



LEONHARD WEISS

NACHHALTIGKEITSBERICHT
BAUEN IM EINKLANG MIT MENSCH, NATUR, UMWELT

2021

● WIR BAUEN DIE WELT VON MORGEN



LEONHARD WEISS-Geschäftsführung v. l. Steffen Schönfeld, Marcus Herwarth, Ralf Schmidt, Christian Ott, Alexander Weiss, Stefan Schmidt-Weiss, Robert Kreß



INHALT

- 02 Vorwort / Versprechen
- 08 Bausteine zur Nachhaltigkeit
- 14 Partnerschaft und Bauen
- 24 Klima und Umwelt
- 34 Menschen und soziales Engagement
- 48 Ausblick und Ziele
- 50 GRI-Index und Impressum

● MENSCH, NATUR UND UMWELT IM FOKUS

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie halten den LEONHARD WEISS-Nachhaltigkeitsbericht 2021 in Händen, in dem wir über unser Denken und Handeln informieren. Das Jahr 2021 hatte es in sich, mitten im Sommer mussten wir in Deutschland eine Flut im Ahrtal erleben, die unsägliches Leid über die Menschen in der Region gebracht hat – auch Familienangehörige unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren davon betroffen. Wir haben an vielen Stellen schnelle und unbürokratische Hilfe geleistet.

Daneben sorgte das zweite Pandemiejahr für wirtschaftliche und unternehmerische Herausforderungen. Ein weiteres Mal wurde bestätigt, dass die LEONHARD WEISS-Familie ein starkes Team, geprägt von Werten wie Zusammenhalt, gegenseitiges Verständnis und Solidarität ist. Die Corona-Krise und ihre Auswirkungen auf uns als Unternehmen unterstrich den Wert und den Zusammenhalt untereinander, ob im Büro, in den Werkstätten oder auf den Baustellen, einmal mehr.

Ein weiteres großes Augenmerk liegt natürlich auf unserer Hauptaufgabe – dem Bauen. Uns als LEONHARD WEISS-Familie ist bewusst, wie wichtig unsere Rolle als Unternehmen der Baubranche, aber auch als Teil der Gemeinschaft für die Erhaltung und Gestaltung unserer gemeinsamen Zukunft ist.

Mit dem Beitritt im Jahr 2021 zu United Nations Global Compact bekennen wir uns klar zu deren Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Im gesamten Unternehmen, mit all seinen Standorten und Baustellen, ist es unser Bestreben, diese Prinzipien nicht nur einzuhalten, sondern gemeinsam voranzutreiben – das tun wir mit der uns so eigenen Freude am Bauen. Denn, die Art und Weise, wie wir mit dem Klimawandel, der Digitalisierung und der Innovationsfähigkeit umgehen, wird maßgeblich bestimmen, ob auch die nächsten Generationen Wohlstand und nachhaltiges Wirtschaften in Einklang bringen können.

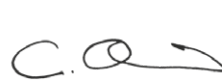


Das alles wollen wir gemeinsam mit Ihnen, unseren Kunden und Geschäftspartnern, unseren Lieferanten und Nachunternehmern, unseren Gesellschaftern sowie unseren Mitarbeitern meistern, als modernes, innovatives und familiäres Bauunternehmen – wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen des Nachhaltigkeitsberichts und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Ihre LEONHARD WEISS-Geschäftsführung

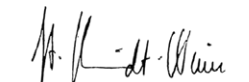

Marcus Herwarth


Robert Kreß


Christian Ott


Steffen Schönfeld


Ralf Schmidt


Stefan Schmidt-Weiss


Alexander Weiss

● FREUDE AM BAUEN ERLEBEN

Als Familienunternehmen, inzwischen bereits in der vierten Generation geführt, ist LEONHARD WEISS eines der erfolgreichsten Bauunternehmen Deutschlands. Know-how, Innovationen, Qualität sowie Zuverlässigkeit und Termintreue zeichnen unsere Arbeit aus. All das gelingt durch die über 6.000 Mitarbeiter, die diesen Erfolg erarbeiten, von den Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf sowie weiteren 25 deutschen Lokationen und europäischen Vertretungen

in Norwegen, Schweden, Polen, Rumänien und Tschechien. Wir sorgen dafür, dass die Infrastruktur ausgebaut wird, sind maßgeblich am Ausbau der Kommunikations- und Energienetze beteiligt und realisieren Arbeits- und Lebensräume. Mit drei operativen Geschäftsbereichen bedienen wir nationale und internationale Kunden. Unser Leistungsspektrum erstreckt sich von Einzelleistungen nach Maß bis zu komplexen Generallösungen aus einer Hand.

GESCHÄFTSBEREICHE



STRASSEN- UND NETZBAU



INGENIEUR- UND SCHLÜSSELFERTIGBAU

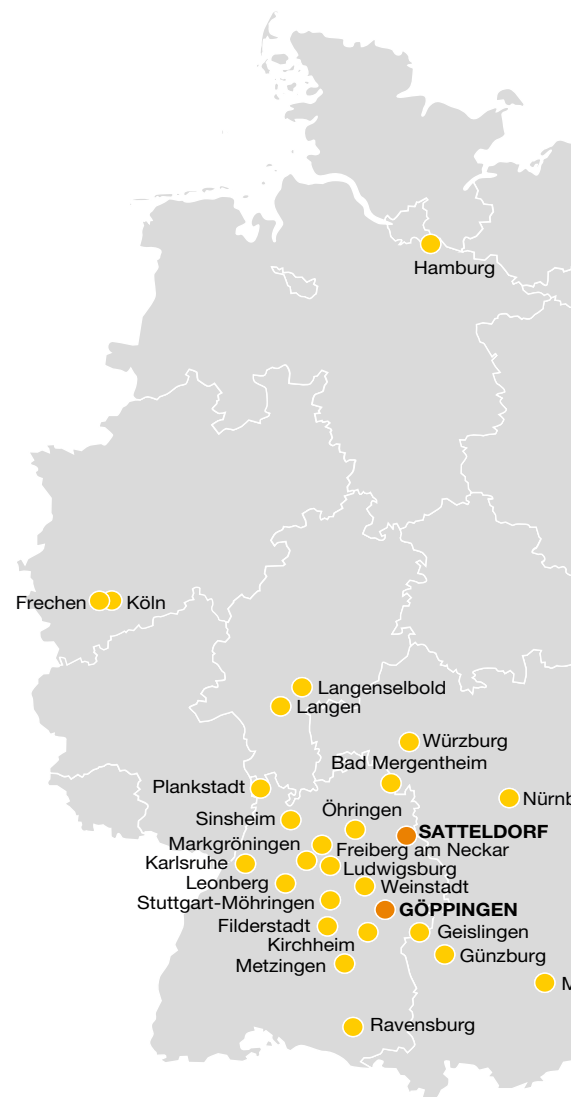


GLEISINFRASTRUKTURBAU

RESSORTS

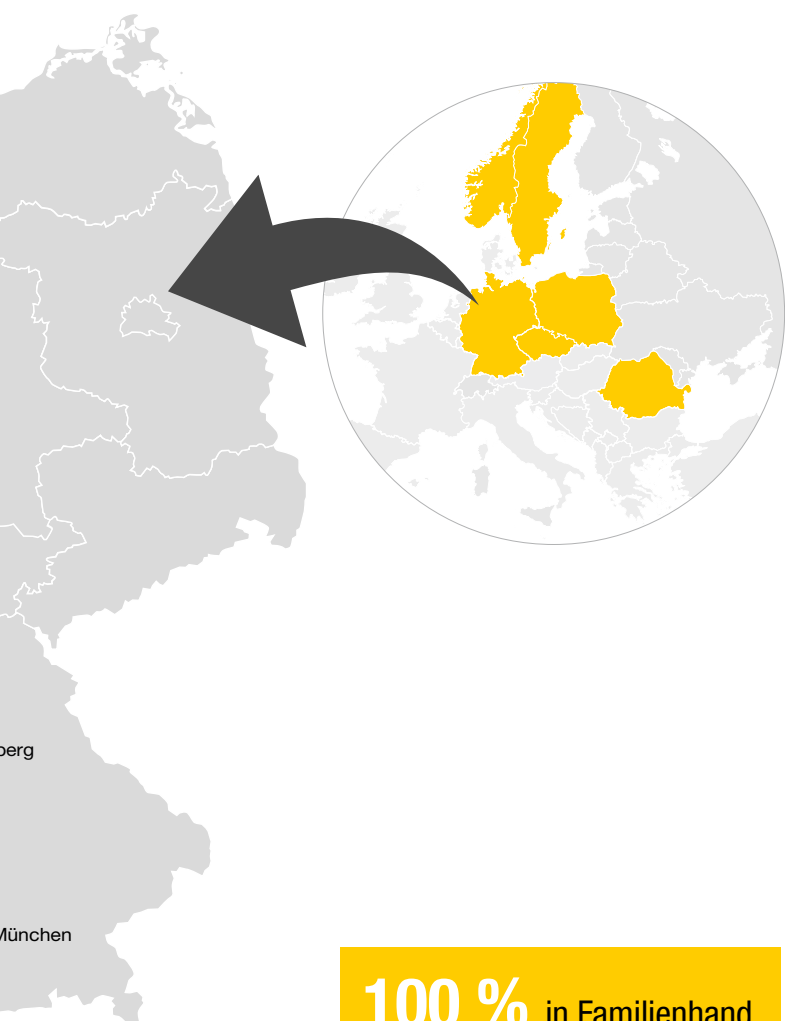


PERSONAL UND KOMMUNIKATION,
RESSOURCEN UND BETEILIGUNGEN,
TECHNIK, UNTERNEHMENSSTEUERUNG

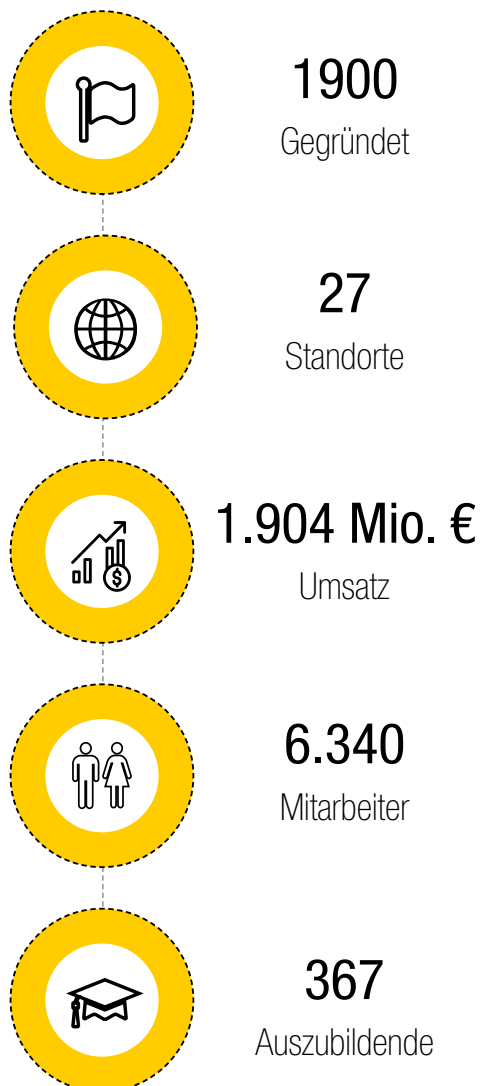


Seit unserer Gründung im Jahr 1900 haben wir den Anspruch, sowohl für unsere Kunden als auch für die Mitarbeiter, das Bauen attraktiv zu gestalten. Dies spiegelt sich auch in unserem Leitbild „Freude am Bauen erleben“ wider, das 1989 zusammen mit unseren Mitarbeitern erarbeitet wurde. Bereits damals formulierten wir unsere Werte und den verantwortungsvollen Umgang mit Mensch, Familie und Umwelt. Diesen Werten sind wir als Familienunternehmen bis heute treu geblieben.

Bei aller Tradition sind wir offen für innovative und moderne Ansätze. Wir sehen den Wandel innerhalb der Baubranche als Chance: Digitalisierung und Automatisierung werden die Koordination mit allen Beteiligten deutlich verbessern; der Einsatz von klimaschonenden Technologien und Materialien wird das Gestaltungsspektrum des Bauens erweitern. Wir sind davon überzeugt, dass gute Zukunft gestaltet werden kann und sind bereit, einen aktiven Teil dazu beizutragen.



Stand 31.12.2021 / LEONHARD WEISS-Gruppe



Zugunsten der einfachen Lesbarkeit verwenden wir die männliche Schreibweise; weiblich / divers sind jedoch stets mitgemeint.

● BAUSTEINE ZUR NACHHALTIGKEIT

VISION & WERTE

Das Leitbild von LEONHARD WEISS ist ein starkes Fundament, auf das wir unser Handeln stützen. Es beschreibt unsere verbindlichen Grundsätze und Werte.

„Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben, indem wir auf gesellschaftliche Werte achten und im Rahmen unserer Tätigkeit verantwortungsvoll mit Mensch, Familie und Umwelt umgehen.“ Dieser Grundsatz begleitet uns bereits seit 1989.

So ist es unser Bestreben, ein verantwortungsvolles, faires und wirtschaftlich nachhaltiges Unternehmen zu sein, das von einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang geprägt ist. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in unserer Vision wider. „Innovativ“, „Modern“ und „Familiär“ sind die Pfeiler, nach welchen wir uns und unser Handeln ausrichten.

INNOVATIV

Mit Kreativität und dem Mut für Neues werden wir auch zukünftig bestehende und neue Dienstleistungen anbieten, die herausragend sind und Standards in der Branche setzen. Wir sind davon überzeugt, dass wir das Bauen der Zukunft mitgestalten und eine Vorreiterrolle spielen werden.

MODERN

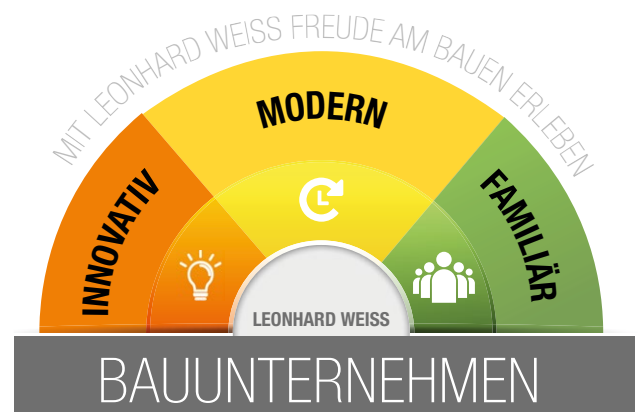
Modern ist für uns die Geisteshaltung, notwendige Veränderungen und Innovationen mit den Werten unseres familiären Bauunternehmens zu vereinen. Diese ist geprägt durch unsere Grundsätze und Tugenden wie Neugierde, Mut und Entschlossenheit, offene Fehlerkultur, Transparenz, Wertschätzung, Bescheidenheit und Freude. Wir blicken nach vorne, spüren den Puls der Zeit und gestalten aktiv das Morgen.

