

Arbeits- und Menschenrecht



Politik

Die gesetzlichen und tariflichen Regeln einzuhalten ist für Heimbach eine Selbstverständlichkeit. Unsere Beschäftigten aus- und weiterzubilden, liegt uns besonders am Herzen. Gleiches gilt für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Belegschaft. Denn die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Gut (*GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind*).

In unserem Nachhaltigkeitsbericht gehen wir im Einzelnen auf folgende Sustainable Development Goals ein:

- Hochwertige Bildung
- Ausbildung und behindertengerechte Arbeitsplätze

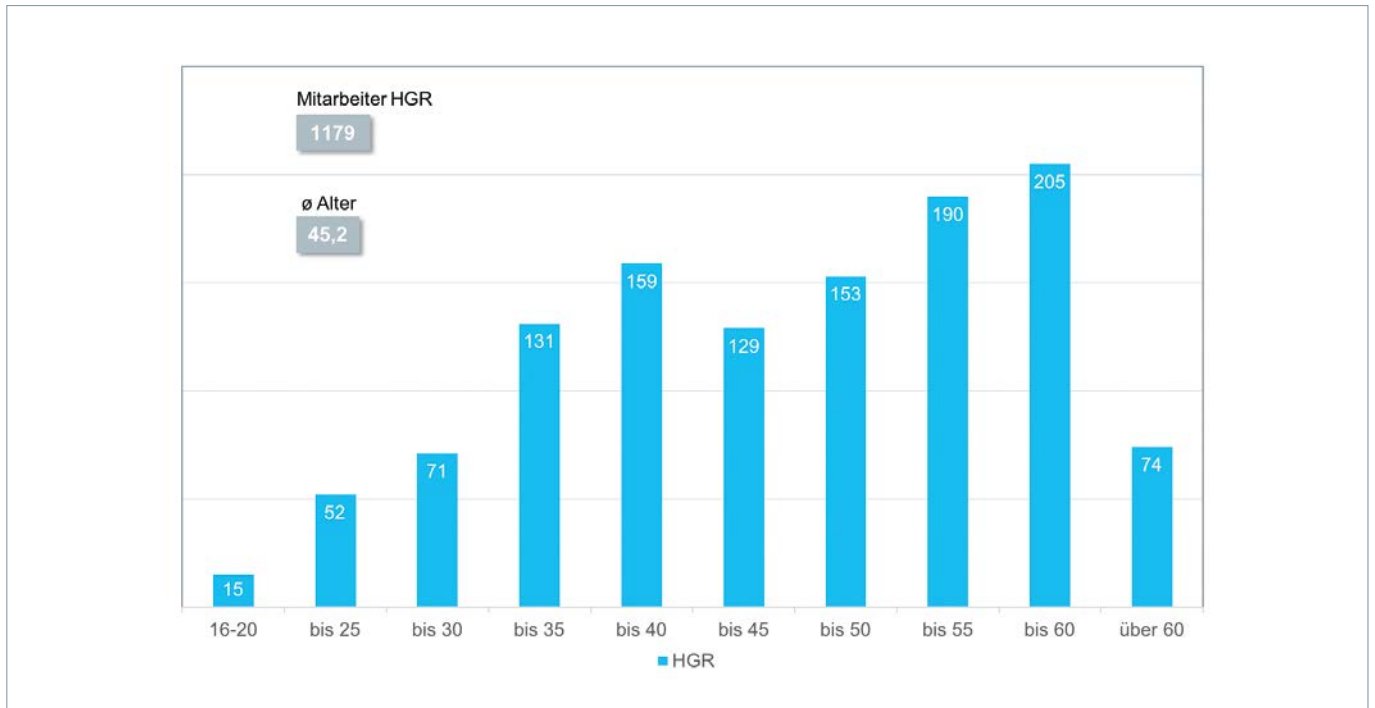
Arbeitsrecht

Bei Heimbach erhält jeder Beschäftigte einen Arbeitsvertrag. Außerdem führen wir mit allen Mitarbeitern regelmäßige Einzelgespräche durch. So geben wir Feedback zu ihren Leistungen und treffen gemeinsam Vereinbarungen für das folgende Jahr (Ziele, Fortbildungen, Entwicklung). Dieser Dialog bietet die Möglichkeit, Rückmeldung zu geben. Es findet ein wiederkehrender, dokumentierter Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt.

