

Klimawin BW

Bericht

2025

Ackermann Anwendungstechnik & Vorrichtungsbau GmbH

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	3
2. Die Klimawin BW	4
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	4
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	4
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	5
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	6
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	6
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	7
4. Unsere Schwerpunktthemen	8
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	8
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	8
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	13
4.5 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	15
5. Weitere Aktivitäten	18
6. Unser Klimawin BW-Projekt	20
6.1 Projekt 1	20
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	20
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	20
6.4 Projekt 2	21
6.5 Art und Umfang der Unterstützung	21
6.6 Ausblick	21
7. Anhang	22
Impressum	23

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die Ackermann Anwendungstechnik & Vorrichtungsbau GmbH ist ein traditionsreiches Unternehmen, das sich mit innovativen Lösungen und hoher Fertigungskompetenz in der Mittel- und Hochspannungstechnik sowie im Profilbau einen Namen gemacht hat. Als zuverlässiger Partner entwickelt und produziert Ackermann maßgeschneiderte Lösungen nach individuellen Kundenspezifikationen und unter Einhaltung aller relevanten Normen.

Zum Leistungsspektrum gehören modulare Prüfgeräte sowie Prüf- und Spannsysteme für Schaltanlagen und Kabelgarnituren. Produktionsstätten und Prüffelder weltweit sind mit den hochwertigen Produkten von Ackermann ausgestattet. Die Konstruktion, Spezifikation und Fertigung von Prüfständen sowie deren termingerechte Lieferung sind fester Bestandteil des Tagesgeschäfts.

Ein weiteres Geschäftsfeld ist der Profilbau, in dem Ackermann mit Hilti-Profilen arbeitet, diese weiterentwickelt und für industrielle Anwendungen optimiert. Von einfachen Aufständern bis hin zu komplexen Vorrichtungen lassen sich mit diesen Profilen vielseitige Lösungen realisieren. Darüber hinaus bietet Ackermann ganzheitliche Lösungen für die technische Gebäudeausstattung. Die Fertigungstiefe reicht von Schienenschnitt und Kommissionierung über die Konfektionierung mit 3D-Zeichnungen bis hin zur Vormontage ganzer Baugruppen.

Mit einer Hallenfläche von über 3.500 m² verfügt das Unternehmen über ausreichend Kapazitäten, um auch große Aufbauten vorab zu testen und bis zur Fertigstellung an einem Standort zu bearbeiten. Besonders stolz ist Ackermann darauf, dass 90 % aller Anbieter von Hoch- und Mittelspannungsprodukten zum geschätzten Kundenstamm gehören.

Aktuell beschäftigt das Unternehmen 60 engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Geegründet im Jahr 1954, befindet sich Ackermann seit 2018 im Besitz von Dirk Mayer und Daniel Kurz, unter deren Leitung es erfolgreich modernisiert und strategisch neu ausgerichtet wurde.

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.

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: 11.03.2024

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

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Bienen-Leasing und Suchtprävention für Jugendliche		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: ja	
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: nein

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 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.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Auch als mittelständisches Unternehmen ist es unser Anspruch, einen aktiven Beitrag für eine nachhaltige Zukunft zu leisten. „Living ESG“ bedeutet für Ackermann, ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung nicht nur als Verpflichtung zu verstehen, sondern als grundlegenden Bestandteil unseres Handelns. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften die Basis für langfristigen Erfolg ist und dazu beiträgt, eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen zu sichern.

Ökologische Nachhaltigkeit ist für uns unverzichtbar, denn der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist entscheidend für den Erhalt unserer Umwelt. Soziale Verantwortung bedeutet für uns, ein wertschätzendes und faires Miteinander im Unternehmen und in der Gesellschaft zu fördern. Wirtschaftliche Nachhaltigkeit sehen wir als Grundlage für Stabilität und Innovation, denn nur durch verantwortungsvolles Wachstum können wir langfristig erfolgreich sein und unserer Verantwortung gerecht werden.

Diese drei Aspekte sind eng miteinander verbunden und bilden das Fundament unseres Handelns. Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Entscheidungen nicht nur positive Auswirkungen auf unsere Umwelt und Gesellschaft haben, sondern auch langfristige Werte schaffen. Indem wir ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit in Einklang bringen, stellen wir sicher, dass unser Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich bleibt und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leistet.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Als mittelständisches Unternehmen nehmen wir unsere Verantwortung für den Klimaschutz ernst. Unser Ziel ist klar: die Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit dauerhaft und messbar zu senken.

Im Mittelpunkt steht die energieeffiziente Gestaltung unseres Standorts. Wir investieren gezielt in die Modernisierung unserer Gebäudeinfrastruktur, steigern den Anteil erneuerbarer Energien und optimieren laufend unsere Prozesse, um den Energieverbrauch zu reduzieren. Ergänzt wird das durch unser Engagement in Projekten zur nachhaltigen Energieversorgung und zur langfristigen CO₂-Reduktion.