FAMILIÄR

Wir bleiben auch in Zukunft ein Familienunternehmen und leben unser Leitbild. Die Gesellschafterfamilien sind und bleiben im Unternehmen spürbar.

Unsere Vision ist eng mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten verbunden. 2020 nahm dies die erweiterte Geschäftsführung zum Anlass, unsere Vision zu erweitern: „Wir sind das innovative, moderne und familiäre Bauunternehmen.“ Unser alltägliches Bauen ist eben nicht nur Machen, Gestalten, Werken und Errichten. Es bedeutet für uns das „Bauen im Einklang mit Mensch, Familie und Natur“.

Wir möchten, dass unser Handeln maßgeblich dazu beiträgt, in Deutschland (und darüber hinaus) eine Infrastruktur entstehen zu lassen, welche die Energiewende ermöglicht, Mobilität und Lebensraum verbessert, dem Klimawandel entgegenwirkt, Versorgung und Kommunikation bereitstellt und somit den allgemeinen Lebensstandard der Menschen erhöht. Wir möchten Vorbild sein und Verantwortung übernehmen.



STAKEHOLDER DIALOG

Im Rahmen der Tätigkeit tangieren LEONHARD WEISS zahlreiche Stakeholder, also Personen, Gruppen oder Gemeinschaften mit einem berechtigten Interesse an uns als Unternehmen. Im Hintergrund unserer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur haben wir schon immer auf den Dialog gesetzt. Mithilfe verschiedener Kommunikationsplattformen wie sozialen Netzwerken, Verbänden, Messeauftritten und Projektabwicklungen stellen wir einen kontinuierlichen Austausch sicher. Diesen werten wir neben offenem Dialog und konstruktivem Feedback als essenziell, um voneinander zu lernen und mit jedem Schritt besser zu werden. So bekräftigen wir das Vertrauen in die Marke LEONHARD WEISS und stärken die Reputation unseres Unternehmens. Deshalb wollen wir in den folgenden Jahren eine gezielte Stakeholder-Umfrage durchführen, auf deren Basis wir unsere Wesentlichkeitsmatrix konkretisieren und die Auswirkungen von CSR-Aspekten und CSR-Aktivitäten identifizieren.

Im Sinne der Revisionierung der ISO 9001:2015 haben wir uns mit der Identifizierung unserer Stakeholder intensiv auseinandergesetzt. Dadurch konnten wir die für uns relevanten Anspruchsgruppen und deren Erwartungen bereits näher bestimmen. Zu diesen zählen Kunden und Partner, Gesellschafter, Mitarbeiter, Lieferanten und Nachunternehmer, aber auch die Bereiche Forschung, Wissenschaft und Verbände sowie die Region und Gesellschaft, in der wir agieren. Wir sind davon überzeugt, dass für einen langfristigen Erfolg die angemessene Berücksichtigung der Erwartungen dieser Gruppierungen unabdingbar ist.

WICHTIGE STAKEHOLDER UND DEREN ERWARTUNGEN



Auszug Verbände:

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. | Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein e. V. | buildingSMART Deutschland e. V. | VDBUM (Verband der Baubranchen Umwelt- und Maschinentechnik e. V.) | BVMB (Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e. V.)

UNSER WEG ZUR NACHHALTIGKEIT

Als Akteur der Baubranche können wir beobachten, dass Nachhaltigkeit in vielen Bereichen eine zunehmende Gewichtung findet. Bauinvestoren fordern Nachweise über nachhaltige Aktivitäten. Auf dem Arbeitsmarkt und bei der eigenen Belegschaft ist ein Interesse an umweltbewusstem und nachhaltigem Handeln spürbar und auch die Legislative nimmt Unternehmen zunehmend in die Pflicht. In diesem großen Veränderungsprozess liegen sowohl Chancen als auch Risiken für Unternehmen verborgen.

Dies frühzeitig zu erkennen und dafür Maßnahmen zu generieren, sehen wir als Möglichkeit, die Zukunft positiv zu

gestalten und zugleich weiterhin erfolgreich zu wirtschaften. Nachhaltigkeit verstehen wir als eine Chance, unseren Werten als Familienunternehmen gerecht zu werden und uns durch nachhaltigeres Wirtschaften von unseren Wettbewerbern abzuheben. Daher haben wir uns 2019/2020 das Ziel gesetzt, im Einklang mit unserem Werteverständnis eine Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten.

Das Erfolgskonzept von LEONHARD WEISS lag schon immer darin, gemeinsam anzupacken, aus der Mitte heraus zu handeln und die Mitarbeiter eng miteinzubeziehen. Gerade auf dem Weg zur Nachhaltigkeit ist dieser Ansatz unabdingbar. Daher sind neben der Geschäftsführung sowie dem oberen und mittleren Management auch Vertreter aus den jeweiligen Geschäftsbereichen und Ressorts stark an diesem Entwicklungsprozess beteiligt.

Um unser Verständnis der Nachhaltigkeit sowie unser bisheriges Handeln und Tun zu prüfen, haben wir zudem ein internes Nachhaltigkeitsteam gegründet, das alle Nachhaltigkeitsaktivitäten auf den Prüfstand stellt und direkt an den Vorsitz von LEONHARD WEISS berichtet.

In zahlreichen Workshops mit Führungskräften und Experten wurden Schwerpunkte erarbeitet, Fragen gesammelt, Ideen entwickelt, über Auswirkungen gesprochen und welche Verantwortung und Risiken wir als Bauunternehmen dabei tragen. Aus diesen Dialogen entstanden 2021 zahlreiche Initiativen, die uns auch in Zukunft begleiten werden.



WE SUPPORT



Der Fokus lag auf der gesamtheitlichen Betrachtung der Nachhaltigkeit (ökologisch, ökonomisch, soziokulturell). Die Ergebnisse aus allen Workshops wurden methodisch aufgearbeitet, analysiert und priorisiert.

Seit 2021 bekennen wir uns zur Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact und deren Prinzipien in den

Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Angelehnt an die Prinzipien des UN Global Compacts und den damit einhergehenden SDG, identifizierten wir die für uns wesentlichen Handlungsfelder zur Nachhaltigkeit:

ETHIK & COMPLIANCE



KREISLAUFWIRTSCHAFT & ABFALL



INNOVATIONSFÄHIGKEIT



ENERGIE & CO₂-EMISSION



MITARBEITERENTWICKLUNG & WEITERBILDUNG



AUSBILDUNG & RECRUITING



GESUNDHEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT



PARTNERSCHAFTLICHES BAUEN



UNTERNEHMENSFÜHRUNG & KULTUR



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



NACHHALTIGE PRODUKTE & DIENSTLEISTUNGEN



Mit Stolz schauen wir auf das Geleistete zurück. Gleichzeitig sehen wir, was vor uns liegt. Hierzu gehört auch die Einbindung weiterer Stakeholder zum Thema „Auswirkung von Nachhaltigkeit und CSR-Aspekte für LEONHARD WEISS“, die kontinuierliche Bewertung der identifizierten Handlungsfelder und deren Auswirkungen sowie die Weiterentwicklung unserer Wesentlichkeitsmatrix.

Durch die Ergebnisse der Workshops entstanden drei verbindliche, unternehmensweite und langfristige Nachhaltigkeitsziele. Diese wollen wir in den kommenden Jahren weiter konkretisieren, in unsere Unternehmensstrategie voll integrieren und unser aller Handeln danach ausrichten.

UMWELTSCHUTZ –

WIR REDUZIEREN UNSEREN CO₂-FUSSABDRUCK

Ressourcenschonender Umgang ist nicht mit einem Pauschalkonzept zu lösen, sondern bedarf einer differenzierten Betrachtung. CO₂ ist ein wesentlicher Mitverursacher des Klimawandels. Weltweit werden freiwillige und gesetzliche Initiativen gestartet, um den Ausstoß zu reduzieren und so der Erderwärmung entgegenzuwirken. Unter der Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks verstehen wir eine gesamtheitliche Betrachtung. Wir orientieren uns an dem internationalen Standard „GHG-Protocol“. Wir übernehmen auch hier Verantwortung und werden sinnvolle Maßnahmen identifizieren, um unseren CO₂-Fußabdruck zu minimieren.

WIRTSCHAFTLICHKEIT – WIR ERGREIFEN DIE CHANCEN, DIE AUS NACHHALTIGEM HANDELN ENTSTEHEN

Nachhaltiges Wirtschaften bringt uns als Unternehmen weiter. Die Anforderungen unserer Kunden verändern sich. Wir wollen den dynamischen Markt der Baubranche, in dem das Thema Nachhaltigkeit immer mehr in den Fokus rückt, aktiv mitgestalten und unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anbieten.

SOZIALES – WIR SCHAFFEN EINE ÖKOLOGISCHE, NACHHALTIGE UNTERNEHMENSREPUTATION

LEONHARD WEISS tut heute schon vieles, was auf das Thema Nachhaltigkeit einzahlt. Bisher haben wir diese Aktivitäten noch nicht ausreichend dargestellt und an unsere Kunden und die Öffentlichkeit kommuniziert. Doch gerade die in den Workshops durchgeführten Umfragen zeigen, dass genau dies für uns in Zukunft wichtig sein wird. Wir wollen über unsere Maßnahmen jetzt und zukünftig informieren und so eine authentische, nachhaltige Reputation für unser Unternehmen erzeugen. Wir sind überzeugt, dass unser Engagement in der Nachhaltigkeit bei der Attraktivität als Arbeitgeber sowie bei Vergabeverfahren von Aufträgen künftig ein relevantes Entscheidungskriterium sein wird. Auch deshalb räumen wir diesem Thema einen hohen Stellenwert ein.



INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM

Als eines der führenden Bauunternehmen Deutschlands müssen wir den steigenden Anforderungen unserer Kunden, der Öffentlichkeit, aber auch unserer wachsenden LW-Familie gerecht werden, um auch weiterhin erfolgreich zu sein. Das Integrierte Managementsystem (IMS) vereint bei LEONHARD WEISS die Handlungsfelder Compliance, Datenschutz, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Umweltmanagement. Anforderungen aus diversen gesetzlichen wie auch innerbetrieblichen Vorgaben werden berücksichtigt, in Prozessen dargestellt, von den Mitarbeitern gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt. Als universelles Basissystem trägt das IMS dazu bei, dass Synergien genutzt, Redundanzen vermieden sowie transparente und ganzheitliche Abläufe geschaffen werden.

Das IMS verantwortet für das gesamte Unternehmen ein wirksames Instrument, um Qualität zu sichern, Kundenzufriedenheit zu erhöhen und gleichzeitig die gesetzlichen und normativen Anforderungen zu erfüllen. Die Betrachtung der IMS-Handlungsfelder sowie Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen wird über eine leitende Stelle koordiniert und durch Fachbeauftragte unterstützt.

Bereits in 2020 wurde das IMS im Rahmen einer Zertifizierung umfassend auf den Prüfstand gestellt. 2021 wurden die drei erteilten Zertifikate der Bereiche Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) und Arbeitsschutz (ISO 45001) durch das jährliche Überwachungsaudit bestätigt.

Ebenfalls 2021 erhielten wir von der Rating-Agentur EcoVadis für unsere Nachhaltigkeitsleistungen die Silber-Auszeichnung. Mittelfristig sind wir bestrebt, unsere Leistungen weiter zu verbessern, um den Gold-Status zu erlangen.



Die Zertifikate untermauern unser Bemühen im Bereich der drei Nachhaltigkeitsfelder Soziales, Umwelt und Wirtschaftlichkeit. Das IMS ebnet den Weg für nachhaltiges Handeln und begleitet dieses mithilfe eines integrierten und prozessorientierten Managements.

„AUSGEZEICHNETE“ ARBEIT

LEONHARD WEISS erfolgreich zertifiziert!

- ISO 9001:2015**
Qualität
- ISO 14001:2015**
Umweltschutz
- ISO 45001:2018**
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- EfbV Zertifikat**
Entsorgungsfachbetriebsverordnung



PARTNERSCHAFT UND BAUEN

● MODERNES BAUEN FÜR GENERATIONEN

NACHHALTIGE BAUPROJEKTE

Die Art der Ausführung von Bauprojekten hat sich in den letzten Jahren verändert. Neben dem klassischen entwickelt sich auch das nachhaltige Bauen, bei dem vermehrt nachwachsende Baustoffe und ressourcenschonende Materialien eingesetzt werden.

GOLD FÜR DAS PROJEKT TC2

Seit 2021 sind wir Mitglied bei der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB). Neben dem formalen Schritt setzen wir unser Bekenntnis zu nachhaltigem Bauen auch gleich in die Tat um. Stolz blicken wir bspw. auf das Technologiecenter TC2 in Stuttgart, welches seinen Mietern auf insgesamt 16.250 qm Mietfläche ein modernes und nachhaltiges zu Hause mit größtmöglicher Flexibilität bietet. Der Komplex ist jedoch nicht nur

etwas fürs Auge: So wurde der Neubau mit dem Nachhaltigkeitsiegel DGNB Gold zertifiziert und erfüllt durch seine ausgeklügelte Gebäudetechnik modernste Anforderungen. Die klare Trennung der Komponenten erleichtert bei einem späteren Rückbau die sortenreine Demontage der einzelnen Bestandteile sowie das Recycling.

Der Ausbau des Gebäudes erfolgte nach LEED-Kriterien, was einen zielgerichteten Austausch zwischen den jeweiligen Gewerken und zu den Schnittstellen bereits in der Planungsphase voraussetzte.



DGNB®

Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V.
German Sustainable Building Council



BREEAM®



INNOVATION & DIGITALISIERUNG

Als Familienunternehmen haben wir den Anspruch, nach vorne zu schauen und den Weg für die Zukunft zu ebnen. Innovationen und Digitalisierung gehen häufig miteinander her und sind die Bausteine, auf welche wir setzen. Innovativ zu handeln ist für uns eine Geisteshaltung, sich auf Neues einzulassen und den Bereich der Möglichkeiten zu nutzen. Digitalisierung ist hingegen der Pulsschlag, der uns hierbei unterstützt und unseren Arbeitsalltag erleichtert.

