



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

BADISCHE STAHLWERKE GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Umweltbelange / Leitsatz 04 Ressourcen	4
Umweltbelange / Leitsatz 05 Energie und Emissionen	6
Ökonomischer Mehrwert / Leitsatz 07 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	7
5. Weitere Aktivitäten	9
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	9
Umweltbelange	13
Ökonomischer Mehrwert	14
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	14
Regionaler Mehrwert	15
6. Unser WIN!-Projekt	16
7. Kontaktinformationen	18
Ansprechpartner	18
Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die BSW produziert mit einer Belegschaft von ca. 850 Mitarbeitern jährlich etwa 2,3 Mio. Tonnen Walzprodukte aus Stahl. Damit zählt die BSW zu den produktivsten Stahlwerken weltweit. In Baden-Württemberg sind wir bis zum heutigen Tag das einzige Stahlwerk. Der Standort im Kehler Rheinhafen, auf einer kleinen Landzunge von 395.000 m² zwischen dem Hafenbecken 3 und der Kinzig, ist dabei auch heute noch ein entscheidender Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

Nachhaltigkeit ist eine entscheidende Herausforderung der Gegenwart und eine der wichtigsten Aufgaben zur Sicherung unserer künftigen Lebensgrundlagen. Das heißt unter anderem, dass schon in der Entwicklungsphase eines Produktes die nach dem Gebrauch anstehende Verwertung bzw. umweltverträgliche Beseitigung zu berücksichtigen ist.

Die Stahlherstellung im Elektrolichtbogenofen hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem effizienten Verfahren entwickelt. Die BSW hat in der Vergangenheit erreicht, die Leistungen des Unternehmens nachhaltig zu gestalten und werden dies auch in Zukunft soweit technisch und wirtschaftlich möglich weiterführen.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – 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."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 20.05.2014

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Ausbildungspartnerschaft „Rêve“, Straßburg & Kehl

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Bereitstellung aller notwendiger Materialien und des personellen Bedarfs zur Durchführung der Ausbildung

Projektpate: -

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 4: Ressourcen
- Leitsatz 5: Energie und Emissionen
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die Arbeitsplätze der Badischen Stahlwerke GmbH und darüber hinaus viele Arbeitsplätze in der Region sind von einem langfristigen Unternehmenserfolg abhängig.

Dieser Erfolg kann in der heutigen wirtschaftlichen Situation nur durch Energieeffizienz, Produktivität und Einsparung von Ressourcen erreicht werden. Als Elektrostahlwerk recyceln wir Schrott und schonen die natürlichen Ressourcen bereits seit 1968.

Weiterhin ist der Erfolg nur mit motivierten und gut ausgebildeten Mitarbeitern möglich. Aus diesem Grund bilden wir unsere Mitarbeiter in unserer eigenen Ausbildungsgesellschaft aus. Der Erfolg und die Qualität der Ausbildung wird durch einen Anteil von ca. 30 % externer Auszubildenden aus Firmen der Region gewährleistet. Die Schwerpunkte 4, 5 und 7 sind uns besonders wichtig, weil Sie die Eckpfeiler unseres Unternehmenserfolgs darstellen.

Umweltbelange / Leitsatz 04 Ressourcen

ZIELSETZUNG

Die Gewinnung von Legierungen im außereuropäischen Ausland ist sehr problematisch in Bezug auf Arbeitsplatzzustände und Kinderarbeit aber auch durch Schädigung der Umwelt.

Zum Jahreswechsel 2013/2014 haben wir durch die größte Investition der BSW-Geschichte (Um- bzw. Neubau Walzwerk) die Voraussetzungen geschaffen, uns neu auszurichten. Diese neue Ausrichtung ermöglicht die erforderlichen Stahlqualitäten durch die Methode „thermomechanisches Walzen“ mit weniger Legierungen herzustellen und somit natürliche Ressourcen zu schonen. Dies gilt es in den kommenden Jahren weiter zu optimieren.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Um- bzw. Neubau Walzwerk und damit die Möglichkeit des „thermomechanischen Walzen“ geschaffen.
- Optimierung des Produktionsprozesses

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Bei BSW konnten in 2018 über alle zu erzeugenden Qualitäten die Legierungen Mangan, Ferroniob und Silicomangan eingespart werden. In der Einsparung von Ferroniob und Silicomangan haben wir unser Ziel für 2016 bereits in 2015 erreicht. Dieser Schwerpunkt wurde auch im Jahr 2018 weiter verfolgt.

