



KLIMAWIN-BERICHT

2024
ARQUM GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	3
2. Die Klimawin BW	4
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement.....	6
4. Unsere Schwerpunktthemen	8
Leitsatz 01 – Klimaschutz.....	10
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und - wohlbefinden	18
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation.....	22
5. Weitere Aktivitäten	24
6. Unser Klimawin BW-Projekt	29
Impressum.....	31

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Arqum steht für Arbeitssicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement. Wir beraten Unternehmen und die öffentliche Verwaltung im In- und Ausland auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise. Dazu entwickeln wir praxisorientierte Managementkonzepte und innovative Lösungen in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Ressourcen- und Energieeffizienz, Arbeitssicherheit, Qualität und Internationale Zusammenarbeit.

Gemeinsame berufliche Ziele haben vor 27 Jahren dazu geführt, dass Arqum gegründet wurde. Dass wir heute mit unserem interdisziplinären Team, bestehend aus ca. 70 hochmotivierten und qualifizierten Mitarbeitenden sowie zahlreichen Werkstudierenden und Praktikant*innen, deutschlandweit und in der ganzen Welt mit Beratungsaufträgen unterwegs sind, erfüllt uns immer wieder mit großer Freude – und auch mit etwas Stolz.

Ein Kernpunkt unserer Dienstleistungen ist die Beratung von Unternehmen zum betrieblichen Umweltschutz, insbesondere Umwelt-, Energie- und Klimamanagement. Die Mitarbeitenden von Arqum können auf Erfahrungen aus der Durchführung von über 10.000 Beratungsprojekten mit über 4.000 gewerblichen und kommunalen Betrieben zurückgreifen. Die Betriebe sind verschiedenen Branchen, beispielsweise der Ernährungs- und Genussmittelindustrie, dem Dienstleistungssektor, der Kultur- und Kreativwirtschaft, der Automobilzuliefererindustrie, dem Maschinenbau oder Handwerk, zugehörig. Über 400 erfolgreiche Erst-Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 oder EMAS haben wir bei Unternehmen vorbereitet.

Unser größter Standort in München ist seit April 2012 EMAS validiert. Im Jahr 2024 haben wir die EMAS-Validierung auf alle andere Standorte (Berlin, Hannover, Stuttgart und Frankfurt) ausgeweitet und in diesem Rahmen über die Jahre 2021, 2022 und 2023 berichtet.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die Klimawin BW

BEKENNTNIS ZU KLIMASCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT UND DER REGION

Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER KLIMAWIN BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 09.06.2017 mit Einreichen des Zielkonzeptes der damaligen WIN Charta BW.

KLIMASCHUTZ- UND NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT IM UNTERNEHMEN

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	ja
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	ja	ja

CHECKLISTE

KLIMASCHUTZ- UND NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT VOR ORT

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Tappa-Lauf

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: nein

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: nein

personell: nein

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

■ **Leitsatz 01 – Klimaschutz**

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

■ **Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden**

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

■ **Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation**

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die im Leitsatz 1 adressierten Themen Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Energien sind für uns besonders relevant. In den ehemaligen WIN-Charta Berichten haben wir bereits ein Zusatzkapitel dazu verfasst, um umfassend über das Thema zu berichten. Im Umfang der verbleibenden Emissionen, die meist aufgrund unserer Reisetätigkeit entstehen, unterstützen wir seit 2015 Kompensationsprojekte zur Einsparung und Minderung der Emissionen. Unser Ziel ist es, unsere Emissionen weiter zu reduzieren und auf ein Minimum zu beschränken. Im entsprechenden Kapitel erläutern wir ausführlich, wie wir durch den verstärkten Einsatz digitaler Medien und Videokonferenzen sowie nachhaltiger Mobilität auch in diesem Bereich bedeutende Fortschritte erzielen konnten.

Auch den Schwerpunkt „Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden“ haben wir bereits in den letzten Berichten adressiert, da als Beratungsunternehmen unsere Mitarbeitenden auch unsere wertvollste und größte Ressource sind. Ohne sie ist erfolgreiches und nachhaltiges Wirtschaften nicht möglich. Insofern ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden als Schwerpunkt zu betrachten. Wir bieten ihnen ein gesundes und ausgeglichenes Arbeitsklima, in dem Arbeit, Familie und Freizeit im Einklang stehen.

Der Leitsatz 12 „Anreize zur Transformation“ steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen, die Umweltauswirkungen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen wesentlich zu verringern und eine nachhaltige Wirtschaftspraxis zu fördern. Dabei initiieren wir Maßnahmen, die ein Umdenken und entsprechendes Handeln anregen. Unser Ziel ist es, nicht nur unser eigenes Unternehmen, sondern auch unsere Kunden bei der Umstellung auf eine zukunftsfähige Wirtschaftsweise zu unterstützen. Dabei ist der Schwerpunkt „Regionaler Mehrwert“ nach unserer Interpretation im Schwerpunkt „Anreize zur Transformation“ enthalten, wie auch im entsprechenden Kapitel deutlich wird. Hieran wollen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

wir auch in diesem Jahr festhalten. Einen regionalen Beitrag leisten wir darüber hinaus auch im Rahmen unseres Klimawin BW Projektes.

Leitsatz 01 – Klimaschutz

ZIELSETZUNG

Wir setzen einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) und den Energieverbrauch im Unternehmen kontinuierlich zu senken. Bereits in den letzten WIN-Charta Berichten und im vergangenen Klimawin BW Bericht veröffentlichten wir unsere THG-Bilanz, um die Relevanz des Themas zu unterstreichen und widmeten dem Klimaschutz ein eigenes Kapitel. Emissionen werden im Wesentlichen durch den Verbrauch von Energie – Strom (auch als Kraftstoff), Heizung und Kraftstoffe – verursacht. Verursacht werden die meisten der verbleibenden Emissionen durch unsere Reisetätigkeit. Diese wollen wir weiter verringern und auf ein Minimum senken. Im Umfang der verbleibenden Emissionen, die meist aufgrund unserer Reisetätigkeit entstehen, unterstützen wir seit 2015 Kompensationsprojekte zur Einsparung und Minderung der Emissionen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Bevorzugung des ÖPNV bei Dienstreisen und Begrenzung von Flugreisen auf Auslandsprojekte. Steigerung des Anteils der Bahnfahrten im Verhältnis zu den gefahrenen Kilometern auf 30%
- Sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf alternative Antriebe (vollelektrisch), CO₂-Grenze für Anschaffung neuer Fahrzeuge grundsätzlich bei <100 g/km, ab 2026 werden wir auf die Anschaffung reiner Elektrofahrzeuge umstellen.
- Einkauf regionaler und nach Möglichkeit biologisch hergestellter Produkte (z.B. Obst und Getränke) und Einkauf von Büroartikeln auf Basis nachwachsender Rohstoffe oder Recyclingmaterialien
- Bewirtschaftung eines Grundstücks zur Vernässung und Renaturierung eines Moors am Starnberger See (Humusaufbau als CO₂-Senke, Verbesserung der Artenvielfalt)
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Digitalisierung unserer Verwaltungsarbeiten (Rechnungsstellung, Urlaubsanträge usw.)
- Kompensation von nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen durch qualifizierte Zertifikate nach dem Gold Standard for Global Goals (GS4GG)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Um einerseits nah bei den Projekten zu sein und damit schnell auf Anfragen reagieren zu können, sowie andererseits auch die Umweltauswirkungen und die zeitliche Belastung der Mitarbeitenden durch Reisetätigkeiten möglichst gering zu halten, haben wir schon früh auf dezentrale Büros in ganz Deutschland gesetzt (München, Stuttgart, Frankfurt, Hannover, Berlin). Nach den positiven Erfahrungen aus der Coronazeit setzen wir auch weiterhin darauf, nach Möglichkeit Termine bei unseren Kunden online durchzuführen und somit viele Reisekilometer zu sparen. Wir konnten auch die

