



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

HELDELE

Klimawin BW

Bericht

2024

Heldele GmbH

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. Mitgeltende Dokumente	7
4. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	8
4.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	8
4.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	9
5. Unsere Schwerpunktthemen	10
5.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	10
5.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	10
5.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	11
5.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	15
5.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	19
6. Weitere Aktivitäten	21
7. Unser Klimawin BW-Projekt	23
7.1 Das Projekt Mülltrennung	23
7.2 Art und Umfang der Unterstützung	23
7.3 Ergebnisse und Entwicklungen	23
7.4 Ausblick	24
Impressum	25

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die HELDELE GmbH mit Sitz in Salach ist ein familiengeführter Full-Service-Dienstleister für Gebäudetechnik, Automation und IT-Lösungen. Mit über 800 Mitarbeitenden und mehreren Niederlassungen – unter anderem in Eltville, Stuttgart und München – realisiert das Unternehmen vielfältige Projekte und ist regional stark vertreten.

Im Bereich Gebäudetechnik stattet HELDELE nahezu alle Gebäudetypen mit moderner Elektro-, Sicherheits- und Energietechnik sowie Ladeinfrastruktur aus. Kunden profitieren dabei vom Prinzip „One Face to the Customer“ und herstellerunabhängigen Lösungen.

Der Bereich IT bündelt über drei Jahrzehnte Erfahrung in Telekommunikation und Informationstechnik. Mit moderner Messtechnik analysiert HELDELE Datenvolumen, integriert Systeme und bietet Hardware wie Software aus einer Hand – für effiziente, zukunftsfähige IT-Strukturen.

Im Bereich Automation entwickelt das Unternehmen moderne Automatisierungs- und Verfahrenstechnik. Dazu gehören Steuerungsbau, Prozessvisualisierung, SPS- und Roboterprogrammierung sowie der Bau kundenspezifischer Sondermaschinen und Anlagen. Ergänzend bietet HELDELE Industrial Services für Instandhaltung, Reparatur und weltweite Ferndiagnose.

Der Bereich Service & Wartung stellt eine 24/7-Betreuung sicher – an 365 Tagen im Jahr und in allen Fachbereichen.



Firmengelände HELDELE GmbH © Tobias Fröhner Photography

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.



Selbstverständlich sehen wir Arbeitnehmende stellvertretend für männlich, weiblich oder divers nach AGG. Dem leichteren Lesefluss geschuldet, sprechen wir im weiteren Verlauf ausschließlich von Arbeitnehmenden.

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. Mitgeltende Dokumente

Da eine komplette Integration in den Klimawin-Bericht den Umfang sprengen würde, verweisen wir hier auf weitere ergänzende Unterlagen im Hause HELDELE:

- HELDELE Leitidee
- HELDELE Führungsleitbild
- HELDELE Verhaltenskodex
- HELDELE Verhaltenskodex für Lieferanten, Nachunternehmer und sonstige Geschäftspartner
- Qualitätsmanagementhandbuch DIN EN ISO 9001:2015
- Datenschutzhandbuch & externe Prüfung
- Arbeitsschutzmanagementhandbuch
- Informationssicherheitsmanagementhandbuch DIN EN ISO 27001
- Energieaudit gemäß DIN EN 16247
- Ökostromzertifikat Salach
- Ökostromzertifikat Stuttgart
- Ökostromzertifikat Eltville
- Ökostromzertifikat Hilzingen
- Ökostromzertifikat Walddorfhäslach
- Ökostromzertifikat Stromtankstelle Stuttgart

4. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 20.05.2014

4.1 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	ja	ja
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

4.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt:

Mülltrennung

Gemeinschaftsschule Süßen in Kooperation mit der HELDELE Stiftung

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: ja

personell: ja

5. Unsere Schwerpunktthemen

5.1 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 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

5.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Klimaschutz ist für die HELDELE GmbH ein zentraler Bestandteil unternehmerischer Verantwortung. Als technisch geprägter Dienstleister im Bereich Elektro-, Automatisierungs- und Gebäudetechnik verbinden wir Leistungsfähigkeit mit nachhaltigem und umweltbewusstem Handeln. Durch die Nutzung erneuerbarer Energien, die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Berücksichtigung zukunftsfähiger Mobilitätskonzepte entwickeln wir den Klimaschutz in unserem Geschäftsbetrieb kontinuierlich weiter. Nachhaltige Prozesse und ein bewusster Materialeinsatz stärken zugleich unsere Wettbewerbsfähigkeit und entsprechen den steigenden Anforderungen unserer Kunden.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bildet eine wichtige Grundlage für den langfristigen Unternehmenserfolg. Die Achtung und Förderung ihrer Interessen unterstützen Motivation, Zufriedenheit und eine nachhaltige Bindung. Gleichzeitig gewinnt verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln bei der Berufswahl junger Fachkräfte zunehmend an Bedeutung.

