



Hafen Mannheim
weltweit für die Region



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018/2019

STAATLICHE RHEIN-NECKAR-
HAFENGESELLSCHAFT MANNHEIM MBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 1 - 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“	4
Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."	6
Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."	8
5. Weitere Aktivitäten	11
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
Umweltbelange	12
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	13
Regionaler Mehrwert	14
6. Unser WIN!-Projekt	17
7. Kontaktinformationen	18
Ansprechpartner	18
Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Der Rhein-Neckar-Hafen Mannheim als einer der bedeutendsten Binnenhäfen Europas verfügt über eine Gesamtfläche von 1.131 ha. Der jährliche Schiffsgüterumschlag liegt bei rd. 8,0 Mio. Tonnen. Mit unseren 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln und betreiben wir eine leistungsfähige Verkehrs- und Infrastruktur. Unser Hafen ist ein idealer Standort für Industrie, Handels- und Dienstleistungsunternehmen. Unser Angebot reicht von der Bereitstellung hochwertiger Flächen und Immobilien bis zur Verfügungsstellung trimodaler Umschlagsanlagen. Durch die zentrale Lage in der Metropolregion Rhein-Neckar und unsere vielfältige Verflechtung mit dem heimischen Wirtschaftsraum leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Standortregion.

Dabei wird dem Thema Nachhaltigkeit in allen Geschäftsfeldern, Projekten und Aktivitäten eine hohe Relevanz beigemessen. Auf ökologisch vorbildliche Weise verknüpfen wir unsere Hafenterminals mit Destinationen in ganz Europa zu klima- und ressourcenschonenden Transportketten für globale Warenströme.

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: 16.10.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Nachtwandel im Jungbusch

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Wir haben den Trägerverein mit einer Spende in Höhe von 2 T€ finanziell unterstützt und eigene Personalressourcen eingesetzt, beispielsweise bei Besprechungen, Vorbereitungen, Absprachen usw.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 1: „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 5: „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral“
- Leitsatz 7: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region“.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für nachhaltig zu erzielenden Erfolg. Die Geschäftsführung sieht in dem Engagement unserer Beschäftigten die Grundlage für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soziale Sicherheit und eine zeitgemäße Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen. Dabei steht bei uns allein der Mensch im Vordergrund und nicht Herkunft, Geschlecht oder Religionszugehörigkeit.

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns eine hohe soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten. Ein langfristiges Ziel der HGM ist daher die stetige Reduktion der Energieverbräuche bzw. die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien.

Die Verfügbarkeit von konfliktarmen Ansiedlungsflächen in verkehrsgünstiger Lage macht den Mannheimer Hafen nicht nur für die klassischen Transport- und Umschlagsbetriebe attraktiv, sondern zieht auch wertschöpfungsintensive Branchen, z.B. mit Produktions-, Veredelungs- und Handelsbetrieben, sowie nationale und europäische Distributionszentren an. Durch die zentrale Lage in der Metropolregion Rhein-Neckar und seine vielfältige Verflechtung mit dem heimischen Wirtschaftsraum leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Standortregion.

Leitsatz 1 - 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

ZIELSETZUNG

- Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungstage pro Mitarbeiter-/in.
- Reduzierung bzw. Beibehalten der niedrigen Fluktuation.
- Bei der Personalgewinnung erfolgt die Einstellung unbefristet; kein Einsatz von Leiharbeitnehmern.
- Erfüllen und Beibehalten einer Frauenquote von 50 % bei der Führungsebene und mittleren Führungsebene; auch in Teilzeitarbeit.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Installation einer intelligenten Hallenbeleuchtung in den Objekten Rheinkaistraße 1 und Rheinkaistraße 11 (Präsenzmelder-gesteuerte LED-Beleuchtung). Dadurch kommt es auf Grund der besseren Ausleuchtung zu einer Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer(innen). Gleichzeitig werden gestiegene Beleuchtungsanforderungen der Arbeitsstättenrichtlinie erfüllt (arbeitssicherheitsrechtliche Relevanz).