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Kommunikation zwischen den Büros weiter verbessern, womit die Fahrten für interne Sitzungen fast gänzlich entfallen konnten.

Sind jedoch Reisetätigkeiten erforderlich, erfolgen diese wenn möglich mit der Bahn. Am Zielort werden, sofern nicht mit dem ÖPNV machbar, die letzten Meter mit dem Taxi oder Carsharing (bspw. Flinkster oder Stadtmobil) überwunden. Alle Mitarbeitenden von Arqum erhalten eine Bahncard 50, Mitarbeitende mit sehr vielen Bahnkilometern die Bahncard 100 sowie bei Bedarf das Deutschlandticket. Auf Poolfahrzeuge wird nur zurückgegriffen, wenn die Anreise nicht oder nur unter erheblicher zeitlicher Belastung für den/die Berater*in möglich ist.

Während der Coronazeit war unsere Reisetätigkeit stark eingeschränkt. Inzwischen nimmt sie jedoch wieder stetig zu, womit auch ein Anstieg der CO₂-Emissionen verbunden ist. Zwar führen wir unsere Beratungstätigkeit größtenteils mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien durch, dennoch finden regelmäßig Termine vor Ort bei Kunden statt. Erfreulicherweise konnten wir zudem unseren internationalen Bereich weiter ausbauen, indem wir in Entwicklungs- und Schwellenländern Projekte zur Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums realisieren. Dieser Fortschritt ging jedoch mit einem höheren Flugaufkommen und damit zusätzlichen Emissionen einher. Um dem Anstieg der CO₂-Emissionen entgegenzuwirken, fördern wir aktiv die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, die Nutzung von Elektromobilität und die Durchführung von Online-Terminen mit Kunden.

Am Standort Stuttgart ist kein zentrales Poolfahrzeug mehr vorhanden. Stattdessen nutzen wir seit Ende 2022 den Carsharing-Anbieter Stadtmobil. Dokumentiert ist all dies in unserer Dienstreiserichtlinie. Ebenso gibt es ein zentrales Fuhrparkkonzept, in dem insbesondere die Einkaufskriterien für Firmenfahrzeuge konkretisiert werden. Elektro- und Hybridfahrzeuge sind mittlerweile fester Bestandteil unseres Fuhrparks. Bis 2028 sollen alle noch bestehenden Verbrennerfahrzeuge durch Elektrofahrzeuge ersetzt werden.

Seit 1998 wurden insgesamt ca. 5,8 Mio. Tonnen CO₂-Emissionen bei unseren Kunden durch in Arqum-Projekten initiierte Maßnahmen eingespart. Unsere Projektpartner haben hierdurch Kosteneinsparungen von über 700 Mio. Euro erzielt.

Die weitere Reduzierung von CO₂-Emissionen bei Projektpartnern sehen wir als das wichtigste Ziel unserer Beratungstätigkeit.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Um unsere Entwicklung im Hinblick auf diesen Schwerpunkt zu erreichen, verwenden wir zum Monitoring die folgenden Indikatoren:

Indikator 1: Anteilige Entwicklung der CO₂-Emissionen

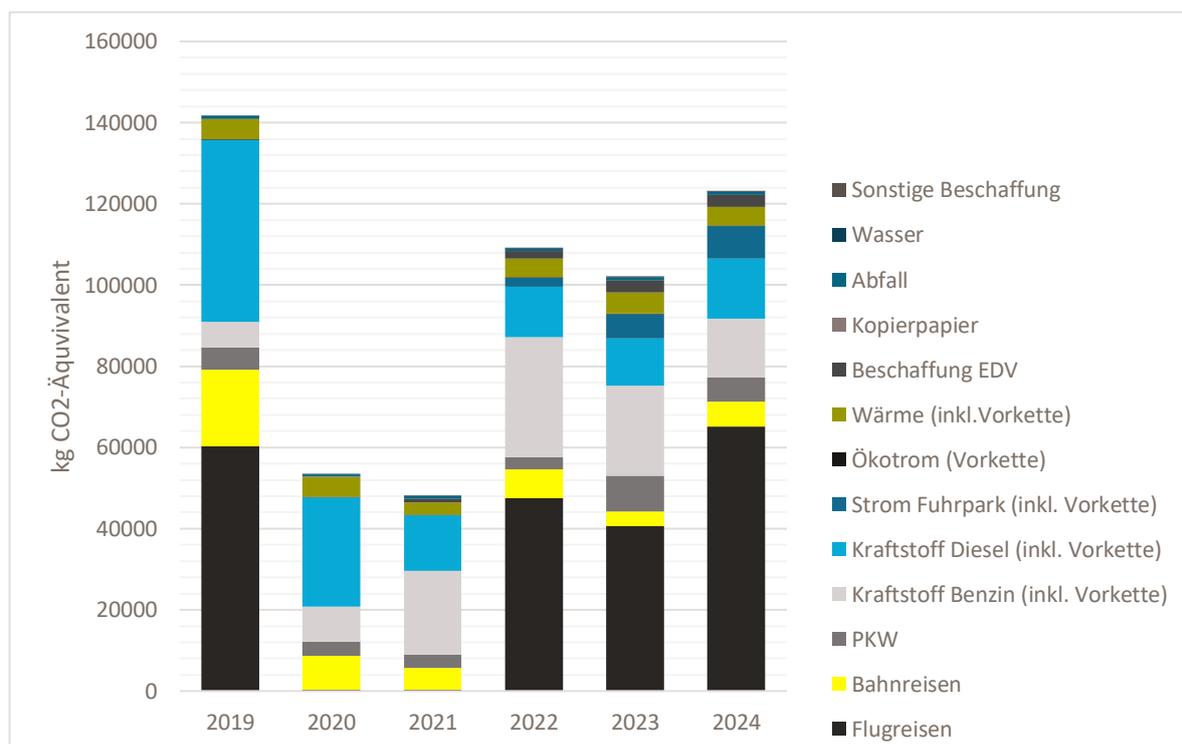


Abbildung 1: Anteilige Entwicklung der CO₂ Emissionen

Im Jahr 2024 sind die gesamten CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2023 wieder angestiegen (siehe Abbildung 1). Besonders auffällig ist der erneute Zuwachs bei den Flugreisen, die weiterhin die größte Emissionsquelle darstellen. Auch die Emissionen aus PKW-Fahrten sowie der Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) haben zugenommen. Diese Entwicklung lässt sich auf eine Zunahme von Dienstreisen zurückführen, die trotz etablierter digitaler Kommunikationsformen für persönliche Kundentermine erforderlich waren.