Seit der Gründung im Jahr 1964 bildet HELDELE kontinuierlich Nachwuchskräfte aus und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region. Die eigene Ausbildung ist eine zukunftsorientierte Investition, stärkt den Unternehmenserfolg und sichert langfristig qualifizierte Arbeitsplätze.

5.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

5.3.1 Zielsetzung

Im Rahmen unseres Leitsatzes „Klimaschutz“ verfolgen wir das Ziel, unseren Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu leisten und unsere Energieversorgung langfristig klimaneutral auszurichten.

Ein zentraler Bestandteil dieser Zielsetzung ist die schrittweise Reduzierung des Einsatzes fossiler Brennstoffe, insbesondere durch die Umstellung auf Elektromobilität. Darüber hinaus streben wir an, den Anteil erneuerbarer Energien an unserem Gesamtenergieverbrauch auf 100 % zu erhöhen.

Zur Erreichung dieses Ziels setzen wir auf den Ausbau eigener erneuerbarer Energieerzeugung, den Bezug von Ökostrom sowie die Stärkung einer sicheren, klimafreundlichen Wärmeversorgung auf Basis erneuerbarer Energieträger.

5.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Schrittweise Umstellung auf Elektrofahrzeuge
- Umstellung auf Ökostrom
- Umrüstung der Beleuchtungssysteme auf LED

5.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die zunehmende Integration von Elektrofahrzeugen in unseren Fuhrpark hat zu einer fortlaufenden Reduzierung des Verbrauchs fossiler Brennstoffe geführt und stellt einen wesentlichen Schritt hin zu einer emissionsärmeren Mobilitätsstruktur dar.

Unser Strombezug wurde auf zertifizierten Ökostrom umgestellt. Für die versorgten Standorte (Salach, Stuttgart, Eltville, Hilzingen und Walldorfhäslach) liegen entsprechende Nachweise und Zertifikate vor, die bestätigen, dass der gelieferte Strom vollständig aus erneuerbaren Energiequellen stammt.

Durch die energieeffiziente LED-Technik senken wir dauerhaft den Strombedarf für die Innenbeleuchtung und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Reduzierung der betrieblichen CO₂-Emissionen. Mit der Umrüstung des TC-Gebäudes ist das Projekt zur vollständigen Umstellung auf LED-Technik nun erfolgreich abgeschlossen.

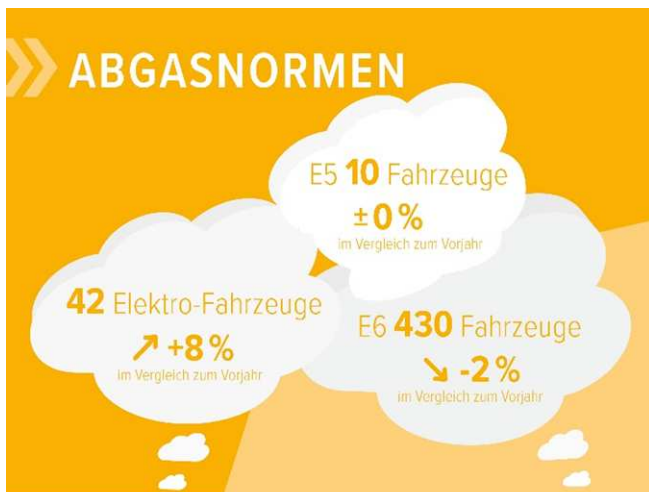
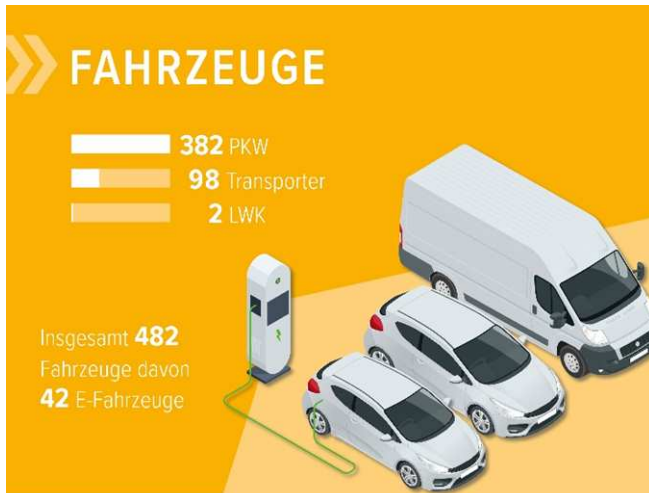
5.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Stromverbrauch in %