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir haben in 2 Lagerhallen auf energiesparende LED- Beleuchtung umgestellt.
- Wir haben den Umfang der angebotenen Schulungen und Weiterbildungen konsequent erweitert.
- Wir konnten mit Ausnahme einer ausscheidenden Mitarbeiterin (in den Ruhestand) unser Personal an unseren Betrieb binden, es hat ansonsten keine Fluktuation stattgefunden.
- Zurverfügungstellung von Getränken und Sonnenschutz für die gewerblichen Mitarbeiter im Außeneinsatz.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir konnten in den Lagerhallen Rheinkaistraße 1 und Rheinkaistraße 11 jeweils eine Präsenzmelder-gesteuerte LED-Beleuchtung installieren. Durch den Einsatz von LED-Leuchtmitteln werden die Arbeitsbereiche für die Arbeitnehmer bedeutend angenehmer ausgeleuchtet.

Wir haben den Umfang an betrieblichen Schulungen und Weiterbildungen konsequent erweitert, sowohl im Verwaltungsbereich, als auch im gewerblichen Bereich. Dadurch konnten wir noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu bewegen, an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Auf Grund des überdurchschnittlich heißen Sommers 2018 haben wir veranlasst, dass alle im freien tätigen Arbeitnehmer/-innen mit Mineralwasser und Sonnenschutzcreme versorgt werden und dass seitens der Vorgesetzten darauf geachtet wird, dass diese Mitarbeiter/-innen ausreichend Flüssigkeit zu sich nehmen.

Im Berichtsjahr hat keine Neueinstellung stattgefunden; wir haben die Zielsetzung, keine Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, umgesetzt. Ebenso wurde die Zielsetzung erfüllt, eine Frauenquote von 50 % bei der Führungsebene und mittleren Führungsebene beizubehalten (auch in Teilzeitarbeit).

INDIKATOREN

Hallenbeleuchtung, Weiterbildung, Fluktuation, Frauenquote.

Indikator 1: Hallenbeleuchtung

- Das Einsparpotenzial beträgt 30-50 % der bisherigen Beleuchtungsausstattung, konkrete Angaben in kWh sind nicht möglich, da die Einsparung der Hallen den Mietern zugutekommt.

Indikator 2: Weiterbildungen, Fluktuation, Frauenquote

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Im Jahr 2018 wurden 120 Lehrgänge, Seminare und Weiterbildungsveranstaltungen besucht, im Vorjahr waren es lediglich 75 besuchte Veranstaltungen.
- Es hat mit Ausnahme einer Mitarbeiterin (Eintritt in den Ruhestand) keine Fluktuation stattgefunden. Die Frauenquote bei der Leitung der Abteilungen (Führungsebene) und der Arbeitsgebiete (mittlere Führungsebene) ist weiterhin über 50 Prozent, darunter sind auch 4 Arbeitnehmerinnen in Teilzeit.

AUSBLICK

Wir werden auch künftig an diesem Schwerpunktthema festhalten, da für uns die soziale Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten Priorität hat. Dieser Verantwortung kommen wir mit hohen Arbeitssicherheitsstandards, den guten Sozialleistungen des öffentlichen Dienstes sowie einem umfassenden Programm in der Aus- und Weiterbildung nach. Uns ist bewusst, dass Seminarteilnahmen und der Besuch von Fachlehrgängen dazu beitragen, die tägliche Arbeit engagiert und sicher auszuüben. Aus diesem Grund unterstützen wir die betriebliche Weiterbildung uneingeschränkt. Bei Neueinstellungen werden wir weiterhin unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten und auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern verzichten. Um das gute Betriebsklima weiterhin zu erhalten werden wir diverse Maßnahmen aus den Bereichen Informationsfluss (strategisch und operativ) sowie Kommunikation und Kommunikationskultur umsetzen.

- Beibehalten bzw. wenn möglich Steigerung der Weiterbildungstage je Mitarbeiter; Einführung von Mitarbeiter-/Entwicklungsgesprächen; unbefristete Einstellungen; verbesserter Informationsfluss; Steigerung des Gesundheitsbewusstseins der Arbeitnehmer.
- Unser Ziel: Besuch von mindestens 120 Weiterbildungsveranstaltungen unserer Arbeitnehmer; Führen eines persönlichen Mitarbeitergesprächs mit jedem Beschäftigten innerhalb eines Jahres; unbefristete tarifliche Besetzung zweier vakanter Stellen in der Hafenmeisterei und im Bahnbereich; einführen von Jour-Fixen auf Ebene der Abteilungsleiter, innerhalb der Abteilungen sowie abteilungsübergreifend; durchführen einer Rückenschulung bzw. einer betriebsärztlichen Unterweisung für Mitarbeiter/-innen im Büro-/Innendienst.

