



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

GTÜ

GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE
ÜBERWACHUNG MBH



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4. Unsere Schwerpunktthemen	7
Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden	9
Leitsatz 06 - Produktverantwortung.....	13
Leitsatz 10 – Anti-Korruption	16
5. Weitere Aktivitäten	19
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden.....	19
Umweltbelange	21
Ökonomischer Mehrwert	25
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	27
Regionaler Mehrwert	28
6. Unser(e) WIN!-Projekt(e)	30
7. Kontaktinformationen	33
Ansprechpartner	33
Impressum.....	33

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die GTÜ Gesellschaft für Technische Überwachung mbH ist mit ihren Tochterunternehmen

- GTÜ Anlagensicherheit GmbH
- GTÜ Prüfmittelservice GmbH
- GTÜ Zertifizierungsstelle GmbH

ein innovativer Arbeitgeber aus Baden-Württemberg und steht für Sicherheit, Sachverstand und Service. Rund 330 Mitarbeitende sowie mehr als 2.500 in selbständigen Ingenieurbüros tätige Prüfsachverständige/-innen und Sachverständige, die in über 10.000 Untersuchungsstellen und in mehr als 800 eigenen Prüfstellen im gesamten deutschen Bundesgebiet aktiv sind, bilden eine starke Gemeinschaft.

Zu den Kerndienstleistungen gehören amtliche Prüfungen wie die Hauptuntersuchung (HU) inklusive der Abgasuntersuchung oder Sicherheitsprüfung (SP), von Kraft- und Nutzfahrzeugen, „Vollgutachten“ und „Einzelabnahmen“ sowie Schadengutachten und Wertgutachten. Damit trägt die GTÜ maßgeblich zu Verkehrssicherheit und Umweltschutz in Deutschland bei.

Gleichzeitig leistet die GTÜ einen großen Beitrag zu einer funktionierenden Mobilität, Logistik und Grundversorgung. Hinzu kommen zahlreiche weitere Dienstleistungen rund um die Sicherheit im Straßenverkehr, in der Kraftfahrzeugtechnik und bei historischen Fahrzeugen. Der Technische Dienst der GTÜ arbeitet unter anderem in der Fahrzeughomologation (Typgenehmigung von Fahrzeugen). Daneben hat die Prüforganisation ihre Überwachungstätigkeit auf die Bereiche Anlagensicherheit, Qualitätssysteme sowie Kalibrierung von Prüfmitteln ausgedehnt und betreibt Tochtergesellschaften zur Anlagensicherheit sowie die Zertifizierungsstelle und den Prüfmittelservice.

Familiengerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Bestandteile der GTÜ-Identität. Diese Unternehmenskultur unterstützt die Mitarbeitenden dabei, Familienaufgaben sorgenfreier zu übernehmen und das Berufs- und Privatleben insgesamt in Balance zu halten.

Aus dieser Identität resultieren eine hohe Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ entwickelt die GTÜ die bereits vorhandene familienbewusste Personalpolitik systematisch und nachhaltig weiter und lässt sich die Fortschritte seit dem Jahr 2012 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg durch regelmäßige Audits bestätigen.

Eine weitere Auszeichnung hat die GTÜ durch das Familien- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und den Landesportverband als „Partnerbetrieb des Spitzensports“ erhalten. Schon viele Jahre gibt sie Spitzensportlern aus den eigenen Reihen Freiräume, etwa über die Gleitzeitregelung. So können sich diese auf Wettkämpfe vorbereiten.

ÜBER UNS

Derzeit bietet die GTÜ als regionales Ausbildungsunternehmen rund 32 jungen Menschen die besten Rahmenbedingungen in unterschiedlichen Ausbildungs- und dualen Studiengängen und ermöglicht somit einen optimalen Start ins Berufsleben.

Mit neuen Geschäftsfeldern und innovativen Ideen befindet sich die GTÜ auf Erfolgskurs. Jeder Mitarbeitende trägt als Teil der GTÜ-Familie außerordentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Stolz und Leidenschaft sind gelebte Werte und zeichnen das GTÜ-Team aus. Ganz, wie es unserem Motto entspricht: „Leidenschaft trifft Vielfalt!“

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.

ANMERKUNG DER REDAKTION

Sofern im folgenden Bericht aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, weisen wir darauf hin, dass entsprechende Bezeichnungen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter gelten.

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, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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 Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 12. November 2020

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 checked="" 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input 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 type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL
BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WINI-Projekt: beeswe.love, Kraichgau

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
-
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 2.850 € netto

Unterstütztes WINI-Projekt: Papiereinsparung, Stuttgart

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
-
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: ca. 4.500 € netto (eingespart)

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

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.“

Leitsatz 10: Anti-Korruption: „Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die GTÜ sieht in der Nachhaltigkeit Aufgabe und Pflicht zugleich. Die gewählten Schwerpunktt Themen sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmensziele sowie unseres Bekenntnisses zur Nachhaltigkeit.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist uns seit jeher nicht nur aus unternehmerischer, sondern auch aus sozialer Sicht wichtig. Zufriedene Mitarbeitende sind loyal und unterstützen so die Wertschöpfung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung, Aus- und Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeitenden bilden die Grundlage für eine hohe Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden. Wir betrachten unsere Mitarbeitenden als unser höchstes Gut und investieren nachhaltig in sie. Damit sichern wir den Fortbestand, das Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens langfristig.

Wir übernehmen für unsere Dienstleistungen Verantwortung und leisten durch sie einen wichtigen Mehrwert für die Gesellschaft. Sicherheit und Umweltschutz ist unser Auftrag, dieser ist fest in unserer DNA verankert. Dieses Bewusstsein spiegelt sich in allen unseren Tätigkeitsfeldern wider – sowohl im hoheitlichen wie auch im freiwirtschaftlichen Bereich. Gleichzeitig setzen wir uns aktiv auf nationaler und internationaler Ebene dafür ein, dass passende Rahmenbedingungen für unsere erfolgreiche Arbeit geschaffen und beibehalten werden. Dadurch können wir aktiv nachhaltiges Handeln sicherstellen – heute und morgen.

Im Rahmen unserer Tätigkeitsgebiete haben wir uns zur strengen Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Normen und Regeln verpflichtet. Das gilt für uns als amtlich anerkannte Überwachungsorganisation, als Technischer Dienst und zugelassene Überwachungsstelle in besonderem Maße, da wir mit erheblichem Vertrauen seitens der Behörden ausgestattet sind. Mit der Objektivität und Neutralität im Rahmen unserer Tätigkeiten ist die Reputation unseres Unternehmens unmittelbar verbunden. Deswegen gilt es Interessenskonflikte zu vermeiden, unabhängig und unparteilich zu handeln sowie passende Standards zu definieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Transparenz und Vertrauen sind für uns wichtige Säulen in der Zusammenarbeit mit allen Zielgruppen, besonders aber mit unseren Auftraggebern, unseren Kunden sowie der Öffentlichkeit.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Die weitere Steigerung der Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bleibt weiterhin unser erklärtes Ziel. Die familienbewusste Personalpolitik wird dazu kontinuierlich weiterentwickelt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die Durchführung von Workshops für Führungskräfte, damit weiterreichende Kenntnisse zum Thema „familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aufgebaut und weitergegeben werden können. Dabei wird auch das Thema „gesundes Führen“ berücksichtigt und die psychische Gesundheit ins Bewusstsein gerückt. Dieses kann so allen Mitarbeitenden vermittelt werden.

