der UNESCO anerkannten größten Jugend-Kulturorganisation.

Sieben Tore in die Welt der Schule

Neue Ausstellungsstücke, großformatige Fotos, eine komplett neu gestaltete Abteilung – im VS-Schulmuseum hat sich 2017 einiges getan. Im September wurde es wiedereröffnet und kann seitdem nach Vereinbarung besichtigt werden. Ein Gespräch mit Romana Schneider, die neben Geschäftsführer Dr. Thomas Müller verantwortlich war für die Umgestaltung.

Frau Schneider, was war der Auslöser, das Museum neu zu gestalten?

Romana Schneider: Um lebendig zu bleiben, muss ein Museum von Zeit zu Zeit verändert werden. Es muss aktuelle Erkenntnisse und Entwicklungen aufgreifen und nicht zuletzt auch für Besucher interessant sein, die es schon kennen.

Für uns kamen mehrere Aufgaben zusammen: Einmal sollten etliche neue Objekte in die vorhandene Ausstellung integriert werden, vor allem neu erworbene historische Schulmöbel, mit denen sich auch designgeschichtlich neue Akzente setzen ließen. Dementsprechend mussten auch Fotos neu beschafft oder neu gruppiert werden. Vor allem die letzte Abteilung „Schule heute“ bedurfte einer richtungweisenden Aktualisierung. Und last but not least sollten auch Wünsche von VS-Mitarbeitern umgesetzt werden, z.B. die Einrichtung eines historischen Klassenzimmers oder die Präsentation von charakteristischen VS-Produkten auf einen Blick.

Was ist nun anders als vorher?

Hinter der neuen Eingangswand des Foyers befindet sich jetzt ein vollständig eingerichtetes Klassenzimmer mit zweiseitigen Rettig-Schulbänken. Die aufgemalten Fenster zeigen eine Ansicht von Tauberbischofsheim, die Herr Bogenreiter, der Betriebsmaler von VS, vortrefflich künstlerisch ausgeführt hat. Ebenfalls im Foyer wurde in

Verbindung mit einer neuen Firmenchronik ein Sockel installiert, auf dem die wichtigsten Sitzmöbel, die je von den VS produziert wurden, gezeigt werden.

Durch sieben neue unterschiedlich farbige Eingangs-Tore wurde die Gliederung des Museums stärker hervorgehoben. Neben neuen Möbelexponaten präsentieren sich nun viele Fotos auch in einem größeren Format. Neu ist auch die Integration von filmischem Material. Die siebte Abteilung, die sich ja mit der Gegenwart beschäftigt, wurde so grundlegend überarbeitet, dass sie nun die jüngsten Debatten um den idealen Schulbau und bessere Unterrichtskonzepte abbildet.

Das Museumskonzept haben Sie zusammen mit dem VS-Geschäftsführer Dr. Thomas Müller und dem Ausstellungsgestalter Ad van der Kouwe erstellt. Was waren die Aufgaben der Beteiligten?

Die inhaltliche Bestimmung, also was ausgestellt wird und in welchem Zusammenhang, lag bei Dr. Müller und mir. Dr. Müller war insbesondere für die Beschaffung der neuen Möbel zuständig, den Highlights des Museums. Ich habe mich um die entsprechenden bildlichen Exponate gekümmert. Bis die gewünschten Objekte schließlich für das Museum zur Verfügung standen, war viel Recherche und Organisation vonnöten. Auch die Beschriftungen der Möbel und die Ausstellungs-texte haben viel Zeit gekostet.

Ich war außerdem zuständig für die Zusammenarbeit mit den beteiligten Architekten, dem Hersteller der Schriften und Fototafeln, den Bildarchiven und Fotografen sowie der Übersetzerin.

Die Inszenierung der Ausstellungsgegenstände, also der Möbel, Fotos und Architekturmodelle, oblag dem Ausstellungsgestalter. Er erstellte minutiöse Ausführungsentwürfe, die am Ende für die Positionierung und Hängung der Exponate dienten.

Was möchten Sie bei den Besuchern des Museums erreichen?

Dass es bei ihnen ebenso wie bei uns Machern Begeisterung hervorruft zu sehen, wie sehr seit über 120 Jahren die Verbesserung von Schule und Erziehung reformfreudigen Gestaltern – und dazu zählt auch die Firma VS – ein wichtiges Anliegen war und ist. Dies zeigt das Museum mit einer Fülle von Beispielen an bewundernswerten Schuleinrichtungen, Schularchitekturen und Fotos aus Deutschland und anderen Ländern.