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

ZIELSETZUNG

- Installation einer intelligenten Hallenbeleuchtung in den Lagerhallen Rheinkaistraße 1 und Rheinkaistraße 11 (Präsenzmelder-gesteuerte LED-Beleuchtung). Dadurch ergeben sich Einsparungen beim Stromverbrauch von rd. 30 – 40 % gegenüber den bisher eingesetzten Leuchtstofflampen.
- Installation einer emissionsarmen Heizung im Gebäude Graßmannstraße 3.
- Reduktion des Eigen-Stromverbrauchs auf unter 650.000 kWh/a.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir haben in 2 Lagerhallen auf Präsenzmelder-gesteuerte, energiesparende LED- Beleuchtung umgestellt.
- Wir haben bei 2 Objekten moderne Heizungsanlagen in Betrieb genommen.
- Wir haben konsequent den Stromeigenverbrauch reduziert.
- Wir haben alternative Kaimauer-Beleuchtungen untersucht (Testphase).

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir konnten in den Lagerhallen Rheinkaistraße 1 und Rheinkaistraße 11 – nach einer erfolgreichen Testphase – jeweils eine Präsenzmelder-gesteuerte LED-Beleuchtung installieren. Dadurch werden diese Lagerhallen lediglich im Bedarfsfall beleuchtet; zuvor war die Beleuchtung meistens ganztags eingeschaltet.

In den Wohnobjekten Rohrhofer Straße 22 und Graßmannstraße 3 (jeweils mehrere Mietwohnungen) wurden die alten, in den Wohneinheiten befindlichen Ölöfen, durch 2 zentrale Öl-Brennwertheizungsanlagen ersetzt. Dabei werden in einem modernen Brennwertgerät die entstehenden Abgase zusätzlich zum Heizen benutzt.

Durch konsequente Bemühungen, u.a. aus Umsetzungen der Empfehlungen des Energieaudits, wurde der Stromeigenverbrauch weiter reduziert.

INDIKATOREN

Hallenbeleuchtung, Heizungsanlagen, Stromeigenverbrauch.

Indikator 1: Hallenbeleuchtung, Heizungsanlagen

- Das Einsparpotenzial beträgt 30-50 % der bisherigen Beleuchtungsausstattung, konkrete Angaben in kWh sind nicht möglich, da die Einsparung der Hallen den Mietern zugutekommt.
- Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr den tatsächlichen Verbrauch vom Vermieter in Erfahrung zu bringen und die Einsparung zu quantifizieren.
- Durch den Einsatz der beiden Öl-Brennwertgeräte bei den neuen Heizungsanlagen kann erfahrungsgemäß lt. Hersteller bis zu 30 Prozent des Heizölverbrauchs eingespart werden. Konkrete Angaben sind nicht möglich, da die Einsparung den Mietern zugutekommt.

Indikator 2: Stromeigenverbrauch

- Die Zielsetzung, den eigenen Stromverbrauch auf unter 650.000 kWh/a zu reduzieren, konnte erreicht werden. Mit rd. 550.000 kWh/a haben wir so wenig Strom verbraucht wie nie zuvor.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Eines unserer langfristigen Ziele ist die stetige Reduktion des Energieverbrauchs bzw. die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien. Daran werden wir auch in Zukunft festhalten. Wir beabsichtigen, weitere Objekte mit Präsenzmelder-gesteuerten LED-Beleuchtungsmittel auszustatten. Ebenso wollen wir weitere moderne Heizungsanlagen in Betrieb nehmen. Unseren Stromeigenverbrauch, der in den vergangenen Jahren von rd. 850.000 kWh/a auf 550.000 kWh im vergangenen Jahr gesenkt werden konnte, wollen wir mindestens beibehalten bzw. nach Möglichkeit weiter senken. Daneben engagieren wir uns seit einigen Jahren für das Thema LNG (Liquefied Natural Gas) als alternativen Treibstoff für die Binnenschifffahrt. Der Mannheimer Hafen ist der erste Binnenhafen in Deutschland, in dem seit 2013 mobile LNG-Betankungen stattfinden.