- Eigenstromerzeugung von 6% in Bezug auf die Gesamtmenge
- Bezogener Strom 94 % dieser ist zu 100% ökologisch

Indikator 2: Anteil der E-Fahrzeuge im Fuhrpark in %

- Ca. 9 %
- Erhöhung von 8% bis ca. Ende 2024



Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1 und 2 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2023	Aktuelles Geschäftsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreicherung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Ziel-erreicherung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	884,99 t	1.126,64 t	+ 241,65	2028	10 %	0 %
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	337,33 t	0 t	- 337,33	2028	20%	≥ 100 %

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Die Treibhausgasbilanz von HELDELE wird maßgeblich durch direkte Emissionen (Scope 1) geprägt. Im Referenzjahr 2023 betragen diese 884,99 t CO₂e und sind im aktuellen Geschäftsjahr 2024 auf 1.126,48 t CO₂e angestiegen. Dies entspricht einer Zunahme um 241,64 t CO₂e.

Der Anstieg der Scope-1-Emissionen ist im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückzuführen:

1. Corona

Die Entwicklung der Emissionen ist im Kontext des Vorjahres zu betrachten. Das Jahr 2023 war noch teilweise von Corona-bedingten Einschränkungen geprägt, insbesondere durch reduzierte Reisetätigkeiten, weniger Baustelleneinsätze sowie eine insgesamt geringere Mobilität. Diese Sondereffekte führten zu einem künstlich reduzierten Referenzniveau bei den Scope-1-Emissionen. Mit der weitgehenden Rückkehr zum regulären Geschäftsbetrieb im aktuellen Berichtsjahr kam es entsprechend zu einer Normalisierung der Mobilität und damit zu einem Anstieg der kraftstoffbedingten Emissionen.

2. Auftrags- und Projektlage

HELDELE ist projekt- und baustellengetrieben tätig. Die Standorte der Projekte variieren stark und führen – je nach Entfernung – zu deutlich unterschiedlichen Fahrtstrecken. Im Berichtsjahr lagen vermehrt Projekte mit überregionalen Einsatzorten vor, was zu einer signifikanten Zunahme der gefahrenen Kilometer und damit des Kraftstoffverbrauchs geführt hat. Dieser Einflussfaktor ist nur eingeschränkt steuerbar.

3. Vergrößerung der Fahrzeugflotte

Aufgrund des Unternehmenswachstums und der gestiegenen Projektanzahl wurde der Fuhrpark erweitert. Die zusätzliche Anzahl an Dienst- und Baustellenfahrzeugen führte zu einem höheren absoluten Kraftstoffverbrauch und damit zu erhöhten direkten Emissionen.

Der Kraftstoffverbrauch macht insgesamt rund 95 % des Gesamtenergieverbrauchs aus und stellt somit die zentrale CO₂-Quelle im Unternehmen dar.

Die indirekten THG-Emissionen aus Strombezug (Scope 2) betragen im Referenzjahr 2023 noch 337,33 t CO₂e. Im aktuellen Geschäftsjahr 2024 konnten diese Emissionen vollständig auf 0 t CO₂e reduziert werden.

Die Reduktion des Scope-2-Anteils auf null ist darauf zurückzuführen, dass der gesamte externe Strombezug auf zertifiziertem Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen umgestellt wurde.

Die CO₂-Neutralität des Strombezugs wird über Ökostromnachweise sichergestellt. Damit leistet HELDELE einen wesentlichen Beitrag zur Dekarbonisierung des Energieeinsatzes.

Das für 2028 gesetzte Reduktionsziel im Scope 2-Bereich wurde damit bereits vorzeitig erreicht bzw. übertroffen.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Auf Basis der THG-Ausgangsbilanz wurde ein unternehmensweites Reduktionsziel definiert.

Ziel von HELDELE ist es, die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2028 um 10 % zu senken. Das bisherige Referenzjahr 2023 wird in Zukunft durch das Jahr 2024 ersetzt, da 2024 erstmals wieder eine vollständige Abbildung der regulären Geschäftstätigkeit ohne pandemiebedingte Einschränkungen ermöglicht. Das Jahr 2024 dient somit als neue und verlässliche Ausgangsbasis für die Bewertung der zukünftigen Emissionsentwicklung.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Zur Reduzierung der Treibhausgasbilanz setzt die HELDELE GmbH gezielt auf den Ausbau der Elektromobilität. Der Fuhrpark wird schrittweise durch Elektrofahrzeuge ergänzt, was mittel- bis langfristig zu einer Reduzierung der Scope-1-Emissionen beiträgt.