Die Umgestaltung hat zwei Jahre gedauert. Was war aus Ihrer Sicht die schwierigste Aufgabe?

Am schwierigsten war, die neuen Exponate in eine für uns als bereits perfekt empfundene Situation zu integrieren. Dann die Entscheidung, liebgewonnene Exponate dafür aus der Ausstellung nehmen zu müssen. Und schließlich bei der siebten Abteilung die Auswahl von Schulbeispielen aus einer überwältigend reichen Fülle von interessanten Schulbauten.

Was hat Ihnen am meisten Freude gemacht?

Die Zusammenarbeit mit Herrn Stöckle und seinen Auszubildenden!

Haben Sie eine Lieblingsabteilung oder ein Lieblings-exponat?

Nein, weil wirklich jedes Objekt, ob Möbel oder Foto, mit Herzblut gesucht und gefunden wurde und manchmal auf geradezu abenteuerlichen Wegen ins Museum gelangt ist. Die Geschichte, wie Herr Freisleben den Klassenschrank des berühmten Architekten Richard Riemerschmid zufällig in einer Scheune entdeckte, ist einfach wunderbar.

Die letzte Abteilung heißt „Partizipation macht Schule – Schule heute“. Wie wird sich Schule morgen weiterentwickeln? Und was wird das für Auswirkungen auf Lernraumgestaltung und -möblierung haben?

Das Museum zeigt, dass viele Ideen, die heute als neu empfunden werden, schon seit Jahrzehnten existieren, aber bisher nicht oder zu wenig beherzigt wurden. Insofern schließt sich mit der letzten Abteilung der Kreis dessen, was in den historischen Abteilungen erzählt wird.

Neben der Nutzungsvielfalt von Räumen, die früher meistens auf einen Klassenverband bezogen waren, geht es heute darum, dass sich einzelne Gruppen zeitweise aus ihrer Klasse lösen können. Sie benötigen dafür entsprechende Räume und bewegliche Möbel. Wichtig sind außerdem die bisher wenigen Beispiele, bei denen Schulkinder an der Gestaltung ihrer Lernräume beteiligt wurden.

7.2 Gemeinnützige Förderung

Wir lassen regelmäßig regionalen karitativen und sozialen Initiativen Zuwendungen zukommen. Wir unterstützen internationale Hilfsprojekte durch die Spende von Schulmöbeln und Logistikleistungen.

Zwölf neue Klassenzimmer in Kinshasa

Schon seit längerem unterstützt VS die Kongo/Kinshasa Kinderhilfe e.V. Würzburg. Ziel des Vereins ist, bei Kindern und Jugendlichen durch eine solide Schulbildung den Grundstein für ein eigenverantwortliches Leben zu legen. Die Einbindung der dörflichen Gemeinschaft und der Eltern in die Projekte ist dabei ein zentraler Punkt.

Mit dem Bau einer Bildungszentrale (2009) und einer Grundschule (2011) wurde der Grundstein für eine solide Schulausbildung und Weiterbildung gelegt. Zum Schuljahr 2017/18 wurde die Groupe Scolaire Maman Vabatu Ngoma um sechs Klassenzimmer erweitert, zum Schuljahr 2018/19 werden nochmals sechs hinzukommen. Im Jahr 2020 soll erstmalig ein Jahrgang das Abitur an der Schule absolvieren. Die komplette Schulmöbelausstattung der zwölf neuen Klassenzimmer hat VS gespendet.

7.3 Sportförderung

Wir engagieren uns bei der Förderung von Nachwuchssportlern. Auch 2017 waren wir wieder Sponsor des internationalen VS-Jugendfechtcup. Am 25. November kamen Fechterinnen und Fechter im Alter von 9 bis 12 Jahren aus dem In- und Ausland nach Tauberbischofsheim, um sich in den Waffen Florett, Degen und Säbel zu messen.

7.4 Bildungsförderung

Als Ausstatter der Wissensgesellschaft haben wir einen besonderen Bezug zu Bildungsthemen. Daher unterstützen wir verschiedene nationale und internationale Bildungsprojekte.

Schülerwettbewerb Kreative Köpfe

Zum elften Mal wurden 2017 die Kreativen Köpfe der Region Tauberbischofsheim ausgezeichnet. Für diesen „Wettbewerb für alle Schülerinnen und Schüler mit Erfindergeist“ reichen Jugendliche Projektideen aus den Bereichen Naturwissenschaft, Technik, Informatik oder Mathematik ein, die sie mit praktischer Unterstützung von Unternehmen umsetzen wollen.