Gleichzeitig ist weiterhin ein relevanter Anteil an Emissionen aus der Nutzung von Strom für Elektrofahrzeuge im Fuhrpark zu beobachten, was auf die fortgesetzte Elektrifizierung hindeutet. In anderen Bereichen wie Papierverbrauch, Wasser oder EDV-Beschaffung sind die Werte im Vergleich zu 2023 nahezu konstant geblieben und haben nur einen geringen Anteil an den Gesamtemissionen.

Zusammenfassend zeigt sich für 2024 ein Anstieg der CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr. Haupttreiber sind die Flugreisen sowie PKW-Fahrten mit fossilen Kraftstoffen. Damit wurden die Emissionsziele aus dem Vorjahr nicht überall erreicht, was

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

verdeutlicht, dass insbesondere der Bereich der dienstlichen Reisetätigkeiten ein zentrales Handlungsfeld für weitere Reduktionsmaßnahmen bleibt.

Indikator 2: Reduktion der Emissionen bei Projektpartnern

Die Ergebnisse unserer Gruppenprojekte im Bereich Umwelt- und Klimaschutz werden teilweise in Broschüren oder Abschlussberichten der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Zu diesen Ergebnissen zählen die Einsparungen, die unsere Kunden bei den Kosten und bei Wasser, Abfall und Emissionen erzielen. Die Berechnungen werden in der Regel gemeinsam von Mitarbeitenden unserer Projektpartner*innen sowie von Expert*innen bei Arqum auf Grundlage öffentlich zugänglicher Datenbanken (z.B. GEMIS; jeweils aktuelle Versionen) durchgeführt.

Die in den Broschüren dargestellten Einsparungen sowie die Ergebnisse aus den Abschlussberichten von uns durchgeführten Energieaudits werten wir in einem 5-Jahres-Rhythmus aus. In der folgenden Grafik haben wir die eingesparten CO₂-Emissionen sowie die erzielten Kosteneinsparungen, die unsere Kunden im Rahmen unserer gemeinsamen Projekte erreichen, überschlägig berechnet.

Projekttyp	Einsparungen CO₂ (in t)	Kosteneinsparung (in €)
ÖKOPROFIT	353.577	39.682.198
ECOfit	5.630	2.250.761
BMM	1.062	487.442
LEEN	30.656	916.508
Internat. Projekte	39.351	12.837.034
Energieaudits	49.153	6.195.175
Gesamt	479.430	62.369.117

Abbildung 2: Reduktion der Emissionen bei Projektpartnern; Einjährige Betrachtung zur Gesamteinsparung CO₂ und Kosten für das Jahr 2020

TREIBHAUSGASBILANZ

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1, 2 und 3 erstellt und auf Basis dieser Reduktionsziele festgelegt. Diese Daten werden auch in unserer validierten Umwelterklärung veröffentlicht.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2019	Aktuelles Geschäftsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in kg CO ₂ e	THG-Emissionen in kg CO ₂ e	+/- in kg CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in kg CO ₂ e	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	54.646	23.659	-30.987	2024 (alt) 2028 (neu)	43.717 1.783	+54%
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	5.261	9.653	+ 4.392	2024 (alt) 2028 (neu)	4.735 2.607	-103%
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	84.517	90.375	+5.858			

THG-BILANZ – UNSERE AUSGANGSSITUATION

Wie auch im letzten Klimawin BW Bericht veröffentlichen wir unsere THG-Emissionen nach Scope 1 bis 3 aufgeteilt. Unsere Scope 3 Emissionen erfassen wir bereits seit 2019. Die Bilanzierung umfasst alle Standorte (München, Stuttgart, Frankfurt, Hannover, Berlin). In einem ersten Schritt haben wir innerhalb der einzelnen Scopes die für uns wesentlichen Bereiche identifiziert:

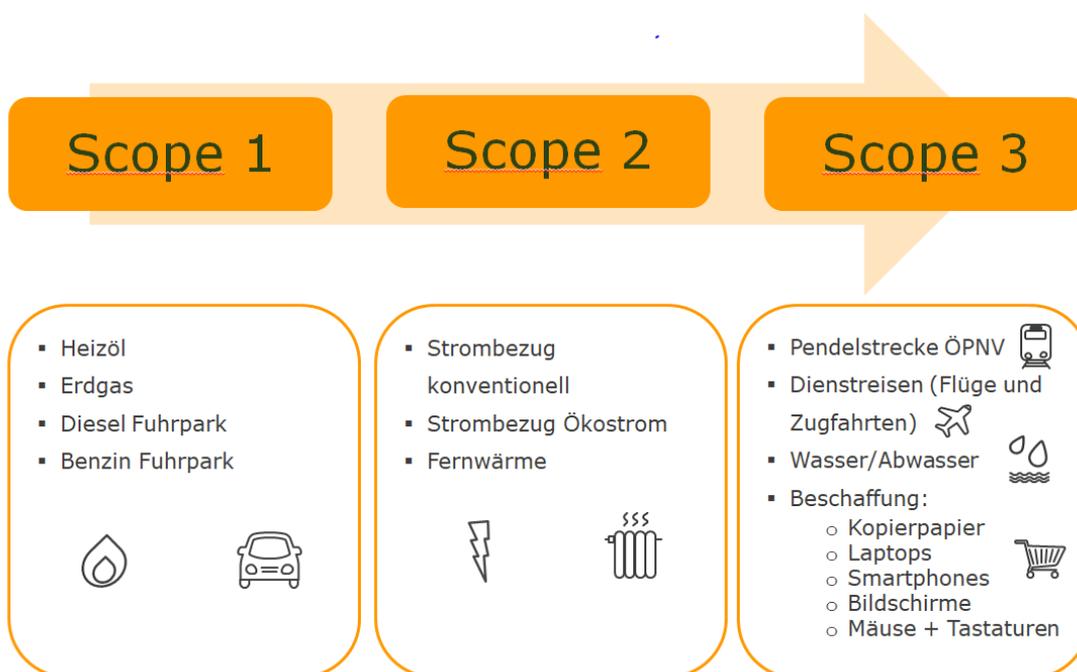


Abbildung 3: Übersicht berechneter THG-Emissionen nach Scopes

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Für die identifizierten Scope 3 THG-Emissionen zeigt sich, dass diese sehr stark zu unseren Gesamtemissionen beitragen (siehe Abbildung 4). Der überwiegende Anteil der Scope 3 Emissionen entfällt auf internationale Flüge. Auch innerhalb von Scope 1 resultiert der Großteil der Emissionen aus den Dienstreisen unserer Mitarbeitenden.