INDIKATOREN

Legierung	Ziel Einsparung 2013 - 2018 in %	Stand Einsparung 2018 in %
Mangan	15	5
Ferroniob (FeNb)	50	69
Silicomangan	7,5	18

AUSBLICK

Da wir unsere Zieleinsparung in 2018 nicht vollständig erreicht haben, werden wir das Ziel bis 2019 weiterverfolgen.

- Weitere Optimierung des Produktionsprozesses
- Unser Ziel: die Einsparungsziele bis zum Jahr 2018 werden auf das Jahr 2019 fortgeschrieben. Das Basisjahr 2013 bleibt bestehen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Umweltbelange / Leitsatz 05 Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Bei den Badischen Stahlwerken wird Schrott im Elektrolichtbogenofen bei ca. 1.600 °C eingeschmolzen um anschließend in Knüppel zu gießen. Im den Walzwerken werden diese Zwischenprodukte (Knüppel) mit ca. 850 °C eingesetzt. Am Ende der Produktion von den Walzwerken wird der fertige Stahl (Stabstahl und Draht) wieder abgekühlt. Die im gesamten Prozess entstehende Abwärme stellt ein hohes Potential dar. Wir wollen diese Wärme nutzbar machen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Brauchwassererwärmung mit der im Prozess entstehenden Abwärme
- Kontinuierliche Optimierungen von den Prozessen für eine höhere Effizienz
- Kontinuierliche Optimierungen der Logistik um Warmhaltezeiten zu minimieren

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Seit 2015 wird die Abwärme vom Elektrolichtbogenofen genutzt, um das Brauchwasser für die Duschen im Sozialgebäude zu erwärmen. Mit dem einfachen Prinzip haben wir eine Gaseinsparung von ca. 370.000 kWh pro Jahr.

Durch stetige Optimierung der Produktion konnten wir eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes erreichen:

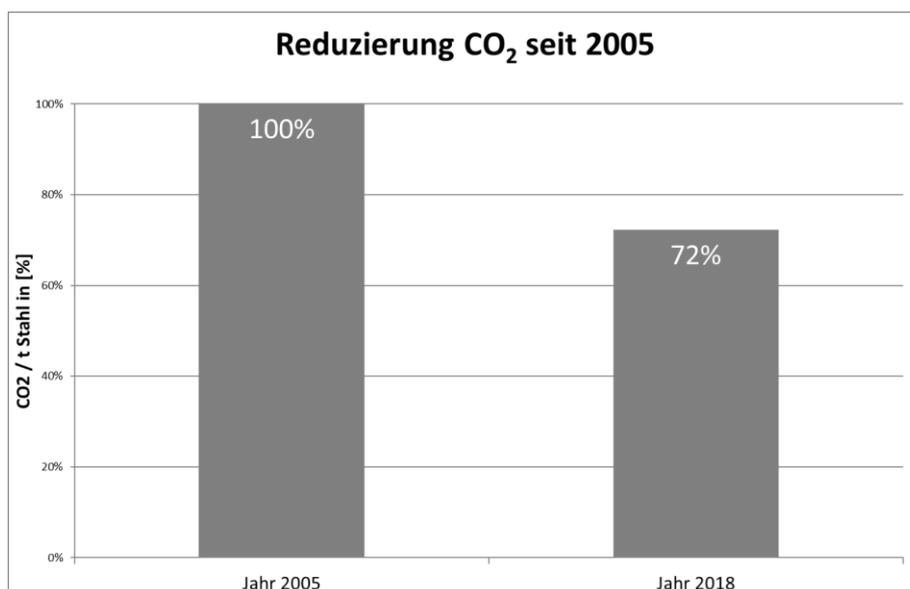


Abbildung 1: CO₂ / t Stahl in %

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: CO₂-Ausstoß

- Der CO₂ Ausstoß im Jahr 2018 konnte auf 72% CO₂/t Stahl im Vergleich zum Basisjahr 2005 verringert werden.
- Unser Ziel ist es diesen bereits sehr niedrigen CO₂-Ausstoß mindestens beizubehalten

AUSBLICK

Durch den Einbau einer neuen Stranggussanlage erwarten wir in den kommenden Jahren Verbesserungen im gesamten spezifischen Energieverbrauch. Die Anlage trägt dazu bei unseren Prozessen rund um die Herstellung von Stahl noch weiter optimieren zu können.