Wir sind überzeugt: Wer nachhaltig wirtschaftet, stärkt nicht nur die Umwelt, sondern auch die eigene Wettbewerbsfähigkeit. Für uns ist das kein Widerspruch – sondern Antrieb für Innovation.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Photovoltaikanlage auf dem Dach beider Werke
- Gebäudesanierung für optimale Wärmedämmung
- Maßnahmen zur Stromverbrauchsenkung
- Umstieg auf LED-Beleuchtung
- Zusammenlegungen von Ausgangslieferungen

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

In den vergangenen zwei Jahren haben wir konsequent in die energetische Modernisierung unserer Standorte investiert und dabei eine Reihe gezielter Maßnahmen umgesetzt.

Einen zentralen Meilenstein bildete die Installation von Photovoltaikanlagen auf den Dächern beider Produktionshallen. Mit der 2024 abgeschlossenen Anlage an Werk 1 sammelten wir erste Erfahrungen, bevor wir 2025 auch Werk 2 folgten. Gemeinsam decken die Anlagen heute einen spürbaren Anteil unseres betrieblichen Strombedarfs aus erneuerbarer Energie – ein dauerhafter Beitrag zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen und gleichzeitig eine Investition, die sich langfristig wirtschaftlich auszahlt.

Parallel dazu haben wir 2024 eine umfassende Gebäudesanierung durchgeführt. Im Fokus stand die Optimierung der Wärmedämmung: Fassaden, Dachflächen und Fenster wurden ertüchtigt, um Wärmeverluste deutlich zu reduzieren und den Heizbedarf nachhaltig zu senken. Die Maßnahmen machen sich nicht nur in der Energiebilanz bemerkbar, sondern verbessern auch das Arbeitsklima in den Hallen spürbar. Ergänzt wurde dies durch die vollständige Umstellung unserer Beleuchtung auf LED-Technologie – in Produktion, Lager und Verwaltung. Den Großteil schlossen wir bereits 2024 ab, die verbleibenden Bereiche folgten 2025. Die neue Beleuchtung sorgt für eine gleichmäßigere und angenehmere Ausleuchtung der Arbeitsbereiche und senkt den Stromverbrauch im Vergleich zur alten Lösung erheblich.

Auch in der Logistik haben wir angesetzt: Durch die gezielte Zusammenlegung von Ausgangslieferungen konnten wir ab 2025 Transportfahrten reduzieren, die Auslastung optimieren und damit sowohl Emissionen als auch Kosten senken.

Die Bilanz der letzten zwei Jahre ist positiv: Trotz des Wachstums unseres Unternehmens und der damit verbundenen gestiegenen Betriebsanforderungen ist der Energieverbrauch moderat gestiegen, deutlich unterhalb des Wachstumspfad. Gleichzeitig sind wir realistisch – die vollständige Klimaneutralität ist ein langfristiges Ziel, das weitere Schritte erfordert. Auf dem Weg dorthin haben wir in den Jahren 2024 und 2025 jedoch eine solide Grundlage geschaffen, auf der wir weiter aufbauen werden.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Energieverbrauch: Gesamtenergieverbrauch in kWh/Jahr

- 2023: 252.000 kWh/Jahr
- 2024: 240.000 kWh/Jahr
- 2025: 280.000 kWh/Jahr

Indikator 2: Produzierter Eigenstrom der Photovoltaikanlagen

- 2024: 102.000 kWh
- 2025: 282.000 kWh

4.3.5 Treibhausgasbilanz

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

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2024	Aktuelles Geschäftsjahr 2025	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	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 %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	108	98	-10	2030	-45 t / -42 %	22
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	172	149	-23	2030	-86 t / -50 %	27

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Als produzierendes Unternehmen im Bereich Anwendungstechnik und Vorrichtungsbau entsteht unser Energiebedarf überwiegend an unseren beiden Produktionsstandorten in Weinstadt. Die wesentlichen THG-Emissionsquellen lassen sich in zwei Bereiche gliedern:

Zu den direkten Emissionen (Scope 1) zählen der Erdgasverbrauch zur Beheizung unserer Produktionshallen und Büroräume sowie die Kraftstoffverbräuche unseres betrieblichen Fuhrparks. Den indirekten Emissionen (Scope 2) wird der bezogene Netzstrom zugerechnet, der zur Versorgung unserer Maschinen, Anlagen und der allgemeinen Betriebsinfrastruktur eingesetzt wird.

