

Klimawin BW

Bericht

2024 / 2025

Commha Consulting GmbH & CO. KG

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.2 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.3 Leitsatz 07 – [Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden]	12
4.4 Leitsatz 10 – [Regionaler Mehrwert]	14
5. Weitere Aktivitäten	16
6. Unser Klimawin BW-Projekt	22
6.1 Das Projekt	22
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	22
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	22
6.4 Ausblick	23
Impressum	24

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Making good stories happen: Commha Consulting ist eine Unternehmensberatung aus Heidelberg mit Schwerpunkt auf dem Zusammenspiel von Change, Communication und Collaboration. Wir sind davon überzeugt, dass das größte Potenzial jeder Organisation in den Beziehungen liegt, die sie zu ihren internen und externen Stakeholdern unterhält. Unsere Mission ist es deshalb, mit unseren Ansätzen für Kommunikation, Veränderung und Zusammenarbeit Menschen dazu zu bringen, zusammenzuwirken – damit gute Geschichten Wirklichkeit werden.

Wir befinden uns inmitten umfassender Umbrüche. Als zukunftsfähige Organisation liegt es in der Verantwortung unserer Kunden, ihre eigene Transformation mutig in die Hand zu nehmen und aktiv zu gestalten. Denn Menschen werden zu Gestaltern, wenn sie ihre Potenziale ungehemmt entfalten und zielgerichtet zusammenwirken – und machen damit ihre Organisation zur Heldin ihrer Geschichte.

Um das zu erreichen, bringen wir unsere Kund*innen ins Handeln. Zwanzig Jahre Erfahrung in der Beratung von Organisationen haben uns überzeugt: Das gelingt am besten mit unserem integrierten Ansatz, der Kommunikation, Veränderung und Zusammenarbeit vereint. Dabei arbeiten wir evidenzbasiert, nutzerzentriert, kreativ und iterativ. Wir sorgen mit hoher handwerklicher Präzision für die Umsetzung der strategischen Maßnahmen unserer Kund*innen. Wir kommunizieren passgenau mit internen und externen Akteuren – von der vernetzten Medienarbeit über Content Marketing und Employer Branding hin zur internen Strategieumsetzung. Wir bauen gemeinsam mit unseren Kund*innen partizipative Netzwerke auf und legen mit unseren Kompetenztrainings die Basis für wirksame Zusammenarbeit.



Copyright: Commha Consulting

1.2 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.

Wesentliche Bereiche sind vor allem der Schutz unserer Mitarbeitenden, die Prävention von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, der Schutz von Umwelt und Klima sowie die Prävention von Compliance-Vergehen.

2. Die Klimawin BW

2.1 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.

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 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.“

2.2.2 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.“

2.2.3 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.“

2.3 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: 14.02.2023

3.1 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	ja	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Konfliktmanagementsystem für den Verein Leben mit Behinderung Offenburg

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: nein

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: nein

materiell: ja

personell: ja

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 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 10 - Regionaler Mehrwert

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

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Unser Ziel ist es, Ressourcen sinnvoll einzusetzen und unser Engagement breit aufzustellen. Die gewählten Schwerpunkte spiegeln das wider: Sie umfassen sowohl das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden – unserer zentralen Ressource – als auch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und den Umweltauswirkungen, die mit unserer Arbeit verbunden sind.

Gleichzeitig verstehen wir nachhaltiges Handeln nicht als isolierte Aufgabe einer einzelnen Organisation, sondern als gemeinsame Verantwortung im regionalen Netzwerk. Deshalb setzen wir nicht nur auf eigene Maßnahmen, sondern suchen aktiv den Austausch mit anderen Organisationen in der Region, um gemeinsam an einer nachhaltigeren Zukunft zu arbeiten.

4.2 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.2.1 Zielsetzung

Unser Engagement im Bereich Klimaschutz zielt darauf ab, den ökologischen Fußabdruck unserer Organisation so gering wie möglich zu halten. Dafür haben wir Leitlinien entwickelt, die unser wirtschaftliches und operatives Handeln rahmen. Bereits seit 2016 beziehen wir ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen, fördern digitales Arbeiten und setzen uns für die Vermeidung von Abfällen ein.