Auch im kommenden Jahr wollen wir am Thema Energie und Emissionen als Schwerpunktthema festhalten und sind stetig dabei unsere Anlagen und Infrastrukturen energetisch zu verbessern.

Zusammen mit der Eurometropole, dem Umweltministerium Baden-Württemberg, der Stadt Straßburg und Kehl gibt es Pläne zur Nutzung unserer Abwärme u.a. zur Wärmeversorgung der Stadt Straßburg.

Ökonomischer Mehrwert / Leitsatz 07 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Der Grundstein für die Erreichung festgelegter Unternehmensziele sowie den Fortbestand sichert eine solide Ausbildung, weswegen berufliche Bildung als eine wichtige Investition in die Zukunft gesehen wird. Gut ausgebildete Fachkräfte mit einem beruflichen Bildungsweg sichern uns den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt.

Mit Mut und viel Engagement wollen wir das 180 ° Einzugsgebiet auf 360 ° in Richtung Frankreich öffnen und mit einer grenzüberschreitenden Ausbildung inkl. Sprachschule die Ausbildungszahlen dem demographischen Wandel zum Trotz festigen.

Durch Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes und interessanten Projektarbeiten gestalten wir bei den Badischen Stahlwerken eine attraktive Ausbildung. Zusätzlich bieten wir während der abwechslungsreichen Ausbildung Teamtraining, Workshops und gemeinsame Aktivitäten an (plus theoretischer Zusatzunterricht und Nachhilfeunterricht).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Beibehaltung des Spektrums von 13 Ausbildungsberufen mit ca. 80 Auszubildenden.
- Fortführung der gestuften Ausbildung (von der Fachkraft der Metalltechnik zum Verfahrensmechaniker gn*)
- Grenzüberschreitende Ausbildung mit Frankreich
- Besuch von Berufsinformessen für Schüler und Studenten
- Eigenes Karriereportal für die Gewinnung von Arbeitskräften
- Ausbildung von Flüchtlingen
- Nacht der Ausbildung
- Erneuerung des Internetauftrittes
- Einführung von Social Media
- Einführung Werksunterricht
- Teilnahme an „Dein Ding Läuft“

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Ausbildungsspektrum mit 13 Ausbildungsberufen (inkl. der gestuften Ausbildung) konnte mit 79 Auszubildenden im Jahr 2017 und 81 Auszubildenden im Jahr 2018 auf einem weiterhin hohen Niveau beibehalten werden.

Im Zuge des Projektes „Revé“ (siehe WIN-Bericht) konnten in 2016 fünf und in 2017 fünf französische Jugendliche mit dem Einstiegsqualifizierungspraktikum beginnen. Aktuell werden bereits im ersten bis dritten Ausbildungsjahr der Ausbildung insgesamt 17 französische Jugendliche ausgebildet.

INDIKATOREN

	Indikator 1: Anzahl der Auszubildenden über alle Berufszweige	Indikator 2: Anzahl der Teilnehmer im Rahmen von Revé
2017	79	5
2018	81	7

AUSBLICK

Wir wollen die 13 Berufsbilder mit der hohen Anzahl an Auszubildenden mindestens beibehalten sowie die gestufte Ausbildung und die grenzüberschreitende Ausbildung mit Frankreich weiter ausbauen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Juni 2017: erfolgreiche Rezertifizierung nach „SustSteel“ (Gütesiegel für nachhaltigen Stahl); eine Voraussetzung zum erfolgreichen Bestehen, ist unter anderem die Beachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte.