SYSTEM IM BAU

Mit einem ganzheitlichen, individuellen und systematischen

Ansatz wollen wir partnerschaftliches Bauen realisieren. **SYSTEM IM BAU**
BY LEONHARD WEISS



Wir lassen mit System das Beste aus dem individuellen Bauen und der modularen Bauwelt miteinander verschmelzen. Individualität, Nachhaltigkeit, Transparenz, Wirtschaftlichkeit und effiziente Gebäudetechnik sind die Erfolgsbausteine, mit denen wir unseren Kunden zukünftig schlüsselfertige Bauleistungen anbieten wollen. Auf der Basis von Building Information Modeling (BIM) erarbeiten wir wirtschaftliche und innovative Lösungsvorschläge, mit deren Umsetzung wir in 2022 beginnen werden.



Wir betrachten BIM als eine kooperative Arbeitsmethode mit vielfältigem Potenzial, die wir gemeinsam mit allen Baubeteiligten weiterentwickeln wollen. Als Mitglied im buildingSMART e. V. setzt sich LEONHARD WEISS für branchenweite Standards ein.

REDUZIERUNG DER STAUBEMISSIONEN DURCH EINE WASSERSPRÜHVORRICHTUNG

Der Bau hat erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt. Insbesondere während sommerlichen und trockenen Wetterperioden kommt es auf den Baustellen häufig zu einer starken Staubbildung. Die Reduktion der Staubemissionen kann durch eine Bewässerung des betroffenen Bereichs erfolgen. Hierfür kommen bspw. Wasserwagen oder Staubbinde-
maschinen zum Einsatz.

Um auch kleinere und schwer zugängliche Baustellen

bewässern zu können, wurde eigens hierfür eine kompakte Wassersprühvorrichtung entwickelt und produziert. Diese kann universell an einem Radlader angebracht und dadurch auf jeder Baustelle eingesetzt werden.

LEAN-CONSTRUCTION

Mithilfe der LEAN-Methoden schaffen wir schlankere und effizientere Prozesse, Verschwendungspotenziale werden identifiziert sowie ständig Verbesserungen erreicht.

Ein Beispiel aus der LEAN-Welt ist die Arbeitsplatzoptimierung nach der 5S-Methode. Hierbei werden Arbeitsplätze (bspw. Magazincontainer, Lagerflächen, Werkzeugkisten) durch einen methodischen Ansatz aufgeräumt und optimiert. Überflüssige Gegenstände werden entfernt, alle anderen Teile erhalten einen festen Platz. Bereits in 2020 haben wir ein Standardsystem für die Ausstattung unserer Magazincontainer entwickelt. Mithilfe dieses Aufbewahrungssystems werden Suchzeiten erfolgreich reduziert, die Transparenz gesteigert und Werkzeugschäden vermieden und somit Ressourcen geschont werden. 2021 hatten wir 20 dieser „EDELWEISS-Container“ im Einsatz. Für 2022 ist als Ziel die Ausweitung auf 100 Stück geplant.

E-MOBILITÄT – DER ANTRIEB DER ZUKUNFT

Als Bauunternehmen sind wir im gesamten Bundesgebiet und darüber hinaus im Einsatz. Wir legen dafür viele und zum Teil lange Strecken zurück. Deshalb wollen wir mit der Ausweitung der E-Mobilität zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen. Zum einen tun wir dies im eigenen Fuhrpark, als erfahrener Dienstleister aber auch durch die Errichtung von Elektroladesäulen. Hierbei decken wir die komplette Wertschöpfungskette der E-Ladetechnik aus einer Hand ab.

Elektrische Firmen-Pkw

Das interne Projekt #Elektropioniere wurde im Herbst 2021 gestartet. Ziel ist es, im Jahr 2022 unseren Fuhrpark um Elektrofirmenfahrzeuge zu erweitern. Unabhängig der Hierarchie steht ein breites Spektrum an Fahrzeugmodellen allen anspruchsberechtigten Mitarbeitern zur Verfügung. Zusätzlich ist für 2022 an den Standorten Göppingen und Satteldorf der Bau erster E-Ladesäulen bei LEONHARD WEISS geplant. Hierfür steht ein Budget in siebenstelliger Höhe zur Verfügung. Die Ladeinfrastruktur für unsere Elektrofirmenwagenfahrer wird in Göppingen von unseren Auszubildenden und in Satteldorf von den Mitarbeitern des Straßen- und Netzbau gebaut werden. Damit fördern wir unsere Auszubildenden, die Kompetenzen von Morgen zu erwerben und stärken durch aktive Teilnahme an anspruchsvollen Projekten das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln.



E-Baustelle

Nicht nur im Straßenverkehr gewinnen elektrische Antriebe zunehmend an Bedeutung. LEONHARD WEISS setzte den ersten Prototypen eines Akkustampfers auf einer seiner Baustellen ein, der ohne jegliche Emissionen am Einsatzort arbeitet. Damit haben wir zur Unterstützung für die stetig fortlaufende Verbesserung und der weiteren Entwicklung emissionsfreier bzw. -armer Geräte beigetragen.

Zudem wurde 2021 das Projekt „E-Baustelle“ in Stuttgart durchgeführt. Dabei wurden die Vor- und Nachteile verschiedener emissionsarmer Maschinen sowie die Prozessumstellung von elektrisch betriebenen Baumaschinen näher betrachtet. Der Einsatz sogenannter Zero-Emission-Geräte wirkt sich nicht nur positiv auf die CO₂-Emissionen aus, sondern reduziert auch den Lärmpegel deutlich.



ZUSAMMENARBEIT MIT HOCHSCHULEN / UNIVERSITÄTEN

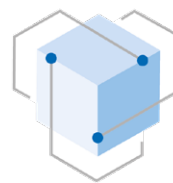
Nachhaltiges Handeln ist eng verbunden mit Weitblick und dem Mut für Neues. Deswegen haben wir uns bewusst dazu entschieden, verschiedene Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten einzugehen und uns an Forschungsprojekten aktiv zu beteiligen. Wir sehen die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten als einen wichtigen Baustein, um Input zu neuen Themen zu erhalten und gleichzeitig mögliche Praxisaspekte frühzeitig in die Entwicklung zu transportieren.



CENTER CONSTRUCTION ROBOTICS UND DIE REFERENZBAUSTELLE AACHEN

Im Rahmen unserer langjährigen Mitgliedschaft im Center Construction Robotics (CCR) der RWTH Aachen startete Mitte des Jahres ein weiteres Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit den Partnern Eiffage und Liebherr aus der Industrie sowie von wissenschaftlicher Seite mit dem CCR der RWTH Aachen. Ziel des gemeinsamen Projektes ist die Steigerung der Prozessqualität im Stahlbetonbau. Mittels hochmoderner Technologien werden Abläufe und Ergebnisse der Bautätigkeiten in einem sogenannten digitalen Zwilling erfasst und bewertet. In Kombination mit weiteren BIM-Daten (Building Information Modeling) werden verschiedene cyber-physikalische-Systeme erprobt und weiterentwickelt.

LEONHARD WEISS sorgt als Projektpartner u. a. dafür, dass die erarbeiteten Konzepte und Prototypen unter realen Bedingungen erprobt werden können. Auf der extra dafür vorhandenen Referenzbaustelle Campus West an der RWTH Aachen entsteht im Projekt nach und nach ein Demonstrator, der die Praxistauglichkeit der Entwicklungen beweisen soll. Im Mittelpunkt der Forschung im CCR steht dabei grundsätzlich die harmonische Interaktion zwischen Mensch und Maschine.



HOHEITLICH GEFÖRDERTE FORSCHUNGSPROJEKTE: INTERNET OF CONSTRUCTION (IOC)

Das in 2019 gestartete Forschungsprojekt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dient der Untersuchung eines Informationsnetzwerkes zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit in den Fertigungsketten der Bauindustrie. Die bisher im Konsortium (geleitet durch die RWTH Aachen) entstandenen Ergebnisse, wie bspw. die IoC-Systematik, unterstützen die gesamte Wertschöpfungskette. Alle Beteiligten werden in ihren Tätigkeiten – von der Vorproduktion, Anlieferung, Bauablaufplanung, Baustellen-Montage bis zum detaillierten Baustellen-Monitoring – integriert.

Der erste Teil des Demonstrators zur Erprobung der einzelnen Forschungsergebnisse der Arbeitsgruppen wurde durch LEONHARD WEISS im Oktober 2021 in Aachen auf der Referenzbaustelle Campus West erstellt. Dabei stand die Untersuchung der IoC-Systematik für das Gewerk des Stahlbetons unter realen Bedingungen im Vordergrund. Das Ziel des physischen Demonstrators ist die Validierung der neu entwickelten IoC-Systematik durch die Integration und Vernetzung unterschiedlicher cyber-physikalischer Systeme auf der Baustelle.



FELDUNTERSUCHUNG ZUM EINFLUSS VON ERDKABELN AUF BÖDEN UND PFLANZEN

Ob eine Höchstspannungstrasse Auswirkungen auf landwirtschaftlich genutzte Flächen hat, untersuchen die Stromnetzbetreiber TenneT und TransnetBW zusammen mit Forschern der Universität Hohenheim und baulicher Unterstützung von LEONHARD WEISS.

Für das Projekt SuedLink-Leitung wollen die Stromnetzbetreiber den aus Windenergie gewonnen Strom von Norddeutschland nach Bayern und Baden-Württemberg transportieren. Die Trasse könnte jedoch Einfluss auf die Böden nehmen, so befürchten Landwirte. Mögliche Auswirkungen werden anhand von vier identischen Versuchsfeldern an unterschiedlichen Standorten in einem Zeitraum von vier Jahren ermittelt. LEONHARD WEISS

begleitet das Vorhaben bei allen Feldern. Mit Heizleitern, die unter der Erde in schützenden Kunststoffrohren liegen, werden Erdkabel der Trasse simuliert, die Wärme abstrahlen. An die Heizleiter wird ein Gleichstrom angelegt. Dadurch erhitzen sie diese und strahlen Wärme in den Boden ab. Die Heizleitungen bei den Felduntersuchungen haben annähernd die gleichen Dimensionen wie die, die später bei SuedLink zum Einsatz kommen. Diese Untersuchung ist ein Beispiel dafür, wie unter realistischen Bedingungen und mit Unterstützung von objektiven, wissenschaftlichen Fachkräften auf die Bedürfnisse und Ängste von Stakeholdern bereits bei der Planung derartiger Großprojekte reagiert wird.

Felduntersuchung



● PARTNERSCHAFTLICHES BAUEN

LIEFERANTENMANAGEMENT UND BESCHAFFUNG

Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsbereiche und des breiten Leistungsspektrums ist unsere Beschaffungsorganisation strategisch dezentral strukturiert. Vertreter jeder Einkaufsorganisation, sogenannte Einkaufskoordinatoren, tauschen sich in regelmäßigen Beschaffungsrunden aus und verfolgen das Ziel, übergreifende Synergien zu identifizieren und Einkaufsvolumina, Know-how sowie Ressourcen zu bündeln. Gemeinsamer Nenner und Leitplanke ist hierbei unser Einkäuferhandbuch, in welchem spezifische Vorgaben zur verantwortungsvollen Beschaffung beschrieben sind.

Der größte Teil unseres Beschaffungsvolumens entfällt auf den Materialaufwand, der in 2021 rund 772 Mio. € (2020: 700 Mio. €) umfasste. Bei der Wahl unserer Lieferanten achten wir besonders auf kurze Wege und kaufen überwiegend im Inland hergestellte bzw. verarbeitete Produkte ein. Das gilt bspw. vor allem für große Massen an Schüttgütern wie

Schotter und Asphalt. So stammen rund 98 % unserer direkten Lieferanten aus Deutschland.

Bereits heute sind Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Beschaffung in unterschiedlichen Ausprägungen zu finden.

Zu nennen sind hierfür beispielhaft:

- Regelmäßige Lieferanten- und Nachunternehmerüberprüfungen, bei denen über unser etabliertes QM-System und Dokumentenmanagement aktuelle Nachweise eingeholt werden.
- Die Durchführung punktueller Lieferantenbewertungen bei größeren Ausschreibungen, wo Umweltaspekte mit einbezogen werden.
- Eine in 2021 neu geschlossene Kooperation für die Nutzung von Mietfahrzeugen, bei der ein zweckgebundener finanzieller Bonus in Aufforstungsprojekte investiert wird.



- Die Beschaffung von Soft- und Hardware, in deren Rahmen Nachhaltigkeitskriterien und -zertifikate fester Bestandteil der Ausschreibungsunterlagen darstellen und mit namenhaften Partnern zusammengearbeitet wird, welche auf Verpackungseinsparungen, Recycling und Ressourceneinsparung setzen.

Um Nachhaltigkeit noch stärker in unserer Lieferkette zu etablieren werden unser Einkäuferhandbuch und unsere Vertragsdokumente um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. Wir achten auf gesetzestreu Verhalten sowie auf die Einhaltung sozialer und ethischer Mindeststandards. Der „Verhaltenskodex für Nachunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner“ enthält diejenigen Prinzipien, die aus Sicht von LEONHARD WEISS wesentliche Grundlage jeder Zusammenarbeit sind. Mit der vertraglichen Abrede verpflichten sich unsere Nachunternehmer, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner, diese Prinzipien einzuhalten und wiederum an ihre Partner weiterzugeben. Ein Verstoß gegen die Richtlinie kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im Berichtsjahr 2021 ist LEONHARD WEISS kein Verstoß gegen diese Prinzipien bekannt geworden.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Qualität ist ein Siegel, das unsere Arbeit auszeichnet. Sie spornt uns an, stetig besser zu werden, stellt den Kern unserer Wettbewerbsfähigkeit dar und begeistert unsere Kunden. Mit hervorragender Leistung, Termintreue und Wirtschaftlichkeit wollen wir die „Freude am Bauen“ greifbar machen.

LEONHARD WEISS ist bereits seit 1995 erfolgreich nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Qualität verstehen wir immer ganzheitlich. Beginnend bei unseren Lieferanten und Nachunternehmern, setzen wir auf zuverlässige Partner, die unsere Qualitätsanforderungen erfüllen. Auch unsere Mitarbeiter sind von elementarer Bedeutung. Daher fördern wir neben einer offenen Fehlerkultur die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und stärken deren Qualitätsbewusstsein. Zudem haben wir eine festverankerte dezentrale Qualitätsmanagementorganisation, die fachlich vom Integrierten Managementsystem (IMS) betreut wird.

Einer der Kernpunkte unserer Strategie ist die Erhaltung unserer hohen Qualität durch präventive Maßnahmen. Hierzu startete der Fachbereich Integriertes Managementsystem 2021 das Projekt „LEOBASE“. Diese Plattform bietet Prozesssicherheit und

ermöglicht einen leichten und verständlichen Zugang zu Dokumenten und Prozessen, schafft klare Rollen und Verantwortlichkeiten, gibt eindeutige Orientierung sowie benutzerbasierte Ansichten. Damit befähigt es zu planerischem und konzeptionellem Vorgehen.