Als Beratungshaus ohne eigene Produktion und mit rund 26 Mitarbeitenden ist unser Handlungsspielraum begrenzt – umso wichtiger ist eine präzise Analyse: Jedes Jahr erstellen wir eine detaillierte Ökobilanz, um bestehende Stellschrauben zu identifizieren und daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Auf diese Weise prüfen wir regelmäßig, wie wir unsere Möglichkeiten im Klimaschutz bestmöglich ausschöpfen. Gleichzeitig schaffen wir im Arbeitsalltag und bei der Mobilität Rahmenbedingungen, die es unseren Mitarbeitenden erleichtern, ihren persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

4.2.2 Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben eine detaillierten Ökobilanz für die gesamte Organisation erstellt.
- Daraus haben wir die möglichen Reduktionsmaßnahmen für unsere Organisation abgeleitet
- Die Maßnahmen haben wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung umgesetzt.
- Mobilität: Wir subventionieren das Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden.
- Mobilität: Wir fördern die Nutzung der Bahn oder des lokalen Carsharing-Dienstes für die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden, um den CO₂-Verbrauch zu minimieren
- Konsum: Wir stellen durch die Organisation Commha-Brotboxen und -flaschen für ein möglichst plastikfreies Mittagessen bereit.

4.2.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die Ökobilanz für das Jahr 2024 zeigt einen Rückgang in fast allen Auswirkungs-Kategorien (s. nächster Abschnitt), jedoch auch Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen: So lässt sich im Bereich Scope 2 der Energieverbrauch um bis zu 13 Prozent senken, wenn die Raumtemperatur um etwa ein Grad angepasst wird. In Scope 3 können wir unsere Umweltauswirkungen verringern, indem wir den Kaffeekonsum reduzieren und Tee sowie Milchalternativen bewusster auswählen. Positiv wirkt sich zudem aus, wenn wir bei Geschäftsreisen noch häufiger auf öffentliche Verkehrsmittel setzen.

4.2.4 Indikatoren

Bei der Auswahl unserer Indikatoren für den Klimaschutz richten wir uns nach den Kategorien unserer Ökobilanz. Sie belaufen sich auf Klimawandel, terrestrische Versauerung, Landnutzung, Sommersmog, stratosphärischer Ozonabbau, Eutrophierung von Meer- und Frischwasser sowie die Wassernutzung. Für 2024 ergeben sich folgendes:

Indikator 1: Klimawandel

- 23.621 kg CO₂ eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-4.621 kg)

Indikator 2: terrestrische Versauerung

- 49 kg SO₂ eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-12 kg)

Indikator 3: Eutrophierung, Frischwasser

- 16 kg P eq
- Steigerung im Vergleich zu 2023 (+1 kg)

Indikator 4: Eutrophierung, Meerwasser

- 2 kg N eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-1 kg)

Indikator 5: Sommersmog

- 48 kg NOx eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-17 kg)

Indikator 6: Stratosphärischer Ozonabbau

- 1,34E-02 kg CFC11 eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-0,32 E)

Indikator 7: Landnutzung

- 1831 m2a crop eq
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-338 m2)

Indikator 8: Wassernutzung

- 255 m3
- Verminderung im Vergleich zu 2023 (-21 m3)

4.2.5 Treibhausgasbilanz

Im Rahmen der Ökobilanz haben wir auch die durch uns verursachten Treibhausgasemissionen in den Scopes 2 und 3 berechnet, um gezielt zur Emissionsminderung beizutragen. Für das Jahr 2024 ergibt sich über alle drei Scopes hinweg ein Gesamtwert von 23.621 kg CO₂-Äquivalenten, wobei rund 30 Prozent auf Scope 2 entfallen. Eine Bilanzierung von Scope 1 ist aufgrund unserer Organisationsstruktur und -größe derzeit weder praktikabel noch zielführend. Das hat auch Auswirkungen auf unsere Reduktionsmöglichkeiten und unsere Zielsetzung: Angesichts unseres bereits sehr niedrigen Emissionsniveaus im Verhältnis zur Unternehmensgröße sind prozentuale oder absolute Ziele nur eingeschränkt sinnvoll, da entsprechende Spielräume und Hebel fehlen. Dennoch erfassen wir unsere Ökobilanz so differenziert wie möglich und identifizieren jedes Jahr neue Ansatzpunkte zur Reduktion. Dazu überprüfen wir unsere Systemgrenzen sehr sorgfältig. Neben den Scopes 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 und 3.7 berücksichtigen wir auch die Leistungen externer Freiberuflicher sowie unsere Tätigkeiten im Homeoffice.

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Da wir weder eigene Produktionsanlagen noch einen eigenen Fuhrpark betreiben und ausschließlich in angemieteten Büroräumen arbeiten, fallen bei uns keine Emissionen in Scope 1 an.