Bereits heute stehen drei E-Auto-Ladestationen zur Verfügung, die im Jahr 2025 modernisiert werden sollen. Ergänzend ist für 2025 die Planung weiterer E-Auto-Ladestationen vorgesehen, die sowohl dem internen Fuhrpark als auch den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Der Ausbau und die Modernisierung der Ladeinfrastruktur schaffen wichtige Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Mobilität und unterstützen die verstärkte Nutzung von Elektrofahrzeugen im betrieblichen Alltag.

5.3.5 Ausblick

Zur weiteren Senkung der Treibhausgasemissionen plant HELDELE zusätzliche Maßnahmen

- **Installation von Photovoltaikanlagen**
Auf mehreren Gebäuden ist die Errichtung von Photovoltaikanlagen vorgesehen. Ziel ist es, den Eigenstromanteil aus erneuerbaren Energien zu erhöhen und den Netzstrombezug weiter zu reduzieren.
- **Einbau eines Pelletkessels ab 2025**
Zur Erhöhung der Versorgungssicherheit und zur Erfüllung der klimarelevanten Anforderungen planen wir, unsere bestehende Hackschnitzelheizung im kommenden Jahr, um einen Pelletkessel zu ergänzen und damit eine zweite erneuerbare Wärmequelle bereitzustellen.
- **Ausbau der Ladeinfrastruktur**
Der Ausbau von Ladepunkten für Dienst- und Mitarbeitendenfahrzeuge wird fortgesetzt, um die Elektrifizierung des Fuhrparks nachhaltig zu unterstützen und die Nutzung klimafreundlicher Antriebe zu fördern.

5.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

5.4.1 Zielsetzung

Wir legen großen Wert auf einen respektvollen, wertschätzenden und loyalen Umgang innerhalb unseres Unternehmens. Die Wahrung der Rechte und der Würde aller Mitarbeitenden ist für uns selbstverständlich. Vielfalt verstehen wir als Bereicherung und fördern ein offenes Arbeitsumfeld, das von gegenseitiger Anerkennung geprägt ist.

Allen Mitarbeitenden werden unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion, Alter oder Behinderung gleiche Chancen bei der Einstellung sowie bei der weiteren beruflichen Entwicklung eingeräumt. Diskriminierung in jeglicher Form wird nicht toleriert.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unseres Verständnisses von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Zur Förderung des unterstützen wir eine ausgewogene Work-Life-Balance und berücksichtigen individuelle Lebenssituationen, beispielsweise im Rahmen von Elternzeit oder Pflegezeit. Die Wertschätzung unserer Mitarbeitenden zeigt sich zudem in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen sowie einer offenen und konstruktiven Feedbackkultur.

Ein positives und vertrauensvolles Betriebsklima wird durch gezielte Teambuilding-Maßnahmen und gemeinsame Aktivitäten gestärkt.

5.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- **HELDELE Runners**
Zur Förderung von Gesundheit, Teamzusammenhalt und bereichsübergreifendem Austausch unterstützt HELDELE seit 2016 die unternehmensinterne Laufinitiative „HELDELE Runners“. Die Teilnahme erfolgt freiwillig und steht allen Mitarbeitenden offen.

Die organisatorische Koordination übernimmt ein interner Ansprechpartner, der sowohl die Anmeldung zu Laufveranstaltungen – insbesondere zum AOK-Firmenlauf – als auch die Ausstattung der Teilnehmenden übernimmt. HELDELE trägt die vollständigen Teilnahmegebühren, stellt einheitliche Lauf-T-Shirts zur Verfügung und unterstützt die teilnehmenden Mitarbeitenden am Veranstaltungstag zusätzlich mit Wertmarken für die Verpflegung.

Die Initiative wird regelmäßig über interne Medien (u. a. Mitarbeitendenzeitschrift) sowie über die unternehmenseigenen Social-Media-Kanäle kommuniziert, um neue Teilnehmende zu gewinnen und das Angebot sichtbar zu machen. Zusätzlich steht den Läuferinnen und Läufern ein eigener Kommunikationskanal in Microsoft Teams zur Verfügung, der den Austausch und die Organisation erleichtert.

- JobRad für Mitarbeitende

Zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit, nachhaltiger Mobilität und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bietet HELDELE seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fahrräder und E-Bikes über das JobRad-Leasingmodell zu beziehen. Die Inanspruchnahme des Angebots erfolgt freiwillig.