Als Referenzjahr für unsere THG-Ausgangsbilanz haben wir das Jahr 2024 festgelegt. Die erhobenen Werte stellen sich wie folgt dar:

- Scope 1 (direkte Emissionen): 108 t CO₂e
- Scope 2 (indirekte Emissionen aus Strombezug): 172 t CO₂e
- Gesamt: 280 t CO₂e

Klimaschutz ist bei der Ackermann Anwendungstechnik & Vorrichtungsbau GmbH fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die systematische Erfassung unserer Emissionsdaten, die Ableitung konkreter Maßnahmen sowie die regelmäßige Überprüfung unserer Zielerreichung sind zentrale Elemente unseres Klimaschutzmanagements.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Auf Basis der THG-Ausgangsbilanz 2024 haben wir ein verbindliches Reduktionsziel festgelegt:

Reduktionsziel: Senkung der Gesamtemissionen um mindestens 40–50 % gegenüber dem Referenzjahr 2024 bis zum Jahr 2030, entsprechend einer absoluten Reduktion von ca. 112–140 t CO₂e.

Differenziert nach Scopes ergeben sich folgende Einzelziele:

- Scope 1: Reduktion von 108 t auf ca. 63 t CO₂e (–45 t / –42 %) bis 2030
- Scope 2: Reduktion von 172 t auf ca. 86 t CO₂e (–86 t / –50 %) bis 2030

Als Zwischenziel bis 2027 streben wir eine Reduktion von jeweils 20–25 % gegenüber dem Ausgangswert an.

Im Geschäftsjahr 2025 konnten bereits erste messbare Fortschritte erzielt werden:

- Scope 1: 98 t CO₂e (–10 t gegenüber 2024 / Zielerreichung: 22 %)
- Scope 2: 149 t CO₂e (–23 t gegenüber 2024 / Zielerreichung: 27 %)
- Gesamt 2025: 247 t CO₂e (–33 t / Zielerreichung: ca. 24 %)

Die Ergebnisse zeigen, dass wir uns auf einem guten Kurs befinden. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die ambitionierten Ziele für 2030 weitere konsequente Maßnahmen erfordern.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

In den Jahren 2024 und 2025 haben wir eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Reduktion unserer THG-Emissionen umgesetzt:

Scope 2 – Energie:

- Installation von Photovoltaikanlagen auf den Dächern beider Produktionshallen (Werk 1: 2024, Werk 2: 2025). Der produzierte Eigenstrom der Photovoltaikanlagen deckt einen spürbaren Anteil des betrieblichen Strombedarfs und reduziert den Netzstrombezug dauerhaft.
- Vollständige Umstellung auf LED-Beleuchtung in Produktion, Lager und Verwaltung (2024–2025) → *abgeschlossen*. Gegenüber der vorherigen Beleuchtung ergibt sich eine erhebliche Reduktion des Stromverbrauchs.

Scope 1 – Energie/Gebäude:

- Umfassende Gebäudesanierung mit Optimierung der Wärmedämmung an Fassaden, Dachflächen und Fenstern (2024) → *abgeschlossen*. Die Maßnahme senkt den Heizbedarf und damit den Erdgasverbrauch nachhaltig.

Scope 1 & 2 – Mobilität/Logistik:

- Zusammenlegung von Ausgangslieferungen zur Reduktion von Transportfahrten und Optimierung der Fahrzeugauslastung (ab 2025) → *in laufender Umsetzung*.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

- Reduktionsziel: –112 bis –140 t CO₂e bis 2030 (–40–50 % vs. 2024)
- Zeitraum: Ausgangsjahr 2024 / Zieljahr 2030
- Durchgeführte Maßnahmen: PV-Anlagen beide Werke, Gebäudesanierung/Dämmung, LED-Umstellung, Lieferungszusammenlegung
- Zwischenergebnis 2025: –33 t CO₂e gesamt (Scope 1: –10 t / Scope 2: –23 t)
- Zielerreichung 2025: ca. **24 %** des Gesamtreduktionsziels

Die bisherigen Maßnahmen zeigen bereits eine positive Wirkung. Die größten Hebel für die kommenden Jahre liegen in der weiteren Substitution fossiler Heizsysteme sowie in der Optimierung des Fuhrparks. Diese Maßnahmen werden wir schrittweise prüfen und umsetzen, um unser Ziel für 2030 zu erreichen.

4.3.6 Ausblick

Die in den Jahren 2024 und 2025 umgesetzten Maßnahmen haben eine solide Grundlage für unseren weiteren Klimaschutzprozess geschaffen. Im Berichtsjahr 2026 werden wir diesen Weg konsequent weiterführen und neue Vorhaben angehen.