In Scope 2 beziehen sich unsere Emissionen auf den Energieverbrauch für Strom und Wasser. Bereits seit 2006 nutzen wir hierfür ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen.

Die größten Emissionsanteile entstehen daher in Scope 3 – insbesondere durch die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden, ihre Geschäftsreisen sowie durch eingekaufte Waren und die Emissionen aus dem vorgelagerten Transport unserer Bestellungen.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Da wir bereits in vielen Bereichen seit Jahren am Minimum der möglichen Emissionen arbeiten und auf andere Bereiche wie die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden nur sehr begrenzten Einfluss haben, können wir uns keine nominellen Reduktionsziele setzen. Unser Ziel ist es, unser bereits sehr niedriges Emissions-Niveau zu halten und die kleinen Stellschrauben, die wir über die jährliche Ökobilanz identifizieren, für weitere Optimierungen zu nutzen.

4.2.6 Ausblick

Auch im kommenden Jahr wollen wir erneut eine detaillierte Ökobilanz erstellen und die Effektivität unserer Reduktionsmaßnahmen überprüfen sowie weitere Optimierungsmöglichkeiten identifizieren und in den Maßnahmenkatalog aufnehmen.

4.3 Leitsatz 07 – [Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden]

4.3.1 Zielsetzung

Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource: Ohne ihre Energie, ihren Einsatz und ihre Kreativität kann unsere Organisation weder arbeiten noch sich weiterentwickeln. Deshalb ist es eines unserer wichtigsten Anliegen, für das individuelle Wohlbefinden jeder Person sowie der gesamten Belegschaft zu sorgen. Durch die Weiterführung unserer Austauschformate und das Angebot der individuell angepassten Arbeitsmodelle und Auszeiten wollen wir das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden kontinuierlich fördern. Dazu gehören auch Veranstaltungen, bei denen wir den Zusammenhalt und den Austausch unserer Mitarbeitenden untereinander fördern – über Teamstrukturen hinaus.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben die Frequenz des Austauschformats „Meet and Talk“ mit der Geschäftsführung beibehalten: Alle zwei Monate treffen sich Mitarbeitende mit dem jeweiligen zuständigen Mitglied der Geschäftsführung.
- Wir haben unsere vielfältigen internen Formate zum sozialen Austausch beibehalten und fördern diesen weiterhin durch ein gestelltes Mittagessen pro Monat für alle Mitarbeitenden, die daran teilnehmen möchten.
- Wir fördern den Zusammenhalt zwischen den Mitarbeitenden durch die Unterstützung einer gemeinsamen Freizeitaktivität pro Monat, dabei handelt es sich beispielsweise um Spieleabende, Wanderungen oder Bouldern.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Seit der Gründung unserer Organisation leben wir die Prinzipien von New Work mit flachen Hierarchien, der Möglichkeit zu Homeoffice und mobilem Arbeiten. Unser Selbstverständnis als fairer Arbeitgeber spiegelt sich nicht nur in unseren internen Maßnahmen und Angeboten wider, sondern auch im Engagement bei der Initiative Fair Company. Zu unserem Angebot zählen unter anderem Sabbaticals, Corporate Volunteering, ein strukturiertes Onboarding-Programm für alle neuen Mitarbeitenden sowie speziell für Volontärinnen und Volontäre. Auch die kontinuierliche Weiterentwicklung durch interne und externe Weiterbildungsformate ist fester Bestandteil unserer Kultur.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig in die Weiterentwicklung der Organisation einbezogen, etwa über Beteiligungsformate oder bei mehrmals jährlich stattfindenden Präsenztagen, bei denen es um die strategische Ausrichtung und gemeinsame Werte geht. Um diesem Anspruch dauerhaft gerecht zu werden, hinterfragen und entwickeln wir unsere Organisation kontinuierlich weiter. Dazu gehören eine aktive interne Kommunikation, regelmäßige Jahresgespräche, individuell zugeordnete Ansprechpersonen aus der Geschäftsführung sowie ein Peer-System zur gegenseitigen Unterstützung. Auf diese Weise schaffen wir nicht nur die Grundlage für Veränderungsfähigkeit, sondern auch für eine gelingende Balance zwischen flexibler Arbeitsgestaltung und organisationaler Verbundenheit.