Auch in diesem Jahr hat VS den Wettbewerb gefördert. Neben der finanziellen und ideellen Unterstützung durch das Unternehmen betreuten Ausbilder und Auszubildende von VS das Projekt „Verbesserter Einkaufswagen“ und war bei weiteren Projekten unterstützend beteiligt.

Drei Monate hatten die Schülerinnen und Schüler Zeit, zusammen mit unseren Experten aus den verschiedenen Werkstätten ihre Projektidee in die Praxis umzusetzen – beginnend von der Konstruktionsplanung bis zur Umsetzung und schließlich zur Präsentation vor der Jury.

8. Anhang

8.1 VS Unternehmenspolitik – Kurzfassung

Qualitäts-, Umwelt- und Energiepolitik als Teil der Unternehmensstrategie

Die Qualitäts-, Umwelt- und Energiepolitik (im Folgenden als „Unternehmenspolitik“ bezeichnet) sind wesentliche Elemente der Unternehmensstrategie der Vereinigten Spezialmöbelfabriken. Die Grundsätze und Ziele der Unternehmenspolitik werden von der Geschäftsführung festgelegt, verantwortet, dokumentiert sowie intern und extern kommuniziert. Sie sind abgestimmt mit allen weiteren Unternehmensgrundsätzen und Unternehmenszielen.

Integrativer Ansatz und KVP

VS betreibt ein Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagementsystem, das in die betriebliche Aktivität integriert ist. Hierdurch stellen wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) für Qualität, Umweltschutz und Energieverbrauch sicher. Die Qualitäts-, Umweltschutz- und Energieziele werden regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Leitbild

Ein wesentliches Leitbild unserer Unternehmenspolitik ist die Sicherstellung des Images unseres Unternehmens als ein Hersteller langlebiger, qualitativ hochwertiger Produkte, unter Verwendung von ökologisch vertretbaren Werkstoffen und Produktionsverfahren.

Qualitätspolitik: Grundsatz und Ziele

Oberster Grundsatz unserer Qualitätspolitik ist die Erfüllung der von unseren Kunden gestellten Ansprüche an die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir wollen uns am Markt durch eine gleichbleibend hohe, langlebige Produktqualität und durch eine gleichermaßen hohe Qualität unserer gesamten Dienstleistungen, von der ersten Kontaktaufnahme mit den Kunden bis zu deren Betreuung nach der Lieferung unserer Produkte, auszeichnen. Bei Festlegung der Qualitätsanforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen beraten wir unsere Kunden jederzeit partnerschaftlich und nach bestem Wissen und Können.

Oberste Zielsetzung unserer Qualitätspolitik ist somit die Erreichung höchster Kundenzufriedenheit. Es ist erklärtes Ziel unseres Unternehmens, hochwertige, weitestgehend umweltverträgliche Produkte herzustellen, welche die Erfordernisse und Erwartungen unserer Kunden erfüllen. Dafür werden Verfahren, Methoden und Produktionsanlagen eingesetzt, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

Einhaltung der Rechtsvorschriften Umweltschutz, Produktsicherheit und Unfallverhütung

Die Einhaltung aller Auflagen aus Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf europäischer, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ist für VS eine Selbstverständlichkeit, eine deutliche Unterschreitung gesetzlicher Grenzwerte wird angestrebt. Ebenso gewährleisten wir die Sicherheit unserer Produkte durch Zusammenarbeit mit neutralen, autorisierten Prüfinstituten. Schon im Vorfeld der Entwicklung und Konstruktion von Produkten werden alle einschlägigen technischen Regelwerke (z.B. DIN) und sonstige Vorschriften der Unfallverhütung beachtet. Es ist Prinzip unserer Qualitätsauffassung, dass alle relevanten Produktbereiche über aktuelle GS-Zeichen (geprüfte Sicherheit) verfügen. Ergänzend lassen wir unsere Produkte im Hinblick auf minimale Schadstoff-Emissionen untersuchen.

Umweltpolitik: Grundsatz und Ziele

VS sieht es als wichtigen Unternehmensgrundsatz, mit den natürlichen Ressourcen der Umwelt verantwortungsvoll umzugehen. Zu den wesentlichen Zielen der Umweltpolitik gehört bei VS, die Umweltauswirkungen am Standort möglichst gering zu halten und unseren Kunden weitestgehend umweltschonend hergestellte Produkte anbieten zu können. Unter einer Verpflichtung gegenüber der natürlichen Umwelt verstehen wir bei VS

- den Schutz der Umwelt, unserer Mitarbeiter und unserer Kunden durch Vermeidung von schädlichen Einflüssen bei der Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte,
- eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen,
- eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft,
- einen sparsamen Umgang mit Materialien in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung),
- eine besondere Langlebigkeit der VS-Produkte,
- eine umweltorientierte Materialauswahl und eine recyclinggerechte, modulare Konstruktion der VS-Produkte.