Ergebnisse und Entwicklungen:



Abbildung 2 SustSteel Zertifikat

Ausblick:

- Weitere Zertifizierung nach „SustSteel“

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden in 2018 diverse Kurse, Seminare, Aktionen und ganzjährige Angebote von unseren Mitarbeitern wahrgenommen. Neben den unter Leitsatz 12 genannten sind weitere Beispiele für Kurse und Seminare: Nichtraucherseminar, Rückenworkout, Yoga und eine Laufgruppe
Beispiele für Aktionen: Teilnahme an Firmenläufen und Halbmarathon
Beispiele für ganzjährige Angebote: Kooperationen mit Gesundheitszentren und die Betriebliche Sozialberatung.



Abbildung 3 BSW beim Firmenlauf

- Durch unsere jährlich stattfindende Apfelaktion mit dem Motto „an apple a day keeps the doctor away“ wollen wir zur gesunden Ernährung motivieren.
- Durch die ebenso jährlich stattfindende Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“ haben Mitarbeiter, die in einem festen Zeitraum eine bestimmte Anzahl an Tagen ihren Arbeitsweg mit dem Fahrrad bewältigen, die Möglichkeit an einer Verlosung teilzunehmen. Die Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“ wie auch die Apfelaktion erfreut sich großen Zulaufs.



**Abbildung 4 BSW-
Apfelaktion**

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Ziel der durchgeführten Gesundheitsumfrage war die Evaluation aktueller Maßnahmen und Projekte, um zukünftige Angebote noch besser den individuellen Bedürfnissen der Belegschaft anpassen zu können. Zudem sollten auch arbeitsund arbeitsplatzbezogene Stärken und Schwächen ermittelt werden, die künftig im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements optimiert werden können. Langfristig möchten wir damit unseren Beitrag zur Gesundheit und dem Wohlbefinden stetig verbessern.
- Im Rahmen der Aktion STADTRADELN verschrieben sich auch in 2018 zahlreiche Städte und Gemeinden dem Motto „21 Tage gemeinsam radeln für Radförderung, Klimaschutz und Lebensqualität“. Als offizieller lokaler Sponsor des STADTRADELNS der Stadt Kehl war auch BSW mit dabei. Im Zeitraum vom 09.06.2018–29.06.2018 radelten 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW für das Team „Badische Stahlkocher“ und sammelten ganze 8815 km. Nebenbei wurden dabei ca. 1250 kg CO₂ eingespart.
- Anlässlich des 50-jährigen Jubiläum der Stahlproduktion in Kehl starteten zum BSW-Firmenlauf rund 65 Läuferinnen und Läufer auf die 6,9 km lange Strecke sowie 15 Walkerinnen und Walker auf die 5 km lange Strecke.
- Die Ergonomiecoaches haben unter Anleitung einer AOK-Fachkraft ihre Kenntnisse aufgefrischt. Inhalte des Treffens waren u. a. Grundlagen der Ergonomie, Infos zu Wirbelsäule und Muskulatur sowie Tipps zum rückenfreundlichen Heben und Tragen. Zusätzlich fand eine Begehung eines exemplarischen Arbeitsplatzes statt, bei dem ergonomische Verbesserungen besichtigt und besprochen wurden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Durch die Betriebliche Sozialberatung bietet BSW allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei persönlichen und beruflichen Problemen Beratung und Hilfe an. Als Beispiele können hier Hilfe bei Stressbewältigung, finanziellen Problemen oder Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz genannt werden.

Dieses Angebot der betrieblichen Sozialberatung wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunehmend in Anspruch genommen.

bwlw
Baden-Württembergischer
Landesverband für Rehabilitation
und Rehabilitationen

Wir möchten damit

- zeigen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem aktiven und gesunden Lebensstil anregen und befähigen
- das Betriebsklima verbessern
- die Arbeitsumgebung gesundheitsförderlich gestalten
- Burnout oder innere Kündigung vermindern
- zwischenmenschliche Spannungen und Konflikte reduzieren

Betriebliche Sozialberatung

ein Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BSW-Gruppe

GESUND LÄUFT'S RUND!