Im Arbeitsalltag fördern wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden mit vielfältigen Maßnahmen: Bereits seit 2011 bezuschussen wir das Jobticket und unterstützen seit 2023 auch das Deutschlandticket. Wir ermöglichen einen vollständigen Überstundenausgleich bei einer 40-Stunden-Woche, achten auf die konsequente Nutzung aller Urlaubstage und stellen kostenlose Getränke wie Wasser, Kaffee und Tee zur Verfügung. Gemeinsame Mittagessen tragen zusätzlich zur sozialen Verbindung bei. Weitere Angebote wie Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, gemeinsames Joggen, Corporate Campfires oder die Teilnahme an Firmenläufen stärken das Miteinander. Durch regelmäßige Gespräche mit Teamleitungen und der Geschäftsführung schaffen wir Raum, um Herausforderungen frühzeitig anzusprechen, Feedback zu geben oder Erfolge zu teilen.

Dieser kontinuierliche Austausch baut Barrieren im Dialog zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung ab: Anliegen können kurzfristig angesprochen und weiterverfolgt werden, statt sich aufzustauen. So lassen sich Ideen schneller einbringen, Herausforderungen direkt bearbeiten – und die Geschäftsführung erhält ein differenziertes Bild davon, welche Themen das Team aktuell bewegen.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der durchgeführten Meet and Talks in 6 Monaten

- Pro Mitglied der Geschäftsführung und Mitarbeitenden: durchschnittlich 3
- Zielsetzung für die nächsten 6 Monate: gleichbleibende Frequenz
- Die Meet and Talks haben wie geplant stattgefunden.

Indikator 2: Anzahl der Veranstaltungen für den sozialen Austausch

- Frequenz der Veranstaltung: 1x pro Monat
- Zielsetzung für die nächsten 6 Monate: gleichbleibende Frequenz
- Die Veranstaltungen haben wie geplant stattgefunden.

4.3.5 Ausblick

Wir behalten diesen Schwerpunkt auch im kommenden Jahr bei, um weiterhin das Wohlbefinden und den Zusammenhalt unserer Mitarbeitenden zu sichern und zu fördern.

Im kommenden Jahr setzen wir uns zudem das Ziel, den Austausch zwischen den Mitarbeitenden untereinander sowie mit der Geschäftsführung zu fördern. Zusätzlich ermöglichen wir weiterhin individuell abgestimmte Sabbaticals, mit denen wir die langfristige Balance zwischen Arbeit und Erholung sichern wollen.

4.4 Leitsatz 10 – [Regionaler Mehrwert]**4.4.1 Zielsetzung**

Als in der Region Rhein-Neckar gegründete und gewachsene Organisation sind wir von Beginn an mit der Region eng verbunden. Der größte Teil unserer Kunden stammt aus oder unterhält Geschäftsstellen in Baden-Württemberg oder angrenzenden süddeutschen Regionen. Zusätzlich engagieren wir uns durch die Mitgliedschaft bzw. Mitarbeit in unterschiedlichen Verbänden wie dem Verband deutscher Unternehmerinnen, dem Bundesverband Industriekommunikation, dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer, dem Bundesverband Mediation, dem Bundesverband der Kommunikatoren und anderen. Wir unterstützen soziale Projekte wie den Verein Leben mit Behinderung Ortenau e.V. (mehr dazu im Abschnitt über unser WIN-Projekt) und bieten unseren Volontär*innen die Möglichkeit, mit „Commha hilft“ selbstständig ein Projekt mit einer gemeinnützigen Einrichtung oder Verein in den Geschäftsfeldern von Commha (Communication, Collaboration, Change) durchzuführen. Bei der Auswahl unserer Kund*innen und Projekte ist die Mischung aus mittelständischen Unternehmen und Konzernen für uns wichtig, genauso wie die kontinuierliche Unterstützung wohltätiger Initiativen (seit Gründung u.a. Reporter ohne Grenzen, Caritas, International Water Aid Organization). Deshalb rabattieren wir zusätzlich unsere Dienstleistungen für gemeinwohlorientierte Organisationen. Mit unserem Engagement wollen wir dazu beitragen, gemeinnützige Organisationen mit passgenauen Maßnahmen in ihrer Arbeit zu unterstützen und voranzubringen. Gleichzeitig möchten wir durch den Aufbau und die Partizipation bei lokalen Netzwerken den Wissensaustausch zwischen den Teilnehmenden auch zu Themen wie nachhaltigem Wirtschaften oder der Etablierung von Nachhaltigkeitsstrategien in Unternehmen fördern.