Neben den Qualitätsanforderungen unserer Kunden verpflichten wir uns zu gesetzlichen Regeln und Standards. Mithilfe jährlicher Audits, sowohl extern als auch intern, überprüfen wir regelmäßig unsere Prozesse und die Einhaltung unserer internen Regeln und Standards.

2020 konnten 149 Verbesserungsmaßnahmen aus den internen Audits generiert werden. 2021 waren es bereits 197 Stück. Hierdurch ist die kontinuierliche Optimierung unseres Systems sichergestellt. Die Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft und bestätigt.

IDEENMANAGEMENT

Unser Ideenmanagement „3i“ ist ein wirksames Tool, um unsere Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung ihrer täglichen Arbeit einzubinden. Gemeinsam können die Ideengeber mit fachlichen Umsetzern ihre Ideen realisieren und dadurch bspw. Prozessabläufe optimieren oder die Arbeitssicherheit erhöhen. Seit der Einführung 2014 hat sich ein stetiges Wachstum an Ideen durch unsere Mitarbeiter gezeigt.

Zu Beginn des Jahres 2021 wurden die für die Einreichung der Ideen festgelegten Kriterien der Vorprüfung angepasst. Dadurch hat sich zwar die Anzahl der eingereichten Vorschläge reduziert, dafür jedoch das Umsetzungspotenzial erhöht, da vermehrt qualitative Ideen eingereicht wurden. Dies spiegeln die Kennzahlen aus 2021 mit 188 eingereichten Ideen und einer Umsetzungsquote von 59,04 % wider.



188
Vorschläge



111
Umgesetzte Ideen



59,04 %
Umsetzungsquote

GESCHÄFTSETHIK UND COMPLIANCE

Für LEONHARD WEISS ist Geschäftsethik und Compliance ein Element erfolgreicher Geschäftsführung und Kundenorientierung. Gesetzestreuere Verhalten ist eine unverzichtbare Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit, das maßgeblich zu unserem Erfolg beiträgt. Für alle Mitarbeiter sind neben gesetzlichen Vorschriften und sonstigen verbindlichen Regelungen der Staaten, in denen wir tätig sind, alle unternehmensinternen Regeln und Standards verbindlich. Darüber hinaus sind für uns, als wertebasiertes Familienunternehmen, ethische Standards wie Integrität, Fairness und gesellschaftliche Verantwortung eine Selbstverständlichkeit.



COMPLIANCE-SYSTEM

Diesem Verständnis folgend, ist unser Compliance-System ein fester Bestandteil von LEONHARD WEISS. Es definiert die generellen Prinzipien unseres Handelns untereinander, mit Lieferanten und Nachunternehmern sowie Auftraggebern und sonstigen Dritten. Der Verhaltenskodex ist die Basis und der gemeinsame Nenner für alle Mitarbeiter – einschließlich aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland. Darüber hinaus sind Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer, die für uns tätig werden, vertraglich verpflichtet, unsere Grundsätze einzuhalten. Unser Compliance-System umfasst folgende Schwerpunkte:



Mensch, Arbeit, Soziales



Wirtschaftsethik



Umweltschutz und Nachhaltigkeit



Hinweise auf Fehlverhalten

GESCHULTE MITARBEITER COMPLIANCE

2019	2020	2021
669	404	984

Auch organisatorisch ist Compliance fest im Unternehmen verankert. So stehen den Mitarbeitern mehrere Anlaufstellen bei Fragen oder gar Hinweisen auf Compliance-Verstöße zur Verfügung. Zudem findet ein enger Austausch zwischen den Ansprechpartnern der Bereiche und einer zentralen Koordinationsstelle statt. Für ein wirksames Compliance-System ist eine gelebte und wirksame Compliance unerlässlich. Um die starke Kultur des Unternehmens hinsichtlich dieses Aspekts weiter zu festigen sind Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen von zentraler Bedeutung. Daher ist es sehr erfreulich, dass wir die pandemiebedingte niedrige Schulungsquote in 2020 durch eine intensive Verfolgung erfolgreich aufholen konnten. Zudem planen wir für 2022 die Meldemöglichkeiten für Hinweise auf Compliance-Verstöße auszuweiten.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir tolerieren keine strafbaren Geschäftspraktiken – insbesondere keine Form der Korruption. Die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter stellen höchste Ansprüche an deren Vermeidung und Bekämpfung. Wir treffen alle Entscheidungen ausschließlich auf der Basis unternehmerischer Überlegungen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. In keiner Weise nehmen wir durch das Anbieten oder Gewähren von persönlichen Vorteilen Einfluss auf die Entscheidungen unserer Geschäftspartner und deren Mitarbeitern, von Amtsträgern oder sonstiger Dritter. Wir dulden auch nicht den Versuch anderer, unsere Tätigkeit auf diese Weise unsachgemäß zu beeinflussen und fordern entsprechend auch keine gesetzeswidrigen persönlichen Vorteile oder nehmen diese an.

DATENSCHUTZ

Im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung gewinnen Daten immer mehr an Bedeutung. Der Gedanke der dem Datenschutz zu Grunde liegt, besagt, dass die informelle Selbstbestimmung ein grundlegendes Persönlichkeitsrecht ist, welches es zu wahren gilt. Im Hintergrund dessen tun wir gut daran, den Datenschutz ernst zu nehmen. Die Beachtung des Datenschutzes und seine Regelungen sind ein wichtiges Signal an unsere Partner sowie an unsere eigenen Mitarbeiter. Es zeugt von Verantwortung und Verlässlichkeit. Daher arbeitet LEONHARD WEISS fortlaufend an der Intensivierung des Datenschutzes innerhalb des Unternehmens.

Mit dem Datenschutzbeauftragten, der Datenschutz-Koordinationsstelle und den unternehmensinternen Regeln und Standards definieren wir einen Rahmen, in welchem der Schutz personenbezogener Daten angemessen berücksichtigt wird.

GEMELDETE DATENSCHUTZPANNEN

2019	2020	2021
0	0	3





KLIMA UND UMWELT

● ENERGIE, MASCHINEN, UMWELT

UMWELTMANAGEMENT

Der Bauprozess greift unmittelbar in unsere Umwelt ein. In der heutigen Zeit, in der wir mit der Klimakrise, der Bedrohung der Biodiversität und der Umweltverschmutzung konfrontiert sind, ist diese Tatsache präsenter denn je. Bei LEONHARD WEISS ist dieses Bewusstsein bereits seit 1989 in unserem Leitbild verankert. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns auch Verantwortung für unser Umfeld – die Umwelt – in der wir leben. Unmittelbar vor Ort auf der Baustelle sind wir ein Teil davon. Gemäß unseres Werteverständnisses wollen wir daher nicht nur in der Natur arbeiten, sondern im Einklang mit ihr.

LEONHARD WEISS hat es sich zum Ziel gesetzt, die aus den Geschäftsaktivitäten resultierenden Umweltbelastungen zu reduzieren. Höchste Priorität ist es, mithilfe des Umweltmanagements Ökologie und Ökonomie zu vereinen.

Um das zu erreichen analysieren und bewerten wir unsere Umweltaktivitäten regelmäßig. Wir orientieren uns dabei an den Anforderungen der Norm ISO 14001.

Zentraler Bestandteil des Umweltmanagementsystems ist die Ermittlung, Beurteilung und Einstufung von Umweltaspekten sowie deren potenzielle Umweltauswirkungen. Davon ausgehend werden Maßnahmen abgeleitet, um diese zu reduzieren.

ENERGIE UND KLIMA

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Unternehmen haben dabei eine bedeutsame Vorreiterrolle inne. Um dem Klimawandel entgegenzuwirken, stellen wir uns der Herausforderung, unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Mit rund 90 % wird der größte Teil des Energieverbrauchs durch den Einsatz von Treibstoff verursacht. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Baumaschinen und Baugeräte sowie für deren Transport von und zu den Baustellen benötigt. Auch die Nutzung der Firmenfahrzeuge fließt in den Treibstoffverbrauch mit ein. Darüber hinaus kommen häufig Dieselgeneratoren zur Stromversorgung von Baucontainern zum Einsatz, sofern auf der Baustelle keine Anbindung an das Stromnetz möglich ist.

Einen weiteren markanten Anteil beim Energieeinsatz stellt der Stromverbrauch dar. Die Standorte Göppingen, Satteldorf und Bad Mergentheim werden bereits zu 100 % mit Ökostrom aus Wasserkraftanlagen sowie teilweise aus eigenen Photovoltaikanlagen beliefert. 2021 wurden durch die Anlagen insgesamt 407 MWh erzeugt, wovon 77 % selbst genutzt und der Rest in das Stromnetz eingespeist wurden. Weitere Standorte und die Baustellen werden aktuell noch überwiegend mit Graustrom versorgt.

Der dritte wesentliche Energieverbrauch ist auf den Einsatz von Wärmeenergie zum Beheizen von Gebäuden und Baucontainern zurückzuführen. Diese wird überwiegend durch den Einsatz von Gas (85 %) und Heizöl (15 %) gewonnen.

Energieverbräuche in MWh	2019	2020	2021
Wärmeenergie	8.851	8.721	9.003
Strom ¹	5.600	6.362	7.791
Treibstoffe ²	180.879	175.890	199.275
Gesamtenergieverbrauch	195.330	190.973	217.723

¹ Rund 33 % des Stromverbrauchs entfallen auf den Betrieb von Gebäuden und Betriebshöfen. 67 % werden auf den Baustellen benötigt.

² Bei den Treibstoffen wird auch die private Nutzung der Firmenfahrzeuge miteingerechnet. Als Treibstoffe kommen vor allem Diesel (95 %) und in geringen Mengen Benzin (ca. 5 %) zum Einsatz.

Ein erhöhtes Auftragsvolumen fordert einen höheren Energieeinsatz. Daher sehen wir unseren Gesamtenergieverbrauch in Relation zum Umsatz. 2021 betrug der Energieintensitätsquotient rund 114 MWh / Mio. EUR Umsatz und konnte im Vergleich zum Vorjahr um 15 % gesenkt werden.

Die Energieverbräuche basieren auf Rechnungen der Energieversorger, Nebenkostenabrechnungen, auf der Ablesung von Zählerständen sowie auf Hochrechnungen. Sofern eine Umrechnung der Verbräuche notwendig war, wurden die Umrechnungsfaktoren gemäß dem Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Stand November 2020) verwendet. In direkter Verbindung mit dem Energieverbrauch steht der Ausstoß von Treibhausgasen.

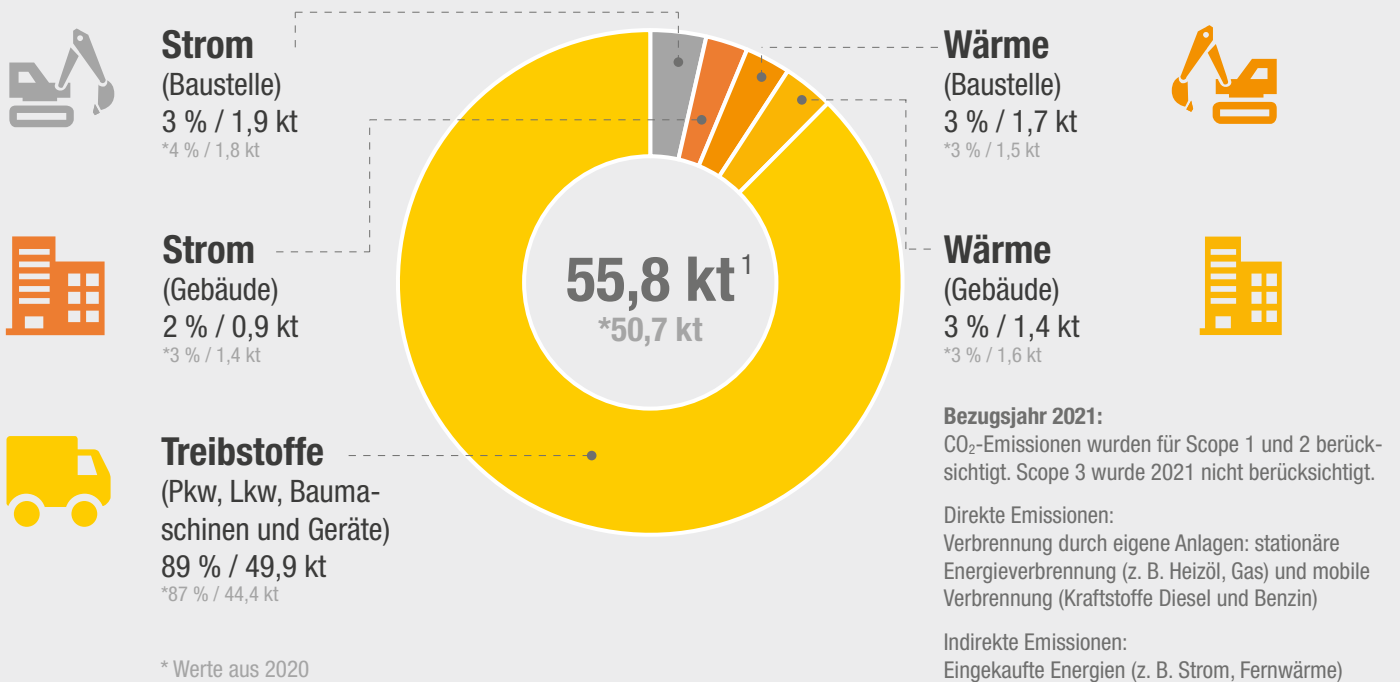
Im Hinblick auf das Ziel, den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, um dem Klimawandel entgegenzuwirken, wurden 2020 die Treibhausgasemissionen nach Scope 1 und 2 (dargestellt als CO₂-Äquivalent) erstmals ermittelt. Die Erhebung wurde 2021 fortgeführt, Ausgangspunkt sind die zuvor dargestellten Energieverbräuche.

Im Jahr 2021 betrug der CO₂-Fußabdruck 55,8 kt (2020: 50,7 kt).

CO ₂ -Fußabdruck 2021 in t	Baustelle	Gebäude	Gesamt
Wärme	1.728	1.405	3.133
Strom	1.859	933	2.792
Treibstoffe			49.906

CO₂-Fußabdruck

Direkt / indirekt verursachte CO₂-Emissionen



Für Scope 1 wurden alle Emissionen berücksichtigt, die durch die direkte Verbrennung in eigenen Anlagen und Maschinen entstehen. Hauptquelle der Treibhausgasemissionen ist der Einsatz der Treibstoffe Diesel und Benzin. Weiterhin wurde bei Scope 1 der Einsatz von Gas und Öl für Heizzwecke berücksichtigt. Unter Scope 2 fallen die Emissionen durch den Einkauf von Energie. Diese beziehen sich überwiegend auf die Nutzung von Strom und teilweise Fernwärme.