Über das JobRad-Modell können Mitarbeitende ihr Wunschrad – unabhängig davon, ob es für den Arbeitsweg, die Freizeit oder sportliche Zwecke genutzt wird – steuerlich begünstigt leasen. Das Angebot umfasst klassische Fahrräder ebenso wie E-Bikes und ist auf eine Leasingdauer von 36 Monaten ausgelegt.

HELDELE unterstützt das JobRad-Angebot aktiv, indem das Unternehmen die Kosten für die vorgeschriebene Versicherung sowie für die jährliche Inspektion übernimmt. Zusätzlich wird das Angebot über interne Kommunikationskanäle beworben, unter anderem über die Mitarbeitendenzeitschrift sowie im Mitarbeiter ABC. Ziel ist es, möglichst viele Mitarbeitende über die Vorteile des JobRad-Leasings zu informieren und die Nutzung aktiv zu fördern.

- Betrieblichen Krankenzusatzversicherung: Preisvorteile für Mitarbeitende

HELDELE bietet seinen Mitarbeitenden eine betriebliche Krankenzusatzversicherung als freiwillige Zusatzleistung an. Hierfür wurde eine spezielle Kooperationsvereinbarung mit der R+V Versicherung abgeschlossen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Konditionen ermöglicht.

Die Krankenzusatzversicherung ergänzt die gesetzliche Krankenversicherung und bietet eine erweiterte gesundheitliche Absicherung in verschiedenen Leistungsbereichen, unter anderem für medizinische Behandlungen, Vorsorgeleistungen, Zahngesundheit sowie Krankenhausaufenthalte. Die Mitarbeitenden können individuell entscheiden, in welchen Bereichen sie das Angebot in Anspruch nehmen möchten.

Ziel der Maßnahme ist es, den Zugang zu hochwertigen Gesundheitsleistungen zu erleichtern und die Mitarbeitenden finanziell zu entlasten. Die Zusatzversicherung wird betrieblich organisiert und aktiv über interne Kanäle kommuniziert. Interessierte Mitarbeitende hatten zudem die Möglichkeit, sich im Rahmen von Informationsveranstaltungen umfassend beraten zu lassen.

5.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

HELDELE Runners

Die HELDELE Runners haben sich seit dem erstmaligen Start mit fünf Teilnehmenden beim AOK-Lauf 2016 kontinuierlich weiterentwickelt. Neben der steigenden Teilnehmerzahl hat sich insbesondere der soziale Mehrwert der Maßnahme verstärkt.

Die Läuferinnen und Läufer treffen sich freiwillig zu gemeinsamen Trainingsläufen, unter anderem im Schlater Wald. Dabei wird auf unterschiedliche Leistungsniveaus und individuelle Tempi Rücksicht genommen, sodass sowohl Einsteigerinnen und Einsteiger als auch erfahrene Läufer eingebunden werden. Der regelmäßige Austausch fördert die Vernetzung über Abteilungsgrenzen hinweg und stärkt den informellen Dialog innerhalb des Unternehmens.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Einbindung junger Mitarbeitender: Seit 2023 nehmen auch Auszubildende aktiv an den HELDELE Runners teil, wodurch der generationsübergreifende Austausch zusätzlich gefördert wird.

Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 46 Mitarbeitende als HELDELE Runners am AOK-Firmenlauf teil. Die stetig wachsende Beteiligung verdeutlicht die hohe Akzeptanz der Initiative und ihren Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie zum Mitarbeitendenwohlbefinden. Die Maßnahme leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Bewegung, Motivation und Zusammenhalt im Unternehmen und wird auch zukünftig fortgeführt.



HELDELE Runners beim AOK Lauf 2024 © HELDELE GmbH

JobRad

Das JobRad-Angebot wird von den Mitarbeitenden zunehmend angenommen. Aktuell sind 129 JobRäder mit aktiven Leasingverträgen im Einsatz. Die Zahl der aktiven JobRäder zeigt, dass das Angebot als attraktiver Mehrwert wahrgenommen wird und einen Beitrag zur individuellen Gesundheitsförderung leistet.

Durch das JobRad-Modell werden Mitarbeitende motiviert, Bewegung in ihren Alltag zu integrieren – sowohl auf dem Weg zur Arbeit als auch in der Freizeit. Gleichzeitig unterstützt das Angebot eine umweltfreundliche Mobilität und stärkt das Bewusstsein für nachhaltige Fortbewegung.

Die positive Nutzung des Angebots unterstreicht die Bedeutung freiwilliger Gesundheits- und Mobilitätsmaßnahmen im Unternehmen. HELDELE plant daher, das JobRad-Angebot weiterhin aufrechtzuerhalten und im Rahmen der internen Kommunikation kontinuierlich zu bewerben, um auch künftig neue Mitarbeitende für das Modell zu gewinnen.