- Beibehalten des eigenen Stromverbrauchs sowie Ausarbeiten weiterer Einsparmöglichkeiten; Rückbau veralteter Nachtspeicherheizungen; Ausbau der LNG-Betankungen.
- Unser Ziel: In die Lagerhallen Binnenhafenstraße 8, 9-12 sowie Dortmunder Straße 1 werden für rd. 215 T€ weitere Präsenzmelder-gesteuerte LED-Beleuchtungsmittel installiert; im Wohngebäude Güterhallenstraße 12 werden alte Nachtspeicherheizkörper durch eine zentrale Brennwert-Heizungsanlage ersetzt; der Geschäftsführer-Dienstwagen wird durch einen Plug-In-Hybrid oder ein Elektroauto ersetzt; bei der Kaimauerbeleuchtung (bisher Natrium-Dampf-Leuchten) werden in die Mauer integrierte LED-Leuchtbänder getestet (diese benötigen 30 W je Einheit gegenüber 70 Watt bei den bisherigen Leuchtmitteln).

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

ZIELSETZUNG

- Vermietung von freien Büroflächen im Verwaltungsgebäude ‚Haus Oberrhein‘.
- Grundinstandsetzung des Wohngebäudes Graßmannstraße 3.
- Fertigstellung des Containerportalkrans Titan V und langfristige Vermietung an die Bertreiberfirma.
- Kooperation mit den Hafetrieben Ludwigshafen insbesondere bei der Verteilung der Güterverkehre und bei der Neuansiedlung großer Kunden.
- Erfüllen der Planzahlen und Einhalten des erstellten Wirtschaftsplanes 2018.
- Durchführen umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter.
- Beibehalten der Mitarbeiterzufriedenheit mit dem Ziel, eine Fluktuation von Null zu erreichen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Im Bürogebäude Haus Oberrhein konnten 5 Stockwerke neu vermietet werden.
- Das Wohngebäude Graßmannstraße 3 wurde erfolgreich in Stand gesetzt.
- Die Planzahlen des Wirtschaftsplanes wurden eingehalten bzw. übertroffen und das erzielte Jahresergebnis konnte gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden.
- Im Jahr 2018 wurden 120 Lehrgänge, Seminare und Weiterbildungsveranstaltungen besucht.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Kooperation mit den Hafенbetrieben Ludwigshafen war erfolgreich; es hat eine gemeinsame Sitzung der Aufsichtsräte stattgefunden.
- Durchföhren einer Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.
- Investitionen in den Hafen und die Infrastruktur als Zukunftssicherung.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Beim Bürogebäude Haus Oberrhein konnten durch intensive Bemöhungen und Verhandlungen fünf Geschosse vermietet werden. In diesem Zusammenhang haben wir uns dazu entschlossen, die im Hause befindlichen Fahrstöhle mit einer neuen Steuerung auszustatten, um dem Mieterwunsch nach individuell abschließbaren Aufzügen zu entsprechen.

Die Mietwohnungen in der Graßmannstraße 3 wurden erfolgreich Grund-instandgesetzt und mit einer modernen Heizungsanlage ausgestattet.

Der Containerportalkran Titan V, welcher Mängel beim Hauptträger aufweist, konnte nicht in Betrieb genommen werden. Es hat sich herausgestellt, dass das vom Lieferanten favorisierte Sanierungskonzept nicht anwendbar ist.

Wir haben den Umfang an betrieblichen Schulungen und Weiterbildungen konsequent erweitert, sowohl im Verwaltungsbereich, als auch im gewerblichen Bereich. Dadurch konnten wir noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu bewegen, an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

In 2018 haben wir eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeföhrt. Dabei wurden alle Beschäftigten zu verschiedenen Humankriterien, im Wesentlichen aus den 4 Bereichen Arbeitsinhalte, Ressourcen, Stressoren und Organisationsklima, befragt. Die Auswertung der anonym durchgeföhrtten Befragung über alle Abteilungen hat ergeben, dass bei allen Bereichen eine hohe Zufriedenheit bzw. positive Einschätzung der Arbeitssituation besteht außer bei den Themen interne Informationen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Daraufhin wurden Fokusgruppen gebildet, um eine vertiefende Problemanalyse und –Beschreibung durchzuführen sowie konkrete Verbesserungsmaßnahmen mit Verantwortlichkeiten zu erarbeiten.