Um Verständnis und Klarheit innerhalb unserer Organisation zu schaffen, wurde 2021 der Workshop „CO₂-Fußabdruck bei LEONHARD WEISS“ durchgeführt. Dabei wurden verschiedene Prozesse und Tätigkeiten als Emissionsquellen identifiziert und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Neben den bereits in Scope 1 und 2 erfassten Emissionsquellen wurden insbesondere das Pendeln und Reisen der Mitarbeiter sowie der Materialeinsatz als wesentliche Emissionsquellen für Scope 3 gesehen. Für eine bessere Aufschlüsselung der CO₂-Emissionen werden im nächsten Schritt Prozesse zur Datenerfassung angepasst.

¹ Erläuterung Erhöhung Ausstoß: Der Anstieg des CO₂-Fußabdrucks ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bauleistung, trotz der Einflüsse der Corona-Pandemie, um 12 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, was einen dementsprechend höheren Energiebedarf zur Folge hatte. Aus der Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Mitarbeitern wurde zudem die Beförderung der Personen nicht in Mannschaftsbussen, sondern Einzelfahrzeugen bzw. Fahrzeugen mit reduzierter Personengesamtzahl gem. Pandemie-Abstands- und Hygieneregeln durchgeführt.

FUHRPARK

STRASSENFAHRZEUGE

Rund die Hälfte des gesamten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den Einsatz von Straßenfahrzeugen, die zur Versorgung von Baustellen mit Maschinen, Material und Personal sowie für weitere Dienstzwecke genutzt werden. Hierzu zählen neben den Lkw auch Busse und Pkw. Bei der Anschaffung sämtlicher Fahrzeuge werden stets die neusten technischen Standards berücksichtigt. Knapp 95 % aller Straßenfahrzeuge entsprechen der Abgasnorm EURO 6.

Der Treibstoffverbrauch je 100 km der einzelnen Fahrzeuggruppen ist in den letzten Jahren leicht rückläufig. Aufgrund der hohen Anzahl an Pkw entfällt der größte Verbrauch auf diese Fahrzeuggruppe, obwohl die Pkw im Vergleich zu den Lkw einen deutlich geringeren Verbrauch aufweisen.

Um im Bereich der Straßenfahrzeuge den Treibstoffverbrauch und somit auch den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu reduzieren, werden Prozesse optimiert und alternative Antriebstechniken getestet.

Durchschnittlicher Treibstoffverbrauch in l je 100 km	2019	2020	2021
Pkw ¹	7,33	7,04	6,98
Busse / Kombi / Doka	10,99	10,77	10,52
Klein-Lkw ²	20,58	19,45	19,34
Lkw	50,79	40,32	44,02

Anteil am Treibstoffverbrauch der Straßenfahrzeuge in %	2019	2020	2021
Pkw ¹	35	33	32
Busse / Kombi / Doka	20	20	20
Klein-Lkw ²	16	17	16
Lkw	29	30	32

¹ Umfasst auch die private Nutzung der Firmenfahrzeuge

² als Klein-Lkw werden alle Lkw mit weniger als 18 t verstanden

BAUMASCHINEN

Neben den Straßenfahrzeugen haben die Baumaschinen, zu denen auch Baugeräte zählen, einen enormen Anteil am Kraftstoffverbrauch und tragen dadurch stark zu unseren Emissionen bei. Auch im Bereich der Baumaschinen werden bereits Maßnahmen ergriffen, die zu einer Reduktion des Treibstoffverbrauchs und der Treibhausgasemissionen führen sollen.

Dieselpartikelfilter (DPF) und SCR-Kat-Systeme

Seit 2016 werden alle dieselpetriebenen Baumaschinen mit mehr als 35 kW standardmäßig mit einem Dieselpartikelfilter (DPF) ausgestattet. Zur Reduktion schädlicher Stickoxide werden SCR-Kat-Systeme auf den Maschinen installiert.



Fernwartung bei Baumaschinen

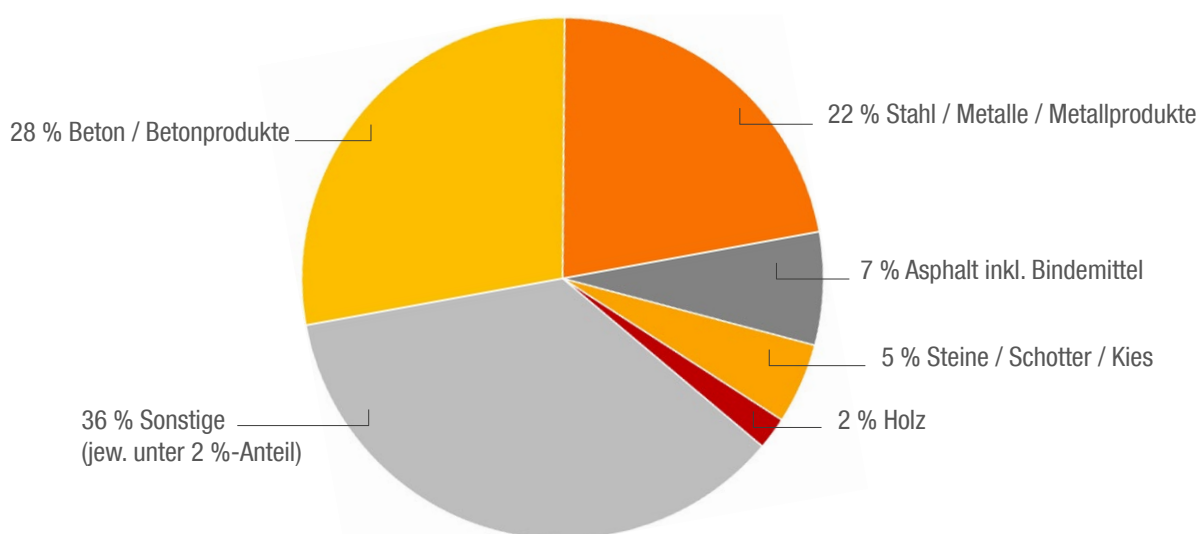
Für einen reibungslosen Einsatz von Baumaschinen auf den Baustellen müssen diese regelmäßig gewartet werden. Die Wartungsarbeiten werden teilweise direkt auf den Baustellen durchgeführt und durch den Einsatz eines Dispotools koordiniert. Dadurch lassen sich Aufgaben bündeln und Fahrwege reduzieren. Mit der Einführung der cloudbasierten Plattform Trimble Connected Community (TCC) bzw. der App WorksManager wird das Anfahren der Baustellen zum Auslesen von Fehlermeldungen vor Ort drastisch reduziert. Das Büro wird hierbei drahtlos mit der Baustelle verbunden. 3D-Modelldaten können über einen Fernzugriff direkt auf die Maschine aufgespielt werden. So lassen sich Fehler und Fragen durch eine Fernwartung remote klären. Zusätzlich führt dies zu einer Minimierung von Warte- und Ausfallzeiten sowie zu einer Reduktion der externen Serviceeinsätze durch Hersteller auf der Baustelle.



MATERIALEINSATZ UND MATERIALKREISLÄUFE

Der Bausektor gehört zu den besonders ressourcenintensiven Wirtschaftszweigen. Schon bei der Herstellung der Baumaterialien fällt Abfall an. Für uns sind deshalb nachhaltiges Bauen und der wiederkehrende Einsatz von Materialien übergeordnete Ziele. Im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft sind wir bestrebt, den Ressourceneinsatz zu reduzieren sowie Produkte und Materialien wiederzuverwenden und hierfür aufzubereiten.

Zu den wichtigsten Materialien bei LEONHARD WEISS zählen Beton und Betonprodukte sowie Stahl(-produkte) und weitere Metalle, die zu den besonderen energie- und emissionsintensiven Materialien zählen. Diese machen rund die Hälfte des gesamten Beschaffungsvolumens, ausgehend von den Einkaufspreisen, aus.



Zusätzlich zählen weitere mineralische Baustoffe wie bspw. Boden, Schotter und Recyclingmaterial zu den wesentlichen Baustoffen. Dank unseres Stoffstrommanagements wird der Bedarf an solchen Materialien, wenn möglich, mit Materialüberschuss von anderen Baustellen gedeckt. Unsere Plattform Stoffstrom LEONHARD WEISS bietet einen internen Marktplatz für die Verwertung mineralischer Abfälle und bringt Materialbedarf und Überschuss effizient zusammen. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft trägt die Plattform zur Verwertung der Abfälle bei und schont natürliche Ressourcen. Zudem lassen sich weite Transportwege zu Deponien reduzieren.

Darüber hinaus kommen weitere Verfahren zum Einsatz, die den Bedarf an Primärmaterialien senken und Ressourcen schonen sowie hohe Energieverbräuche für die Herstellung verringern.

AUFBEREITUNG VON BÖDEN

Boden als Baustoff muss bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllen, um für den jeweiligen Einsatzbereich geeignet zu sein. Nicht alle natürlichen Bodenmaterialien, die bei Baumaßnahmen ausgehoben werden, genügen diesen Qualitätsanforderungen. Das heißt, sie können nicht ohne weitere Aufbereitung als Baustoff eingesetzt werden. Wenn diese Böden aufbereitet und verbaut werden, müssen sie nicht entsorgt und durch Neumaterial ersetzt werden. Wir wollen Abfall vermeiden, Transportwege einsparen und Ressourcen schonen. Deshalb legt LEONHARD WEISS großen Wert auf die Aufbereitung und Wiederverwendung des Bodenausbaus vor Ort. Zum Beispiel können mit unseren Flüssigboden-Einheiten Böden zu einem zeitweise fließfähigen und selbstverdichtenden Verfüllbaustoff (ZFSV) aufbereitet werden. Für jede Maßnahme wird in unseren nach RAP Stra



„Das Vermeiden von CO₂-Emissionen und ein schonender Umgang mit den Ressourcen unseres Planeten bestimmt verstärkt die gesellschaftliche Diskussion; ob in den Medien, am Arbeitsplatz oder mit den eigenen Kindern am Frühstückstisch.

Für uns als Bauexperten ist nachhaltiges Bauen seit langem ein wichtiges Thema. Darüber hinaus sehen wir jeden Bodenaushub als wertvolle Ressource für unsere Bauwerke und möchten hiervon möglichst wenig verschwenden.“

Robert Kreß,
Geschäftsführer Straßen- und Netzbau

zertifizierten Erdbaulaboren eine Eignungsprüfung durchgeführt und eine Rezeptur erstellt. Der ZFSV kann insbesondere bei der Verfüllung von Leitungsgräben, Bauwerkshinterfüllungen und bei erschütterungsempfindlichen Bauwerken seine Vorteile ausspielen. In den mobilen Anlagen wird der Boden mit der richtigen Menge Wasser, Zusatzstoffen und Bindemittel gemischt. Mit einer Leistung der mobilen Anlage von bis zu 40 cbm/h können Baustellen schnell und gezielt arbeiten. Für kleinere Baumaßnahmen wird derzeit eine kleinere Flüssigbodenanlage entwickelt, die mit einem Bagger betrieben werden kann.

RETROFIT – TECHNISCHE MODERNISIERUNG VON GLEISBAUMASCHINEN

Anstatt einer Ausmusterung wurden 2021 zwei Gleisbaumaschinen durch die Firma Robel Bahnbaumaschinen GmbH einer Generalüberholung unterzogen.

Der Material- und Energieaufwand fiel hier deutlich geringer aus als bei der Produktion einer neuen Maschine. Beim sogenannten Retrofit werden diese in einen neuwertigen, zukunftsfähigen Zustand versetzt und mit modernster Technik ausgestattet. Hierzu gehört auch, dass nicht mehr verfügbare Teile ausgetauscht werden, um auch in Zukunft eine sichere Versorgung mit Ersatzteilen sicherzustellen.

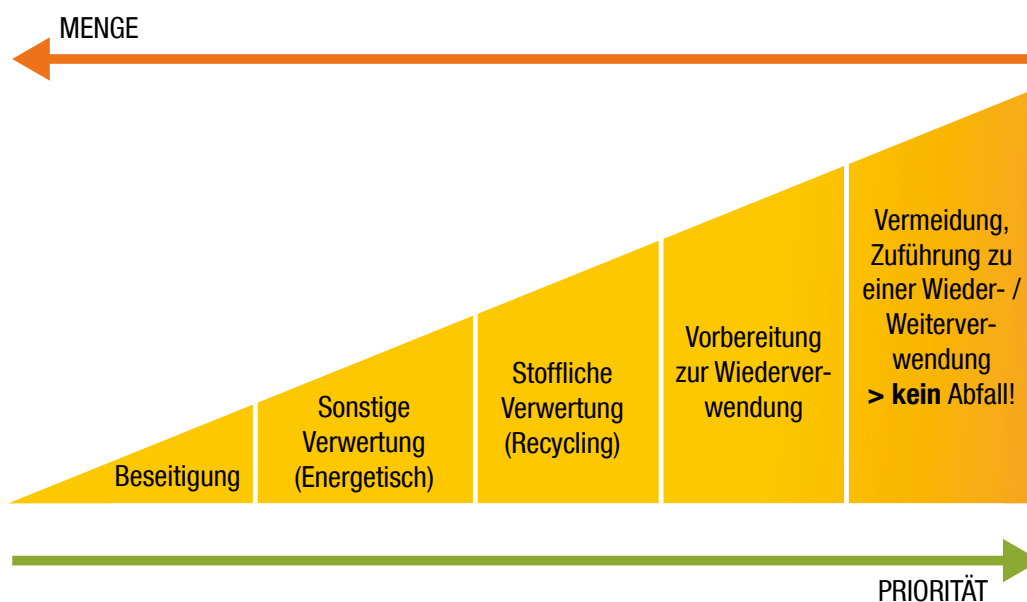
EINSATZ ALTERNATIVER MATERIALIEN

Bindemittlersatz

Mit neuartigen Materialien kann ressourcen- und energiesparender gearbeitet werden. Wir wollen diese Materialien zunehmend in den Fokus rücken und ihren Einsatz zur Normalität machen. Deshalb wird ihr Einsatz regelmäßig auf Baustellen getestet. Ein Beispiel hierfür ist die Verwendung von kalkhaltiger Papierasche zur Stabilisierung von Böden. Die Flugasche fällt in Papierfabriken als Abfallprodukt an und kann als Baustoff weiterverwendet werden. Dies spart Ressourcen und verringert den Energiebedarf im Vergleich zur Anwendung von herkömmlichen Bindemitteln wie bspw. Feinkalk oder Zement. Seit der erfolgreichen umfangreichen Prüfung der Praxistauglichkeit sowie der Auswirkungen auf die Umwelt, wird Papierasche nun zunehmend in der Praxis eingesetzt.