Bei Heimbach arbeiten Menschen aller Altersklassen. So stellen wir einen Austausch zwischen erfahrenen und unerfahrenen Kollegen sicher und sorgen dafür, dass möglichst viel Wissen an nachfolgende

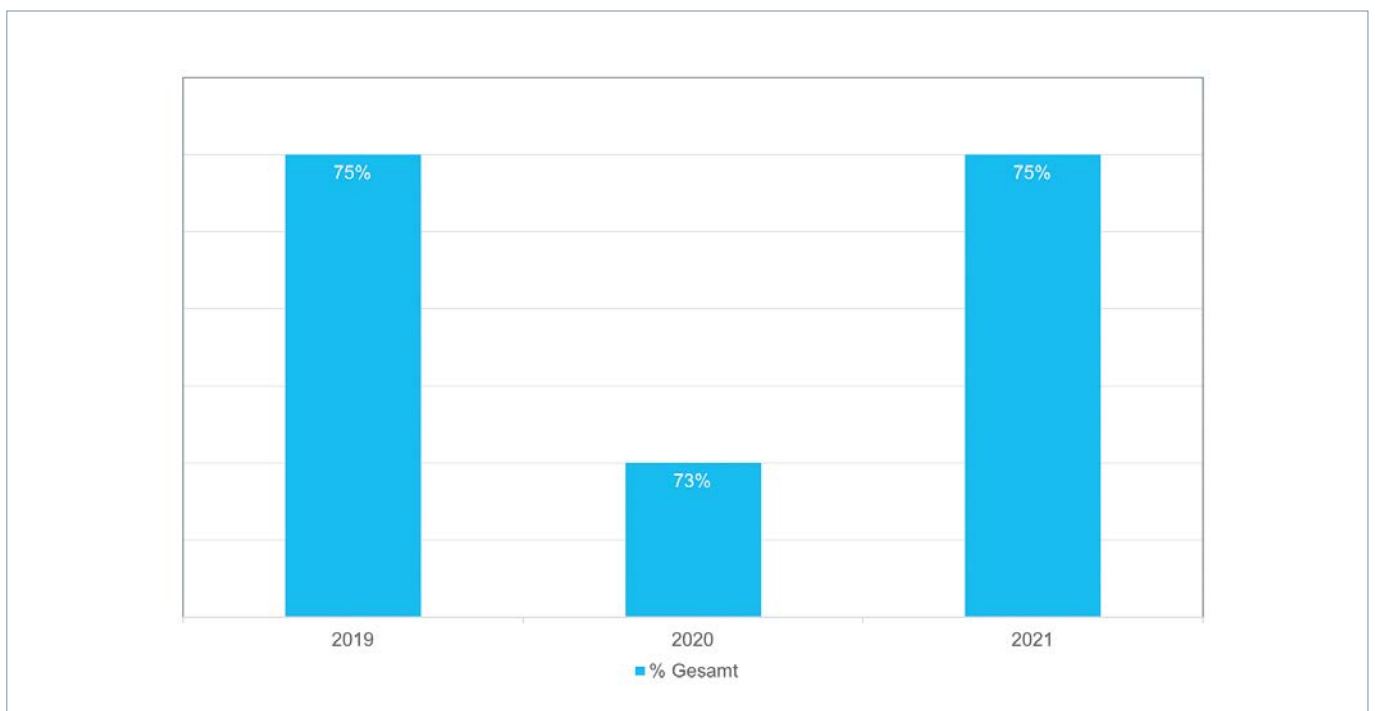
Mitarbeiter weitergegeben wird. Zusätzlich bieten wir regelmäßige Fortbildungen an. So bewahren wir nicht nur Erfahrung, sondern erweitern diese um neue Erkenntnisse.