Dieses Engagement wollen wir auch in Zukunft weiterführen und – wo möglich – ausbauen.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben gemeinnützige Organisationen wie dem Verein Leben mit Behinderung Offenburg e.V. kontinuierlich unterstützt.
- Wir haben unsere Dienstleistungen für gemeinwohlorientierte Organisationen konsequent rabattiert.
- Wir bieten unseren Volontär*innen proaktiv an, sich mit „Commha hilft“ selbstständig zu engagieren
- Wir haben mit unterschiedlichen Verbänden, bspw. VDMA, BVIK oder VdU kontinuierlich zusammengearbeitet und sie unterstützt.
- Wir haben regionalen Netzwerke durch unsere eigene Collaboration Conference unterstützt.
- Die Mitglieder des CSR-Ressorts haben sich u.a. durch die Teilnahme an Klimawin-Veranstaltungen weitergebildet.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere geplanten Maßnahmen konnten wir auch in diesem Jahr konsequent durchführen und so einen Mehrwert für gemeinnützige Organisationen und positive Verknüpfungen in den Netzwerken in unserer Region bieten.

4.4.4 Ausblick

Wir halten im kommenden Jahr auch an diesem Schwerpunkt und den damit verbundenen Zielen fest.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klima-anpassung	<ul style="list-style-type: none"> Wir fördern die Klimaanpassung in der Gemeinschaft durch jährliche Spenden an die HeimatERBE GmbH in Höhe unserer verursachten Umweltkosten. 	<ul style="list-style-type: none"> Wir haben wie im Ziel formuliert das Finanzequivalent unserer Summe an Klimakosten an die HeimatERBE GmbH übertragen und damit die Renaturierung ehemaliger Industrieflächen in Deutschland unterstützt. 	<ul style="list-style-type: none"> Mithilfe unserer Ausgleichszahlungen unterstützen wir die HeimatERBE GmbH bei ihren Tätigkeiten in drei Projekten: Auf den Flächen Ewald 5 (Kreis Recklinghausen), Kurl 3 (Kreis Unna) und Osthalde (Kreis Warendorf) konnte mithilfe unserer Spenden auch in diesem Jahr auf allen Flächen der Aufbau eines vielfältigen, artenreichen Offenlandes und die Umwandlung des Gehölzes zu einem klimaresilienten Waldes angegangen werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Auch in den kommenden Jahren wollen wir die Klimaanpassung durch regelmäßige Spenden an die HeimatERBE GmbH oder Projekte mit einem vergleichbaren Ziel fördern.
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Wir wollen in unserer gesamten Organisation die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Auswirkungen auf die Umwelt so minimal halten wie möglich. Wir überprüfen deshalb jedes Jahr unsere Umweltauswirkungen mit einer Ökobilanz in Form einer umfassenden Organisational Life Cycle 	<ul style="list-style-type: none"> Wir haben für alle Jahre ab 2021 eine umfassende Ökobilanz für unsere Organisation erstellt und dabei die Auswirkungen in den Kategorien Klimawandel, terrestrische Versauerung, Eutrophierung von Frisch- und Meerwasser, Sommersmog, stratosphärischer Ozonabbau sowie 	<ul style="list-style-type: none"> Auf Basis der Ökobilanzen haben wir für jedes Jahr Maßnahmen abgeleitet, mit denen wir unseren Ressourcenverbrauch weiter optimieren und minimieren können. Mithilfe der Ökobilanzen haben wir einen genauen Überblick über unseren Ressourcenverbrauch und -einsatz, deren 	<ul style="list-style-type: none"> Auch in den kommenden Jahren überprüfen wir unsere Umweltauswirkungen mit einer jährlichen, detaillierten Ökobilanz.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	<p>Analysis und passen unsere Maßnahmen entsprechend der Ergebnisse an, um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Die von uns verursachten Auswirkungen kompensieren wir vollumfänglich über Projekte in Deutschland.</p>	<p>Land- und Wassernutzung ermittelt.</p>	<p>Entwicklung sowie die sich daraus ergebenden „Hotspots“ unserer Organisation.</p>	
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> Wir unterstützen die Erhaltung und Förderung der Biodiversität in der Gemeinschaft durch jährliche Spenden an die HeimatERBE GmbH und ihre Renaturierungsprojekte in Höhe unserer verursachten Umweltkosten. 	<ul style="list-style-type: none"> Wir haben wie geplant Ausgleichszahlungen für unsere Umweltkosten an die HeimatERBE GmbH geleistet und damit die Renaturierung ehemaliger Industrieflächen in Deutschland unterstützt. 	<ul style="list-style-type: none"> Mithilfe unserer Ausgleichszahlungen unterstützen wir die HeimatERBE GmbH zuletzt bei ihren Tätigkeiten in drei Projekten: Auf den Flächen Ewald 5 (Kreis Recklinghausen), Kurl 3 (Kreis Unna) und Osthalde (Kreis Warendorf) konnte mithilfe unserer Zahlungen auf allen Flächen der Aufbau eines vielfältigen, artenreichen Offenlandes und die Umwandlung des Gehölzes zu einem klimaresilienten Waldes angegangen werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Auch in den kommenden Jahren wollen wir den Erhalt und Ausbau der Biodiversität durch regelmäßige Ausgleichszahlungen für unsere Umweltkosten an die HeimatERBE GmbH oder Projekte mit einem vergleichbaren Ziel fördern.
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Aufgrund unserer Arbeit als Berater*innen, Content Creator und Trainer*innen 	<ul style="list-style-type: none"> Wir haben alle neuen Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen vor Beginn unserer Zusammenarbeit durch 	<ul style="list-style-type: none"> Alle neuen Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen stimmen in ihren Werten und 	<ul style="list-style-type: none"> Auch in den kommenden Jahren setzen wir auf die Einhaltung unseres Code of Conducts