Abbildung 5 Flyer-Ausschnitt zur Betrieblichen Sozialberatung bei BSW

Ergebnisse und Entwicklungen:

Bei allen Kursen und Seminaren, die angeboten wurden, konnte die maximale Teilnehmerzahl erreicht werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Zahlen der Aktionen und ganzjährigen Angebote sind in der untenstehenden Tabelle aufgelistet.

Aktion oder Angebot	2017	2018
Radaktion	112 Mitarbeiter/innen	92 Mitarbeiter/innen
Gesundheitsaktionen	96 Mitarbeiter/innen	112 Mitarbeiter/innen
Firmenläufe	47 Mitarbeiter/innen	80 Mitarbeiter/innen
Apfelaktion	1,9 t Äpfel	2,3 t Äpfel

Ausblick:

- Ziel: Gesundheitskurse, Seminare und Sportgruppen werden weiterhin angeboten. Ebenso wollen wir die Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“ weiter unterstützen. Auch sollen zusätzliche Kurse angeboten und die Kurszeiten besser an die Schichtarbeit angepasst werden.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir führen Umweltgespräche mit der Stadt Kehl und informieren unsere Nachbarn in unserer Umwelterklärung über alle wichtigen Kennzahlen, Fakten und Vorhaben der BSW. Außerdem nehmen wir bei Bedarf an den Ortschaftsratsitzungen in der anliegenden Gemeinde teil, um beispielsweise Ergebnisse durchgeführter Lärmmessungen oder um aktuelle Projekte vorzustellen.

Ausblick:

- Den nahen Kontakt zu unseren Anspruchsgruppen möchten wir weiterhin führen.

Umweltbelange

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der Anteil des Recyclingmaterials vor Gebrauch (Pre-Consumer) betrug 28,23 % und nach Gebrauch (Post-Consumer) betrug 71,77 % (durch die DIN EN ISO 14021 zertifiziert)
- Erneuerung der EPD nach ISO 14025 und EN 15804 für unsere Produkte im Jahr 2018

Ausblick:

- Ziel: das hohe Niveau von Recyclinganteil beibehalten

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- BSW konnte die Rate auf 18 Stunden Schulung pro Jahr und Mitarbeiter in 2018 erhöhen.
- Mit-Kooperation am Forschungsprojekt BETA (siehe auch Leitsatz 5).
- Neue Regelung für den Stoßofen für höher Verbrennungseffizienz.
- Ausbildung von zwei Auszubildenden zu „Energiescouts“.

Ausblick:

- Zur Sensibilisierung der betrieblichen Energieeffizienz sollen weiterhin pro Jahr vier Auszubildende aus den Bereichen Elektrik und Mechanik als Energiescouts ausgebildet werden. Damit können Sie im Betrieb als Multiplikatoren für Energieeffizienz wirken. Die Ausbildung erfolgt im Rahmen eines Workshops der IHK Oberrhein.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

- Investition in neue Filterschläuche zur Energieeinsparung
- Investition in den Anlagenumbau der Stranggießanlage 1
- Investitionen in neue Techniken (Beleuchtung, etc.) zur Energieeinsparung und Ressourcenschonung

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Zuge der Nachhaltigkeitspolitik (SustSteel) wurde die Anti-Korruption neu definiert und an alle Mitarbeiter entsprechend kommuniziert

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In 2018 wurde dies weiter beibehalten. Siehe auch Leitsatz 1 zur Zertifizierung von SustSteel.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- BSW bietet mit Ihrer Größe in einer nicht klassischen Industrieregion direkt und indirekt eine große Anzahl von Arbeitsplätzen.
- Finanzielle Unterstützung von Sportvereinen, Schulen und Hochschulen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In 2018 wurden insgesamt rund 78.500 € an Sportvereine und sportliche Veranstaltungen sowie an Bildung (u.a. Stipendien, Hochschulstiftungen) gesponsort.

Ausblick:

- Weiterhin Unterstützung regionaler Vereine, Schulen und Hochschulen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Neben unserem Ideenmanagement, das Mitarbeiter zum Mitdenken ermutigt, fördern wir unsere Mitarbeiter in Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie in regelmäßig stattfindenden Gesundheitsvorträgen, zum nachhaltigen Verhalten.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Um dem Fachkräftemangel in der Region und der hohen Arbeitslosenquote im Elsass entgegenzuwirken, nimmt die BSW an einem neuen grenzüberschreitenden Qualifizierungskonzept teil.