Altersstruktur der Heimbach-Gruppe



Durchgeführte Mitarbeitergespräche

(GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten)

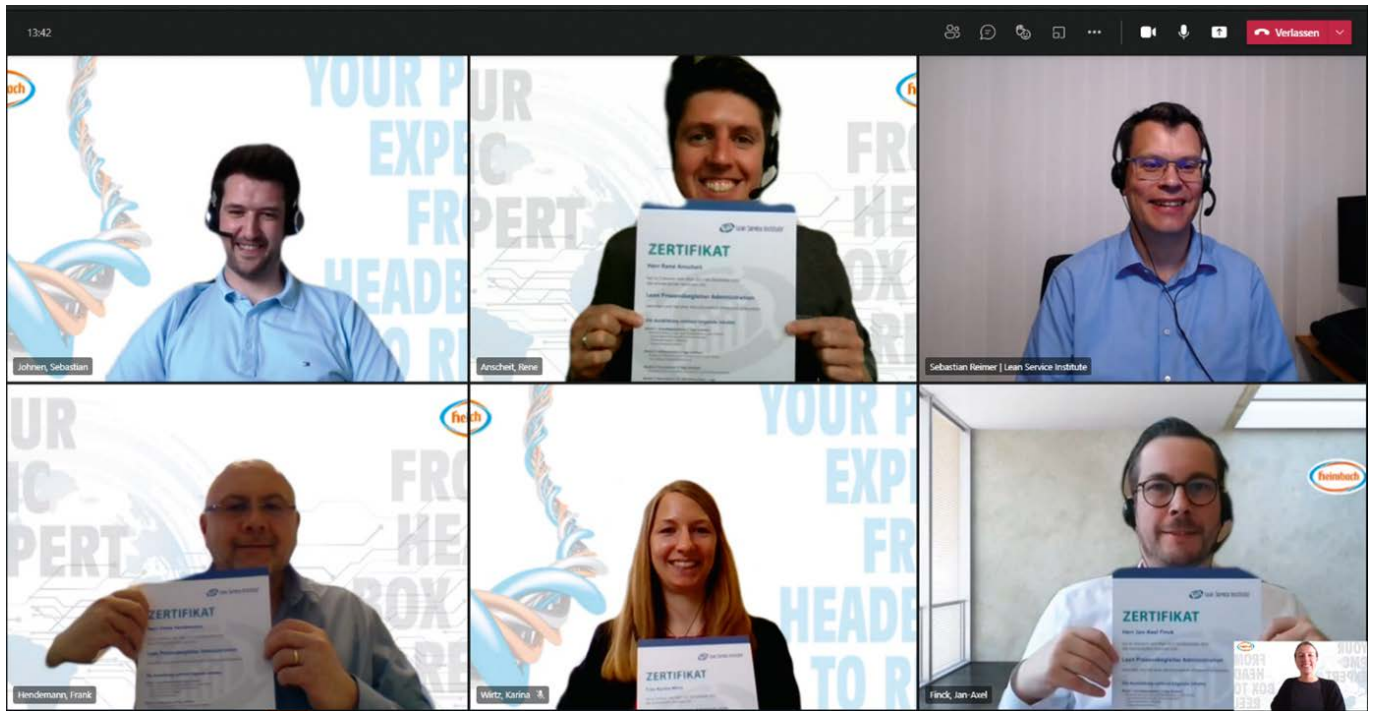


Im Jahr 2021 haben wir mit 75 % unserer kaufmännischen und gewerblich-technischen Mitarbeiter entsprechende Gespräche geführt.

Unser Ziel sind jährlich dokumentierte Gespräche mit jedem Mitarbeiter.

Weiterbildung Heimbach Düren in Zeiten der Pandemie

(GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe)



Menschenrecht

Eine gute Ausbildung ist die Basis für beruflichen Erfolg. Dieser Verantwortung werden wir seit jeher gerecht. Wir bilden in zahlreichen Berufen aus, im kaufmännischen wie auch gewerblich-technischen Bereich. Viele unserer Auszubildenden führen ihre Karriere im Unternehmen fort. Heimbach ist einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region und genießt einen ausgezeichneten Ruf. Wir bieten internen Unterricht, der den Lehrstoff der Berufsschule vertieft und die Grundlage für einen erfolgreichen Abschluss schafft. Unsere Auszubildenden erreichen regelmäßig sehr gute Prüfungsergebnisse und werden von der IHK als Landes- und Bundesbeste ausgezeichnet.