Wir planen die Einführung einer einfachen Verbrauchserfassung, um Strom- und Gasverbräuche künftig monatlich zu dokumentieren. Dies schafft die Grundlage, Einsparpotenziale frühzeitig zu

erkennen und unsere THG-Bilanz auf verlässlicheren Daten aufzubauen. Im Bereich Mobilität prüfen wir die schrittweise Umstellung einzelner Firmenfahrzeuge auf sparsamere oder emissionsärmere Alternativen, sobald reguläre Fahrzeugerneuerungen anstehen. Zudem beabsichtigen wir, das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für das Thema Energiesparen gezielt zu stärken – durch interne Kommunikation und einfache Verhaltenshinweise im Arbeitsalltag, etwa zum bewussten Umgang mit Druckluft, Heizung und Beleuchtung. Ergänzend prüfen wir, ob durch den Einsatz einer Wärmepumpe mittelfristig ein Teil des Erdgasbedarfs substituiert werden kann – insbesondere im Bereich der Büro- und Sozialräume. Unser Ziel bleibt klar: jedes Jahr einen messbaren Beitrag zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen zu leisten und unseren Klimaschutzprozess kontinuierlich weiterzuentwickeln.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Bei Ackermann setzen wir auf ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert, Chancengleichheit sicherstellt und die Balance zwischen Berufs- und Privatleben unterstützt. Unser Ziel ist es, eine angenehme und wertschätzende Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeitenden entfalten können. Flache Hierarchien und flexible Arbeitszeitmodelle bieten unseren Mitarbeitenden die Freiheit, Beruf und Privatleben harmonisch miteinander zu verbinden. Viele von ihnen können zudem von unserer Home-Office-Regelung profitieren, was ihnen zusätzliche Flexibilität ermöglicht. Für das Wohlbefinden sorgen wir mit einem kostengünstigen Mittagstisch und kostenlosen Getränken. Darüber hinaus fördern wir den Teamzusammenhalt durch regelmäßige Firmenevents und Teambuilding-Aktivitäten.

Wir legen großen Wert auf die Förderung von Nachwuchstalenten und bieten eigene Ausbildungsplätze an, um eine dynamische und zukunftsorientierte Arbeitskultur zu etablieren. Transparente Karriereperspektiven helfen dabei, individuelle Ziele zu setzen und den Weg für eine erfolgreiche Zukunft innerhalb des Unternehmens aufzuzeigen. Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns besonders am Herzen. Neben einer betrieblichen Altersvorsorge und der Möglichkeit, ein Job Rad zu nutzen, bieten wir verschiedene Sportmöglichkeiten, um das körperliche Wohl zu fördern.

Im zurückliegenden Jahr haben wir drei neue Maßnahmen erfolgreich eingeführt: Mit einem strukturierten Onboarding-Programm erleichtern wir neuen Mitarbeitenden den Einstieg und sorgen für eine schnelle und reibungslose Integration ins Team. Ergänzend dazu haben wir ein internes Mentoring-Programm etabliert, bei dem erfahrene Kolleginnen und Kollegen ihr Wissen gezielt an Jüngere weitergeben und diese in ihrer beruflichen Entwicklung begleiten. Darüber hinaus haben wir das Angebot im Bereich psychische Gesundheit ausgebaut: Mitarbeitende haben nun die Möglichkeit, bei beruflichen oder persönlichen Belastungen niedrigschwellig und unkompliziert einen externen Ansprechpartner aufzusuchen.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Ausbau Gesundheitsmanagement: Möglichkeit Ansprechpartner für Mitarbeiter mit psychischen/ physischen Problemen, Kooperation mit Fitnessstudio
- Flexible und Individuelle Arbeitsmodelle

- Förderung von Schulungsangeboten für die Mitarbeiter
- Regelmäßige Teamevents zur Förderung von Teamzusammenhalt
- Finanzielle Bonuszahlungen
- Kostengünstiger Mittagstisch, kostenlose Getränke und Snacks
- Job Rad, Tischtennis, Tischkicker
- Einführung eines strukturierten Onboarding-Programms für neue Mitarbeitende
- Aufbau eines internen Mentoring-Programmes
- Angebot zur externen Beratung bei beruflichen oder persönlichen Belastungen

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die ergriffenen Maßnahmen haben auch im zurückliegenden Jahr positive Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld bei Ackermann gezeigt. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Home-Office-Regelung tragen weiterhin zur Verbesserung der Work-Life-Balance bei und werden von unseren Mitarbeitenden gut angenommen. Das Gesundheitsmanagement – insbesondere die Kooperation mit dem Fitnessstudio sowie der Ansprechpartner bei psychischen und physischen Problemen – wird aktiv genutzt und trägt messbar zur allgemeinen Mitarbeitergesundheit bei. Teamevents und regelmäßige gemeinsame Aktivitäten haben den Zusammenhalt im Team weiter gestärkt, was sich positiv auf die Zusammenarbeit im Alltag auswirkt.

Die neu eingeführten Maßnahmen zeigen erste erfreuliche Ergebnisse: Das strukturierte Onboarding-Programm hat dazu beigetragen, dass neue Mitarbeitende schneller im Team ankommen und sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen. Das Mentoring-Programm wird von beiden Seiten positiv bewertet – erfahrene Kolleginnen und Kollegen schätzen die Wertschätzung ihres Wissens, während neue Mitarbeitende von der gezielten Begleitung profitieren. Der Ausbau des Beratungsangebots für psychische Gesundheit wird zunehmend wahrgenommen und trägt dazu bei, Belastungen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen.