Betrieblichen Krankenzusatzversicherung: Preisvorteile für Mitarbeitende

Mit der Einführung der Krankenzusatzversicherung stärkt HELDELE nachhaltig die Gesundheitsvorsorge und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Das Angebot schafft einen zusätzlichen sozialen Mehrwert, da es über den gesetzlichen Standard hinausgehende Leistungen ermöglicht und gleichzeitig individuelle Bedürfnisse berücksichtigt.

Die Maßnahme wird von den Mitarbeitenden als wertschätzende Arbeitgeberleistung wahrgenommen und trägt dazu bei, das Sicherheitsgefühl im Krankheitsfall zu erhöhen – sowohl für die Mitarbeitenden selbst als auch für deren Familienangehörige. Durch die freiwillige Ausgestaltung bewahrt HELDELE die individuelle Entscheidungsfreiheit und fördert zugleich die Eigenverantwortung im Bereich Gesundheit.

Langfristig leistet die Krankenzusatzversicherung einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterbindung und zur Positionierung von HELDELE als verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Das Angebot wird weiterhin aktiv kommuniziert und regelmäßig in bestehende Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingebunden.

5.4.4 Indikatoren

Indikator 1: HELDELE Runners

- 46 Teilnehmer am AOK Lauf 2024
- Steigerung der Teilnahme im Vergleich zum Vorjahr um 31%

5.4.5 Ausblick

Die bestehenden Angebote zur Förderung des Mitarbeitendenwohlbefindens – darunter die HELDELE Runners, das JobRad-Leasing sowie die betriebliche Krankenzusatzversicherung – sollen auch künftig als freiwillige und niedrigschwellige Maßnahmen fortgeführt werden. Ziel ist es, Gesundheit, Bewegung und soziale Absicherung dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern und den bereichsübergreifenden Austausch weiter zu stärken. Parallel dazu wird HELDELE auch künftig prüfen, welche zusätzlichen gesundheits- und wohlbefindensorientierten Angebote sinnvoll ergänzt werden können, um auf sich wandelnde Bedürfnisse der Mitarbeitenden flexibel reagieren zu können.

5.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

5.5.1 Zielsetzung

Der Fachkräftemangel stellt weiterhin eine der zentralen Herausforderungen für das Handwerk dar. Demografische Entwicklungen, eine zunehmende Akademisierung sowie ein rückläufiges Interesse an handwerklichen Ausbildungsberufen verschärfen die Situation zusätzlich. Auch HELDELE ist hiervon betroffen und verzeichnet nach wie vor eine hohe Anzahl offener Stellen für qualifizierte Fachkräfte.

Vor diesem Hintergrund sieht HELDELE die gezielte Ansprache junger Menschen sowie eine praxisorientierte und zukunftssichere Ausbildung als entscheidenden Erfolgsfaktor. Insbesondere Berufe in den Bereichen Elektrotechnik, Informationstechnik und erneuerbare Energien bieten langfristige Perspektiven, vielseitige Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine hohe Arbeitsplatzsicherheit.

Parallel dazu verändern sich auch die Anforderungen der Kunden. Der steigende Wettbewerbsdruck sowie technische Entwicklungen – beispielsweise im Bereich Energieeffizienz und Digitalisierung – erfordern gut ausgebildete und flexibel einsetzbare Fachkräfte. Um diesen Anforderungen dauerhaft gerecht zu werden, setzt HELDELE weiterhin auf eine Kombination aus Ausbildung, Nachqualifizierung von Quereinsteigenden sowie der Integration internationaler Fachkräfte.

5.5.2 Ergriffene Maßnahmen

- kontinuierliche Stärkung der Ausbildungsbetreuung und Qualitätssicherung in der Ausbildung
- Qualifizierungs- und Schulungsangebote für Quereinsteigende
- Integration von Fachkräften aus dem Ausland durch gezielte Einarbeitung und Unterstützungsmaßnahmen

5.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die verstärkte Ausbildungsbetreuung trägt weiterhin zu einer qualitativen Verbesserung der Ausbildung bei. Durch eine engere und individuellere Begleitung können Auszubildende gezielter gefördert und fachliche sowie praktische Kompetenzen systematisch aufgebaut werden. Dies wirkt sich positiv auf Motivation, Zufriedenheit und Ausbildungsstabilität aus und unterstützt zugleich eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung im Unternehmen.