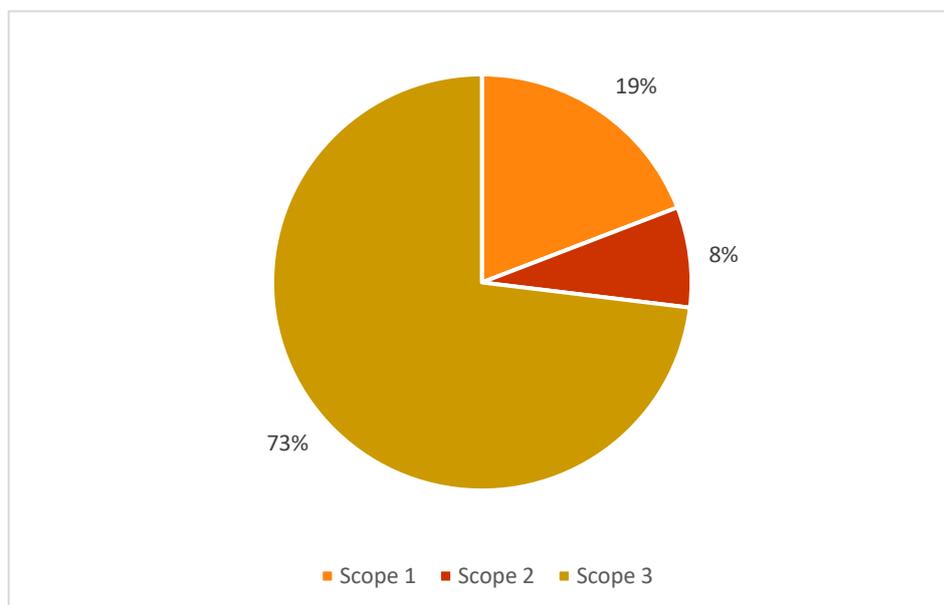


Abbildung 4: Treibhausgasemissionen aufgeteilt nach Scope 1-3 für 2024

THG-BILANZ – UNSERE ZIELERREICHUNG

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen Reduktionsziele festgelegt.

Im Vergleich zum Jahr 2019 (Ausgangsbasis) konnten wir unsere eigenen THG-Emissionen im Gesamten reduzieren (sh. Abbildung 1). Die angestrebte Reduktion unserer Scope 1 Emissionen um 20 % sowie unserer Scope 2 Emissionen um 10 % bis 2024 im Vergleich zu 2019 konnte jedoch nur teilweise erreicht werden. Die Gründe dafür führen wir im Folgenden aus:

Nachdem die THG-Emissionen pandemiebedingt durch die eingeschränkte Dienstreisetätigkeit deutlich gesunken waren, steigen sie seit 2022 wieder an, was darauf zurückzuführen ist, dass Vor-Ort-Termine wieder vermehrt stattfinden. Jedoch gilt zu betonen, dass wir nach wie vor viele Termine online durchführen und wir dennoch viele Reisekilometer einsparen konnten. Neben der Verringerung der gefahrenen Kilometer arbeiten wir auch daran, die Emissionen pro Kilometer zu senken. Dazu setzen wir weiterhin auf kurze Leasingverträge und die Anschaffung von Elektrofahrzeugen als Dienstwagen. Die damit verbundene Reduktion der Nutzung fossiler Kraftstoffe erklärt, weshalb die Emissionen in Scope 1 im Vergleich zum Basisjahr 2019 um ungefähr 57% verringert werden konnten. Die Zielerreichung in Scope 2 wurde durch die Zunahme des Stromverbrauchs aufgrund eines steigenden Anteiles an Elektrofahrzeugen in unserem Fuhrpark leider

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

verfehlt. Es ist hervorzuheben, dass für die Ermittlung der Emissionen der Bundesstrommix zugrunde gelegt wurde, obwohl davon auszugehen ist, dass die Mitarbeitenden ihre Fahrzeuge überwiegend mit Ökostrom laden. Da jedoch nicht gewährleistet werden kann, dass öffentliche Ladesäulen ebenfalls Ökostrom beziehen, wurde dieser konservative Berechnungsansatz gewählt. Dies gilt es bei der zukünftigen Festlegung von Maßnahmen zu bedenken.

Für das Jahr 2028 haben wir uns nun das Ziel gesetzt, in unserem Fuhrpark keine fossilen Kraftstoffe mehr einzusetzen und dadurch unsere Scope 1 Emissionen weiter zu reduzieren. Konkret möchten wir die Scope 1 Emissionen bis 2028 auf 1.783 kg CO_{2e} senken. Gleichzeitig streben wir auch eine Reduktion der Scope 2 Emissionen an, indem wir sicherstellen, dass der für unseren Fuhrpark geladene Strom ausschließlich aus erneuerbaren Energien stammt. Dadurch sollen die Scope 2 Emissionen bis 2028 auf 2.607 kg CO_{2e} reduziert werden.

Auch in anderen Bereichen achten wir auf die Reduktion von THG-Emissionen: An all unseren Standorten beziehen wir Ökostrom, legen bei der Anschaffung von Geräten Wert auf Energieeffizienz und arbeiten mit zertifizierten, möglichst regionalen Lieferanten zusammen.

Aus den vorherigen Ausführungen wird deutlich, dass unser Hauptziel darin besteht, negative Umweltauswirkungen zu vermeiden. Trotzdem lassen sich Emissionen nicht vollständig verhindern, insbesondere bei unseren Reisetätigkeiten. Seit 2015 kompensieren wir deshalb jährlich alle unsere CO₂-Emissionen mithilfe anerkannter Zertifikate nach dem Gold Standard for Global Goals (GS4GG).