INDIKATOREN

Vermietung Haus Oberrhein, Instandsetzung Wohnhaus, Planzahlen, Weiterbildungen, GB Psych.

Indikator 1: Vermietung Haus Oberrhein, Sanierung Wohnhaus, Investitionen in den Hafen

- Das Haus Oberrhein konnte bis auf 2 Stockwerke, welche teilweise noch umgebaut wurden, vermietet werden. Im Vorjahr waren noch 6 Stockwerke nicht vermietet.
- Das Wohnhaus Graßmannstraße 3 wurde für rd. 600 T€ renoviert und es hat eine Grundinstandsetzung einschließlich der Inbetriebnahme einer zentralen Heizungsanlage stattgefunden.
- Die Planzahlen wurden alle eingehalten und das Jahres-Ergebnis konnte gegenüber dem Vorjahr um rd. 300 T€ verbessert werden

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir haben im Berichtsjahr rd. 7,0 Mio. Euro in den Hafen investiert. Hierin eingerechnet sind die Zugänge des Anlagenvermögens, die im Rahmen der Investitionspacht getätigten Zugänge des Pachtvermögens sowie die Instandhaltungsaufwendungen für Gebäude, Infrastruktur und Hafenanlagen. Für die Jahre 1990 – 2018 beläuft sich das Investitionsvolumen auf rd. 193,8 Mio. Euro.

Indikator 2: Weiterbildungen, psychische Belastungen am Arbeitsplatz

- Im Jahr 2018 wurden 120 Weiterbildungsveranstaltungen besucht (Vorjahr: 75 besuchte Veranstaltungen).
- Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wurden die Mitarbeiter zu verschiedenen Themen nach dem IST (wie der Arbeitnehmer dies einschätzt) und dem SOLL (wie der Arbeitnehmer dies wünscht) befragt. Bei einer zu großen Diskrepanz zwischen IST und SOLL besteht Handlungsbedarf. Dies hat bei uns lediglich die Bereiche Information, Mitsprache und Entwicklungsmöglichkeiten betroffen. Wir haben diverse Jour-Fixe innerhalb der Abteilungen (und auch übergreifend) eingeführt. Zusätzlich werden künftig jährliche Mitarbeitergespräche stattfinden.

AUSBLICK

Um die von unseren Hafenanliegern und Kunden geforderte Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, werden wir auch künftig jährlich mehrere Mio. Euro in den Hafen investieren. Ebenso werden wir bei weiteren veralteten Wohnungen eine Grundinstandsetzung durchführen und wollen insbesondere für die noch nicht vermieteten Büroflächen im Haus Oberrhein einen Mieter finden. Auch die Einhaltung der wirtschaftlichen Planzahlen stellt weiterhin eine wichtige Grundlage unseres Handelns dar. Um das Wohlbefinden unserer Arbeitnehmer langfristig zu steigern werden wir nun auch die von uns genutzten Büroräume im Haus Oberrhein klimatisieren (die vermieteten Flächen sind schon länger klimatisiert). Beim Containerportalkran Titan V entscheidet sich innerhalb der nächsten Monate, ob der Hauptträger saniert werden kann oder ob eine neuer Hauptträger hergestellt werden muss.