Weiterhin erarbeiten wir für unsere Mitarbeitenden auf Wunsch individuelle Angebote für Sabbaticals und haben seit 2021 ein Veranstaltungskonzept für Vortragsreihen zum Thema „Gesundheit“ implementiert.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Workshop für Führungskräfte zum Thema „Gesund Führen“, um weiterreichende Kenntnisse aufzubauen und weiterzugeben.
- + Erstellung von individuellen Angeboten für Sabbaticals auf Wunsch von Mitarbeitenden.
- + Implementierung der Vortragsreihen „Gesundheit“ und „Pflege“.
- + Verstärkte Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- + Entwicklung der Angebote und Vergünstigungen für Mitarbeitende (wie z. B. Jobrad, Gesundheits- und Altersvorsorge, etc.).
- + Förderung der Inanspruchnahme von beruflichen und persönlichen Fortbildungsmaßnahmen.
- + Initiierung eines Diversitätsprojektes zur Förderung des Verständnisses für das Thema Diversität innerhalb der Belegschaft.
- + Veröffentlichung der gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelten GTÜ-Werte.
- + Seminar für Mitarbeiterinnen: „Stark in meiner Rolle“ konzipiert.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Familiengerechte Arbeitsbedingungen und eine Unternehmenskultur, die alle Beschäftigten dabei unterstützt, Familienaufgaben sorgenfreier übernehmen und das jeweilige Berufs- und Privatleben insgesamt in Balance halten zu können, sind wichtige Bestandteile der Identität unseres Unternehmens. Daraus resultieren eine lange Betriebszugehörigkeit und Loyalität, eine hohe Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten.

Im Rahmen der Zertifizierung „berufundfamilie“ entwickeln wir die bereits vorhandene familienbewusste Personalpolitik systematisch und nachhaltig weiter und lassen uns diese seit

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

dem Jahr 2012 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg durch regelmäßige Audits bestätigen. Außerdem bieten wir unseren Führungskräften Workshops zum Thema „familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ an, um weiterreichende Kenntnisse aufzubauen und weiterzugeben. Wir haben auch im Jahr 2022 die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verstärkt gefördert.

Als weiteren Vorteil bieten wir unseren Mitarbeitenden Angebote und Vergünstigungen verschiedener Art (beispielsweise Jobrad, sowie Gesundheits- und Altersvorsorge etc.). Diese Angebote entwickeln wir stetig weiter. Außerdem legen wir einen starken Fokus auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Aus- und Weiterbildung in unserem Unternehmen. So wurden im Jahr 2021 die Vortragsreihen „Gesundheit“ und „Pflege“ implementiert und im Jahr 2022 kontinuierlich weiterentwickelt. Wir fördern stetig die Inanspruchnahme von beruflichen und persönlichen Fortbildungsmaßnahmen durch unsere Mitarbeitenden. Unser Denken und Handeln basieren auf festen ethischen Prinzipien und Werten, die wir gemeinsam definiert haben. Die Führungsarbeit folgt fest verankerten Grundsätzen, die eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit über alle Ebenen regeln und fördern. Die gemeinsam mit den GTÜ-Mitarbeitenden erarbeiteten Unternehmenswerte Sicherheit, Integrität, Teamgeist, Zukunftsorientierung, Verantwortung, Agilität, Enthusiasmus und Offenheit wurden am 7. Oktober 2022 veröffentlicht und seitdem mit verschiedenen Tools und Maßnahmen weitergehend verankert.

Die hohe Anzahl von Flex-Office-Tagen im Home-Office ermöglichen wir weiterhin. Auch diese Maßnahme fördert nachhaltig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

INDIKATOREN

Indikator 1: Fluktuation der Mitarbeitenden (ohne Auszubildende, Studierende, stud. Aushilfen und Praktikanten)

- + 2022: 6,8 Prozent
- + 2021: 4,4 Prozent
- + 2020: 6,7 Prozent

Indikator 2: Krankheitsquote (ohne Auszubildende, Studierende, stud. Aushilfen und Praktikanten)

- + 2022: 5,9 Prozent
- + 2021: 3,4 Prozent
- + 2020: 2,9 Prozent

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: Teilnahmequote an Firmenveranstaltungen

- + Über 50 Prozent
- + Ziel: Teilnahmequote halten/erhöhen
- + Stabile Entwicklung über die letzten Jahre, die so beibehalten werden soll

AUSBLICK

Auch im Jahr 2023 werden wir am Schwerpunktthema „Wohlbefinden der Mitarbeitenden“ festhalten. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, familiengerechte Arbeitsbedingungen sowie eine Unternehmenskultur, die alle Beschäftigten dabei unterstützt, das Berufs- und Familienleben in Balance zu halten, sind wichtige Bestandteile der Identität unseres Unternehmens. Wir wollen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die daraus resultierende Loyalität unserer Beschäftigten weiter stärken.

- + Im Jahr 2023 werden wir den Fokus in der Führungskräfteentwicklung auf das Thema „gesund Führen“ legen. Um Führungskräfte auf dem Weg zur gesunden Führung zu unterstützen, bieten wir in Kooperation mit der AOK ein Seminar mit dem Schwerpunkt „Psychische Gesundheit“ an. Aber auch Skills für gesunde Führung der Mitarbeitenden wie beispielsweise die Organisation, Transparenz, wertschätzende Haltung und Verhalten sowie deren Umsetzung werden erörtert und vermittelt. Ein neues Seminar bieten wir im Jahr 2023 speziell für Frauen an („Stark in meiner Rolle“). Die Teilnehmerinnen lernen, wie sie sich im beruflichen Kontext souverän durchsetzen und ihre Stärken und Leistungen ins rechte Licht rücken, um sich optimal im Unternehmen zu positionieren.
- + Die GTÜ wird den Mitarbeitenden auch im Jahr 2023 wieder ein Jobticket für den ÖPNV anbieten.
- + Das Format „Coffee & Learn“ starten wir im Jahr 2023 zum ersten Mal. Hier geht es in erster Linie darum, Dialogmöglichkeiten zu schaffen, Partizipation zu ermöglichen, Fragen zu klären und Wissen zu transportieren.
- + Die GTÜ fördert die Fitness ihrer Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Angeboten wie z. B. Jumping-Kurs / Hallenfußball / Online-Angebote. Zudem bietet die TK als Krankenkasse (unabhängig von der Versicherungszugehörigkeit) zu ganz unterschiedlichen gesundheitlichen Themen Webinare und Kurztrainings an, die freiwillig in Anspruch genommen werden können.
- + Ab Januar 2023 bietet die GTÜ allen Mitarbeitenden eine kostenfreie betriebliche Krankenversicherung mit jährlichem 300 € Gesundheitsbudget. Die GTÜ trägt als Arbeitgeber die gesamten Kosten. Durch die bKV haben Mitarbeitende die Möglichkeit, jährlich ein Gesundheitsbudget von bis zu 300 € für verschiedene Leistungen wie beispielsweise Sehhilfe, Arzneimittel, Physiotherapie, Zahnbehandlung und vieles mehr einzusetzen. Außerdem haben Mitarbeitende, aber auch Ihre Familienangehörigen, mit der bKV einen kostenfreien Zugang zu einem „Facharzt-Terminservice“ und können jederzeit, auch am Wochenende und an Feiertagen, die Videosprechstunde mit Ärzten nutzen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- + Mitarbeitende werben Mitarbeitende! Wir vertrauen auf Empfehlungen: Bei erfolgreicher Werbung und Gewinnung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bezahlt die GTÜ an Mitarbeitende als Anerkennung eine attraktive finanzielle Prämie.
- + Weiterentwicklung des Diversitätsprojekts mit Fokus auf die Charta der Vielfalt (<https://www.charta-der-vielfalt.de/>).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 06 - Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