Auch die Qualifizierung von Quereinsteigenden bleibt ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Durch strukturierte Schulungen und begleitete Einarbeitung können Personen aus anderen Berufsfeldern schrittweise in neue Tätigkeiten eingebunden werden und leisten so einen wertvollen Beitrag zur Besetzung offener Stellen.

Die Integration internationaler Fachkräfte ergänzt diese Maßnahmen sinnvoll. Durch Unterstützung bei Anerkennungsprozessen, Sprachentwicklung und fachlicher Qualifikation gelingt es, neue Mitarbeitende erfolgreich in den Unternehmensalltag zu integrieren. Dies trägt dazu bei, den Fachkräftebedarf zu decken und langfristige Beschäftigungsverhältnisse aufzubauen.

5.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der Ausbilder

- 6 Vollzeit-Ausbilder
- Steigerung der Ausbilder um 20 % seit dem letzten Jahr
- Die Anzahl der Ausbilder soll im nächsten Jahr gehalten werden und je nach Anzahl der Auszubildenden weiter steigen.

5.5.5 Ausblick

Der langfristige Unternehmenserfolg ist eng mit wirtschaftlichem, nachhaltigem und vorausschauendem Handeln verbunden. Auch künftig wird sich HELDELE kontinuierlich an veränderte Markt- und Rahmenbedingungen anpassen müssen, um Arbeitsplätze zu sichern und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Schwerpunkte liegen weiterhin auf Innovation, Digitalisierung und Effizienzsteigerung. Gleichzeitig wird HELDELE auch künftig in Ausbildung, Qualifizierung von Quereinsteigenden sowie in die Integration internationaler Fachkräfte investieren. Ein zentrales Zukunftsprojekt stellt dabei die geplante Investition in einen Neubau für ein Ausbildungszentrum dar, um die Ausbildungsqualität langfristig weiter zu stärken.

6. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung von Klimafolgen und Erhöhung der Klimaresilienz bei Neubau- und Infrastrukturprojekten 	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung von Klimaanpassungsmaßnahmen im geplanten Neubau und Ausbildungszentrum (u. a. erneuerbare Energien, nachhaltige Baustoffe, Regenwassermanagement und Anschluss an das bestehende Wärmenetz) 	<ul style="list-style-type: none"> Klimaanpassungsmaßnahmen befinden sich in der Planungs- und Umsetzungsphase; Spätestens für den Neubau ist für Ende April 2025 vorgesehen 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der geplanten Maßnahmen sowie weitere Integration klimafreundlicher und anpassungsfähiger Lösungen bei zukünftigen Bau- und Infrastrukturprojekten
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung von Restmüll und Erhöhung der Recyclingquote 	<ul style="list-style-type: none"> Betrieb des Mülltrennsystems in allen Gebäuden und Stockwerken nach Bioabfall, Altpapier, gelber Sack, Restmüll und Glasabfall. Externer Berater zur Verhandlung der Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreicher Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> Zertifizierung ISO 14001 im Jahr 2026 geplant
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der biologischen Vielfalt auf dem Firmengelände 	<ul style="list-style-type: none"> Aufstellung und Betreuung von Bienenstöcken auf dem Firmengelände 	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zur lokalen Artenvielfalt und Sensibilisierung für Biodiversität 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung der Maßnahme und Prüfung weiterer naturnaher Maßnahmen
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung von Qualität, Effizienz und Transparenz in Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> Ersatz der Kupfermaschine Einsatz eines neuen Baustellenmanagementsystems 	<ul style="list-style-type: none"> Effizientere Abläufe, verbesserte Planungs- und Prozesssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung digitaler und technischer Lösungen zur Qualitätssicherung

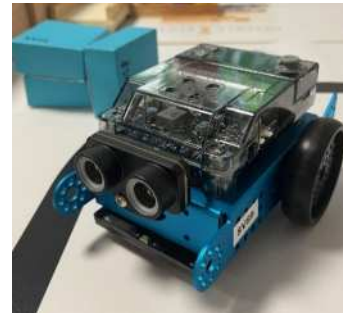
Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung von menschenrechtskonformen Standards in der Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendung eines Verhaltenskodex für Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung der Lieferanten für soziale und ethische Mindeststandards 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung und Verankerung des Kodex in der Lieferkette
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Transparenz und offenem Austausch mit Anspruchsgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Meetings mit Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten sowie Erstellung eines internen Mitarbeitermagazins 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbessertes Informationsfluss und Stärkung des Dialogs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung der bestehenden Austausch- und Kommunikationsformate
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung der regionalen Wirtschaft und Förderung junger Talente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebot von Ausbildungsplätzen und Praktika sowie bevorzugte Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und Unterstützung regionaler Wertschöpfung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung des Engagements für Ausbildung und regionale Partnerschaften
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung von Transparenz und verantwortungsvollem Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung des HELDELE Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klare Orientierung zu ethischen Grundsätzen und Unternehmenswerten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Weiterentwicklung und Verankerung des Verhaltenskodex
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von kontinuierlicher Verbesserung und nachhaltiger Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebliches Vorschlagswesen mit anonymisierter Prüfung und Umsetzung geeigneter Ideen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung der Beteiligung der Mitarbeitenden und Umsetzung nachhaltiger Verbesserungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung und gezielte Förderung des betrieblichen Vorschlagswesens