- Vermietung freier Flächen; Grundinstandsetzung Mietwohnungen; Investitionen in die Infrastruktur
- Unser Ziel: Vermietung eines weitem Stockwerkes des Bürogebäudes bis Ende 2019; Grundinstandsetzung der freien Mietwohnungen in der Güterhallenstraße bis 31.03.2020; Tätigen von Investitionen in die Infrastruktur des Hafens zur Erhaltung der Wertigkeit in Höhe von mindestens 5 Mio. € im Geschäftsjahr 2019; Einhalten des Wirtschaftsplanes und der ausgewiesenen Planansätze für das Wirtschaftsjahr 2019; Klimatisierung der selbstgenutzten Büroräume bis 31.05.2020.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben die Betriebssportgemeinschaft BSG in den verschiedenen sportlichen Bereichen (z.B. Fußball, Laufen, Teilnahme an Veranstaltungen) unterstützt und dadurch außerbetriebliche Aktivitäten gefördert.
- Wir haben einen gemeinsamen Betriebsausflug durchgeführt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Betriebssportgemeinschaft hat bei ihren unterschiedlichen Sparten an vielfältigen Veranstaltungen teilgenommen, u.a. an einem Fußball Turnier mit anderen Häfen, am BASF-Firmencup und am Mannheimer Stadtmarathon.
- Beim gemeinsamen Betriebsausflug in einen Kletterwald konnten die Mitarbeiter/-innen in kleinen Gruppen Hindernisse gemeinsam überwinden.

Ausblick:

- Wir wollen die BSG weiter unterstützen und neben Fussball und Laufen auch Wandern und Tischtennis anbieten; wir wollen die Teilnehmerzahl innerhalb der Belegschaft an einem Betriebsausflug mit Bewegungsaktivitäten steigern.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Kundenwünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt und jeder Kunde hat einen persönlichen Ansprechpartner.
- Für interessierte Gruppen aus Wirtschaft und Politik und insbes. auch für Schulklassen haben Präsentationen und Hafenfürungen stattgefunden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir haben die Wünsche unserer Kunden insbesondere bei der Neuansiedlung und bei Sanierungsmaßnahmen nach Möglichkeit berücksichtigt und akute Problemstellungen schnell bearbeitet. Hierbei hat es immer einen persönlichen Ansprechpartner bzw. Projektverantwortlichen gegeben.
- In 2018 haben insgesamt 15 interessierte Gruppen mit 445 Teilnehmern den Hafen besichtigt und sich über ihn informiert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir werden den Hafen auch weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich machen und Hafenfürungen und Informationsvorträge durchführen. Für die Mitarbeiter/-innen wird im Intranet eine Informationsplattform eingerichtet, wo insbesondere Informationen zu aktuell anstehenden großen Projekten/Maßnahmen sowie die zuständigen Kolleginnen und Kollegen aufgelistet sind.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- wir haben den Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks durch den sukzessiven Ersatz alter Dieselfahrzeuge sowie den Einsatz von 2 Elektroautos gesenkt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im vergangenen Jahr konnten 2 weitere Nutzfahrzeuge durch deutlich emissionsärmere Kraftfahrzeuge ersetzt werden.

Ausblick:

- Wir werden ein weiteres Elektrofahrzeug bzw. einen Plug-In-Hybrid anschaffen.
- Wir wollen den durchschnittlichen Papierverbrauch der letzten Jahre in einem ersten Schritt um 20 Prozent senken.
- Wir werden eine Ladestation für Elektrofahrzeuge in Betrieb nehmen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben bei der Vergabe von Bauleistungen im kleineren Umfang regionale Handwerker berücksichtigt um die regionale Wirtschaft zu unterstützen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auf Grund der durchweg positiven Erfahrungen bei der Vergabe an regionale Firmen und Handwerker werden wir diese Vorgehensweise beibehalten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Bei Bewirtungen jeglicher Art (Snacks für Besprechungen, vollwertige Mahlzeiten) werden auf die Verwendung von regionalen und frisch zubereiten Produkten achten; es gibt immer eine vegetarische und/oder vegane Alternative.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir sind der erste Binnenhafen in Deutschland, in dem mobile LNG-Betankungen von Schiffen stattfinden können.
- Auf Grund der stetig gestiegenen Anzahl der im Hafen liegenden Kreuzfahrtschiffe haben wir Energieterminals errichtet, welche die Schiffe mit Strom und Wasser versorgen. Vorher wurde die Energie während der Liegezeiten durch Dieselgeneratoren erzeugt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Anzahl der Fahrgastschiffe der modernen Flußkreuzfahrt-Flotten, die in unserem Hafen anlegen, war auch im vergangenen Jahr mit 734 Belegungen hoch. Umso wichtiger und ökologisch sinnvoll sind die eigens dafür errichteten Energieterminals, die in 2018 rd. 409.000 kWh Öko-Strom an die Fahrgastschiffe abgegeben haben; ansonsten hätte die benötigte Energie während der Liegezeiten durch Dieselgeneratoren erzeugt werden müssen.