THG-BILANZ – ERGRIFFENE MASSNAHMEN UND ENTWICKLUNGEN

Folgende Maßnahmen wurden in den Jahren 2020 – 2024 umgesetzt, die zur Erreichung unserer Reduktionsziele beigetragen haben:

- Anschaffung von 7 Dienstfahrrädern für Mitarbeitende zur Gesundheitsförderung und Reduzierung von Emissionen durch Mobilität
- Kaffee aus Mehrwegbehältern zur Vermeidung von Einwegkunststoffverpackungen
- Aufräumaktionen in den Büros, um den Weg zum papierlosen Büro zu ebnen
- Anschaffung von E-Autos, um mobilitätsbedingte Emissionen zu reduzieren; aktueller Stand: neun von 13 Firmenfahrzeuge sind zum 31.12.2024 bereits E-Autos
- Moorrenaturierung am Starnberger See zur Vernässung eines Moorgebiets, um der Freisetzung von gebundenem Kohlenstoff entgegenzuwirken
- Nutzung von Second Hand Möbeln für einen Besprechungsraum, um Ressourcen einzusparen
- Digitalisierung der Gehaltsabrechnung, der Urlaubsanträge, der Reisekostenabrechnung und der Rechnungsstellung zur Papier-Ressourceneinsparung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

(Papiereinsparung um 80% bei den Urlaubsanträgen) und Reduzierung von Papiermüll bei den Mitarbeitenden

- Durchführung von Webinaren anstelle von Vor-Ort-Veranstaltungen zur Reduzierung der Emissionen durch An- und Abreise

AUSBLICK

Auch im kommenden Jahr werden wir an unserem Leitsatz und den neu definierten Zielen festhalten. Maßnahmen, die bereits erfolgreich umgesetzt wurden, wollen wir nach Möglichkeit beibehalten und gleichzeitig unsere Bemühungen zur Reduzierung von Emissionen aus Reisetätigkeiten weiter verstärken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Aktualisierung unserer Dienstreiserichtlinie. Im Zuge dessen wurde festgeschrieben, dass auch bei der Nutzung von Mietwagen bevorzugt Elektrofahrzeuge zum Einsatz kommen, Flugreisen – soweit möglich – gebündelt werden und Anreize geschaffen werden, um den Anteil an Bahnfahrten gegenüber PKW-Fahrten weiter zu erhöhen. Darüber hinaus ist geplant, auch unseren Beschaffungsleitfaden weiter zu optimieren, um unsere Nachhaltigkeitsziele langfristig zu unterstützen.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

ZIELSETZUNG

Bereits im Zielkonzept haben wir uns für dieses Schwerpunktthema entschieden. Als Beratungsunternehmen sind die Mitarbeitenden unsere wertvollste und größte Ressource. Unser Ziel ist es, ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit fortlaufend zu steigern und ihre Weiterentwicklung zu unterstützen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Diverse After Works und Teamevents auf Standort- und Unternehmensebene wie z.B. Wasen, Ausflug zum Bodensee, standortübergreifende Feiern (Weihnachtsfeier, Sommerfest am Ammersee)
- Teilnahme am Firmengehewettbewerb Tappa-Lauf
- Unterstützung von Homeoffice/Telearbeit
- Familienfreundliche Ausrichtung durch flexible Teilzeitmodelle
- Mentoring- und Coaching-Angebote, individuelle Fortbildungsmöglichkeiten
- Kostenloses Angebot von Fremdsprachen-Trainings mit professionellen Sprachlehrer*innen
- Offene Kommunikationskultur mit kurzen Wegen
- Laufende Überwachung und Verbesserung der Auslastung, um Überlastungen zu verhindern
- Kostenlose Getränke und Obst in den Büros
- Berücksichtigung ergonomischer Kriterien bei der Arbeitsplatzgestaltung (z.B. höhenverstellbare Schreibtische, Ergo-Mäuse und -Tastaturen)
- Angebot von BahnCard und Job-Rad und kostenlose Bereitstellung des Deutschlandtickets für alle interessierten Mitarbeitenden
- Ethikkommission als Anlaufstelle für Berater*innen bei Bedenken im Hinblick auf bestimmte Kunden oder Projekte
- Regelmäßige interne Fortbildungen/Web-Seminare zu aktuellen Themen
- Quartalsweise individuelle Mitarbeitenden-Gespräche mit Geschäftsführung und/oder Standortleitung
- Zielvereinbarungs-, Zwischen- und Abschlussgespräche mit Praktikant*innen, Bachelor- und Masteranden
- Regelmäßige und unregelmäßige themenspezifische Arbeitskreise
- Regelmäßige Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Gefährdung am Arbeitsplatz sowie Ableitung von Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe wie z.B. freiwilliger Überstundenausgleich ab Freitagmittag

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sicherzustellen, führen wir in jedem Quartal individuelle Gespräche durch und ermitteln dabei, wie es den Mitarbeitenden im Einzelnen geht. Bei Praktikant*innen legen wir großen Wert auf Zwischen- und Abschlussgespräche. Dies ermöglicht es uns, die Praktikumszeit für beide Seiten optimal zu gestalten und den jeweiligen Interessen und Wünschen gerecht zu werden.

Im Zeitalter der Digitalisierung stellt mobiles Arbeiten keine Schwierigkeit dar. Auf diese Weise und mit individualisierten Verträgen bieten wir unseren Mitarbeitenden ein gesundes und ausgeglichenes Arbeitsklima, in dem Arbeit, Familie und Freizeit im Einklang stehen. Teilzeitbeschäftigung ist in unserem Unternehmen eher die Regel als der Einzelfall. An allen Standorten stehen Obst und Getränke kostenlos zur Verfügung.

Auch im Jahr 2024 konnten wir am Stuttgarter Standort einen Anstieg der Bürobesetzung verzeichnen. Um das Arbeiten im Büro angenehmer zu gestalten, wurde die Büroausstattung bereits 2023 aufgestockt. Es wurden zum einen höhenverstellbare Schreibtische installiert, um ergonomische Kriterien bei der Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Zum anderen wurde eine neue Kaffeemaschine, eine Herdplatte, eine Klimaanlage und ein Tischkicker angeschafft. Es ist erfreulich zu berichten, dass diese Initiative positiv aufgenommen wurde. Seitdem nutzen die Mitarbeitenden die Mittagspause regelmäßig zum gemeinsamen Kochen und verbringen Zeit beim Tischkicken. Dies fördert nicht nur den Zusammenhalt im Team, sondern sorgt auch für Abwechslung im Arbeitsalltag.

Im Jahr 2024 wurde außerdem eine Mitarbeitendenbefragung zum Wohlbefinden durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, dass das psychische Gefährdungspotenzial bei Arqum niedrig ist. Gleichzeitig wurden Potenziale zur Optimierung identifiziert – insbesondere im Hinblick auf Arbeitsverdichtung, die Stärkung der „digitalen Resilienz“ sowie die Aktivierung und Regeneration des Nervensystems.

Daraufhin wurden digitale Tutorials zu den Themen Resilienz, Kommunikation & Selbstführung sowie Regeneration für Kleingruppen angeboten. Ziel war es, den Mitarbeitenden praxisnahe Tools und Strategien zu vermitteln, die sie in den Bereichen Planung, Kommunikation, Selbstführung sowie Gedanken-, Emotions- und Regenerationsmanagement unterstützen. Ergänzend wurden in Arbeitsgruppen zu den Themen Arbeitsverdichtung und -abläufe, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben & Erholung, Wissensmanagement & Beteiligung sowie Arbeitsorganisation weitere Verbesserungspotenziale identifiziert und Maßnahmen entwickelt, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig zu stärken. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen werden im kommenden Jahr veröffentlicht. Ein Großteil der Belegschaft nahm aktiv an den Workshops und Arbeitsgruppen teil, was zeigt, dass auch die Mitarbeitenden großes Interesse daran haben, einen aktiven Beitrag zur Weiterentwicklung des Unternehmens zu leisten. Damit unterstreicht Arqum, dass die Gesundheit und Zufriedenheit der Belegschaft ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie sind.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Gemeinsame Aktivitäten unserer Mitarbeitenden insbesondere auf Standortebene begrüßen wir sehr. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, regelmäßige After Works durchzuführen. An den einzelnen Standorten werden zudem besondere Aktivitäten wie bspw. gemeinsame Ausflüge zum Cannstatter Wasen in Stuttgart organisiert. Zu den Highlights zählten 2024 ein Wochenende am Bodensee mit Camping und Kanufahrt sowie die standortübergreifende Weihnachtsfeier in München mit buntem Programm. Hierfür werden die Mitarbeitenden von der Arbeit freigestellt.