Dennoch gibt es weiterhin Bereiche mit Verbesserungspotenzial. Die Fluktuation konnte zwar reduziert werden, das gesetzte Ziel wurde jedoch noch nicht vollständig erreicht. Hier gilt es, die Bindungsmaßnahmen weiter zu stärken und Karriereperspektiven noch transparenter zu kommunizieren. Auch die Integration aller Mitarbeitenden in flexible Arbeitsmodelle bleibt eine laufende Aufgabe, da nicht alle Tätigkeitsbereiche gleichermaßen von dieser Flexibilität profitieren können.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: krankheitsbedingte Ausfälle in %

- 2023: 4,6% 2024: 4,2% 2025: 4,4 %
- Ziel 2026: Niveau halten

Indikator 2: Mitarbeiterfluktuationsrate

- 2024: 10%
- 2025: 8%

- Ziel 2026: Niveau halten

4.4.5 Ausblick

Das Wohlbefinden und die Rechte unserer Mitarbeitenden bleiben auch 2026 ein zentraler Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsengagements. Wir sind überzeugt, dass ein gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg ist – und werden diesen Leitsatz daher konsequent weiterführen.

Die begonnenen Maßnahmen werden fortgeführt und weiterentwickelt. Das Onboarding-Programm soll auf Basis der bisherigen Erfahrungen weiter optimiert werden. Das Mentoring-Programm wird auf eine breitere Basis gestellt, sodass künftig mehr Mitarbeitende davon profitieren können. Für 2026 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die erreichte Fluktuationsrate von 8 % zu halten und zu stabilisieren. Dies soll durch die Weiterführung unserer Bindungsmaßnahmen, transparente Karriereperspektiven und ein wertschätzendes Arbeitsklima gelingen. Ebenso möchten wir die positive Entwicklung der Krankheitsquote verstetigen und das erreichte Niveau dauerhaft halten – durch den konsequenten Ausbau unseres Gesundheitsmanagements und die Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds. Darüber hinaus planen wir für 2026 die erstmalige Durchführung einer strukturierten Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung, um konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und unsere Maßnahmen noch gezielter ausrichten zu können.

4.5 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

4.5.1 Zielsetzung

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu verankern und für unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner greifbar zu machen. Wir wollen das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln stärken und eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur fördern, die ökologische, soziale und ökonomische Aspekte langfristig berücksichtigt. Die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden spielt dabei eine zentrale Rolle. Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Veränderungen nur dann dauerhaft wirken, wenn sie von innen herausgetragen werden. Deshalb setzen wir gezielt Anreize, die nachhaltiges Denken und Handeln im Arbeitsalltag fördern – von der Prämierung von Verbesserungsvorschlägen bis hin zur konsequenten Weiterführung unserer papierlosen Arbeitsweise. Im Bereich Mobilität treiben wir die Transformation unseres Fuhrparks weiter voran. Die begonnene Umstellung auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge sowie der Ausbau unserer Wallbox-Infrastruktur werden konsequent fortgesetzt. Auch bei Verpackungslösungen in der Produktion setzen wir unseren eingeschlagenen Weg in Richtung nachhaltigerer Alternativen fort.

Neu hinzugekommen ist in diesem Jahr der Anspruch, Nachhaltigkeit auch in unserer Lieferantenstrategie stärker zu verankern: Wir möchten Umwelt- und Sozialkriterien künftig gezielter in die Lieferantenauswahl einfließen lassen. Darüber hinaus planen wir, interne Nachhaltigkeits Schulungen für unsere Mitarbeitenden einzuführen, um das Bewusstsein für relevante Themen wie Energiesparen, Ressourcenschonung und nachhaltiges Beschaffen systematisch zu stärken. Zudem wollen wir unsere Nachhaltigkeitskommunikation nach außen ausbauen und unsere Fortschritte transparenter gegenüber Kunden und Partnern darstellen.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

- Einbindung von Mitarbeiter: Belohnung für Verbesserungsvorschläge
- Papierlos im ganzen Unternehmen
- Umstellung auf hybride/ elektrische Fahrzeuge im Unternehmen
- Wallbox-Angebot weiter ausgebaut
- Umstellung auf nachhaltige Verpackungen
- Einführung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl
- Aktive Kommunikation der Klimaschutzziele gegenüber Kunden und Partnern