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	<p>produzieren wir keine materiellen Produkte. Nichtsdestotrotz überprüfen wir zu Beginn einer Zusammenarbeit alle Geschäftspartner*innen gemäß unseres Code of Conducts.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusätzlich nutzen wir bei Geschäftsreisen bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel und Car-Sharing-Dienste, um unsere Arbeit möglichst ressourcenschonend zu gestalten. ▪ Auch bei der Entwicklung neuer Produkte denken wir das Thema Nachhaltigkeit von Beginn an und berücksichtigen die potenziellen Auswirkungen routinemäßig. Dabei beachten wir auch die möglichen Arbeitsmethoden und wählen stets die effizienteste, ressourcenschonende Möglichkeit. 	<p>die Geschäftsführung auf die Übereinstimmung mit unserem Code of Conduct überprüft.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir haben für unsere gesamten Geschäftsreisen bevorzugt den Zug oder den lokalen Carsharingdienst genutzt. ▪ Wir haben bei Veranstaltungen sorgfältig geprüft, welche Form (vor Ort / digital /hybrid) die ressourceneffizienteste Variante ist und in der Vorbereitung auf Methoden und Materialien mit möglichst verantwortungsvollen Quellen genutzt. 	<p>Geschäftspraktiken mit unserem Code of Conduct überein. So ermöglichen wir eine transparente, compliance-konforme Lieferkette.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir konnten den größten Teil unserer Geschäftsreisen (ca. 80%) mit ÖPNV oder Car-Sharingdienst umsetzen und so verantwortungsvoll zu unseren Kund*innen reisen. 	<p>durch unsere Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen und die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen.</p>
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unser Ziel ist es, weiterhin die von uns von Beginn an etablierten hohen Standards aufrecht zu erhalten, die Rechte aller Arbeitnehmenden gemäß der nationalen Gesetzgebung zu achten und ihre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In unserem Code of Conduct und über unser Intranet haben wir die niedrigschwelligen Kontaktmöglichkeiten festgehalten, über die Mitarbeitende auf Missstände 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf unserer Website und in unserem Intranet findet sich unser Code of Conduct, sodass er allen Anspruchsgruppen jederzeit und niedrigschwellig zur Verfügung steht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auch in Zukunft aktualisieren wir den Code of Conduct bei Bedarf und halten die Mitarbeitenden über ihre Rechte und Ansprüche sowie Konfliktmanagement-Möglichkeiten auf dem Laufenden.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	<p>Ausübung proaktiv zu ermöglichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Um unser Engagement weiter zu festigen, wir überprüfen und aktualisieren unseren Code of Conduct in regelmäßigen Abständen. ▪ Wir bieten unseren Mitarbeitern niedrigschwellige Möglichkeiten, auf Missstände aufmerksam zu machen. 	<p>aufmerksam machen können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unsere Mitarbeitenden wissen, wo und wie sie sich vertrauensvoll an die jeweiligen Verantwortlichen wenden können, um auf Missstände aufmerksam zu machen. 	
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir berücksichtigen in unseren Aktivitäten als Organisation alle relevanten Anspruchsgruppen und sichern dies durch unseren Code of Conduct ab. ▪ Bei Einstellungsprozessen achten wir auf eine faire Behandlung aller Bewerbenden und diskriminieren keine Personen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir haben unseren Einstellungsprozess entsprechend strukturiert und verhindern so eine Diskriminierung der Bewerbenden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir stellen durch unsere Prozesse sicher, dass wir in unserem Bewerbungsprozess niemanden diskriminieren. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diese Maßnahmen setzen wir auch in Zukunft um.
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir sichern den anhaltenden Unternehmenserfolg und damit den Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze durch sorgfältig abgewogene Geschäftsentscheidungen und unser Bestreben, unsere 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir führen jährlich eine Risikoanalyse durch und entwickeln auf dieser Basis eine passende Management-strategie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit unserer überarbeiteten Strategie sichern wir auch in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg und den Erhalt sowie bei Bedarf den Ausbau der Arbeitsplätze in der Region. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir behalten auch in Zukunft die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung unserer Strategien und Entscheidungen bei, um unseren Erfolg als Organisation und