An der Weiterentwicklung der Standards unserer Services arbeiten wir aktiv auf nationaler und internationaler Ebene, und passen diese damit den jeweils aktuellen Gegebenheiten an. Damit unterstützen wir die zukünftige Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen durch unsere Expertise in unterschiedlichen Gremien. Zusätzlich setzen wir uns aktiv dafür ein, dass im Zusammenspiel der beteiligten Akteure keine Interessenskonflikte entstehen. Ein weiteres Augenmerk liegt zudem darauf, unser Vertriebsnetz zunehmend zu erweitern, damit wir unsere Produkte unseren Kunden noch zielgerichteter, schneller und in unmittelbarer Nähe anbieten können.

Die Produkte der GTÜ lassen sich in verschiedene Kategorien ordnen. Zum einen die Produkte der GTÜ-Zentrale in Stuttgart. Zu diesen zählen zum einen alle Produkte im Sinne von Softwareprodukten, die durch die Mitarbeitenden in der Zentrale und die GTÜ-Partner für die tägliche Arbeit benötigt werden. Außerdem zählen hierzu die Produkte und Dienstleistungen, die den GTÜ-Partnern zentralseitig angeboten werden, darunter auch die Dienstleistungen der GTÜ-Tochtergesellschaften. Eine weitere Kategorie bilden die Produkte der GTÜ-Partner vor Ort im Sinne von Dienstleistungen, die die GTÜ-Partner den Endkunden anbieten.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Stetige Weiterentwicklung der Standards unserer Services.
- + Einsatz unserer Expertise in unterschiedlichen Gremien zur zukünftigen Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen.
- + Erweiterung unseres Vertriebsnetzes, um unsere Produkte den Kunden noch zielgerichteter, schneller und in unmittelbarer Nähe anbieten zu können.
- + Stetige Weiterentwicklung des Produkt-Portfolios und Einführung neuer Produkte, im Sinne von Software-Produkten und Dienstleistungen/Services.
- + Optimierung des Prozesses der Produktentwicklung im Sinne der Nachhaltigkeit, durch Verlagerung der Entwicklung in den digitalen Raum.
- + Optimierung der Arbeitsprozesse innerhalb unserer Organisation durch die Einführung neuer Software-Produkte.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir wollen auf allen Gebieten unserer Tätigkeit hervorragende Dienstleistungen und Services flächendeckend in Deutschland anbieten. Wir schaffen Mehrwerte für die Gesellschaft, indem wir aktiv zur Verkehrssicherheit und zu Umwelt- und Arbeitsschutz beitragen.

So helfen beispielsweise unsere Fahrzeuguntersuchungen dabei, dass Lärmemissionswerte oder die vom Gesetzgeber vorgegebenen Grenzwerte für den Schadstoffausstoß eingehalten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

werden. Außerdem sorgen wir mit unseren Fahrzeuguntersuchungen für mehr Verkehrssicherheit auf den Straßen und spielen damit eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der europäischen „Vision Zero“. Die Prüfung von Anlagen verhindert, dass etwa Boden und Grundwasser bzw. die Atmosphäre unnötig belastet werden. Gleichzeitig tragen diese Dienstleistungen dazu bei, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten und Dritten zu gewährleisten, aber auch zur Langlebigkeit sowie zum Werterhalt von Anlagen. Wir arbeiten zudem fortlaufend daran, dass unser Angebot auf den neuesten Stand der Technik ausgerichtet ist. Über unser Qualitätsmanagementsystem überprüfen wir die Güte unserer Prüfungen und stellen sicher, dass unsere Vorgaben und Prozesse eingehalten werden.

Die stetige Weiterentwicklung der Standards unserer Services ist innerhalb der GTÜ ein fortlaufender Prozess sowie auch der Einsatz unserer Expertise in verschiedenen Gremien zur zukünftigen Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen. Auch die stetige Weiterentwicklung unseres Partnernetzes hat Priorität, damit wir unseren Kunden unsere Produkte möglichst flächendeckend in Deutschland anbieten können. Im Berichtsjahr konnten wir dieses um 11 GTÜ-Partner und 61 Prüfindenieure erweitern.

Wir entwickeln unser Produkt-Portfolio ständig weiter und arbeiten stets an der Einführung neuer Produkte, sowohl im Sinne von Softwareprodukten als auch im Bereich der Dienstleistungen und Services. Insbesondere hat die GTÜ im Berichtsjahr ihr E-Mobilitäts-Leistungsangebot erweitert.

Ein wichtiges Augenmerk im Rahmen der Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen/Services der GTÜ liegt auf der Optimierung der Prozesse und Anwendung agiler Produkt- und Softwareentwicklung. Die gesamte Entwicklung der neuen Produkte hat vorwiegend im digitalen Raum stattgefunden, was gleichzeitig einen zusätzlichen Beitrag im Sinne des nachhaltigen Handelns bedeutet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl Verkehrstote in Deutschland

- + 2020: 2.719
- + 2021: 2.569
- + 2022: 2.782

Indikator 2: Erweiterung GTÜ-Partnernetz

- + 11 neue GTÜ-Partner
- + 61 neue GTÜ-Prüfindenieure

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: Anzahl der durchgeführten Hauptuntersuchungen

- + 2020: 4.688.084
- + 2021: 4.791.905 (Wachstum zum Vorjahr: + 2,21 Prozent)
- + 2022: 4.801.045 (Wachstum zum Vorjahr: + 0,2 Prozent)

AUSBLICK

Wir werden auch im Jahr 2023 an dem Schwerpunktthema „Produktverantwortung“ festhalten. Durch unsere Tätigkeit als amtlich anerkannte Überwachungsorganisation ist es unsere oberste Pflicht, für unsere Produkte und deren Qualität Verantwortung zu tragen und diese stets weiterzuentwickeln und neue Produkte einzuführen, die zur Sicherung der Standards unserer Produkte und Dienstleistungen beitragen. Auch sind wir stets bemüht unser Partnernetz kontinuierlich zu erweitern, um möglichst flächendeckend präsent zu sein und für unsere Kunden schnell und auf kurzem Wege zur Verfügung zu stehen.