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die ergriffenen Maßnahmen zeigen, dass die nachhaltige Transformation bei Ackermann zunehmend in der Unternehmenskultur verankert wird. Die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden durch die Prämierung von Verbesserungsvorschlägen hat sich bewährt, die Bereitschaft eigene Ideen einzubringen, ist spürbar gestiegen und trägt zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Prozesse bei. Die papierlose Arbeitsweise ist inzwischen fest im Alltag etabliert und wird unternehmensweit gelebt. Dies hat nicht nur den Papierverbrauch deutlich reduziert, sondern auch interne Abläufe schlanker und effizienter gestaltet. Im Bereich Mobilität haben wir weitere Fortschritte erzielt: Der Anteil hybrider und elektrischer Fahrzeuge im Fuhrpark wurde weiter erhöht, begleitet vom kontinuierlichen Ausbau unserer Wallbox-Infrastruktur auf dem Betriebsgelände. Damit schaffen wir die praktischen Voraussetzungen, um die Elektromobilität langfristig als Standard zu etablieren. Bei der Umstellung auf nachhaltige Verpackungen befinden wir uns weiterhin in der Umsetzungsphase. Erste Materialien wurden erfolgreich substituiert, jedoch gestaltet sich die vollständige Umstellung komplex, da nicht für alle Anwendungsbereiche gleichwertige nachhaltige Alternativen verfügbar sind. Hier arbeiten wir kontinuierlich an Lösungen. Die Einführung von Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferantenauswahl ist ein wichtiger Schritt, der jedoch Zeit erfordert. Nicht alle bestehenden Lieferanten erfüllen die gewünschten Standards, weshalb wir diesen Prozess schrittweise und in enger Abstimmung mit unseren Partnern vorantreiben.

Die aktive Kommunikation unserer Klimaschutzziele gegenüber Kunden und Partnern wird zunehmend positiv wahrgenommen und stärkt unser Image als verantwortungsbewusstes Unternehmen in der Region.

4.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl umgesetzte Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden

- 2024: 8 umgesetzte Verbesserungsvorschläge
- 2025: 19 umgesetzte Verbesserungsvorschläge
- Ziel 2026: stetiger Verbesserungsprozess durch Verbesserungen der MA --> 50% steigern

Indikator 2: Prozentualer Anteil von hybriden/ elektrischen Fahrzeuge

- 2024: 50% hybride/elektrische Fahrzeuge
- 2025: 70% hybride/elektrische Fahrzeuge

- Ziel 2026: 90 % hybride/elektrische Fahrzeuge

4.5.5 Ausblick

Leitsatz 12 bleibt auch 2026 ein fester Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsengagements. Die Verankerung nachhaltigen Denkens und Handelns auf allen Unternehmensebenen ist ein kontinuierlicher Prozess, der langfristiges Engagement erfordert. Wir sind davon überzeugt, dass die bisher eingeleiteten Veränderungen nur dann nachhaltig wirken, wenn wir konsequent daran festhalten und sie schrittweise weiterentwickeln. Die begonnene Umstellung des Fuhrparks auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge wird 2026 weiter vorangetrieben. Bei anstehenden Fahrzeugerneuerungen werden emissionsärmere Alternativen konsequent bevorzugt, begleitet vom weiteren Ausbau der Wallbox-Infrastruktur auf dem Betriebsgelände. Die Umstellung auf nachhaltige Verpackungen wird fortgesetzt. Ziel ist es, den Anteil nachhaltiger Materialien weiter zu erhöhen und die noch offenen Anwendungsbereiche schrittweise zu erschließen. Im Bereich Lieferantenmanagement möchten wir die eingeführten Nachhaltigkeitskriterien weiter schärfen und die Zusammenarbeit mit Lieferanten intensivieren, die unsere Umwelt- und Sozialstandards teilen. Das Ideenmanagement unserer Mitarbeitenden soll weiter ausgebaut werden. Wir möchten die Beteiligung erhöhen und Verbesserungsvorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug gezielt fördern und sichtbarer machen.

Unser Ziel für 2026 bleibt klar: Nachhaltigkeit nicht als Pflicht, sondern als gelebten Bestandteil unserer Unternehmensidentität zu etablieren – nach innen wie nach außen.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	Hochwasserschutzmaßnahmen aufgrund direkter Gewässernähe	- Maschinen und Produktionsanlagen: Auf Podesten und speziellen Füßen montiert - Lagerbestände und Materialien: Auf Paletten und Hochregalen gelagert, um Wasserschäden zu verhindern - Beitretung Interessengemeinschaft betroffener Firmen	Hochwasser im Juni 2024 ohne größere Schäden	Ausbau dieser Hochwasserschutzmaßnahmen aufgrund direkter Gefahr
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	Material- und Rohstoffeffizienz in der Produktion steigern	- Umstellung auf papierlos im ganzen Unternehmen - Umweltgerechte Entsorgung von Abfällen - Entwicklung eines Tools zur optimalen Nutzung von Rohmaterialien und zur Minimierung von Verschwendung	- Reduzierung des Materialverschnittes - Effizientere Nutzung von Restmaterialien, indem wiederverwendbare Abschnitte automatisch erkannt und eingeplant werden	Weitere Maßnahmen zur Material- und Rohstoffeffizienz einführen
Leitsatz 04 – Biodiversität	- Investition in ein regionales Naturschutzprojekt - Biologische Vielfalt auf dem Firmengelände ermöglichen	Beteiligung an einem regionalem Naturschutzprojekt	- Bienen-Leasing auf dem Werksgelände - Unterstützung vom regionalem Naturschutzprojekt der Gewässer	
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	Langlebigkeit von Maschinen und Anlagen	Langlebigkeit von Maschinen und Anlagen	Durch kontinuierliche Entwicklung und Forschung wollen wir unsere Maschinen und Anlagen optimieren, um deren Langlebigkeit zu erhöhen	
Leitsatz 06 – Menschen-	Transparenz in der Lieferkette	Wir sind transparent und stellen Informationen über	Transparenz der Lieferkette weiter Erhöhen in Form ei-	