Das neue grenzüberschreitende Qualifizierungskonzept richtet sich an Franzosen, die bereits eine Vorqualifikation und mehrjährige Berufserfahrung haben und sich in zwei Jahren bei den Badischen Stahlwerken (BSW) durch eine Zusatzqualifikation und intensiven Deutschsprachkurs zum Verfahrenstechnologen weiterbilden lassen wollen.

Voraussetzung ist, dass die Bewerber mindestens 25 Jahre alt sind, Grundkenntnisse in Deutsch haben (Niveau A 1), über eine abgeschlossene Berufsausbildung im Metallbereich verfügen (etwa Bac pro) sowie über fünf Jahre Berufserfahrung.

Das Ziel ist es, dass die jungen Menschen nach der Weiterbildung als qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir als Badische Stahlwerke GmbH übernehmen die praktische Ausbildung und Betreuung mit unserer Ausbildungsgesellschaft BAG. Während der zwei Jahre dauernden Zusatzqualifikation übernimmt im ersten Jahr die BSW den Lohn. Im zweiten Jahr übernimmt die Agentur für Arbeit über das Weiterbildungs-Förderprogramm Wegebau den Lohn anteilig für die Projektteilnehmer.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Insgesamt sieben junge Franzosen aus Straßburg und Umgebung haben mit der Weiterqualifizierung begonnen. Bis zur Prüfung im Januar 2021 werden die Teilnehmer verschiedenen Stationen in der BSW durchlaufen und stehen dann als qualifizierte Fachkraft zur Verfügung.

Grenzüberschreitend qualifiziert

Sieben junge Franzosen werden bei den Stahlwerken in Kehl zum Verfahrenstechnologen weitergebildet

Der Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen lässt sich nur mit Schwierigkeiten decken. Aus diesem Grund setzt die Agentur für Arbeit Offenburg zusammen mit französischen Partnern auch auf grenzüberschreitende Qualifizierung von französischen Arbeitnehmern zum Verfahrenstechnologen bei den Badischen Stahlwerken in Kehl.

VON JURGEN LOREY

Kehl. »Mich hat die Struktur des Unternehmens und die Berufsperspektive motiviert, mich zu bewerben«, sagte der Straßburger Youssef Haddouzi aus dem Stadtteil Neudorf. Er ist einer von sieben französischen jungen Männern mit einer Berufsausbildung, die seit Anfang Januar an einem neuen deutsch-französischen Qualifizierungsprojekt für Arbeitnehmer jenseits des Rheins teilnehmen.

Bei den Badischen Stahlwerken (BSW) im Kehler Rheinhafen werden sie in zwei Jahren sprachlich und beruflich so qualifiziert und ausgebildet, dass sie 2021 die IHK-Prüfung zum Verfahrenstechnologen ablegen können. An dem Projekt sind neben den BSW, die BSW Anlagenbau und Ausbildung (BAG), die Agentur für Arbeit Offenburg, die ostfranzösische Region Grand-Est und die unterelsässische Arbeitsagentur Pôle Emploi Bas-Rhin beteiligt.

Mangel an Fachkräften

Hintergrund für dieses neu aufgelegte deutsch-französische Qualifizierungskonzept ist der in der Ortenau spürbare Facharbeitermangel: Ältere Mitarbeiter gehen in Rente, es fehlt der qualifizierte Nachwuchs, sagte Andreas Volkert, Geschäftsführer von BAG, BSW Anlagenbau und Ausbildung, am Montag bei der Vorstellung des Projekts im Kehler Rheinhafen bei BSW.

Im Elsass herrscht eine hohe Arbeitslosenquote, umso attraktiver ist der Blick für junge Franzosen auf den Ortenauer



Die Badischen Stahlwerke bieten jungen Franzosen eine Weiterqualifizierung an. Archivfoto: BSW Archiv

Arbeitsmarkt. Größte Hürde für eine Anstellung in der Ortenau sind laut Volkert dabei in erster Linie die fehlenden Deutschkenntnisse. Waren vor Jahren noch rund 20 Prozent der BSW-Mitarbeiter Franzosen, sind es von den 850 Mitarbeitern nur noch neun Prozent. »Die älteren Franzosen sprachen oftmals Deutsch, die jüngeren lernen Deutsch nur noch als Zweitsprache und beherrschen es immer weniger«, sagte Volkert.