ABFALLMANAGEMENT

Die Baubranche gilt als einer der größten Abfallproduzenten mit einem Anteil von 52 % am gesamten Abfallaufkommen in Deutschland¹. Hauptsächlich entstehen hierbei sogenannte mineralische Abfälle, also zum Beispiel Boden, Gestein oder Bauschutt. Als Bauunternehmen bleibt hier meist wenig Handlungsspielraum, da die Entstehung der Abfälle bereits durch die Planung der Baumaßnahme gegeben ist. Wir sehen Abfälle als wertvolle Ressource für unsere Baumaßnahmen. Oberstes Ziel ist es daher, diese wieder- oder weiterzuverwenden. Bevor Ausbaumaterialien einer Entsorgung zugeführt werden, wird die Option einer Wieder- oder Weiterverwendung stets durch eine abfalltechnische Untersuchung geprüft. Die Beseitigung ist immer die letzte Wahl. Oberste Priorität hat die Zuführung zu einer stofflichen Verwertung (Recycling) bzw. zu weiteren Verwertungsverfahren wie bspw. zur Energiegewinnung.



Bei Baumaßnahmen fällt regelmäßig auch gefährlicher Abfall an. Dieser entsteht hauptsächlich in Form von teerhaltigem Straßenaufbruch. Aber auch weitere Materialien wie bspw. Gleisschotter können anfallen und müssen fachgerecht entsorgt werden. An die Entsorgung gefährlicher Abfälle sind besondere Anforderungen geknüpft, insbesondere in Bezug auf die Dokumentation des Entsorgungswegs.

	Entsorgter gefährlicher Abfall von Baustellen	Menge 2021 in t
Platz 1	17 03 01* Kohlenteerhaltige Bitumengemische	18.306,91
Platz 2	17 05 03* Kontaminierter Boden / Steine	713,50
Platz 3	17 01 06* Bauschutt mit Fremdstoffen	53,92
Platz 4	17 09 02* Bau- und Abbruchabfälle, die PCB enthalten	12,75
Platz 5	17 06 05* Asbesthaltige Baustoffe	9,82
	SUMME	19.096,90

¹ Quelle: VDI Zentrum Ressourceneffizienz
<https://www.ressource-deutschland.de/themen/bauwesen/>
 Stand 12.04.2022
 * Gefährlicher Abfall

ZERTIFIZIERTER ENTSORGUNGSFACHBETRIEB

Mit Blick auf die gefährlichen Abfälle unterstützt unser interner Entsorgungsfachbetrieb die Baustellen bei fachlichen sowie abfallrechtlichen Fragestellungen und stellt eine fachgerechte und rechtskonforme Beförderung der Abfälle von der Baustelle bis zum Entsorgungsunternehmen sicher.



ABFALLMANAGEMENT AUF DEN BETRIEBSGELÄNDEN

Neben den gefährlichen Abfällen auf den Baustellen entstehen diese vor allem bei der Wartung und Reinigung des Fuhrparks. Die Durchführung erfolgt größtenteils in den eigenen Werkstätten. Für die Werkstätten wurde daher ein umfangreiches Abfallkonzept entwickelt, um eine rechtskonforme Sammlung sowie Entsorgung sicherzustellen. Zudem wurden Maßnahmen entwickelt, um die Datenerhebung und -auswertung zu verbessern. 2021 konnten 71 % der gefährlichen Abfälle einer Verwertung zugeführt werden. Die Recyclingquote betrug dabei knapp 40 %. Um die Verwertungs- und Recyclingquote weiter auszubauen, wird das Abfallkonzept stetig weiterentwickelt.

	Entsorgter gefährlicher Abfall von Betriebsgeländen	Menge 2020 in t	Menge 2021 in t
Platz 1	Schlämme aus Ölabscheider	112,89 ²	73,30
Platz 2	Altöle (mineralölbasiert sowie synthetisch)	53,10	57,89
Platz 3	Bleibatterien	19,41	21,84
Platz 4	Ölhaltige Betriebsmittel sowie ÖlfILTER	12,00	18,02
	Gesamtmenge gefährlicher Abfälle auf Betriebsgelände	205,89	177,22
	Sonderabfallquote ³	22,2 %	21,5 %

² Generalinspektion + Sanierungsarbeiten

³ Anteil gefährlicher Abfälle in Bezug auf die Gesamtabfallmenge des Ressorts Technik (Betriebsgelände inkl. Werkstätten)



MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT

● ERFOLGSFAKTOR MENSCH

FORDERN UND FÖRDERN

Begeisterte Menschen machen LEONHARD WEISS aus. Einer der wichtigsten Werte unseres Familienunternehmens ist deshalb die Überzeugung, die Mitarbeiter als Erfolgsfaktor zu begreifen. In einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und gegenseitigem Vertrauen basiert, werden besondere Ergebnisse erzielt. Wir arbeiten mit ganzheitlichem Blick daran, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen und setzen dabei unter anderem auf ein eigenes, tarifübergreifendes Attraktivitätspaket.

Dieses bündelt verschiedene Komponenten: übertarifliche finanzielle Leistungen bei Auswärtstätigkeiten, eine Ergebnisbeteiligung für alle Beschäftigten, die Förderung der Work-Life-Balance bspw. über Vertrauensarbeitszeit, und auf Auswärtsbaustellen (wo möglich) über planbare lange Wochenenden, eine gezielte persönliche und berufliche Entwicklung über die firmeneigene LEONHARD WEISS-Akademie, eine betriebliche Altersvorsorge sowie viele weitere Extras. All diese Punkte schaffen ideale Rahmenbedingungen zum Arbeiten und setzen Zeichen in der Baubranche.



BERUF UND PRIVATLEBEN

„BERUFUNDFAMILIE“

LEONHARD WEISS setzt bereits seit Jahren eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik um und ermöglicht so den Mitarbeitern die bestmögliche Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Mit den wiederkehrenden Audits „berufundfamilie“ leiten wir immer wieder Maßnahmen ab und setzen neue Impulse.



MOBILES ARBEITEN

Digitalisierung verändert unseren Arbeitsalltag sowohl in unseren Büros als auch auf unseren Baustellen. Wir sind heute mobiler und flexibler als jemals zuvor. Diese Entwicklungen haben wir frühzeitig in unserer Ausrichtung berücksichtigt. So ist der Großteil an Endgeräten bereits mobil ausgelegt (bspw. Tablets, Laptops, Smartphones).

Losgelöst von der Corona-Pandemie ist mobiles Arbeiten für LEONHARD WEISS unter dem Gesichtspunkt Beruf und Familie ein wichtiger Baustein. Daher wurde 2021 gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung initiiert, welche den Rahmen für mobiles Arbeiten bei LEONHARD WEISS definiert. Diese Mobilität unterstreicht unseren Anspruch für einen modernen Arbeitsplatz und effizientes Arbeiten.

LW PULS-CHECK



Ende 2020 stellten wir im Rahmen einer anonymen Mitarbeiterbefragung „LW Puls-Check“ unser Betriebsklima und unsere Arbeitgeberattraktivität auf den Prüfstand. Die Ergebnisse daraus sind sehr wertvoll für uns. Wir wissen jetzt genau, wo wir als Arbeitgeber stehen und werden unsere Stärken weiter ausbauen, um unseren Vorsprung als einer der besten Arbeitgeber in der Branche noch weiter zu steigern. Gleichzeitig legten die Ergebnisse auch unsere Potenziale offen, welche wir als echte und ernst gemeinte Chance verstehen, uns zu verbessern.

In 2021 wurden die individuellen Ergebnisse in den Fachbereichen vorgestellt. Auf dieser Grundlage begleiten die jeweiligen HR-Business Partner die Bereiche und arbeiten gemeinsam konkrete Maßnahmen und Verbesserungsoffensiven aus. So wurde unter anderem empfohlen, Stärken des Puls-Check-Ergebnisses als Gesprächsleitfaden für Mitarbeitergespräche zu nutzen.

Im Zuge der intensiven Auseinandersetzung mit den Ergebnissen haben wir außerdem zwei Handlungsfelder identifiziert, welche wir in 2022 weiterverfolgen werden:

- Entwicklung eines neuen Führungsverständnisses mittels Start der Initiative „Fitnesstraining – Moderne Führung“.
- Erweiterung unseres LW-Gesundheitsprogramms zur Stärkung der mentalen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter durch eine externe Sozialberatung.

Zur Weiterentwicklung und Feststellung unseres Fortschritts ist für 2023 ein erneuter LW-Puls-Check geplant.



LW ATTRAKTIVITÄTSPAKET

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? Aus dieser Überlegung heraus hinterfragen wir uns regelmäßig, wie wir uns als Arbeitgeber noch weiter verbessern können und damit noch attraktiver für mögliche neue Kollegen werden können.

Die Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeiter hat in unserem Familienunternehmen eine lange Tradition. Denn nur wer zufrieden und motiviert ist, kann Höchstleistungen erbringen. Bereits seit vielen Jahren bewegen sich die LEONHARD WEISS-Leistungen deutlich über dem Tarifvertrag der Bauindustrie.




AUS- UND WEITERBILDUNG

AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM

Heute in das Morgen investieren – dieses Verständnis verfolgt LEONHARD WEISS seit 1972 mit der Ausbildung im eigenen Betrieb. 21 verschiedene Ausbildungsberufe stehen potenziellen Berufsanfängern zur Auswahl. Um das optimale Umfeld für eine erfolgreiche Ausbildung zu schaffen, errichtet LEONHARD WEISS derzeit ein neues Ausbildungszentrum, welches 2022 bezogen werden soll. Aktuell befinden sich insgesamt 364 junge Menschen in der Ausbildung oder im Dualen bzw. Kooperativen Studium, von denen 121 im September 2021 neu gestartet sind. Wir sind stolz darauf, engagierten Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten zu können. Das LEONHARD WEISS-Ausbildungssystem überzeugt, was sich auch in der Vielzahl von Auszeichnungen widerspiegelt. Die Nähe zur Praxis wollen wir aber nicht nur unseren Auszubildenden ermöglichen. Insgesamt 40 Duale bzw. Kooperative Studenten (Bauingenieur Plus) sammeln neben ihrem theoretischen Wissen ihre Praxiserfahrung.

AUSZUBILDENDE UND STUDIERENDE

	2019	2020	2021
 GESAMT	327	325	364
ÜBERNAHMEQUOTE AUS DER AUSBILDUNG*	79,5 %	86,5 %	77,6 %

* Auszubildende, die in ein Studium übergehen und zu einem späteren Zeitpunkt zu LW zurückkommen, sind hier nicht berücksichtigt.

HOCHSCHULKOOPERATIONEN

Wir entwickeln unseren Fach- und Führungsnachwuchs bevorzugt aus den eigenen Reihen. In Summe können wir 26 % der bei uns während der Studienzeit als Praktikanten, Werkstudenten oder Thesis-Studenten beschäftigten Absolventen eine Übernahme in eine Festanstellung anbieten. Um Studierende für LEONHARD WEISS zu begeistern und zu gewinnen, investieren wir in die Nachwuchsentwicklung an unseren Kooperationshochschulen, der Hochschule für Technik in Stuttgart, der Hochschule Biberach, der Hochschule Karlsruhe und der Hochschule Würzburg. Über unsere Kooperationsvereinbarungen hinaus sind wir pro Jahr bei 15 bis 20 Hochschulmessen vertreten und bieten Exkursionen sowie Fachvorträge an.

LEONHARD WEISS-AKADEMIE

Die fachliche und persönliche Qualifikation unserer Mitarbeiter fördern wir über unsere firmeneigene Akademie. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Personalentwicklung zu optimieren und bieten ein wechselndes firmeneigenes Seminar- und Weiterbildungsprogramm an, das allen zugänglich ist. Angestoßen durch die Corona-Pandemie findet die Vermittlung neuer Kompetenzen neben Präsenztrainings vermehrt auch über Online-Trainings statt.

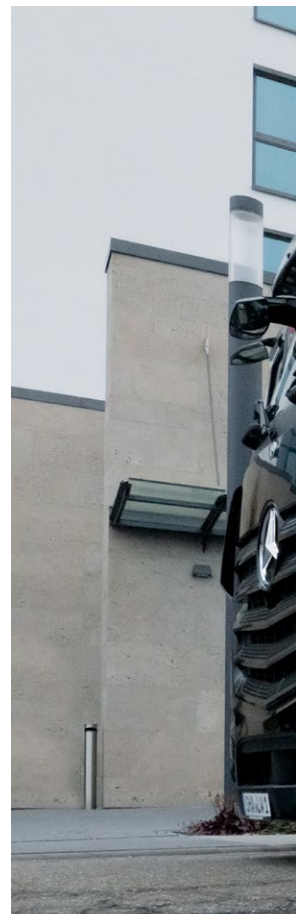
SCHULUNGSMASSNAHMEN



	2019	2020	2021
Seminare Gesamt	1.545	1.348	1.275
davon E-Learnings	20	142	617
Seminarteilnahmen	13.413	10.696	10.042

Unter dem Angebot EINFACH.WEITER.BILDEN wurde das digitale Lernen bei LEONHARD WEISS weiter ausgebaut. Neben dem Zukauf fertiggestellter Lerninhalte besteht zunehmend der Wunsch, eigene, auf das Unternehmen abgestimmte Inhalte vermitteln zu können. Daher wurde in 2021 das Projekt „Auswahl eines Autorentools“ ins Leben gerufen. 2022 soll das erste eigene E-Learning zum Thema Compliance umgesetzt werden.

LEONHARD WEISS AKADEMIE



LW-TRUCK

Um Mitarbeiter überall in Deutschland, bspw. auf Baustellen, an unseren Standorten und an vielen weiteren Orten zu erreichen, nutzt LEONHARD WEISS seit November 2021 den LW-Truck mit topmoderner technischer Ausstattung.

Ob Events, Schulungen, Workshops, der Besuch von Messen oder Schulen und Hochschulen – der LW-Truck ist ein mobiler Ort des Lernens und des Zusammenkommens. Um viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten zu bieten, wurde das Innenleben des LW-Trucks sehr flexibel geplant. Durch Trennwände und modulares Mobiliar können verschiedene Szenarien geschaffen werden.