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
rechte und Lieferkette	- ketten schaffen - Achtung der Menschenrechte betrachten wir in unserem Unternehmen als grundlegend und selbstverständlich	- unsere Lieferkette dem Kunden zur Verfügung - Austausch mit gleichgesinnten Unternehmen	ner Berichterstattung	
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	Förderung einer offenen und transparenten Kommunikationskultur	- Anonymes Feedback-System etabliert - Umfragen, gezielte Mitarbeitergespräche und Kundenzufriedenheitsanalysen	Verbesserung der internen Kommunikation und Arbeitsprozesse aufgrund des Mitarbeiterfeedbacks	Austausch mit Lieferanten und Kunden weiter verstärken
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	- Arbeitsplätze sichern und schaffen - Vorausschauende Planung und gesundes Wachstum	- Angebot ausgebaut von Ausbildungsplätzen, Abschlüssen, Praktikas und Werkstudenten - Vorausschauende Planung der Finanzen aufgrund unsicherer Wirtschaftslage am Standort Deutschland	Durch gezielte Maßnahmen stellt sich das Unternehmen gut für die Zukunft aus	Austausch mit Lieferanten und Kunden weiter verstärken
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	- Regionale zivilgesellschaftliche Initiativen unterstützen - Arbeitgeber für die Region sein	- Bevorzugung von regionalen Lieferanten, um regionale Wirtschaft zu stärken - Sponsoring von regionalen Sportvereinen, Veranstaltungen	Steigerung der regionalen Bekanntheit	Bekanntheit und regionales Engagement weiter ausbauen
Leitsatz 11 – Transparenz	Einbeziehung der Mitarbeiter bei Unternehmensentscheidungen	Alle zwei Wochen Meeting mit der gesamten Belegschaft	Austausch und Transparenz führt zur Verbesserung des Unternehmens und Mitarbeiterzufriedenheit	Weiterhin transparent über Entscheidungen informieren

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Projekt 1



In den heutigen Zeiten wird es immer wichtiger, Schülerinnen und Schüler schon sehr frühzeitig und nachhaltig über das Thema „Sucht“ aufzuklären, um entsprechend vorzubeugen. Es gibt viele Arten von Sucht, doch die meistverbreiteten Suchtarten sind der Alkohol- und der Drogenkonsum. Schülerinnen und Schüler kommen heute mit Alkohol und Drogen schon sehr früh in Kontakt. Ein beliebter Umschlagplatz dieser Drogen ist mitunter der Schulhof. Aus unserer Sicht tut die von der Bundesregierung entschiedene Legalisierung von Cannabisprodukten ihr Übriges dazu, den Drogenkonsum weiter zu verbreiten.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Wir haben uns dafür entschieden, die Arbeit zur Drogenprävention des Vereins „Sucht- und Jugendhilfe e.V.“ an den in Weinstadt ansässigen weiterführenden Schulen zu unterstützen. Wir finanzieren die von der Sucht- und Jugendhilfe e.V. beauftragten Hefte zur Drogenprävention, welche in den Schulen verteilt werden. Die Auflage der Hefte beträgt in 2025 ca. 310 Exemplare.

Umfang der Förderung: 2800 Euro

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Mit unserer Unterstützung konnte die Suchtpräventionsarbeit an den weiterführenden Schulen in Weinstadt gezielt verstärkt werden. Die finanzierten Hefte zur Suchtprävention wurden in einer Auflage von ca. 310 Exemplaren verteilt und haben dazu beigetragen, die Schülerinnen und Schüler frühzeitig über die Gefahren von Suchtmitteln aufzuklären. Die Rückmeldungen der Schulen und der Sucht- und Jugendhilfe e.V. zeigen, dass die Materialien aktiv im Unterricht eingesetzt werden und das Bewusstsein für die Risiken des Alkohol- und Drogenkonsums geschärft haben. Lehrer und Schulsozialarbeiter bestätigen, dass die Hefte eine wertvolle Ergänzung für die Präventionsarbeit sind und eine offene Auseinandersetzung mit dem Thema Sucht fördern. Mit dieser Maßnahme leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Gesundheitsförderung junger Menschen, sondern stärken auch langfristig die Präventionsarbeit in der Region. In Zukunft werden wir die Wirksamkeit der Initiative weiter beobachten und prüfen, wie wir unser Engagement sinnvoll ausbauen können.