Abbildung 6: Firmenfoto auf der Weihnachtsfeier 2024



Abbildung 5: Kanuausflug am Bodensee im Stuttgarter Team

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Wir möchten die Indikatoren aus unserem letzten Klimawin BW Bericht beibehalten. Dabei ist unser Ziel weiterhin, die Zwischen- und Abschlussgespräche mit unseren Praktikant*innen, Bachelor- und Masteranden zu 100 % durchzuführen. Diese und die vierteljährlichen Gesprächen mit den Mitarbeitenden nutzen wir dazu, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sicherzustellen und Problemen sowie möglichen Sorgen aller Beschäftigten frühzeitig entgegenwirken zu können.

Da uns das Wohlbefinden und die Rechte unserer Mitarbeitenden sehr wichtig sind, möchten wir nochmal darauf verweisen, dass sich auch die umgesetzten Maßnahmen als Indikator eignen, um eine fortlaufende Verbesserung dieses Schwerpunktes darzustellen.

AUSBLICK

Auch im kommenden Jahr werden wir an der Verfolgung dieses Leitsatzes und an unserem Ziel festhalten. Bereits umgesetzte Maßnahmen wollen wir nach Möglichkeit beibehalten. Da wir im Jahr 2023 und 2024 einige Neueinstellungen hatten, wollen wir im Stuttgarter Büro noch vermehrt After-Work und Teamevents planen, um das Team weiter zu stärken. Im Rahmen dessen sind unterschiedlichste Teamevents geplant, z.B. eine Stocherkahnfahrt in Tübingen. Standortübergreifend möchten wir das weiterhin über gemeinsame Projekte und über ein standortübergreifendes Sommerfest realisieren. Außerdem sollen ab 2025 an allen Standorten sogenannte Wellbeing-Teams benannt werden, um Aktivitäten besser planen und steuern zu können.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

ZIELSETZUNG

Anreize zum Umdenken wollen wir nicht nur bei unseren Mitarbeitenden, sondern insbesondere auch bei den Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes setzen. Auf dem Weg hin zur Nachhaltigkeit wollen wir als Vorbild vorangehen, Unternehmen zum Umdenken ermutigen sowie den praktischen und wissenschaftlichen Diskurs anregen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Durchführung von Seminaren und Schulungen mit Unternehmen
- Information von Unternehmen zu aktuellen Themen über kostenfreie Web-Seminare (bspw. Klimabilanzierung und Klimamanagement, Energieeffizienzgesetz etc.)
- Abbau von Einstiegshürden bei unseren Projektpartner*innen durch pragmatische Einstiegsprojekte für komplexe Themenstellungen (z.B. zur Klimabilanzierung oder CSRD-Berichterstattung)
- Arqum-Newsletter (quartalsweise für alle interessierten Projektpartner*innen)
- Regelmäßige interne Web-Seminare zu aktuellen Themen
- Durchführung von Webinaren anstelle von Vor-Ort-Veranstaltungen zur Reduzierung der An- und Abreisefahrten unserer Projektpartner*innen
- Vorbildfunktion durch öffentliche Anreise zu unseren Projektpartner*innen wo möglich
- Bevorzugung von Genossenschaftsunternehmen bei der Auswahl unserer Geschäftsbanken (z.B. GLS Gemeinschaftsbank e.G.)
- Diverse Teamevents (Tappa-Lauf, etc.)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Zusätzlich zu unserer Beratungstätigkeit setzen wir extern durch Schulungen, Seminare, Web-Seminare und Fachvorträge Anreize zum Umdenken. Intern tun wir dies durch regelmäßige Teamevents, Schulungen oder das Teilen von Informationen in unserem Intranet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl der durchgeführten Konvoi-Projekt

Die Netzwerkprojekte umfassen ÖKOPROFIT, ECOfit (bis 2021), Klimafit BW (ab 2021) und Energieeffizienz- und Klimaschutznetzwerke. Das Projekt Klimafit BW, welches zunächst in den Jahren 2021/2022 in Pilotprojekt-Runden getestet wurde und 2022 mit einer Förderrichtlinie zum offiziellen Förderprogramm des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg wurde, wurde im Jahr 2024 erfolgreich

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

fortgeführt und stieß auf reges Interesse. Mit dem Inkrafttreten der Förderrichtlinie gehört das Projekt nun auch offiziell zu den Konvoi-Projekten. Insgesamt wurden 2024 fünf Klimafit BW-Runden in der Region durchgeführt, im Rems-Murr-Kreis, Landkreis Esslingen, Landkreis Böblingen, Landkreis Heilbronn und dem Rhein-Neckar-Kreis, bei welchen insgesamt 32 Unternehmen teilnahmen und erfolgreich als Klimafit BW Betriebe ausgezeichnet wurden. Der Landkreis Ludwigsburg startete Ende 2024 mit Klimafit BW mit insgesamt fünf Unternehmen. Im Zuge der Projekte erarbeiten wir in einem Zeitraum von ca. neun Monaten mit den beteiligten Unternehmen in vier halbtägigen Workshops sowie drei individuellen Beratungsterminen eine Treibhausgasbilanz. Den teilnehmenden Betrieben werden zudem Bereiche aufgezeigt, in welchen Verbesserungspotentiale hinsichtlich Energieeffizienz, Klimaschutz und damit verbundene Kosteneinsparungen gegeben sind. Aus den einzelnen Klimafit BW Runden hat sich darüber hinaus ein loses Netzwerk gebildet, in dessen Rahmen zweimal im Jahr Workshops stattfinden. Es ist sehr erfreulich zu berichten, dass auch im Jahr 2025 einige neue Klimafit BW Runden starten werden. Weitere Informationen zu Klimafit BW finden Sie unter:

<https://www.klimafit-bw.de/>

Indikator 2: Neue marktfähige Beratungsangebote

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Auf Unternehmen und Verwaltungseinrichtungen werden neue gesellschaftliche und marktwirtschaftliche Anforderungen zukommen, welche es zu bewältigen gilt. Hierzu zählen beispielsweise die Forderungen von Kunden nach nachhaltigen und umweltfreundlichen Unternehmen und Produkten sowie glaubwürdige Klimabilanzen. Durch die Vorgaben des Energieeffizienzgesetzes werden in Zukunft auch immer mehr Unternehmen gezwungen sein, sich nachhaltiger und umweltfreundlicher auszurichten. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, unterstützen wir immer mehr unserer Kunden bei der Ausarbeitung eines umfassenden Klima-, Umwelt- oder Energiemanagements sowie bei der Erstellung von Klimabilanzen (Corporate Carbon Footprint, Product Carbon Footprint). Um insbesondere bei der Einführung und Verstetigungen von Managementsystemen noch besser unterstützen zu können, haben wir im Jahr 2024 eine Softwarelösung für Compliance Audits herausgebracht. Mithilfe des sogenannten Compliance Tools ermitteln wir alle für unsere Kunden relevanten Rechtsvorschriften im Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzbereich. Über das Tool erhalten die Kunden digitalen Zugriff auf Audit-Ergebnisse, Bearbeitungsfunktionen und aktuelle gesetzliche Änderungen. So kombinieren wir digitale Effizienz mit persönlicher Betreuung für mehr Rechtssicherheit.

AUSBLICK

Auch im kommenden Jahr werden wir an der Verfolgung dieses Leitsatzes und an unserem Ziel festhalten. Bereits umgesetzte Maßnahmen wollen wir nach Möglichkeit beibehalten.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpas- sung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klimawandel- folgeanpassung und Schutz der Biodiversität durch ein Moor- renaturierungs- projekt am Starnberger See. ■ Wiedervernä- sung des Moors, um CO₂ zu spei- chern. ■ Schaffung von Lebensraum für zahlreiche Tier- und Pflanzenar- ten. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bau von Was- serbarrieren un- ter einem Steg im Juni 2022, um den Wasser- abfluss zu ver- hindern und das Moor wieder zu vernässen. ■ Instandhaltung der Barrieren durch Arqum zweimal jähr- lich. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erste sichtbare Fortschritte in der Wieder- vernässung des Moors. ■ Erfolgreiche Rückführung des Wassers ins Moor, was zur Stabilisierung beiträgt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nächste Maß- nahmen zur Weiterentwick- lung des Pro- jekts sind be- reits in Planung.
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirt- schaft	<ul style="list-style-type: none"> ■ Steigerung der Ressourceneffi- zienz und Förde- rung der Kreis- laufwirtschaft. ■ Umsetzung von Nachhaltigkeits- prinzipien in al- len internen Prozessen. ■ Kontinuierliche Verbesserung der Umwelts- leistung durch re- gelmäßige Eva- luierung. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung zu Umwelt-, Ener- gie-, Qualitäts- management, Arbeitsschutz und Nachhaltig- keit. ■ Veröffentlichung der jährlichen EMAS-Umwelt- erklärung. ■ Umweltfreundli- che Büromateri- alien und regio- nale Bio-Lebens- mittel für Büros. ■ Schulungen zur Abfalltrennung für Mitarbei- tende. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Senkung des Verbrauchs an Büromaterialien durch Digitali- sierung von Un- terlagen. ■ Nachhaltigkeit in der Beschaffung durch regionale und faire Pro- dukte. ■ Recycling und Kreislaufwirt- schaft wird ge- fördert. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortlaufende Verbesserung der Umwelts- leistung durch kon- tinuierliche An- passung und Er- weiterung von nachhaltigen Maßnahmen. ■ Weitere Steige- rung der Res- sourceneffizienz durch gezielte Beratung und interne Umset- zung von Nach- haltigkeitsstra- tegien.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klimawandel- folgeanpassung und Schutz der Biodiversität im Rahmen des in Leitsatz 02 aus- geführten Moor- renaturierungs- projektes am Starnberger See. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Siehe Leitsatz 02 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Siehe Leitsatz 02 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Siehe Leitsatz 02
Leitsatz 05 – Produktverant- wortung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nachhaltige Ent- wicklung der be- ratenen Unter- nehmen und der Gesellschaft als Ganzes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unsere Bera- tungsleistung wird kontinuier- lich an Neuerun- gen angepasst und optimiert. ■ Weiterbildung und Zertifizie- rung der Mitar- beitenden im Umwelt- und Klimabereich. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ EMAS-Validie- rung sowie die Teilnahme an Klimawin BW. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierliches Vorantreiben der hier be- schriebenen Maßnahmen
Leitsatz 06 – Menschen- rechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechte der Mit- arbeitenden als zentraler Be- standteil der Unternehmens- philosophie. ■ Einhaltung von Arbeitssicher- heits- und Ar- beitsschutzge- setzen durch klare Prozesse. ■ Förderung von Menschenrech- ten und Arbeits- bedingungen in internationalen Projekten. ■ Einhaltung der Arbeitssicher- heits- und 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ethikkommis- sion für Kunden- und Projektan- liegen. ■ Effiziente Ein- satzplanung mit CRM-/ERP-Soft- ware (VERTEC). ■ Regelmäßige Quartalsgesprä- che zur Verbes- serung der Ar- beitsbedingun- gen. ■ Förderung von Nachwuchskräf- ten und faire Entlohnung und Gleichstellung. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen stellen 62% des ge- samten Teams und 83% der Standortlei- ter*innen. ■ Frauen in der Geschäftsfüh- rung (seit 2022). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserung der Arbeitsbe- dingungen durch optimierte Ein- satzplanung ■ Internationale Beratung und Schulungen zu Menschenrech- ten und Arbeits- bedingungen ■ Weitere Förde- rung von Gleich- stellung und Chancengleich- heit in Führung und Organisa- tion

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	Arbeitsschutzvorgaben.			
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Direkter Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung. ■ Ermittlung und Kommunikation relevanter Anforderungen aus den Anspruchsgruppen, insbesondere für die EMAS-Validierung. ■ Information und Einbindung der Anspruchsgruppen in unsere Aktivitäten und Projekte. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ermittlung interner und externer Anspruchsgruppen im Rahmen der EMAS-Validierung. ■ Direkter Austausch mit Belegschaft über Standortleitungen und Geschäftsführung. ■ Kontakt zu externen Anspruchsgruppen via E-Mail, Telefon, Veranstaltungen, Social Media, Newsletter, Homepage. ■ Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgemeinschaften zum Austausch und zur Bedarfsermittlung. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierlicher Austausch mit Anspruchsgruppen führt zu wertvollen Rückmeldungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung. ■ Erfolgreiche Nutzung von digitalen Kanälen (Soziale Medien, Newsletter, Web-Seminare) zur Information und Kommunikation mit externen Anspruchsgruppen. ■ Erfolgreiche Identifikation von Anforderungen und Kommunikation von Interessen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erweiterung der Kommunikationskanäle und stärkere digitale Interaktion mit den Anspruchsgruppen. ■ Aktive Teilnahme an Interessensgemeinschaften und Verbänden.
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen an allen Standorten. ■ Steigerung der Umsatzzahlen und Erreichen von Wachstumszielen. ■ Langfristige und innovative Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Möglichkeiten für praktische Einblicke und Berufserfahrung für Studierende und Absolvent*innen. ■ Langfristige und nachhaltige Beratung für 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das prognostizierte Umsatzziel für 2024, welches eine Steigerung im Vergleich zu 2023 beinhaltet, wurde übertröfen. ■ Interdisziplinäres Team von etwa 70 Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterer Ausbau der Arbeitsplätze und kontinuierliche Steigerung der Umsätze. ■ Erreichen oder Übertreffen der Umsatzziele für 2025 durch nachhaltige und innovative Beratung.