Der ausgeklappte Trailer schafft für uns rund 56 qm Kommunikations-, Schulungs- und Workshopfläche. 2022 soll der LW-Truck deutschlandweit auf Tour gehen.



● KENNZAHLEN PERSONAL

VIELFALT IST EINE UNSERER STÄRKEN

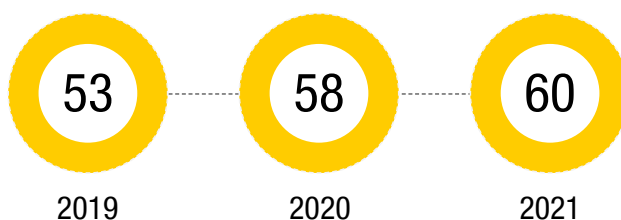
Bei LEONHARD WEISS haben viele verschiedene Menschen ihre berufliche Heimat gefunden. Unterschiede und Gegensätze zeichnen uns aus – und einen uns doch. Wir sind eine große LEONHARD WEISS-Familie. Eine Familie, in der Alter, Geschlecht, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Einschränkungen keine Rolle spielen. Denn in einer globalen Wirtschaft und multikulturellen Gesellschaft sehen wir genau diese Vielfalt als Stärke und

Erfolgsfaktor. Wir treten jeder Form der Diskriminierung entgegen und begegnen jedem Mitarbeiter mit Respekt und Würde. Dieses Verständnis bekunden wir auch auf unseren Social-Media-Kanälen, wie zum Beispiel am Internationalen Tag gegen Rassismus. LEONHARD WEISS respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt oder Belästigung ausgesetzt werden.

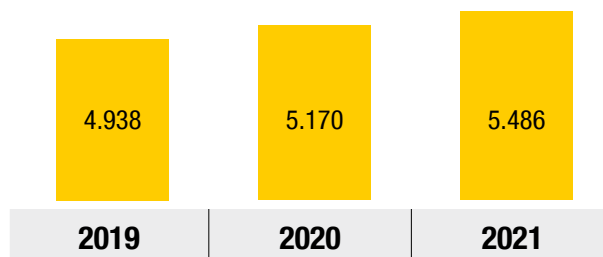
VERTEILUNG NACH KONTINENTEN UND LÄNDER



NATIONALITÄTEN BEI LEONHARD WEISS



MITARBEITERANZAHL



BERUFSGRUPPEN

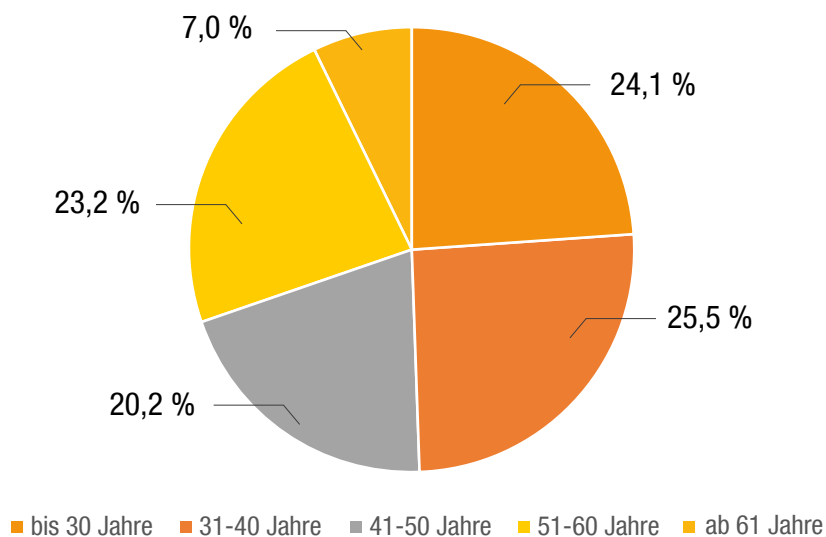


GEWERBLICH

KAUFM./TECHN.

	2019	2020	2021
GEWERBLICH	3.194	3.307	3.456
KAUFM./TECHN.	1.744	1.863	2.030

ALTERSSTRUKTUR



12,8 %

FRAUENQUOTE

6,7 %

AUSBILDUNGSQUOTE

FLUKTUATIONSQUOTE

2019	2020	2021
9,5 %	7,1 %	9,1 %

BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSZEITMODELL

Vollzeit	95,6 %
Teilzeit	4,4 %

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

ARBEITSSCHUTZ

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt und das wesentlich zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt. Als Familienunternehmen sind wir bestrebt, aufeinander Acht zu geben und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden des Einzelnen im Blick zu behalten. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, störungsfreie Betriebs- und Baustellenabläufe zu gewährleisten, unfallfreies Arbeiten sicherzustellen und verantwortliches Handeln auf allen Ebenen zu fördern.

Orientiert an der ISO 45001 steuern und überprüfen wir unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement in regelmäßig stattfindenden Sitzungen und Audits.

Die Interessen der Mitarbeiter werden vom Betriebsrat, von Gewerkschaften, der Berufsgenossenschaft sowie anderen Formen der Arbeitnehmervertretung vertreten. Im Bereich Sicherheits-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (SGA) werden die Mitarbeiter in die Prozesse eingebunden. Um unsere Beschäftigten zu befähigen, eine Mitverantwortung für ihre Sicherheit und die ihrer Kollegen übernehmen zu können, fanden in 2021 zahlreiche Schulungen und Unterweisungen zu allen Aspekten der Gefahrenerkennung und der sicherheitsgerechten Verhaltensweisen statt. Zusätzlich zu den durch die einzelnen Bereiche und Ressorts durchgeführten Unterweisungen haben 2021 mehr als 2.000 Mitarbeiter Sicherheitsschulungen der LEONHARD WEISS-Akademie besucht.

ARBEITSUNFÄLLE



UNFALLRATE AUF BASIS 1 MIO.
GEARBEITETER STUNDEN (UH)



UNFALLRATE AUF BASIS TMQ

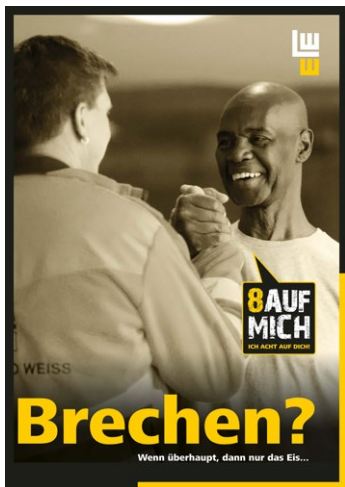
UH = Unfallhäufigkeit / TQM = Tausend Mann Quote

2019	2020	2021
35	34	34
54	52	51

Als Unternehmen der Baubranche sind wir im Vergleich zu anderen Branchen mit einem höheren Unfallgeschehen konfrontiert. Unsere Unfallkennzahlen zeigen jedoch, dass wir von Jahr zu Jahr ein wenig besser werden. Dennoch spornen sie uns an und führen uns vor Augen, wie wichtig die getroffenen Maßnahmen und Anstrengungen im Bereich der Arbeitssicherheit sind und dass es sich lohnt, hier unermüdlich dranzubleiben.

Deshalb haben wir erneut zahlreiche Initiativen ergriffen, um die Unfallgeschehen auf unseren Baustellen zu minimieren:

- Bereits 2020 haben wir eine unternehmensweite Arbeitssicherheitskampagne konzipiert, welche 2021 realisiert wurde. Mit „8 AUF MICH – ICH ACHT AUF DICH!“ wird mit vier thematischen Schwerpunkten auf die häufigsten Unfallursachen aufmerksam gemacht. Im Sinne unserer Unternehmenskultur sind wir dazu angehalten, nicht nur auf uns selbst, sondern auch auf unser Gegenüber zu achten. Zudem sind die Mitarbeiter dazu aufgefordert, ihre Ideen und Anregungen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit miteinfließen zu lassen und etwaige Missstände offen zu kommunizieren. Von den 188 eingereichten Ideen können 44 dem Arbeitsschutz zugeordnet werden.
- Die Erweiterung unseres digitalen Verbandbuches durch eine vollständige und tagesaktuelle Darstellung der Arbeitsschutzkennzahlen zur schnellen Maßnahmenergreifung.
- Die fachliche Kompetenzerweiterung innerhalb der Arbeitsschutzorganisation.



Eine Erkenntnis, welche wir aus den vergangenen Aktivitäten gewonnen haben und in unserer zukünftigen Zieldefinition berücksichtigen werden, ist, dass wir die Arbeitssicherheit in der Unternehmenskultur weiter festigen müssen, um langfristig ein sichereres Arbeitsumfeld schaffen zu können. Das bedeutet auch, dass wir die zahlreichen Mitarbeiter auf der Baustelle verstärkt mit einbinden werden. Verantwortung im Sinne der Nachhaltigkeit beginnt im Denken und Handeln jedes Einzelnen. Nur wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen, erreichen wir unsere Ziele: Den Arbeitsschutz zu verinnerlichen und ihn zu leben – zum Wohle unseres höchsten Gutes: dem Menschen.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Für den Erfolg unseres Unternehmens sind Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter wesentliche Ressourcen. Leistungsstarke Mitarbeiter können ihre eigene Erfolgsgeschichte bei LEONHARD WEISS schreiben. Dabei möchten wir jeden Einzelnen individuell, ganzheitlich und bestmöglich unterstützen. Denn nur so erreicht man langfristig zufriedene, motivierte und vor allem gesunde Mitarbeiter.

Deshalb geht unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) weit über die gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsschutz (SGA) und betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hinaus. Im Bereich der Gesundheitsförderung (BGF) stellen wir unseren Mitarbeitern ein breit gefächertes Angebot an gesundheitsförderlichen Maßnahmen bereit. Diese sind auf die verschiedensten Zielgruppen im Unternehmen angepasst, damit möglichst alle davon profitieren können.



Die aktive Förderung der Gesundheit besteht neben unternehmensinternen Sportgruppen aus einem vielfältigen Kursangebot. Trainer und Moderatoren bieten dabei an unseren Standorten einen niederschweligen Zugang zur Gesundheitsprävention. Neben sportlichen Inhalten deckt es bspw. auch Themen wie Ernährung oder mentale Gesundheit ab. Abwechslung im Arbeitsalltag bietet auch unsere „Aktive Auszeit“, eine viertelstündige Trainingseinheit, an der zweimal wöchentlich während der Arbeitszeit teilgenommen werden kann – aufgrund der Corona-Pandemie per Livestream. Außerdem können unsere Mitarbeiter flexibel von allen Standorten und Baustellen bundesweit bei tausenden Sportpartnern oder auch digital trainieren. Möglich ist das durch eine Kooperation mit einem externen Partner. Den sportlichen Teamspirit genießen wir im nächsten Jahr hoffentlich auch wieder bei Firmenläufen oder Sportveranstaltungen, wie unserem internen UW-Cup. Im Berichtsjahr wurden diese pandemiebedingt abgesagt.

Zur Sicherung einer unternehmensweiten Umsetzung des BGM veranstalten wir mehrmals im Jahr den Steuerkreis Gesundheit, bei dem Mitglieder aus den verschiedensten Bereichen, von der Geschäftsführung, der Organisationsentwicklung, über Mitglieder des Betriebsrats, bis hin zu den Experten der einzelnen BGM-Teilbereiche vertreten sind. Dabei evaluieren und optimieren wir kontinuierlich die systematische und nachhaltige Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen, Prozessen und Angeboten und formulieren dabei neue Ziele um eine ständige Verbesserung zu gewährleisten.



ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

Die Vorbeugung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind für uns von enormer Bedeutung. Wir sehen die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht nur als Pflichtvorgabe, sondern auch als wichtiges Werkzeug für die Früherkennung und Vorbeugung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. In diesem Rahmen bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Pflicht-, Eignungs- sowie Angebotsvorsorge an. LEONHARD WEISS wird zudem von zugelassenen Betriebsärzten betreut, die der Schweigepflicht gemäß ihrer ärztlichen Berufsordnung unterliegen.

VORSORGE: AKTIV GEGEN HAUTKREBS

2019 starteten wir die Aktion „Helden der Hitze“. Ziel war es, auf die gesundheitsschädliche Sonneneinstrahlung und ihre Auswirkungen aufmerksam zu machen. Besonders erfreulich ist, dass seitdem das Bewusstsein der Mitarbeiter zu diesem Thema stark gestiegen ist. Zum präventiven Schutz unserer Mitarbeiter, die Tätigkeiten im Freien ausüben, bieten wir die Angebotsvorsorge UV-Strahlung an. Durch diese Angebotsvorsorge kann Hautkrebs wirksam vorgebeugt werden bzw. eine Erkennung im Frühstadium erfolgen.

KRISENMANAGEMENT: CORONA-PANDEMIE

Die Corona-Pandemie hatte die Geschäfts- und Baustellentätigkeit auch im Jahr 2021 fest im Griff. Das bereits im Jahr 2020 einberufene Vorsorge-Team reagierte immer zeitnah und schnell auf die geänderten Verhältnisse, passte die LEONHARD WEISS-Regelungen rasch an, was sicherlich dazu beigetragen hat, dass keine größeren Ausfälle zu verzeichnen waren.

Das Mitarbeiterfest wurde vorausschauend nochmals um ein weiteres Jahr verschoben und auch größere Veranstaltungen wie Betriebsversammlung, Rentner- und Jubilarfeier sowie die Begrüßung der neuen Auszubildenden wurden zum Schutz der Belegschaft und derer Familien abgesagt oder erfolgten auf digitalem Weg. Zudem wurden allen Mitarbeitern über das vorgegebene Maß Selbsttests bereitgestellt und zusätzliche Sonderzahlungen geleistet. Unser Intranet – die LEOWORLD sowie persönliche Anschreiben an alle Mitarbeiter sorgten auch in 2021 für eine zügige und lückenlose Kommunikation.

SPENDEN UND SPONSORING

Für LEONHARD WEISS ist es seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, einen Teil des wirtschaftlichen Erfolgs an die Gesellschaft zurückzugeben. Als Familienunternehmen sind wir uns unserer sozialen und unternehmerischen Verantwortung bewusst und unterstützen seit jeher kulturelle, sportliche und caritative Einrichtungen. Der Fokus unserer Aktivitäten und Zuwendung in Höhe von rund 650.000 € liegt hierbei auf der regionalen Ebene.