6.4 Projekt 2

Familien, die ein krankes oder beeinträchtigtes Kind großziehen, stoßen im Alltag oft an ihre Grenzen. Es gibt viele Formen der Unterstützung, doch am dringendsten fehlt es meist an der Finanzierung von Therapiegeräten, besonderen Fördermaßnahmen oder notwendigen Umbauten zuhause. Solche Familien geraten dadurch schon sehr früh an finanzielle und organisatorische Belastungsgrenzen. Ein häufiges Problem ist dabei, dass weder Krankenkassen noch staatliche Stellen die vollen Kosten übernehmen. Aus unserer Sicht trägt diese unzureichende Kostenübernahme ihr Übriges dazu bei, die Lage betroffener Familien zusätzlich zu erschweren.



6.5 Art und Umfang der Unterstützung

Wir haben uns dafür entschieden, mit unserem Vereinssponsoring beim Elfmeterturnier des TSV Strümpfelbach eine Spendenaktion zugunsten des in Weinstadt ansässigen Vereins „Wir für Kinder e.V.“ zu unterstützen. Der während des Turniers über einen Spendenball gesammelte Betrag wurde durch einen privaten Spender sowie die Mannschaftskasse der Aktiven auf 500 Euro aufgerundet. Diese Summe haben wir als Sponsor anschließend verdoppelt, sodass am Ende 1.000 Euro zusammenkamen. Die symbolische Übergabe an Nicole Schwab, Vorstandsvorsitzende von „Wir für Kinder e.V.“, übernahmen Daniel Kurz für uns und Lukas Brukner für den TSV Strümpfelbach.

Umfang der Förderung: 1.000 Euro

6.6 Ausblick

Das bestehende Engagement zur Suchtprävention an den weiterführenden Schulen in Weinstadt und die Unterstützung der "Wir für Kinder e.V" werden wir auch die kommenden Jahre weiterführen.



Darüber hinaus befinden wir uns aktuell in der Umsetzung eines weiteren Nachhaltigkeitsprojekts: dem Bienen-Leasing in Zusammenarbeit mit Remstal Bienen aus Weinstadt. Dabei werden Bienenvölker auf unserem Betriebsgelände aufgestellt und ganzjährig professionell durch den lokalen Imkereibetrieb betreut. Das Projekt leistet einen konkreten Beitrag zur Förderung der Biodiversität in der Region und ergänzt unser Engagement im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit auf sichtbare und greifbare Weise. Neben dem ökologischen Nutzen bietet das Projekt auch Mehrwert nach innen: Die Honigernte ist als Mitarbeiter-Event geplant und stärkt das Bewusstsein unserer Belegschaft für Nachhaltigkeit im direkten Erleben. Der gewonnene Firmenhonig in individuell gebrandeten Gläsern soll zudem als Werbegeschenk für Kunden und Partner eingesetzt werden – ein authentisches Symbol unseres regionalen Nachhaltigkeitsengagements.

7. Anhang



Abbildung 2: Photovoltaikanlage Werk 2



Abbildung 1: Installation Photovoltaikanlage 2025 Werk 2

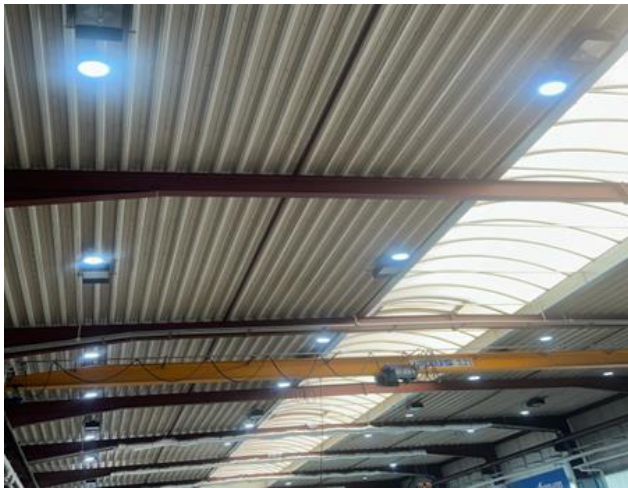


Abbildung 5: LED-Beleuchtung



Abbildung 4: Tischtennis-Area



Abbildung 3: 2 von 10 Wallboxen



Abbildung 6: Cafeteria Werk 2 mit Tischkicker

Impressum

Herausgeber

Ackermann Anwendungstechnik & Vorrichtungsbau GmbH
Werkstraße 29
71384 Weinstadt



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Telefon: +49 07151/ 207300
E-Mail: info@aat-solutions.de
Internet: www.aat-solutions.de

Ansprechperson

Dirk Mayer | Geschäftsführung

Daniel Kurz | Geschäftsführung

Stand

24.07.2026