Unser Ziel ist es, den prozentualen Anteil der Auszubildenden zukünftig wieder auf 5 % zu erhöhen. Damit kommen wir unserer gesellschaftlichen Verpflichtung nach, jungen Menschen ein Fundament für ihren beruflichen Werdegang zu bieten. Gleichzeitig stellen wir durch bedarfsorientierte Ausbildung sicher, dem demografischen Wandel gut gerüstet zu begegnen.



Betriebsrat

(GRI 102-41 Tarifverträge)

Für einen langfristigen Unternehmenserfolg ist neben wirtschaftlichem Handeln auch ein gesundes Gleichgewicht zwischen Lohn und Leistung, Anspruch und Wertschätzung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ausschlaggebend.

Bei Heimbach trägt ein aktiver Betriebsrat dazu bei, dieses Gleichgewicht zu wahren. Am Standort in Düren besteht dieser aus 11 Mitgliedern.

Der Betriebsrat dient als Vermittlungsinstanz zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, wobei er sich für die Interessen der Mitarbeiter einsetzt. Er beantwortet rechtliche und gesetzliche Fragen und steht auch für private Angelegenheiten zur Verfügung.

Wie vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, ist der Betriebsrat unter anderem zuständig für alle Fragen hinsichtlich der Mitbestimmung, Gleichbehandlung und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Zusammenwirken mit den Tarifparteien, also Arbeitgeberverband und Gewerkschaft, hat der Betriebsrat die Aufgabe sich für gute Arbeit und faire Bezahlung einzusetzen. Er achtet auf die richtige Eingruppierung und bestimmt mit über Arbeitsbedingungen – Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdienst, Teilzeit, Gleitzeit, mobiles Arbeiten und vieles mehr.

Ganz wichtig: Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung anzuhören. „Der Betriebsrat ist verpflichtet zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten (§ 2 BetrVG)“.

Dieses Vertrauen gibt es bei Heimbach. Hier begegnen sich Arbeitgeber und -nehmer auf Augenhöhe. Arbeitsgerichtliche Schritte blieben deshalb schon immer die Ausnahme. Obwohl sich aus den unterschiedlichen Positionen – wirtschaftliche Führung eines kommerziellen Unternehmens auf der einen, Vertretung der Interessen der Belegschaft auf der anderen Seite – fast zwangsläufig unterschiedliche Verhandlungsstandpunkte ergeben, können und konnten bei Konflikten für beide Seiten gangbare Lösungen gefunden werden.

Ein offenes Ohr für die Belange aller Mitarbeiter zu haben gehört zum Selbstverständnis des Heimbach-Betriebsrats. In diesem Sinne gibt es nicht nur den Betriebsrat selbst, sondern auch eine Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV), die sich speziell um die jungen Kollegen kümmert, sowie eine Schwerbehindertenvertretung (SBV), die die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen überwacht und Inklusionsvereinbarungen abschließt.

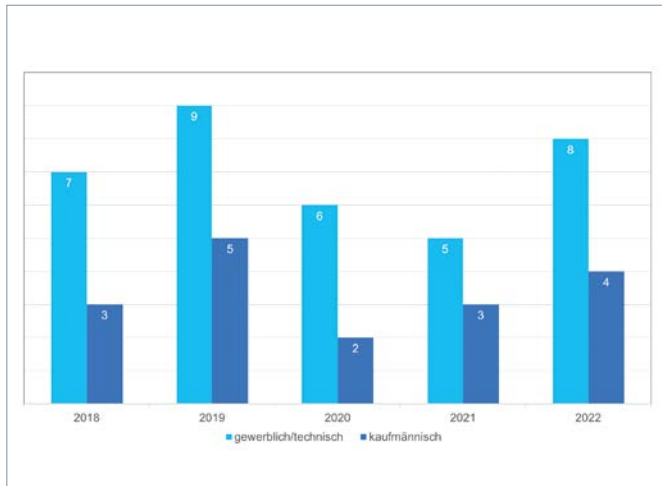


„Für mich persönlich ist es eine sehr herausfordernde, aber auch angenehme Aufgabe als Vorsitzender dieses Betriebsrates mitzuwirken und für die gesamte Belegschaft immer ein offenes Ohr zu haben. Eine Aufgabe, der ich mich mit Leidenschaft täglich neu stelle.“