Energiepolitik: Grundsatz und Ziele

Der Umweltschutz und der damit verbundene sparsame Einsatz von Energie ist seit Jahren Bestandteil der Unternehmensführung. Mit der Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 werden die Voraussetzungen geschaffen den Energieverbrauch bewusst zu steuern und die energiebezogene Leistung laufend zu verbessern. Dies wird erreicht durch

- die Optimierung der Energiebereitstellung und Erzeugung,
- die Berücksichtigung der Energieeffizienz von Produktionsanlagen bei der Beschaffung,
- den sparsamen Umgang mit Energie in allen Fertigungsbereichen,
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energien und
- die Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Verantwortung und Qualifizierung aller Mitarbeiter

Geschultes und qualifiziertes Personal erledigt die erforderlichen Arbeiten in allen Bereichen des Unternehmens. Die Unternehmenspolitik der VS, mit ihren Grundsätzen und Zielsetzungen, ist für alle Mitarbeiter zugänglich und im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit bindend und verpflichtend. Jeder unserer Mitarbeiter hat in seinem Arbeitsbereich qualitätsrelevante Aufgaben und Funktionen, welche in entsprechenden Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen definiert sind. Durch eine den Erfordernissen angepasste Aufbau- und Ablauforganisation sowie durch klare Schnittstellenbeschreibungen unterstützen wir unsere Mitarbeiter und vermeiden mögliche Fehler und Ressourcenverschwendung schon in der Entstehungsphase. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter verpflichtet, Fehler im Ablauf oder am Produkt und Quellen von Ressourcenverschwendung und potentieller Umweltbelastung umgehend ihrem direkten Vorgesetzten zu melden. Durch Qualifizierung aller Mitarbeiter hinsichtlich direkter und indirekter Umweltauswirkungen ihres Arbeitsbereiches fördern wir das Umweltbewusstsein und -handeln in allen Bereichen.

Unternehmenssteuerung

Die Geschäftsführung der VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG ist davon überzeugt, dass Qualität und Ressourcenschonung auch wirtschaftliches Handeln einschließt. Durch Qualität, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit sichern wir die Existenz unseres Unternehmens auf Dauer.

Zertifizierung

Eine Zertifizierung unserer Managementsysteme nach den Vorgaben der DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 dokumentiert die Leistungsfähigkeit unserer Qualitätsansprüche, Umweltschutzmaßnahmen und energiebezogener Leistung.

8.2 Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct

Eine nachhaltige Entwicklung ist den VS Vereinigten Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG ein wichtiges Unternehmensziel. Durch ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001:2009 und der Teilnahme am UN Global Compact belegen wir die Umsetzung dieses Zieles. In diesem Rahmen stellen wir an unsere Lieferanten konkrete Anforderungen in Bezug auf ein nachhaltiges Geschäftsverhalten. Nachfolgend finden Sie hierzu die wichtigsten relevanten Anforderungen, deren Einhaltung Sie uns bitte schriftlich bestätigen.

I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Verzicht auf Kinderarbeit

In keinem Produktionsprozess darf auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es wird die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnorm gefordert, hierbei beträgt das allgemeine Mindestalter 15 Jahre bzw. in wirtschaftlich schlechter entwickelten Ländern 14 Jahre.

Freie Wahl der Beschäftigung

Mitarbeiter dürfen nicht gegen ihren Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden.

Vereinigungsfreiheit

VS erwartet, dass seine Lieferanten in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung die Rechte der Mitarbeiter achten, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen.

Löhne und Sozialleistungen

Die Entlohnung sollte mindestens nach den nationalen Mindest- bzw. Tariflöhnen erfolgen. Die Entlohnung soll ein menschenwürdiges Leben der Beschäftigten ermöglichen. Die Arbeitszeiten und Erholungszeiten müssen mindestens den nationalen Gesetzen bzw. Standards entsprechen.