Frühere Projekte zur Qualifizierung von französischen Arbeitnehmern für deutsche

Betriebe hatten nicht immer den gewünschten Erfolg, weil den Bewerbern die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung fehlte. Denn die Vergütung entsprach nur der für Auszubildende – zwischen 800 und 1000 Euro brutto. Daher habe man oftmals nur Schulabgänger als Bewerber gehabt und nicht Ältere, schon im Beruf Stehende.

Mit dem neuen Qualifizierungskonzept wolle man die teils großen Unterschiede im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in Frankreich und

Deutschland ausgleichen, betonte Horst Sarbacher, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Offenburg.

Prüfung in 2021

Sieben Männer aus Straßburg und Umgebung haben nach Angaben von Michael Enderle, Ausbildungsleiter bei der BAG, am 7. Januar mit der Weiterqualifizierung zum Verfahrenstechnologen begonnen. Bis Mai steht ein Intensiv-Deutschkurs mit 420 Unterrichtsstunden auf dem Programm, von Juni bis Oktober folgen Deutschunterricht und fachliche Qualifikation. 2020 findet die Fachliche Ausbildung an verschiedenen Stellen in der BSW und die Vorbereitung auf die für Januar 2021 vorgesehene Prüfung vor der IHK statt.

Youssef Haddouzi, gebürtiger Marokkaner und einer der sieben Teilnehmer, hat unter anderem die Aussicht auf den Deutschkurs zur Bewerbung bewogen. Der gelernte Schweißer harte bis vor kurzem als Leiharbeiter in Deutschland gearbeitet. »Mit der Ausbildung bei BSW habe ich die Chance, auf einen stabilen Arbeitsplatz und kann für die Zukunft planen«, sagt er.

INFO

Das neue Qualifizierungskonzept

Das neue grenzüberschreitende Qualifizierungskonzept richtet sich an Franzosen, die bereits eine Vorqualifikation und mehrjährige Berufserfahrung haben und sich in zwei Jahren bei den Badischen Stahlwerken (BSW) durch eine Zusatzqualifikation und intensiven Deutschsprachkurs zum Verfahrenstechnologen weiterbilden lassen wollen.

Voraussetzung ist, dass die Bewerber mindestens 25 Jahre alt sind, Grundkenntnisse in Deutsch haben (Niveau A1), über eine

abgeschlossene Berufsausbildung im Metallbereich verfügen (etwa Bac pro) sowie über fünf Jahre Berufserfahrung.

Während der zwei Jahre dauernden Zusatzqualifikation bekommen die jungen Leute rund 2300 Brutto lohn im Monat, das entspricht der Einstiegslohngruppe Metall. Im ersten Jahr übernehmen die BSW den Lohn, im zweiten Jahr die Agentur für Arbeit Offenburg über das Weiterbildungs-Förderprogramm Wegebau.

Ein Video zu diesem Thema finden Sie unter: www.bo.de/videos | Videocode: FLYV

Abbildung 6 Zeitungsartikel

AUSBLICK

In dem ersten Teil der Ausbildung steht ein Intensiv-Deutschkurs auf dem Lehrplan. Weiter folgt die fachliche Ausbildung an verschiedene Stellen in der BSW sowie die Prüfungsvorbereitungen. Im Januar 2021 soll die Abschlussprüfung vor der IHK stattfinden

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Herr Dipl.-Ing. Reiner Hagemann (Technischer Leiter)

Herr Dipl.-Ing. Torsten Doninger (Leiter Umweltschutz)

Impressum

Herausgegeben am 30.10.2019 von

Badische Stahlwerke GmbH

Graudenzer Straße 45

Telefon: 07851-83-0

Fax: 07851-83-586

E-Mail: info@bsw-kehl.de

Internet: www.bsw-kehl.de