- + Kompletter Roll-Out eines neuen, äußerst wichtigen, Produktionssystems, das alle drei Dienstleistungs-Säulen der GTÜ bedient (hoheitlicher/amtlicher Bereich, Technischer Dienst, sowie Sachverständigenorganisation).
- + Harmonisierung der IT-Infrastruktur in der Zentrale und beim Partner.
- + Stetige Erweiterung unseres Partnernetzes.
- + Optimierung unseres Dienstleistungs-Charakters.
- + Langfristig sind unsere drei Ziele:
 1. Die innovativste Sachverständigenorganisation am Markt zu sein.
 2. Der Full-Service-Dienstleister für Prüf- und Sachverständigenleistungen in der Mobilitäts- und Automobilbranche zu sein.
 3. Der attraktivste Ansprechpartner für alle freiberuflichen Sachverständigen und Prüfer zu sein.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

ZIELSETZUNG

Unabhängigkeit und Unparteilichkeit sind wichtige Merkmale einer Prüforganisation. Wir erachten es daher als unsere Aufgabe, unsere Prozesse diesbezüglich fortlaufend zu überprüfen und dadurch Verbesserungspotentiale zu identifizieren sowie eventuelle Risiken frühzeitig zu erkennen.

Die GTÜ duldet kein korruptes Verhalten ihrer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden. Entscheidungen, die auf Korruption beruhen, verzerren den Wettbewerb, schaden unserem Unternehmen und dem Gemeinwohl.

Um möglichen Schaden von der GTÜ abzuwenden, vermeiden wir daher bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

Unsere Regelungen und Aktivitäten zur Korruptionsprävention sind dabei nicht als Misstrauen gegen die Bediensteten zu verstehen. Sie dienen vielmehr dem Schutz der Mitarbeitenden vor den Gefahren der Korruption. Unser Ziel ist es, die Sensibilität und das Problembewusstsein weiterhin so zu erhöhen, dass in der Organisation und den Verwaltungsabläufen der GTÜ alle Möglichkeiten zur Prävention konsequent genutzt werden. Eine wichtige Aufgabe der Stabsstelle Compliance und Datenschutz ist daher die Beratung der Beschäftigten zu allen Fragen im Zusammenhang mit Korruption und Korruptionsprävention.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Umsetzung und Weiterentwicklung unseres Compliance-Management-Systems.
- + Sensibilisierung, Information und Schulung der Mitarbeitenden.
- + Aktualisierung und Anpassung der Compliance-Leitlinien.
- + Einführung eines erweiterten Hinweisgebersystems.
- + Schriftliche Fixierung des Umgangs mit Regelverstößen sowie der Annahme und Vergabe von Zuwendungen.
- + Regelung des Umgangs mit politischen Institutionen und Behörden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Obwohl die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Normen und Regeln für uns selbstverständlich ist, haben wir uns vorgenommen, mit aktivem Vorgehen noch mehr zu erreichen. Dazu wurden in der Vergangenheit bereits zahlreiche Maßnahmen getroffen (zum Beispiel Beteiligung im QM-Verein der Überwachungsorganisationen, gemeinsame verdeckte Tests etc.). Um unsere Unabhängigkeit und Überparteilichkeit sicherzustellen, unterziehen wir uns regelmäßigen Audits, führen in unserer Organisation turnunsmäßig Nachuntersuchungen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

durch und veranstalten verpflichtende Schulungen, die auf entsprechende Neuerungen oder Änderungen bei den Vorgaben abzielen.

Zudem haben wir die Stabstelle für Compliance und Datenschutz in unserem Unternehmen weiter ausgebaut. Bei uns gilt generell das „Vier-Augen-Prinzip“, dieses ist so auch in den internen Richtlinien dokumentiert und einsehbar. Zusätzlich haben wir klare Vorgaben für die Korrespondenz und unsere Einkaufsprozesse definiert. Ebenfalls gibt es Regelungen für die Annahme von Geschenken und Einladungen. Unser Verhalten sowie unser Handeln orientieren sich am festen Leitbild unseres Unternehmens. Bereits im Jahr 2021 haben wir ein zentrales GTÜ-Vertragsmanagementsystem und ein neues digital integriertes Managementsystem eingeführt, um unser Handeln nachvollziehbarer zu machen und die administrativen Vorgänge zu vereinfachen.

Außerdem wurde unser Compliance-Management-System weiterentwickelt und unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig anhand eines Selbstlernprogrammes geschult. Des Weiteren wurden Compliance-Leitlinien erarbeitet und laufend angepasst. Ein Hinweisgebersystem ist implementiert und kann auch anonym genutzt werden. All dies stärkt die Kompetenz unserer Mitarbeitenden und verleiht ihnen Handlungssicherheit.

Ebenfalls haben wir unsere Antikorruptionsrichtlinien weiterentwickelt und diese in einen Verhaltenskodex überführt. Dies soll maßgeblich zur Verhinderung von Korruption in unserem Unternehmen beitragen. Unsere Geschäftsprozesse berücksichtigen die frühzeitige Identifizierung eventueller Risikopotentiale, welche dann mit risikoreduzierenden Maßnahmen hinterlegt werden können.

INDIKATOREN

Die unter dem Schwerpunktthema Anti-Korruption ergriffenen Maßnahmen lassen sich nur schwer quantitativ messen, da hier vor allem die Prävention im Vordergrund steht. Zu diesem Zweck wurden bereits in der Vergangenheit verschiedene Leitlinien, Richtlinien und Systeme erarbeitet und implementiert, die die Einhaltung des in unserem Leitbild verankerten Verhaltenskodex fördern.

Indikator: Anti-Korruptionsmaßnahmen

- 100% der Beschäftigten wurden zum Thema Compliance geschult

AUSBLICK

Wir werden im Jahr 2023 am Schwerpunktthema „Anti-Korruption“ festhalten, da die Maßnahmen zu diesem Themenblock für uns insgesamt einen wichtigen Faktor für den Unternehmenserfolg und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden darstellen. Auf die Einhaltung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

unseres Verhaltenskodexes, der in unserem Unternehmensleitbild verankert ist, legen wir ein besonders großes Augenmerk.