Gesundheit und Sicherheit

Die Arbeitsplätze sollen international anerkannten Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Lieferunternehmen müssen Maßnahmen treffen, um die Häufigkeit von Unfällen und das Auftreten von Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Die Beschäftigten müssen entsprechend geschult und gegebenenfalls mit Sicherheitskleidung ausgestattet werden. Sorgt das Lieferantenunternehmen für Unterkünfte von Beschäftigten, so müssen diese menschenwürdigen Bedingungen entsprechen. Stellt es Verpflegung zur Verfügung, so müssen diese anerkannten Gesundheits- und Hygienebedingungen entsprechen.

Integration von Behinderten

Menschen mit Behinderung sollen in besonderem Maße vom Unternehmen unterstützt werden. Die Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung soll gefördert werden.

Diskriminierungsverbot

Lieferanten der VS sollen die Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern und Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterbinden.

Kein Mitarbeiter darf wegen seines Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung benachteiligt werden.

II. Umweltstandards

Verantwortung

Die national geltenden umweltrelevanten Richtlinien und Gesetze müssen eingehalten werden. Lieferanten von VS sollten ihre Umweltziele in ihren Unternehmensgrundsätzen festgelegt haben. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems sollte falls nicht vorhanden angestrebt werden.

Umweltfreundliche Produktion

Die wesentlichen Punkte einer umweltfreundlichen Produktion sind für uns:

- ein sparsamer Umgang mit Energie und Material in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung),
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energien,
- eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft,
- eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen,
- zum Schutz der Umwelt und der Mitarbeiter muss der Umgang mit Gefahrstoffen geregelt sein,
- die Produktionsstätte und Anlagen sollten in zyklischen Abständen bzgl. der relevanten Umweltaspekte begutachtet werden.

Umweltfreundliche Produkte

Materialien und Produkte welche an VS geliefert werden, müssen bestimmte Kriterien erfüllen:

• Verpackung

Die Ware ist gegen Beschädigung ausreichend zu schützen, unnötige Verpackung ist zu vermeiden. Ebenso sollte Verpackungsmaterial verwendet werden, welches recyclingfähig ist und nach Möglichkeit schon aus recycelten Stoffen hergestellt wurde. Nach Möglichkeit sollten Mehrwegverpackungen bevorzugt eingesetzt werden.

• Schädliche Inhaltsstoffe

- CMR-Stoffe (cancerogen, mutagen, reproduktionstoxisch) der Kategorie 1 und 2 dürfen nicht enthalten sein.
- Zusätzlich sind die Anforderungen der Chemikalien-Verbotsverordnung zu berücksichtigen.
- Stoffe, die unter die REACH-Verordnung fallen, müssen registriert sein.

III. Business-Ethik

Korruptionsbekämpfung

Korruption darf nicht toleriert werden. Die Konvention der Vereinten Nationen zu Bekämpfung der Korruption und die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Bestechung müssen eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass VS-Mitarbeitern keine Vorteile angeboten werden, mit dem Ziel einen Auftrag oder eine andere geschäftliche Bevorzugung zu erlangen

Geschenke

Einladungen und Geschenke an VS-Mitarbeiter werden nur gewährt, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, d.h. sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können.

Freier Wettbewerb

VS erwartet, dass seine Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Lieferanten beteiligen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern noch nutzen sie eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.

Geldwäsche

VS erwartet, dass seine Lieferanten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten, und sich nicht an Finanztransaktionen beteiligen, die direkt oder indirekt Geldwäsche unterstützen.

IV. Einhaltung der Lieferantenrichtlinie

Jeder Verstoß gegen die genannten Grundsätze und Anforderungen wird als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses seitens der Lieferanten betrachtet. Bei Verdacht der Nichteinhaltung der beschriebenen Grundsätze und Anforderungen behält VS sich vor, Auskunft über den entsprechenden Sachverhalt zu verlangen. Weiter steht VS das Recht zu, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit Lieferanten, die die Lieferantenrichtlinien nachweislich nicht erfüllen oder die keine Verbesserungsmaßnahmen anstreben und umsetzen, nachdem ihnen hierzu von VS eine angemessene Frist gesetzt wurde, außerordentlich fristlos zu kündigen.

Bestätigung „Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct“

Der Inhalt der Information „Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct“ ist Bestandteil der Auftragserteilung.

Hiermit erkennen wir die Richtlinien an und verpflichten uns zur Einhaltung dieser.

Datum:

Firmenstempel:

Name:

Unterschrift:



www.vs.de | www.vs-furniture.com



VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG
97941 Taubertshofheim, Germany | Hochhäuser Straße 8
Tel: 09341-880 | Fax: 09341-88107 | vs@vs-moebel.de
Export: Phone: +49-9341-88888 | Fax: +49-9341-88830 | vsexport@vs-furniture.com