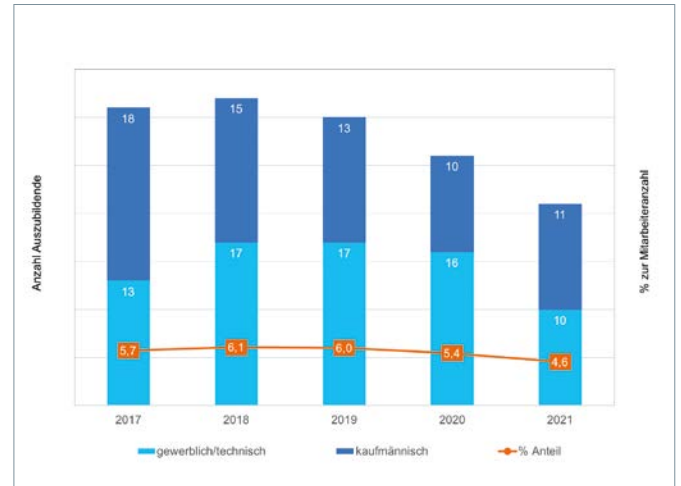
Dirk Steiger, Betriebsratsvorsitzender

Neueinstellung Auszubildende pro Jahr

(GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation)



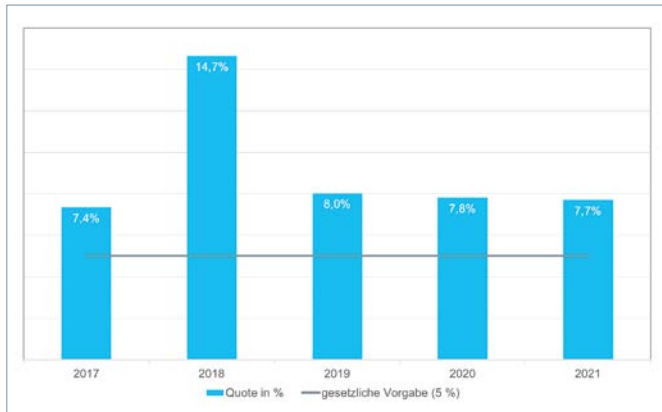
Auszubildende im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl



Heimbach bietet Chancen getreu dem Motto „vom Praktikanten zum Prokuristen“. Nach der Ausbildung werden unsere Mitarbeiter weiterentwickelt, zum Beispiel zum Fachkaufmann, Techniker, Ingenieur. So gewährleisten wir langfristig qualifizierten Nachwuchs.



Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter - Heimbach Düren



Auch für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen schaffen wir Arbeitsplätze. Wir stehen in Kontakt mit den Behörden, z. B. um Betriebsmittel an die speziellen Bedürfnisse und Einschränkungen der einzelnen Mitarbeiter anzupassen. Auf diese Weise schaffen, fördern und erhalten wir ihre Einsetzbarkeit im Berufsleben. Die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben ist unser Mindestanspruch.

Im Jahr 2021 waren 34 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Hieraus ergibt sich eine Quote von 7,7 %.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber, die schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Sie überwacht die Einhaltung der Rechte und Pflichten des Unternehmens gegenüber gehandicapten Mitarbeitern.

Die Aufgaben der SBV sind dabei vielfältig: Sie berät in allen Angelegenheiten, die mit möglichen Handicaps in Verbindung stehen, unterstützt bei der Antragsstellung auf einen Grad der Behinderung (GdB) sowie bei Widersprüchen gegen Bescheide der Behörden. Auf Wunsch der Mitarbeiter nimmt die SBV an Personalgesprächen, Gesprächen beim Betriebsarzt oder im Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) teil.