Korruption ist nicht immer gleich erkennbar, deshalb ist uns die fortlaufende Schulung unserer Mitarbeitenden wichtig, um deren Kompetenz weiter auszubauen und sie handlungssicherer zu machen. Außerdem werden wir, wie bereits bisher, unser Compliance-Management-System kontinuierlich verbessern.

Wie in den Jahren zuvor werden wir im Jahr 2023 die Digitalisierung unserer Prozesse weiter vorantreiben, um unser Handeln noch nachvollziehbarer zu machen. Darüber hinaus streben wir die Einführung eines zentralen Einkaufs von Waren und Dienstleistungen, mit klaren Richtlinien zur Auftragsvergabe, an.

Wir sehen die Einführung eines Lieferantenkodex vor, nach welchem nur Lieferanten beauftragt werden können, welche vorher festgelegte Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.

Unser Hinweisgebersystem soll auch Dritten (beispielsweise Geschäftspartnern) zur Verfügung gestellt werden, um eine noch bessere Früherkennung zu gewährleisten.

Die Finanzbefugnisse der Mitarbeitenden sind bereits fest definiert und werden regelmäßig angepasst.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Gesellschaft bewusst.
- + Wir respektieren und schätzen die Vielfalt in kultureller, sozialer, politischer, rechtlicher und nationaler Hinsicht in unserer Belegschaft.
- + Die GTÜ orientiert sich an den Bestimmungen der Richtlinien und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Generalversammlung der Vereinten Nationen (AEMR) und der Europäischen Menschenrechtskonventionen (EMRK).
- + Wir bekennen uns zum Schutz der Mitarbeitenden und vermeiden Umweltverschmutzung und klimaschädliche Emissionen.
- + Wir binden unsere Mitarbeitenden aktiv ein.
- + Wir pflegen eine offene Kommunikation und sorgen beispielsweise durch Betriebsversammlungen, unser integriertes Managementsystem und unser Intranet dafür, dass sich alle Mitarbeitenden stets aktuell informieren können, auch zu Themen der Nachhaltigkeit.
- + Geschäftsführung und Führungskräfte pflegen eine Kultur der offenen Tür und sind für die Anliegen der Mitarbeitenden ansprechbar und offen.
- + Bei allen Themen, die unsere Mitarbeitenden und das Unternehmen betreffen, stimmen wir uns eng mit unserer Mitarbeitervertretung (MAV) ab.
- + Wir haben die Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen implementiert.
- + Die Implementierung der Richtlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz hat im Jahr 2021 stattgefunden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die Betriebsversammlungen werden seit Ende der pandemischen Lage hybrid durchgeführt.
- + Die Einführung der Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen spiegelt die Haltung der GTÜ zur Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte sowie der nationalen Gesetze für unsere Mitarbeitenden wider.
- + Mit der Implementierung der Richtlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz positionieren wir uns nicht nur als starker, verlässlicher und sicherer Arbeitgeber, sondern möchten vor

WEITERE AKTIVITÄTEN

allem einen gesellschaftlichen Beitrag für die physische und psychische Gesundheit der Menschen leisten.

Ausblick:

- + Die oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten werden von uns auch im Jahr 2023 aktiv verfolgt und umgesetzt, da uns unsere soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft bewusst und ein wichtiges Anliegen ist.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir pflegen den Austausch mit allen relevanten Anspruchsgruppen – sowohl intern wie auch extern. Dazu gehören: Unsere Gesellschafter, unsere Partner, unsere Mitarbeitenden (dazu zählen wir auch freie Mitarbeitende), unsere Lieferanten, unsere Kunden, Behörden sowie die Öffentlichkeit.
- + Den Dialog führen wir über eine Vielzahl von Kommunikationskanälen, damit wir unsere Stakeholder auch erreichen. Die stetige Qualitätsverbesserung und Weiterentwicklung dieser Kommunikationskanäle haben eine hohe Priorität.
- + Optimierung der Partnerkommunikation: Die Kommunikations-App für die Partnerkommunikation ist seit Mai 2021 im Einsatz mit mittlerweile mehr als 1.100 Usern.
- + Einführung eines zentralen Kommunikationskanals über Teams für die interne Kommunikation.
- + Konsolidierung des Partnerbereichs, seitdem bessere Trennung und mehr Transparenz zwischen Prüfsingenieuren und Sachverständigen. Dies ermöglicht eine bessere Ansprache der jeweiligen Empfängergruppen und unterstützt die gezielte und effiziente Übermittlung von relevanten Informationen.
- + Im Jahr 2022 Einführung des neuen Formats „Coffee & Learn“. Mit diesem Format wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, in kurzen, pragmatisch gestalteten Impulsen in den aktiven Austausch miteinander zu gehen. Ziel: Dialogmöglichkeiten schaffen, Partizipation ermöglichen, Fragen klären, Wissen transportieren und Teamgeist stärken. Ein Themengeber stellt ein Thema vor und geht mit den Anwesenden in den Dialog. Themen können zum Beispiel sein:
 - Vorstellung aktueller Projekte
 - Fragen zur Software
 - Austausch über die aktuelle GTÜ-Strategie
 - Aktuelle Entwicklungen in der Abteilung

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die Kommunikation mit den GTÜ-Partnern haben wir auch in 2022 durch die gezieltere Verarbeitung und Bündelung der Informationen und einen regelmäßigen Versand der Partnerinformation per E-Mail und über die App weiter optimiert.
- + Einführung des neuen Formats „Coffee & Learn“.
- + Im Jahr 2022 wurde ein einheitliches Ticketsystem, sowohl für Mitarbeitende der GTÜ als auch GTÜ-Partner, eingeführt. Dies ermöglicht die Konsolidierung und Bündelung eines Großteils der Supportanfragen innerhalb der GTÜ. Somit werden Prozesse effizienter gestaltet und Ressourcen eingespart.

Ausblick:

- + Die Kommunikation mit unseren relevanten Anspruchsgruppen – intern und extern - optimieren wir kontinuierlich. Auch im Jahr 2023 werden wir unsere Kommunikationskanäle weiter verbessern, um mit unseren Stakeholdern bestmöglich in den Dialog zu treten.
- + Im Rahmen der internen Kommunikation ist die Einführung eines sogenannten "Social Intranet" für die Mitarbeitenden der GTÜ und aller Tochterunternehmen vorgesehen.
- + Das Ticketsystem soll auch im Jahr 2023 kontinuierlich erweitert und verbessert werden. Dies umfasst die Integration weiterer Fachbereiche in das System.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir gehen verantwortungsvoll mit Ressourcen um und handeln möglichst umweltorientiert sowie energieeffizient.
- + Für Geschäftsreisen benutzen wir bevorzugt die Bahn oder das Auto und vermeiden Flugreisen.
- + Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Merchandising- bzw. Werbeartikel bevorzugt aus nachhaltigen Materialien produziert werden oder die Produktion Nachhaltigkeitsprojekte unterstützt.
- + Unsere Berufskleidung stammt von zertifizierten Herstellern.
- + Wir setzen verstärkt bei internen und externen Besprechungen, Schulungen und Workshops auf digitale Formate anstatt auf Präsenzveranstaltungen.
- + Wir treiben die Digitalisierung in allen Bereichen unseres Unternehmens voran und tragen so zur Ressourcenschonung bei.
- + Wir stellen unseren IT-Betrieb sukzessive auf Cloudlösungen um und verzichten damit zunehmend auf den Betrieb eines eigenen Rechenzentrums.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Das im Jahr 2020 implementierte Projekt „Einsparung von Druckerpapier“ wurde im Jahr 2021 erfolgreich fortgesetzt.
- + Im Jahr 2022 konnten daraufhin die Planungen für den Austausch und die Verkleinerung des Druckerparks angestoßen werden. Die Größe des Druckerparks soll an den verringerten Bedarf angepasst werden, da kleinere und kleinere Druckereinheiten geringere Energieverbräuche und interne Administrationsaufwände verursachen.
- + Dadurch sind in der Folge dann auch weniger Anfahrten von externen Dienstleistern für Wartungs- und Serviceeinsätze zu erwarten; Verbrauchsmaterial (z. B. Trommel, Laufwerk) kann länger eingesetzt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Bei der Auswahl unserer Merchandising- und Werbeartikel legen wir den Fokus immer stärker auf nachhaltige Produkte.
- + Wir haben die Nutzung verschiedener Tools für Online-Kommunikation unterstützt und vorangetrieben.
- + Die Planungen zur Verkleinerung des Druckerparks wurden angestoßen.

Ausblick:

- + Neuausschreibung des Betriebs unseres GTÜ-Betriebsrestaurants am Standort Stuttgart mit Fokus auf regionale Produkte und gesunde Ernährung.
- + Die Ausschreibung des Druckerparks für 2023 wird sich inhaltlich deutlich verändern. Zum einen kann dieser wie erwähnt verkleinert werden. Hinzu kommt, dass die Druckerdimensionierungen auf Basis des geringeren Outputs deutlich kleiner ausfallen werden.
- + Der Fokus wird stärker auf leistungsfähigere Scanner und Duplexdruck gelegt.
- + Digitale Services werden stärker angefragt: So erfolgen Druckabrufe künftig nur noch direkt an den Multifunktionsdruckern (sog. „Follow-me Print“) oder „Scan to Folder“.
- + Gegenüber früheren Ausschreibungen wird daher ein deutlich geringeres Investitionsvolumen eingeplant.
- + Im Berichtsjahr 2022 wurde die Entscheidung getroffen, den GTÜ-Werbemittelkatalog letztmalig in Printform für die GTÜ-Organisation zu produzieren. Ab 2023 wird erstmalig ein digitaler Katalog zum Einsatz kommen.

Wir legen weiterhin großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und umweltschonendes sowie energieeffizientes Handeln. Unser Bestreben ist es, die oben genannten Maßnahmen auch im Jahr 2023 umzusetzen und diese stetig zu optimieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Unsere Substitutions-/Ersatzanschaffungen von Anlagen und Geräten unterliegen grundsätzlich einer Energieverbrauchs-/Energievergleichsprüfung.
- + Wir überprüfen unsere Anlagen und Geräte regelmäßig hinsichtlich Energieverbrauch und Emissionsbelastung. Wann immer möglich und sinnvoll sehen wir einen Austausch vor.
- + Mit unseren Mobilitätsangeboten bieten wir unseren Mitarbeitenden ressourcenschonende, sowie energie- und emissionsreduzierende Alternativen für den Arbeitsweg an.
- + Erkenntnisse und vorgeschlagene Maßnahmen basierend auf Energieaudits werden ebenfalls geprüft und umgesetzt.
- + Wir bieten auch nach der Pandemie die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten. Damit reduzieren wir die Zahl der zurückgelegten Wegstrecken zwischen Wohnort und Arbeitsplatz.
- + Bei der Lichtsteuerung unseres Gebäudes erhöhen wir die Quote der Bewegungsmelder und Zeitschaltuhren sukzessive.
- + Die Beleuchtung stellen wir – wo immer möglich – auf LED-Technologie um.
- + Wir erhöhen die Anzahl an Ladepunkten für elektrisch betriebene Fahrzeuge weiter und stellen diese Mitarbeitenden, Kunden und Gästen zur Verfügung. Unsere Mitarbeitenden erhalten zudem kostenlose Ladekontingente. Damit erhöhen wir zusätzlich die Attraktivität als Arbeitgeber und animieren zur Anschaffung bzw. Nutzung solcher Fahrzeuge.
- + Bei der Auswahl unserer Firmenfahrzeuge legen wir den Fokus auf verbrauchsarme, umweltfreundliche und moderne Fahrzeuge. Dabei sind wir gegenüber innovativen Antriebssystemen sehr aufgeschlossen und erhöhen den Anteil zunehmend.
- + Wir halten unseren Fuhrpark auf dem aktuellen Stand der Umwelt- und Sicherheitstechnik.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich ein Jobrad anzuschaffen und fördern dies.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitenden das Jobticket an. So wird ein Anreiz geschaffen, auf umweltfreundliche Öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + 2020 und 2021 standen in der GTÜ-Zentrale vier Ladepunkte für elektrisch betriebene Fahrzeuge zur Verfügung. Noch in 2021 haben die Bauarbeiten für weitere Ladepunkte begonnen, und seit 2022 bieten wir 16 Ladepunkte für elektrisch betriebene Fahrzeuge an.
- + Die Anzahl der Elektro- und Hybridfahrzeuge im GTÜ-Fuhrpark konnte seit 2021 kontinuierlich erhöht werden. 2020 umfasste dieser ein Elektrofahrzeug und vier Hybridfahrzeuge und in 2021 ein Elektrofahrzeug und sechs Hybridfahrzeuge. Im Berichtsjahr 2022 kamen weitere zwei Vollelektroautos und ein Hybridfahrzeug hinzu.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Die Planungen für eine Neuausrichtung der Dienstwagenrichtlinie haben in 2022 begonnen. Eine stärkere Ausrichtung zur Elektromobilität mit adäquaten Ladelösungen ist erklärte Zielvorgabe. Die Verringerung der CO₂-Emissionen gegenüber dem IST-Zustand ist das erklärte Ziel. Die Einführung der Richtlinie ist für das zweite Halbjahr in 2023 geplant.
- + Das Angebot der Jobräder wird von unseren Mitarbeitenden gut angenommen und im Jahr 2021 wurden 60 Jobräder genutzt, im Berichtszeitraum 2022 sind es bereits 80 Jobräder.
- + Zu Beginn des Jahres 2022 hatten 25 Mitarbeitende das Angebot des Jobtickets angenommen. Diese Zahl hat sich in 2022 aufgrund der Flex-Office-Regelung auf 11 Mitarbeitende reduziert. In 2023 erwarten wir jedoch aufgrund der weitergehenden Subvention des Jobtickets, wie in Leitsatz 2 beschrieben, einen erneuten Anstieg.
- + Wir haben die Anzahl der festen Tage im Flex-Office auf maximal drei erhöht und reduzieren so nachhaltig die Wegstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort unserer Mitarbeitenden.
- + Die eingesetzten Energieträger Strom und Gas sind im Jahr 2022 auf 100 Prozent Ökostrom umgestellt worden.