Ausblick:

- Wir wollen den Einsatz von LNG weiter voranbringen und unterstützen mögliche Interessenten bei der Errichtung einer stationären Betankungsanlage, beispielsweise durch die Zurverfügungstellung eines geeigneten Grundstücks.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Wirtschafts- und Finanzplanung ist mittelfristig auf 3 Jahre hinaus nachvollziehbar aufgebaut, unsere Investitionsplanung auf 4 Jahre.
- Wir haben dauerhaft eine hohe EK-Quote und keine Schulden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir setzten unsere Wirtschaftsplanung konsequent um und halten die Finanzierungsansätze ein. Die geplanten Investitionen werden im 4-Jahres-Zeitraum kontinuierlich fortgeschrieben. Im vergangenen Jahr lag die Eigenkapitalquote bei rd. 16 % der Bilanzsumme.

Ausblick:

- Wir streben weiterhin eine hohe EK-Quote an, um auch in Zukunft unabhängig unternehmerisch entscheiden zu können. Die Geschäftsführung wird künftig mindestens einmal im Jahr die Mitarbeiter über die im vergangenen Jahr durchgeführten Maßnahmen sowie die künftig geplanten Geschäftsentwicklungen informieren.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben Vorkehrungen zur Korruptionsprävention ergriffen und wenden den Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg an. Die Einhaltung unserer Regelungen wird jährlich im Rahmen der Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz sowie im Corporate Governance Bericht überprüft.
- Wir weisen regelmäßig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Verbot zur Annahme von Belohnungen und Geschenken hin.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir haben verschiedene Vorkehrungen zur Korruptionsprävention ergriffen, z.B. werden alle Mitarbeiter/-innen im Zuge der Einstellung zum Verbot und zur Strafbarkeit verschiedener Verhaltensweisen (u.a. Vorteilsnahme und Bestechlichkeit) belehrt und müssen diese Belehrung schriftlich bestätigen. Außerdem werden alle Mitarbeiter/-innen auf das Verbot zur Annahme von Geschenken verpflichtet und turnusmäßig zum Jahresende in diesem Rahmen auf die Meldepflicht von evtl. Geschenken hingewiesen. Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg wird angewendet und es werden alle Vorgaben eingehalten.

Ausblick:

- Wir werden unsere Mitarbeiter über die bereits bestehenden Präventionsmaßnahmen hinaus in Gesprächen dafür sensibilisieren, auch im Alltagsgeschäft keine Korruption aufkommen zu lassen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir sind an dem EU Projekt "Oberrhein Verkehrsmanagement Plattform" als assoziierter Partner beteiligt. Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Einführung einer innovativen IT-Plattform für die Oberrheinhäfen, um die Verkehre auf dem Oberrhein effizienter organisieren zu können.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das EU Projekt „Pilot Implementation of an Upper Rhine Traffic Management Platform“, das wir gemeinsam mit acht weiteren Binnenhäfen im Rahmen des EU-Programms „Connecting European Facility, CEF“ durchgeführt haben, ist offiziell abgeschlossen. Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Einführung einer innovativen IT-Plattform für die Oberrheinhäfen, dem sogenannten "RheinPorts Information System", kurz "RPIS". RPIS ist inzwischen online verfügbar. Damit können die Verkehre auf dem Oberrhein effizienter organisiert werden. Das IT-System wurde erfolgreich als Pilot in den Containerterminals mehrerer Häfen getestet.