Zur Zuständigkeit der SBV gehört auch die Antragsstellung auf finanzielle Hilfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Mit diesen Förderungen werden zum Beispiel Hilfsmittel für Arbeitsplätze beschafft:

- Diverse Hebehilfen für Beschäftigte mit Handicap
- Blindengerechter Telefonvermittlungs-Arbeitsplatz
- Umrüstung eines Gabelstaplers für mobilitätseingeschränkte Mitarbeiter
- Anpassung eines PC-Arbeitsplatzes für einen seheingeschränkten Kollegen



„Die Interessenvertretung gehandicapter Menschen im beruflichen wie privaten Rahmen ist mir eine Herzensangelegenheit.“

Michael Mohr, Schwerbehindertenvertretung



Diversität und Chancengleichheit

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten)

Heimbach möchte das Potential von weiblichen und diversen Mitarbeitern in Führungspositionen nutzen und dafür deren Quote kontinuierlich bis 2030 auf mehr als 30 % entwickeln. Als Führungsposition definieren wir dabei alle Mitarbeiter mit Weisungsbefugnis.



Gesundheitsschutz

(GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen) (GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste) (GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter)

Nur gesunde Mitarbeiter können volle Arbeitsleistung bringen. Mit unserem Gesundheitsschutz zielen wir auf eine kontinuierliche Verringerung des Krankenstandes ab und bieten allen Beschäftigten ein umfassendes Gesundheitsmanagement an.

So haben wir z. B. am Standort Düren eine eigene Sanitätsstation mit einem Betriebsarzt, der Pflicht- und Angebotsuntersuchungen sowie Beratungen zu Dienstreisen inkl. entsprechender Impfvorsorge durchführt.

Die Belegschaft kann zweimal jährlich im Unternehmen Blut spenden und sich freiwillig gegen Grippe impfen lassen. Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehört ebenfalls zu unseren Standards.

Die Teilnahme an Gesundheitskursen und der Besuch im Fitnessstudio werden bezuschusst. Wir fördern Bewegung durch das Angebot von Fahrrad-Leasing und haben einen betrieblichen Fitnessraum eingerichtet. Weiterhin führen wir in diversen Abteilungen Gesundheitszirkel durch.

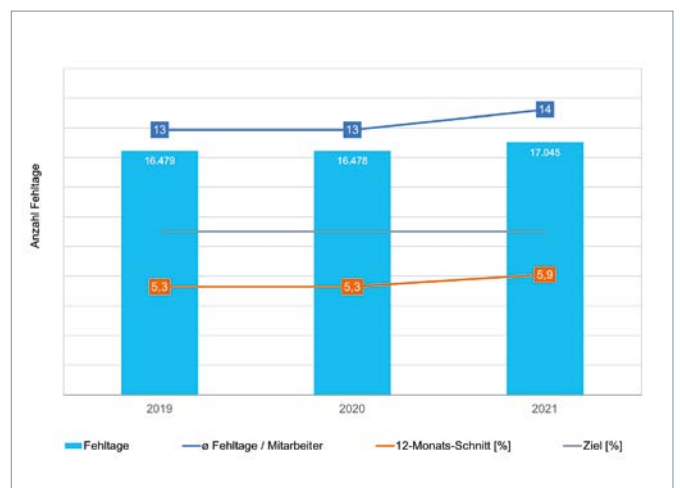
Ein Physiotherapeut vor Ort begutachtet die Wirkungsstätte jedes einzelnen und behandelt bei Bedarf auf Firmenkosten. So verbessern wir permanent die gesundheitlichen Gegebenheiten an unseren Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen.

Die Jahre 2020 und 2021 waren stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Durch verschiedenste Maßnahmen haben wir es jedoch geschafft, dass die betrieblichen Abläufe nie gefährdet waren.

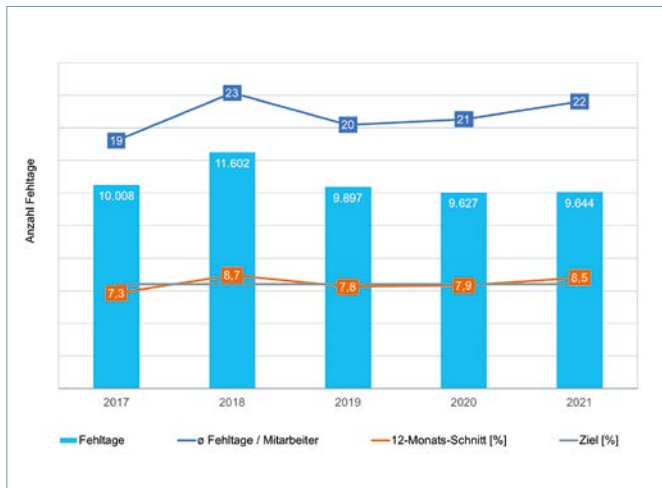
Die Mitarbeiter wurden regelmäßig durch einen Corona-Ticker über die aktuelle Lage und sich verändernde Maßnahmen informiert. Im Unternehmen hat man weiterhin mit verschärften Hygiene- und Zutrittsregeln reagiert und den vermehrten Einsatz von mobiler Arbeit gefördert.