Ausblick:

- + Die Einführung der neuen Dienstwagenrichtlinie mit starkem Fokus auf Elektrofahrzeuge und Ausrichtung auf die Reduktion der CO₂-Emissionen ist für das zweite Halbjahr 2023 geplant.
- + Für das Jahr 2023 wurde die Entscheidung getroffen, die Ladepunkte für Elektroautos um weitere acht Stück zu erhöhen.
- + Mit dem Beschluss zur Einführung eines neuen Jobticket-Angebots im Jahr 2022 haben interne Umsetzungsplanungen bei der GTÜ begonnen, und wir haben mittlerweile, wie oben in Leitsatz 2 beschrieben, ein attraktives und zusätzliches vom Arbeitgeber subventioniertes Angebot für die Belegschaft ausgearbeitet.
- + Für 2023 haben wir uns vorgenommen, die Energie-Infrastruktur an unserem Standort Stuttgart dahingehend auszubauen, dass die Elektromobilität der Zukunft bestmöglich abgebildet werden kann.
- + Da wir großen Wert auf die Einsparung von Energie und Emissionen legen, werden alle weiteren oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten auch im Jahr 2023 fortgeführt und stetig optimiert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir erweitern unsere Geschäftsfelder kontinuierlich und erschließen auch durch Akquisitionen neue Tätigkeitsfelder für unser Unternehmen.
- + Wir streben nachhaltiges Wachstum für unser Unternehmen an und schaffen, wie in der Vergangenheit, neue Arbeitsplätze.
- + Durch die Arbeit unserer Personalabteilung statten wir unsere Mitarbeitenden mit hoher Kompetenz aus. Das passiert beispielsweise über Schulungen, Workshops, Mentoring und Coaching.
- + Durch gezieltes, modernes und attraktives Personalmarketing gewinnen wir aussichtsreiche Talente und Auszubildende für uns.
- + Wir erarbeiten und etablieren innovative Personalentwicklungskonzepte.
- + Wir steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber und halten unsere Mitarbeitendenfluktuation gering.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitenden sichere und möglichst unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig ziehen wir die Festanstellung der Zeitarbeit vor.
- + Wir streben weitere Auszeichnungen als besonders guter und attraktiver Arbeitgeber an.
- + Wir sind stolz darauf, ein Partnerbetrieb des Spitzensports zu sein und führen diese Initiative fort.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Im Jahr 2022 konnten wir 50 neue Stellen schaffen (inkl. Auszubildende/Studierende/Praktikanten).
- + Der Anteil unserer befristeten Beschäftigten lag bei 1,7 Prozent für 2022. Im Vorjahr lagen wir bei 0,8 Prozent.
- + Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Jahr 2022 bei 7,7 Jahren. Im Vorjahr lag diese bei 7,9 Jahren.
- + Die Mitarbeitendenfluktuation betrug im Jahr 2022 6,8 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr mit 4,4 Prozent ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.
- + Im Jahr 2022 sowie auch bereits im Vorjahr wurden wir erneut als Top-Company bei kununu ausgezeichnet.
- + Der Altersdurchschnitt im Jahr 2022 lag bei 44,52 Jahren. Im Jahr 2021 lag der Altersdurchschnitt bei 44,20 Jahren.
- + Die Übernahmequote von Auszubildenden und dual Studierenden lag bei 83,3 Prozent. Zum Vergleich: Im Vorjahr lag die Übernahmequote bei 77,8 Prozent.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- + Auch in Zukunft werden wir alles daran setzen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die kontinuierliche Erweiterung unserer Geschäftsfelder und die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für unser Unternehmen ist ein fortlaufender Prozess. Die oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten werden wir auch im Jahr 2023 verfolgen und kontinuierlich verbessern.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir kooperieren mit Hochschulen und verstärken unsere Aktivitäten auf diesem Gebiet weiter. Zudem verstärken wir unsere Aktivität in Forschung und Entwicklung.
- + Wir entwickeln unsere Produkte und Dienstleistungen weiter und setzen hier auf neue, digitale und innovative Konzepte.
- + Wir überprüfen und optimieren unsere internen Prozesse und schaffen so für unsere Mitarbeitenden Freiräume, den Fokus verstärkt auf neue, innovative Ideen zu richten.
- + Die GTÜ ist Kooperationspartner der Zukunftswerkstatt 4.0.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Im Rahmen der Hochschulkooperation fördern wir zwei Doktoranden des IEEM Karlsruhe (Institut für Energieeffiziente Elektromobilität), in Kooperation mit dem KIT – Karlsruher Institut für Technologie. Geforscht wird in den Bereichen Cyber-Security bei Fahrzeugen und Prüfmethode für Fahrerassistenzsysteme. Diese Forschungsarbeit bildet die Grundlage für zukünftige Entwicklungen und Innovationen der GTÜ.
Weiterhin konnten wir wichtige Systeme grundlegend überarbeiten und neu implementieren. Wir verbessern unsere Produkte und Dienstleistungen stetig und stärken somit unsere Partner im Markt.
- + Die Entwicklung unseres neuen, äußerst wichtigen, Produktivsystems wurde in 2021 so weit vorangetrieben, dass wir im Jahr 2022 die Pilotphase erfolgreich abschließen konnten und das System mit dem zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Funktionsumfang an einen Teil der GTÜ-Partner zur produktiven Nutzung ausgerollt haben.
- + Seit dem Jahr 2021 besteht eine Kooperation mit der Zukunftswerkstatt 4.0. Die Zukunftswerkstatt 4.0 ist ein Innovationslabor und Schulungszentrum für das Kfz-Gewerbe in Baden-Württemberg. Unser Tochterunternehmen GTÜ Prüfmittelservice GmbH präsentiert sich dort seit 2022 mit einer innovativen Technologie im Bereich Kalibrierung von Bremsprüfständen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- + Die Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie die stetige Optimierung unserer internen Prozesse findet kontinuierlich statt. Auch in Zukunft werden wir unsere Aktivitäten in Forschung und Entwicklung vorantreiben, um nachhaltige Innovationen umzusetzen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Unsere Finanzentscheidungen tragen dazu bei, den Fortbestand unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern und den langfristigen, strategischen Zielen zu dienen.
- + Wir wirtschaften auf der Basis einer soliden kaufmännischen Praxis und verfügen über eine hohe Eigenkapitalquote. Unsere Finanzentscheidungen werden primär aus eigenen Mitteln bedient.
- + Kurzfristige, spekulative Investitionen kommen für uns nicht in Betracht. Wir messen unseren Unternehmenserfolg auch anhand der stetigen Rendite, die das Unternehmen für seine Gesellschafter und den nachhaltigen Unternehmenserfolg erwirtschaftet.
- + Einkaufsentscheidungen werden nachhaltig getroffen. Diese definieren sich zum Beispiel über die Qualität, den Preis und den Leistungszeitpunkt, wir ziehen aber auch weitere Faktoren in unsere Auswahl mit ein, etwa regionale Anbieter und Mindestlöhne.
- + Investitionsentscheidungen überprüfen wir auf Nachhaltigkeit auch im Sinne der Reduzierung von Energieverbrauch und Emissionsbelastung.
- + Wir tragen zur Wertsteigerung unserer Firmenzentrale bei, indem wir in eine moderne Ausstattung und moderne Anlagen investieren. Gleichzeitig achten wir dabei auf zukünftige Anforderungen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden.
- + Schon heute investieren wir in neue, digitale Prozesse im Sachverständigenwesen und für Mobilitätsanforderungen der Zukunft.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Wir haben in den vergangenen Jahren in eine moderne Ladesäuleninfrastruktur in unserer Stuttgarter Zentrale für E-Autos investiert. Dies trägt zur Stärkung des Umweltbewusstseins und zur Erreichung der gesetzten Ziele im Hinblick auf Klimaschutz bei.
- + Im Jahr 2022 wurde eine Schnellladesäule installiert. Dies trägt zur Förderung der E-Mobilität in unserem Namen bei.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Im Jahr 2022 wurde unsere Finanzsoftware umgestellt; dies verbessert die Produktivität und erhöht den Automatisierungsgrad weiter.