7. Unser Klimawin BW-Projekt

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

7.1 Das Projekt Mülltrennung

Bereits im Februar trafen sich 32 Jugendliche der Gemeinschaftsschule Süßen der Klassen 9a, 9b und 9c mit ihren Lehrkräften, um sich auf eine Projektarbeit mit dem Namen „Mülltrennung“ vorzubereiten. Grundlage für diese Aufgabenstellung war die Programmierung mit Hilfe der Programmiersprache Scratch und der Hardware dem Roboter mBot2. Als Basis dienten die Lerneinheiten die von der HELDELE Stiftung für den hybriden Einsatz (Online und in Präsenz) unter dem Namen HELDI entwickelt wurden. In insgesamt 14 Terminen wurde der Roboter so programmiert, dass er nach diesen Terminen Aufgaben wie Rasenmähen, und einfache Befehle ausführen konnte. Nach dieser Grundschulung erfolgte die eigentliche Aufgabenstellung das Sortieren von Müll. Die Hauptanliegen der Wissensvermittlung waren dabei: der Zusammenbau des Roboters mBot2, die Einrichtung der Software, die Programmierung „Hindernis ausweichen“, Farben erkennen, Linien folgen Figuren fahren und Objekte suchen und danach Müll suchen, Müll trennen und Müll in zwei lenkbaren Anhängern sammeln. Lerneinheiten standen dabei immer auch online zur Verfügung.



mBot 2 © HELDELE Stiftung

7.2 Art und Umfang der Unterstützung

Das Projekt wurde umfassend durch die HELDELE Stiftung unterstützt. Diese übernahm die inhaltliche Ausarbeitung der Aufgabenstellung und stellte der Schule insgesamt zwölf mBot2-Roboter leihweise für die Projektdauer zur Verfügung. Darüber hinaus trug die Stiftung die gesamten Projektkosten, einschließlich der Sachausgaben sowie des eingesetzten Personals. Die für das Projekt benötigten Schulungs- und Unterrichtsmaterialien wurden den teilnehmenden Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern kostenlos bereitgestellt. Durch diese Unterstützung konnte das Projekt in vollem Umfang und ohne finanzielle Belastung für die Schule umgesetzt werden.

7.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Für Bernd Forstreuter, dem Vorstand der HELDELE Stiftung war vor allem wichtig, dass die Unterstützung von HELDELE auch für die berufliche Weiterentwicklung ein Startpunkt sein kann. „Auch wenn die Jugendlichen erkennen, dass Programmieren nicht unbedingt ihre Stärke ist, so wurde doch durch die Teamarbeit deutlich, wer eher den organisatorischen, technisch orientierten oder kommunikativen Part übernommen hat. Dadurch werden erste Erkenntnisse erlebbar, um seinen eigenen Standpunkt zu bestimmen“.

Für den betreuenden Lehrer war es doch faszinierend wie seine Schülerinnen und Schüler die Lastenhefte der Aufgaben in ein Pflichtenheft umgewandelt und konsequent an der Aufgabe gearbeitet haben. Unterstützung hat er gerne gegeben, um die ersten Hürden aus dem Weg zu räumen.

7.4 Ausblick

Bei der Abschlussveranstaltung bedankte sich der Rektor des Schulverbunds Süßen, Frank Hiller und Konrektor Gerd Dengel bei den Betreuern Prof. Dr.-Ing. Helmut von Eiff und Dipl.-Ing. (FH) Jürgen Mack und betonte, dass ohne den Einsatz der Ehrenamtlichen das Projekt nicht zustande gekommen wäre. Für das nächste Schuljahr ist eine Fortführung geplant.



Betreuer und Schüler © HELDELE Stiftung



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

HELDELE GmbH

Uferstr. 40 - 50

73084 Salach

Telefon: +49 7162 4002 0

E-Mail: salach@heldele.de

Internet: www.heldele.de

Ansprechperson

Nadine Schenkelberg, Umweltmanagementbeauftragte

Stand

30.04.2026