Ein Hauptaugenmerk lag auf dem Angebot und der Durchführung von Erst- und Boosterimpfungen. Obwohl wir einen Anstieg der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu verzeichnen hatten, konnten wir durch die konsequente Umsetzung aller Schutzmaßnahmen, unsere Geschäfte wie gewohnt weiterführen.

Krankheitsbedingte Abwesenheit - Heimbach-Gruppe

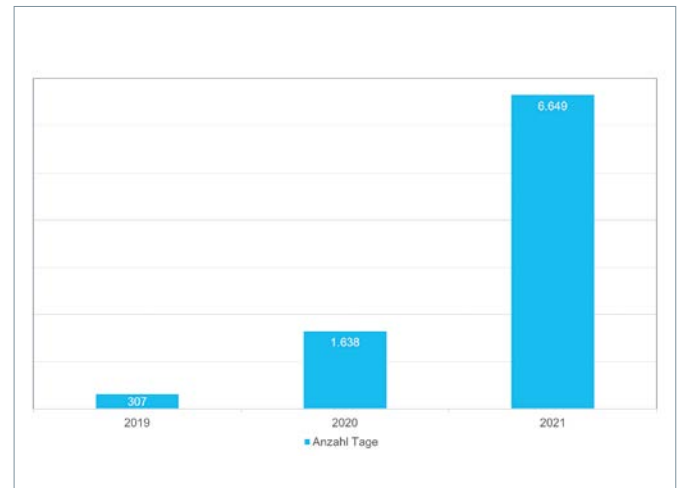


Krankheitsbedingte Abwesenheit - Heimbach Düren



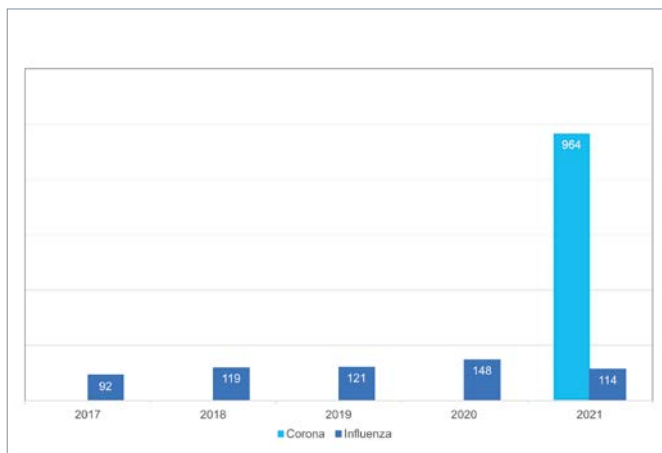
Unser Ziel ist, den 12-Monatschnitt dauerhaft auf unter 8 % zu reduzieren.

Förderung mobiler Arbeit



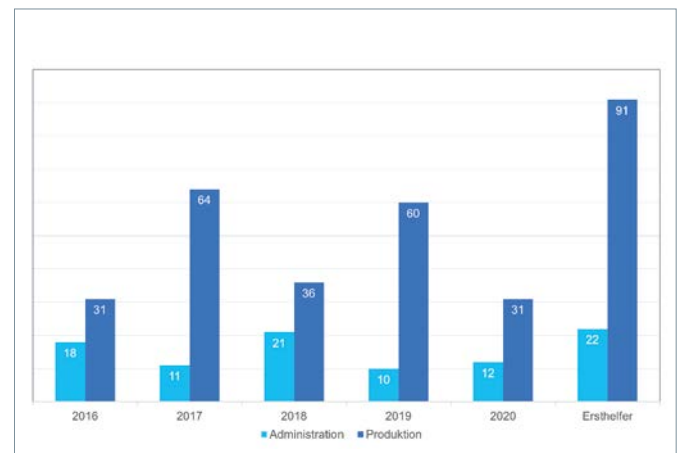
Influenza & Corona-Impfungen

(GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter)