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	<p>Organisation stets gemeinsam weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Um die Geschäfts- und Zukunftsfähigkeit der Organisation zu erhalten, passen wir in regelmäßigen Abständen unsere mittelfristige Strategie an. ▪ Wir überprüfen unser Risikomanagement kontinuierlich und beachten dabei auch die IT-Sicherheit unserer Organisation im Detail. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unsere Risikomanagementstrategie erlaubt es uns, auch in volatilen Zeiten gute Entscheidungen zu treffen und uns gegen Schäden an unserer Organisation abzusichern. 	<p>Arbeitgeberin in der Region beizubehalten.</p>
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir informieren unsere Mitarbeitenden kontinuierlich und regelmäßig über Finanzentscheidungen der Organisation. ▪ Wir etablieren Präventionsmaßnahmen gegen Korruption und Kommunikationskanäle für die Meldung von Bedenken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir besprechen relevante Finanzentscheidungen und -entwicklungen regelmäßig in internen, unternehmensweiten Meetings und geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen. ▪ Wir legen in unserem Code of Conduct besonderes Augenmerk auf den Umgang mit Korruption und andere Compliance-Themen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unsere Mitarbeitenden sind über unsere Finanzthemen aktuell informiert und können sich einbringen. ▪ In unserem Code of Conduct finden alle Anspruchsgruppen Leitlinien für den Umgang mit beziehungsweise die Bekämpfung von Korruption oder Verdachtsfällen sowie die entsprechenden Anlaufstellen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auch in den kommenden Jahren informieren wir Mitarbeitend regelmäßig zu unseren Finanzentscheidungen und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Organisation.
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir informieren alle Mitarbeitenden fortlaufend zu den 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig in internen Meetings über 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unsere Mitarbeitenden sind über die Aktivitäten unseres CSR-Ressorts informiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auch in Zukunft wird das Nachhaltigkeits-Ressort unsere Mitarbeitenden

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	<p>Nachhaltigkeitsaktivitäten der Organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> Wir legen großen Wert auf die Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden und sind deshalb stets offen für Vorschläge zu nachhaltige(re)m Handeln in der Organisation. Diese prüfen wir sorgfältig und setzen sie so schnell wie möglich um. Wir ermöglichen unseren Volontär*innen mit „Commha hilft“ Einblick in verschiedene gemeinnützige Organisationen und Projekte. Wir bilden uns insbesondere im CSR-Ressort kontinuierlich zu relevanten Nachhaltigkeits-Themen fort und tragen die Erkenntnisse in die gesamte Organisation, sodass alle Mitarbeitenden von dem Wissen profitieren und eigene Impulse zum daraus ableiten können. 	<p>Neuigkeiten, Fortschritte und Projekte des CSR-Ressorts. Außerdem haben wir eine entsprechende Intranet-Seite aufgebaut, auf der wir alle Informationsmaterialien und Updates zur Verfügung stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die erhaltenen Vorschläge zur Optimierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir individuell und sorgfältig geprüft und – falls wirtschaftlich und organisatorisch sinnvoll – umgesetzt. Die Mitglieder des Nachhaltigkeits-Ressorts prüfen regelmäßig die Teilnahme an passenden Fachveranstaltungen und informieren sich über Zeitschriften, Social Media und den Austausch mit anderen über neue Erkenntnisse und Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. 	<p>und können ihre Optimierungswünsche jederzeit einbringen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Mitglieder unseres Nachhaltigkeits-Ressorts konnten sich in unterschiedlichen Formaten und Themen weiterbilden und die Erkenntnisse in die Organisation tragen, sodass unsere Mitarbeitenden eigene Impulse daraus ableiten konnten. 	<p>kontinuierlich informieren, das erlangte Wissen weitertragen und Impulse von den Mitarbeitenden aufnehmen, prüfen und ggf. umsetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Das Programm „Commha hilft“ für unsere Volontär*innen setzen wir auch in Zukunft fort und integrieren es als festen Bestandteil unseres Ausbildungsplans.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