+ 8,0 %

IM VERGLEICH ZU 2021

SOZIALES



BILDUNG, KULTUR, SPORT



BEISPIELE DER FÖRDERUNG FÜR BILDUNG, KULTURELLES UND SPORTLICHES ENGAGEMENT

LEONHARD WEISS leistet als großer Arbeitgeber auch in kulturellen Aspekten einen Beitrag und sieht im Sponsoring von Sportvereinen einen großen Mehrwert für die Gesellschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bürger. Weil Teamgeist in unserem Unternehmen stark verwurzelt ist, liegt der Fokus auf Mannschaftssportarten. Dazu gehört u. a. das Sponsoring des Handballteams FRISCH AUF! Göppingen sowie der Basketballmannschaft HAKRO Merlins Crailsheim. Beide Vereine spielen auf höchstem Bundesliganiveau, fördern zusätzlich aber auch den Breitsport und insbesondere den Kinder- und Jugendbereich mit zahlreichen Jugendmannschaften, die teilweise ebenfalls international erfolgreich sind. LEONHARD WEISS unterstützt weiterhin Veranstaltungen im Kulturbereich, die Bildung von Kindern in Kindergärten und Jugendlichen in Schulen und Hochschulen.



PREMIUM PARTNER

FRISCH AUF!
G Ö P P I N G E N ®



SOZIALES ENGAGEMENT

UNTERSTÜTZUNG IM HOCHWASSERGEBIET

Der Sommer 2021 wird uns allen vor allem wegen der anhaltenden Regenphasen in Erinnerung bleiben. Im Juli 2021 erreichten uns Bilder der Hochwasser – insbesondere aus dem Ahrtal – von zerstörten Häusern und von höchster Not betroffenen Menschen. Um die Rettungskräfte in den Hochwassergebieten vor Ort zu unterstützen, rückten spontan Mitarbeiter aus verschiedenen Standorten und Bereichen aus. Ohne zu zögern halfen diese dabei, Menschen aus ihren Häusern zu retten und packten bei der Vermisstensuche und den Räumungsarbeiten mit an. LEONHARD WEISS stellte zusätzlich Fahrzeuge und Gerätschaften kostenfrei zur Verfügung und konnte somit einen kleinen Beitrag zur Bewältigung der Hochwasserkatastrophe leisten.

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Wir fördern neben den Radio7 Drachenkindern weitere soziale Einrichtungen und Vereine mit finanziellen Zuwendungen, damit diese ihre Aufgabe und Zielsetzung, die Unterstützung kranker, behinderter oder traumatisierter Kinder und Jugendlicher noch besser erfüllen können.



SOZIALE BAUSTELLEN UND SOZIALPROJEKT DER AUSZUBILDENDEN

Seit vielen Jahren wird in Zusammenarbeit mit den Radio7 Drachenkindern jährlich ein soziales Projekt realisiert. Unsere Auszubildenden des 2. Ausbildungsjahres erstellten im Jahr 2021 für die Heilpädagogische Tagesstätte des Dominkus-Ringeisen-Werks in Ursberg einen Spielplatz. Außerdem erhielt eine Schule in Eislingen Unterstützung durch unsere Auszubildenden beim Bau eines überdachten Fahrradstellplatzes.



● AUSBLICK UND ZIELE



Angelehnt an die drei übergeordneten Nachhaltigkeitsziele von LEONHARD WEISS wurden im vergangenen Jahr zahlreiche bereichsspezifische Maßnahmen definiert, welche ebenfalls auf die Teilaspekte Umweltschutz, Wirtschaftlichkeit und Soziales einzahlen und unser Bestreben im Bereich der Nachhaltigkeit untermauern.

UMWELTSCHUTZ - WIR REDUZIEREN UNSEREN CO₂-FUSSABDRUCK

STATUS 0 25% 50% 75% 100%	MASSNAHMEN	REALISIERUNG
<div><div></div></div>	Beteiligung an Forschungsprojekten zur CO ₂ -Reduzierung bei Baustoffen und Geräten	dauerhaft
<div><div></div></div>	Förderung des Mobilen Arbeitens sowie Online-Veranstaltungen und Fahrgemeinschaften zur Reduktion von Fahrtwegen	dauerhaft
<div><div></div></div>	Ausweitung der Elektromobilität bei Firmenfahrzeugen	dauerhaft
<div><div></div></div>	Erweiterung des Produktportfolios für erneuerbare Energien	dauerhaft
<div><div></div></div>	Ausbau des Einsatzes von Geräten und Arbeitsmitteln mit alternativen Antrieben	2022-2025
<div><div></div></div>	Aufbau eines ganzheitlichen Umweltmanagementsystems, Erweiterung des Geltungsbereichs des Umweltzertifikates DIN ISO 14001	2022-2024
<div><div></div></div>	Erhöhung der Recyclingquote und Verbesserung der Abfallentsorgung	2022-2023
<div><div></div></div>	Identifikation des Status Quo unseres CO ₂ -Fußabdrucks und Definition des Reduzierungspotenzials	2021-2023
<div><div></div></div>	Ermittlung des Stromverbrauchs von IT-Endgeräten	2022-2023
<div><div></div></div>	Erstellung eines einheitlichen Gefahrstoffkatasters	2021-2022

WIRTSCHAFTLICHKEIT - WIR ERGREIFEN DIE CHANCEN, DIE AUS NACHHALTIGEM HANDELN ENTSTEHEN

STATUS	MASSNAHMEN	REALISIERUNG
	Entwicklung und Durchführung einer LEAN-Schulung speziell für Führungskräfte	dauerhaft
	Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Beschaffungsprozess	2022-2023
	Durchführung von CSR-Audits bei relevanten Nachunternehmern und Top-Lieferanten	2022-2023
	Ermittlung und Auswertung der Kundenzufriedenheit durch Einsatz digitaler Lösungen in weiteren Pilotbereichen	2021-2023
	Erweiterung der Meldemöglichkeiten eines Compliance-Hinweises mittels Einführung eines digitalen Hinweisgebertools	2022
	Erweiterung des Compliance-Sensibilisierungs- und Schulungsangebots durch Einführung eines Compliance-E-Learnings	2022
	Erweiterung moderner und innovativer Arbeitsplätze auf der Baustelle durch Ausweitung der Anzahl von „EDELWEISS-Containern“ auf 100 Stück	2022
	Aufbau einer zentralen Plattform, die sämtliche Managementsysteme vereint und unternehmensrelevante Arbeitsabläufe sichert	2021-2023
	Erstellung eines unternehmenweite Rechtskatasters	2021

SOZIALES - WIR SCHAFFEN EINE ÖKOLOGISCHE, NACHHALTIGE UNTERNEHMENSREPUTATION

STATUS	MASSNAHMEN	REALISIERUNG
	Langfristiges Kommunikationskonzept zur Steigerung der ökologischen Unternehmensreputation	dauerhaft
	Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität	dauerhaft
	Steigerung der Punktzahl bei EcoVadis	dauerhaft
	Stakeholderdialog zur Konkretisierung unserer Wesentlichkeitsmatrix	2022-2023
	Digitalisierung der Arbeitsschutzdokumentation	2023-2024
	Fortsetzung der Initiative LW Puls-Check	2021-2023
	Förderung der mentalen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter im beruflichen und privaten Umfeld durch externe Sozialberatung	2022
	Sensibilisierungsmaßnahmen zur Steigerung des Situationsbewusstseins im Arbeitsschutz durch Dialog, Schulungen und Einbindung der Führungskräfte und der gewerblichen Mitarbeiter	2022-2023
	Mitgliedschaft bei UN Global Compact	2021
	Mitgliedschaft bei DGNB	2021
	Erhöhung des Arbeitsschutzes und Senkung der UH-Quote durch Sensibilisierungsmaßnahmen: Arbeitsschutz Kampagne 8Aufmich!	2021
	Silberauszeichnung bei EcoVadis	2021

● GRI-INDEX UND IMPRESSUM

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG. bezieht sich auf das Jahr 2021. Alle Angaben wurden vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 aufgenommen. Die Inhalte und Zahlen wurden durch interne Abfragen in unseren Geschäftsbereichen und Ressorts ermittelt. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung dieser Inhalte wurde mit größter Sorgfalt gearbeitet. Dennoch können wir Fehler nicht vollständig ausschließen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative GRI-Standards „Option Kern“ erstellt. Wir werden künftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und Fortschritte berichten. Der nächste Bericht soll in Q2/2023 erscheinen.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG erlaubt.

Wir danken allen Mitwirkenden bei der Erstellung.

WICHTIG:

Im Zuge der Nachhaltigkeit verzichten wir auf eine gedruckte Variante dieses Berichts. Wir stellen diesen ausschließlich in elektronischer Form (PDF) auf unserer Webseite www.leonhard-weiss.de zur Verfügung.

GRI-INHALTSINDEX

ANGABEN		SEITE	KOMMENTAR
Allgemeine Angaben			
102-1	Name der Organisation	6-7	Geltungsbereich der Berichterstattung ist die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG.
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6-7	www.leonhard-weiss.de
102-3	Hauptsitz der Organisation	6-7	
102-4	Betriebsstätten	6-7	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6-7	
102-6	Belieferte Märkte	6-7	www.leonhard-weiss.de
102-7	Größe der Organisation	6-7	Kennzahlen zum Stand 31.12.2021 beziehen sich auf die gesamte LEONHARD WEISS-GRUPPE (inkl. Tochtergesellschaften).
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	37, 40-41	
102-9	Lieferkette	20-21	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine Änderungen
102-12	Externe Initiativen	10-11	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	9, 15-16	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4-5	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	8-12	
Ethik			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	4-11, 22-23	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	22-23	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	35-36	
102-19	Delegation von Befugnissen	10-11	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	10	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	9	
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	8, 10-12	
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	8, 10-12	
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Abstimmung mit dem Vorstand erstellt und von diesem freigegeben.
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	9	
102-41	Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen	35, 37	Dieser beträgt rund 99 %. Das oberste Management ist von den tariflichen Vereinbarungen ausgenommen.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	9-12, 35-37, 42-47	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		siehe Unternehmensregister
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und der Abgrenzung der Themen	4, 8, 10-11	

ANGABEN		SEITE	KOMMENTAR
102-47	Liste der wesentlichen Themen	11	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		keine
102-50	Berichtszeitraum	50	
102-51	Datum des letzten Berichts		November 2021
102-52	Berichtszyklus		jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	54	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	4, 50-53	
102-55	GRI-Inhaltsindex	50-53	
102-56	Externe Prüfung		Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.
WESENTLICHE THEMEN			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
103	Managementansatz	7	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	7	www.leonhard-weiss.de
GRI 202: Marktpräsenz			
103	Managementansatz	6-7	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	35	
GRI 204: Beschaffungspraktiken			
103	Managementansatz	20	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	20	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung			
103	Managementansatz	22-23	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22-23	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verfahren			
103	Managementansatz	22-23	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Es sind keine Rechtsverstöße oder -verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung bekannt.
GRI 301: Materialien, Energie, Wasser und Emissionen			
103	Managementansatz	30-33	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	30	
GRI 302: Energie			
103	Managementansatz	25-27	
302-3	Energieintensität	26-27	114 MWh / Mio. € Umsatz
GRI 305: Emissionen			
103	Managementansatz	27	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	27	53.093 Tonnen CO ₂
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	27	2.792 Tonnen CO ₂

ANGABEN		SEITE	KOMMENTAR
GRI 306: Abfall			
103	Managementansatz	30, 32-33	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30, 32-33	
306-3	Angefallener Abfall	32-33	19.274 Tonnen gefährlicher Abfall
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	33	
GRI 307: Umwelt-Compliance			
103	Managementansatz	22-23	
307-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	22-23	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 308: Umweltbewertung Lieferanten			
103	Managementansatz	20-21	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	20-21	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 401: Beschäftigung			
103	Managementansatz	35, 40	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	40-41	
401-3	Elternzeit	35	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103	Managementansatz	42-45	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42-45	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	42	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	45	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42-43	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	42-43	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	44-45	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	45	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Der Geltungsbereich des Arbeitsschutzmanagementszertifikats nach ISO 45001 erstreckt sich auf die gesamte LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	42	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung			
103	Managementansatz	38	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	38	Die durchschnittliche Seminarquote beträgt pro Mitarbeiter 7,3 h/Jahr. (Annahme 10.042 Seminarteilnahmen x 4 h im Durchschnitt / 5.479 Mitarbeiter der LEONHARD WEISS GmbH & Co.KG).
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	38-39	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Auf allen Ebenen werden jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit			
103	Managementansatz	40-41	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	40-41	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Es werden keine Unterschiede bei der Grundvergütung zwischen Frauen und Männern gemacht. Dies wird u. a. durch die Tarifbindung sichergestellt.

ANGABEN		SEITE	KOMMENTAR
GRI 406: Nichtdiskriminierung			
103	Managementansatz	22-23	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	22-23	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 408: Kinderarbeit			
103	Managementansatz	22-23	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
103	Managementansatz	22-23	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
103	Managementansatz	22-23	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	22-23	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften			
103	Managementansatz	46-47	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogramm	46-47	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
103	Managementansatz	21	
GRI 415: Politische Einflussnahme			
103	Managementansatz	22-23	
415-1	Parteispenden		LEONHARD WEISS spendet nicht an Parteien.
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit			
103	Managementansatz	42	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	42	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung			
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Es sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt.
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Es sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bekannt.
GRI 418: Schutz der Kundendaten			
103	Managementansatz	23	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance			
103	Managementansatz	22-23	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.

UN GLOBAL COMPACT-INDEX

LEONHARD WEISS bekennt sich seit dem Jahr 2021 zum UN Global Compact und verpflichtet sich freiwillig zur Einhaltung dessen 10 Prinzipien. Nachfolgend sind die Bereiche, Prinzipien und Kapitel dargestellt, in dem über deren Einhaltung berichtet wird.



NR.	BEREICH	PRINZIP	KAPITEL
1	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
2	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
3	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Menschen und soziales Engagement
4	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
5	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
6	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
7	UMWELT	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Klima und Umwelt
8	UMWELT	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Klima und Umwelt
9	UMWELT	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Klima und Umwelt
10	KORRUPTIONSPRÄVENTION	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Partnerschaft und Bauen

KONTAKT



bau-de@leonhard-weiss.com



+49 7161 602-0

+49 7951 33-0

IMPRESSUM

Herausgeber

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

BAUUNTERNEHMUNG

Leonhard-Weiss-Str. 22, 73037 Göppingen

Leonhard-Weiss-Str. 2-3, 74589 Satteldorf

Konzept, Umsetzung und Redaktion

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

CSR-Team / Marketing

Fotos

LEONHARD WEISS, Dietmar Strauß Bildermacher,

MHM-Photoart GmbH, Philipp Reinhard, FRISCH AUF!

Göppingen pixabay, shutterstock.

Teilweise entstanden die Bilder bereits vor der COVID-19-Pandemie bzw. die Personen waren zum Zeitpunkt der Aufnahme negativ getestet.

Stand August 2022