Bei medizinischen Notfällen ist schnelles Handeln erforderlich. Hierzu schulen wir unsere Mitarbeiter durch externes, qualifiziertes Fachpersonal regelmäßig in Erster Hilfe. Die gesetzlich vorgeschriebene Zahl an ausgebildeten Ersthelfern übertreffen wir deutlich. (GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) Auch zukünftig streben wir eine Überschreitung der gesetzlichen Vorgabe an qualifizierten Ersthelfern an.

Teilnehmer Ersthelfer-Ausbildung



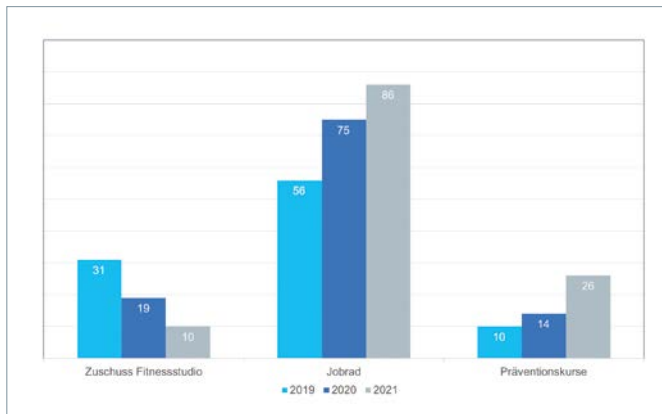
Heimbachs Anstrengungen im Gesundheits- und Arbeitsschutz sind enorm. Die Einsatzzeiten unseres Betriebsarztes und unserer Sicherheitsfachkräfte überschreiten die Vorgaben der Berufsgenossenschaft um mehr als das Dreifache.

Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit verschiedenen Angeboten. Unter anderem bezuschussen wir die Mitgliedschaft in Fitnessstudios, bieten Fahrrad-Leasing und Präventionskurse wie Rückenschule an.

Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten

(GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste)

(GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter)



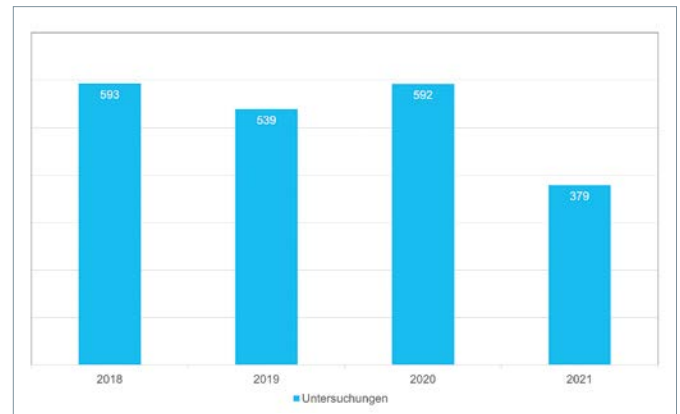
Die wichtigsten Ziele zu Arbeits-

& Menschenrechten in der Zusammenfassung:

- 1 Mitarbeitergespräch / Mitarbeiter und Jahr
- Auszubildendenquote > 5 %
- Schwerbehindertenquote > 5 %
- Weibliche/Diverse Mitarbeiter in Führungspositionen > 30 % bis 2030



Durchgeführte Untersuchungen in der Sanitätsstation



In unserer Sanitätsstation führen wir diverse Vorsorgeuntersuchungen durch, z. B. Hör- und Sehtests. Mitarbeiter mit Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten werden hier ebenfalls regelmäßig vorgestellt. Coronabedingt konnten viele Untersuchungen in 2021 nicht wie gewohnt durchgeführt werden.

„Arbeits- und Menschenrechte beachten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, eine ausgeglichene Mitarbeiterstruktur schaffen, die Gesundheit unserer Mitarbeiter erhalten und fördern: Dafür setzen wir uns täglich ein!“

Christian Jolk, HR-Management