Ausblick:

- Die Partner des bisherigen EU-Projekts haben im März 2019 Fördermittel für ein weiteres Projekt beantragt. Das Folgeprojekt „RPIS 4.0“ beginnt im Juli 2019 und läuft drei Jahre. Das Projekt beinhaltet die Erweiterung des bestehenden RPIS Programms für Güterschiffe (Massengut), Fahrgastschiffe und die Abrechnung von Ufergeld. Im Rahmen des Projekts soll die Gründung einer gemeinsamen Gesellschaft umgesetzt werden, die Eigentümerin des „RPIS“-Programms werden und die Betreuung bzw. Vermarktung des Programms übernehmen soll.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir halten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu an, sich bei der Beschaffung von Material vorab über die verschiedenen Produkte auf dem Markt zu informieren und neben wirtschaftlichen Aspekten auch Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen.
- Wir gewähren unseren Beschäftigten Sonderurlaub, wenn sie sich ehrenamtlich für die Jugendarbeit engagieren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ein ehrenamtlich engagierter Mitarbeiter hat für die Betreuung von Jugendlichen Sonderurlaub in Anspruch genommen
- Wir haben unseren Beschäftigten in der Vergangenheit den Zugang zum JobTicket BW ermöglicht, nachdem das Angebot auch auf Einrichtungen der mittelbaren Landesverwaltung erweitert worden war. Ab dem 01. Januar 2018 haben wir den Zuschuss für unsere Beschäftigten auf 25 Euro erhöht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir haben das Ziel, dass mehr als 10 Prozent unserer Beschäftigten ein Jobticket nutzen. Bei künftigen Präsentationen des Hafens, insbesondere bei Schulklassen, werden wir auch über das nachhaltige Wirtschaften der Hafengesellschaft informieren.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Nachtwandel im Jungbusch

Zwischen Hafen und City hat sich der Jungbusch in den letzten Jahren zu einem atmosphärischen und urbanen Stadtteil gewandelt. Soziale und kulturelle Erneuerungen beleben das Quartier. Der Glanz des alten Hafenviertels lässt sich an den Fassaden und an der Vielzahl von Ladengeschäften, Hinterhofwerkstätten und Bauten der Industriekultur gut erkennen, die heute vielfach neue Nutzungen erfahren. In den beiden Nächten bespielen Künstler und Kreativgruppen unterschiedlicher Kulturen Räume, die den Wandel, die Lebendigkeit und Vielfalt im Jungbusch kennzeichnen. Läden, Lager Hinterhöfe und andere Lokalitäten, die für die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft im Jungbusch stehen, werden mit Kunst und Kultur gefüllt und präsentieren sich der Öffentlichkeit.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir stehen in engem Kontakt mit dem Veranstalter des Nachtwandels, welcher wegen der Förderung der Jugendhilfe und des Völkerverständigungsgedankens als gemeinnützig eingestuft ist. Wir haben dem Trägerverein eine Spende über 2 T€ zukommen lassen, welche wesentlich zur erfolgreichen Durchführung des Nachtwandels 2018 beigetragen hat, zumal die Fortführung des Events auf Grund gestiegener Kosten fraglich war. Darüber hinaus haben wir eigene Personalressourcen eingesetzt, beispielsweise bei Besprechungen, Vorbereitungen, Absprachen usw.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Insgesamt konnte der Nachtwandel 2018 rund 30.000 Besucher verzeichnen. Es handelt sich um ein bedeutendes Kulturfest im Grenzbereich zwischen Hafen und Stadt. Dabei werden Hinterhöfe zu Kunst- und Begegnungsorten, Wohnungen zu Ateliers, Kneipen sowie Straßen und Haltestellen zu Live-Bühnen.

AUSBLICK

Auf Grund der Bedeutung des Nachtwandels für den Hafen und den angrenzenden Stadtteil Jungbusch werden wir das Projekt noch ein weiteres Jahr unterstützen, auch um damit zum Fortbestand der Veranstaltung beizutragen. Dabei werden wir wieder eine finanzielle Unterstützung tätigen sowie Personalressourcen und Hafeneinrichtungen (z.B. die Teufelsbrücke) zur Verfügung stellen, sofern dies möglich ist und gewünscht wird.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Herr Stephan Habich, Prokurist, Tel. 0621 / 292 - 2151

Impressum

Herausgegeben am 05.06.2019 von

Staatliche Rhein-Neckar-Hafengesellschaft Mannheim mbH

Rheinvorlandstraße 5

68159 Mannheim

Telefon: 0621 / 292 - 2991

Fax: 0621 / 292 - 3167

E-Mail: info@hafen-mannheim.de

Internet: www.hafen-mannheim.de