UNSERE SCHWERPUNKTTEHMEN

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		<p>Kunden zur Förderung ihrer unternehmerischen Nachhaltigkeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> Umsatzkontinuität und möglichst stabile Arbeitsplätze in politisch und wirtschaftlich unsicheren Zeiten, z.B. durch gezielte Akquise und regelmäßige Akquiseschulungen. 	<p>sowie Werkstudierenden und Praktikant*innen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fokus auf die langfristige Kundenbeziehung zur Förderung von nachhaltigem Wachstum und Arbeitsplatzert.
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung eines regionalen Mehrwerts in Baden-Württemberg durch Beratungsleistungen, insbesondere durch ECOfit und Klimafit BW. Förderung des betrieblichen Umwelt- und Klimaschutzes in der Region. Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen und der 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung beim Fortbestehen vom ECOfit-Netzwerk und Engagement in ECOfit-Netzwerk: Workshops und individuelle Beratung, um Betriebe bei Klimaschutzmaßnahmen zu begleiten. Kooperationen mit Städten und Landkreisen zur Förderung von Umweltschutz und Klimaschutz. 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Klimafit BW-Runden 2024 in verschiedenen Regionen abgeschlossen (Rems-Murr-Kreis, Landkreis Esslingen, Landkreis Böblingen, Landkreis Heilbronn und dem Rhein-Neckar-Kreis). 32 teilnehmende Unternehmen im Jahr 2024. ECOfit-Netzwerk: 2x jährlich Workshops und Angebot der individuellen Beratung. 	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Runden für das Jahr 2025 sind geplant.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	Erzielung von Einsparungen.			
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stabile Marktposition von Arqum. ■ Nachhaltigkeit soll auch bei Finanzentscheidungen entscheidend sein. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Finanzentscheidungen erfolgen auf Basis der verfügbaren Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung der Bank, unterliegt aber keinem strukturierten Prozess. ■ Korruption wird von uns in keiner Weise toleriert. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es liegen keine uns bekannten Gesetzesverstöße oder Korruptionsvorwürfe vor. Verweis auf unsere Ethikkommission (vgl. Leitsatz 6 und 7). ■ Kunde bei genossenschaftlichen Banken wie der GLS-Gemeinschaftsbank eG. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Festhalten an unseren Grundsätzen.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DAS PROJEKT

In unserem Unternehmen haben die Praktikant*innen die Möglichkeit, an einem halben Tag pro Praktikumsmonat während der Arbeitszeit ehrenamtlich tätig zu sein. Dieses Projekt wurde eine Zeit lang pandemiebedingt ausgesetzt und wird nun wieder vereinbart von unseren Praktikant*innen wahrgenommen.

Darüber hinaus haben wir uns 2019 dazu entschlossen, ein weiteres Projekt zu wählen, das sich problemlos in den Unternehmensalltag integrieren lässt. Jedes Jahr nimmt Arqum am sogenannten Tappa-Lauf, einem virtuellen Gehwettbewerb, teil. Auf freiwilliger Basis können alle Mitarbeitenden, die Interesse an einer Teilnahme haben, mitmachen. 60 Tage lang tragen die Mitarbeitenden einen Schrittzähler oder tragen ihre Tagesbilanz in eine App ein. Das Ziel ist es, jeden Tag mindestens 10.000 Schritte zu sammeln, um so das virtuelle Ziel zu erreichen. Darüber hinaus werden intern Teams gebildet, die gegeneinander antreten und um den Sieg kämpfen. Zudem stehen auch alle weiteren teilnehmenden Unternehmen untereinander im Wettbewerb.

Beim diesjährigen Tappa-Lauf im Frühjahr 2024 sind 32 Mitarbeitende in 60 Tagen insgesamt 20.769 km gelaufen. Dies entspricht circa der Strecke von Berlin nach Kapstadt und zurück plus nochmal ein Abstecher nach Rom oder alternativ fast 493 Marathonläufen. Zudem haben Mitarbeitende sich durch Fahrradfahren, Joggen und Wandern sportlich betätigt.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Mit diesem Wettbewerb wollen wir die Förderung regionaler Projekte verknüpfen und damit zusätzlich, durch Veröffentlichung der Projekte in der Klimawin BW, zur Bekanntheit der Projekte beitragen. Hierfür wird pro gelaufenem Kilometer 1 Cent zur Verfügung gestellt. Dies entspricht bei insgesamt 20.769 km 207,69 €. Durch zusätzliche Spenden wurde ein Betrag auf insgesamt 500 € aufgerundet. Über die Verwendung der Spendengelder entscheidet das Siegerteam. Die diesjährige Spende ging an ein Bildungsförderungsprojekt in Herat – eine Schule für Frauen und Mädchen in Herat (Afghanistan). Viele der Schülerinnen sind Analphabetinnen und erhalten dort nicht nur Unterricht in Lesen, Schreiben, Mathematik, Englisch und Korankunde, sondern auch Nähkurse als berufliche Ausbildung. Da das Projekt großen Zuspruch fand, konnte im November 2023 in einem sehr armen Stadtteil eine zweite Schule eröffnet werden. Insgesamt sind zehn Lehrerinnen angestellt, die täglich von 8 bis 17 Uhr kostenlosen Unterricht geben. Spenden finanzieren Gehälter, Miete und Heizung der Räume sowie Materialien, Nähmaschinen, Stoffe und Garn.

UNSERE SCHWERPUNKTTEHMEN

Umfang der Förderung: 500 €

AUSBLICK

Auch in Zukunft möchten wir am Tappa-Lauf teilnehmen, um den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden zu stärken und gleichzeitig einen Beitrag für den guten Zweck zu leisten. Zudem möchten wir unsere Praktikant*innen verstärkt ermutigen, unser Angebot wahrzunehmen, an einem halben Tag pro Praktikumsmonat während der Arbeitszeit ehrenamtlich tätig zu sein, um unseren regionalen Beitrag weiter auszubauen.



Impressum



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Herausgeber

Arqum Gesellschaft für Arbeitssicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement mbH

Rötestraße 17

D-70197 Stuttgart

Telefon: +49 711 90035900

E-Mail: stuttgart@arqum.de

Internet: www.arqum.de

Ansprechperson

Ute Kessler (Standortleiterin Standort Stuttgart)

Telefon: +49 711 90035900

E-Mail: Ute.kessler@arqum.de

Stand

19.11.2025