6.1 Das Projekt

Das von uns ausgewählte Projekt ist der Verein *Leben mit Behinderung Ortenau e.V.* Der Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung mit Sitz in Offenburg unterstützt und berät Betroffene, junge Familien mit einem Baby oder Kind mit Behinderung, Kinder und Jugendliche der Integrationshilfe und Angehörige. Dazu gehören neben Angeboten wie familienentlastenden und ambulanten Diensten, einem Pflegedienst, Kurzzeitbetreuung, Integrationshilfe oder persönlicher Assistenz auch die Unterstützung bei offiziellen Antragstellungen oder Widersprüchen. Zusätzlich organisiert der Verein Austauschformate, Entlastungsangebote und Info-Abende.

Wir unterstützen den Verein bereits seit Jahren, zuerst durch die Begleitung der Namensfindung bei der Umbenennung des Vereins. Aus diesem ersten Projekt entwickelte sich eine langjährige (unsererseits ehrenamtliche) Zusammenarbeit, die sich über den Aufbau eines Konfliktmanagementsystems zur kontinuierlichen Unterstützung bei der Organisationsentwicklung erstreckt.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

In unserer aktuellen Zusammenarbeit mit dem Verein Leben mit Behinderung Ortenau e.V. begleiten zwei unserer Geschäftsführer die Beleuchtung und Bearbeitung potenzieller Konflikte in der Organisation und leiten dafür eine Reihe von Workshops. Darüber hinaus beraten und unterstützen sie die Geschäftsführung des Vereins rund um Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Hier erarbeiten und führen sie sogenannte „Train the Trainer“ Workshops durch und schulen die Verantwortlichen in einem professionellen internen Konfliktmanagement. Dazu gehört unter anderem auch die Etablierung eines eigenen Teams zur Konfliktprävention und -bearbeitung.

Umfang der Förderung: Der Umfang dieser Unterstützung beläuft sich auf durchschnittlich acht Stunden pro Monat und ist über 2025 hinaus fest eingeplant.

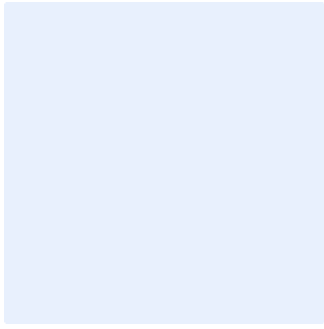
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Seit Januar 2024 konzentrieren wir uns auf die auf das neue Konfliktmanagement aufbauende Organisationsentwicklung mit Fokus auf Fortschreibung und Erweiterung der Strategie. Entsprechende Strategiewerkshops haben wir mit beiden Organisationsvorständen im Januar und Februar geplant und durchgeführt. Darüber hinaus haben wir die stark teilhabebetonten Strategiearbeit in Klausurtagung mit gesamter Führungsebene im Mai fortgeführt. Aus den Ergebnissen haben wir dann entsprechende Handlungsfelder und Maßnahmenbündel samt Roadmap für die kommenden Monate und Jahre abgeleitet.

In enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand haben wir zudem zentrale Themen der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung begleitet. Dazu gehörten unter anderem die Reflexion und Fortschreibung der Unternehmensstrategie sowie der gezielte Kompetenzaufbau im erweiterten Führungsteam. Ergänzend wurden einzelne Bereiche bei Teamleitungsfragen unterstützt und das bestehende Konfliktmanagementsystem im Rahmen eines systematischen Updates weiterentwickelt. Die Maßnahmen wurden im Rahmen mehrerer Präsenztermine gemeinsam bearbeitet – als Sparring, Impuls und Umsetzungshilfe zugleich.

6.4 Ausblick

Das bisherige Projekt begleiten wir weiter. Unser Schwerpunkt liegt weiterhin auf der Fortschreibung und Implementierung der übergreifenden Organisationsstrategie sowie begleitenden Maßnahmen zur Teamentwicklung.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Commha Consulting GmbH & CO KG.
Poststraße 48
69118 Heidelberg
Telefon: +49 6221 18779-14
E-Mail: partner@commhaconsulting.com
Internet: <https://commha.de/>

Ansprechperson

Johannes Dürr
Jana Schubert

Stand

15.08.2025