Ausblick:

- + Die GTÜ plant insbesondere am Standort weitere Investitionen, welche die Energieeffizienz und das Mitarbeitendenwohlbefinden steigern und damit auch die nachhaltige Unternehmensentwicklung fördern.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir wollen den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg stärken. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Region.
- + Mit der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen schaffen wir einen Mehrwert für unsere Region.
- + Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister legen wir den Fokus auf regionale Anbieter.
- + Wir sind weiterhin Partnerbetrieb des Spitzensports.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die oben genannten Maßnahmen haben wir auch im Jahr 2022 stets umgesetzt und so den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg gestärkt.
- + Die GTÜ ist weiterhin offizieller Partnerbetrieb des Spitzensports, erstmals ausgezeichnet durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und den Landessportverband in 2021. Die GTÜ schafft so regionalen Mehrwert, da sie die Ausbildung/Beschäftigung von Top-Athleten im Spitzensport im Land Baden-Württemberg fördert.

Ausblick:

- + Auch in Zukunft legen wir großen Wert darauf, die Region zu unterstützen und einen regionalen Mehrwert zu schaffen. Dazu werden wir die Maßnahmen und Aktivitäten stetig optimieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Durch unser Vorschlags- und Verbesserungswesen fördern wir aktiv die Eigeninitiative unserer Mitarbeitenden und fordern sie dazu auf, Weiterentwicklungspotentiale sowie Innovationschancen in unserem Unternehmen zu identifizieren.
- + Das Vorschlagswesen soll Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit sowie der Umweltleistung bringen, den technischen Fortschritt unterstützen und die Gemeinschaft sowie den Teamgeist fördern.
- + Wir sehen in der Digitalisierung große Chancen und investieren erheblich in diesem Bereich. Eingeschlossen sind interne Prozesse, aber auch die Weiterentwicklung unserer Produkte und Services, die wir unseren Partnern und Kunden zur Verfügung stellen.
- + Geschäftsführung und Führungskräfte treiben im engen Schulterschluss Entwicklungen im Unternehmen voran. Dazu betreiben wir interne Gremienarbeit und veranstalten Workshops, Coachings, Schulungen sowie regelmäßige Kommunikationsrunden.
- + Wir beteiligen uns aktiv an on- und offline Netzwerkveranstaltungen und suchen sowie fördern den externen Austausch. Dadurch öffnen wir uns für weitere Impulse, andere Ansichten und neue Denkrichtungen und Trends.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Mit unserem Vorschlags- und Verbesserungswesen haben wir einen fortlaufenden Prozess geschaffen, der unsere Mitarbeitenden einbindet und für die Identifizierung von Weiterentwicklungspotentialen und Innovationschancen sorgt.
- + Im Rahmen der Digitalisierung unserer Prozesse, Produkte und Services konnten auch im aktuellen Berichtsjahr neue Projekte identifiziert werden.
- + Im Jahr 2022 wurde die Digitalisierung und damit einhergehend die Vereinheitlichung des Vorschlags- und Verbesserungswesens durch ein einheitliches Ticketsystem implementiert.

Ausblick:

- + Im Jahr 2023 soll das Ticketsystem kontinuierlich weiterentwickelt und neue Bereiche integriert werden; siehe Leitsatz 03.
- + Die oben genannten Maßnahmen werden stetig überprüft und angepasst, beziehungsweise verbessert.
- + Für das Jahr 2023 planen wir die Entwicklung eines Ansatzes zur systematischen Beteiligung der GTÜ-Mitarbeitenden bei der Entwicklung und Auswahl neuer GTÜ-WIN-Charta-Projekte.

6. Unser(e) WIN!-Projekt(e)

Mit unseren WIN!-Projekten leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Durch die gestiegene Aufmerksamkeit und dem Wunsch nach einem nachhaltigen Agieren von Gesellschaft und Unternehmen haben sich viele interessante Ansätze gebildet. Die GTÜ strebt danach, diese Ansätze bestmöglich mit ihren Mitarbeitenden umzusetzen. Unter anderem verfolgt das Unternehmen die beiden folgenden Projekte.

1. BIODIVERSITÄT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Der Erhalt der Artenvielfalt und damit funktionierende Naturkreisläufe liegen der GTÜ am Herzen. So engagiert sich das Marketing des Unternehmens für den Erhalt der Bienen – neben der Optimierung aller Prozesse für mehr Nachhaltigkeit bei Werbemitteln aller Art.

Die GTÜ besitzt seit 2020 in Kooperation mit beeswe.love eine 500 Quadratmeter große Bienenweide im Kraichgau. Im Jahr 2021 kam dann ein eigenes GTÜ-Bienenvolk dazu. Das Projekt wird jährlich finanziell mit 2.850 € netto unterstützt.

Die Bienenweide bietet einen geschützten Lebensraum beispielsweise für Bienen, Käfer, Schmetterlinge und Vögel. Durch die dort wachsenden Wildblumen- und Wildkräuter bilden sich natürliche Nahrungsquellen für viele weitere Tierarten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch die weitere Unterstützung des Projekts beeswe.love konnte im Jahr 2021 ein eigenes GTÜ-Bienenvolk entstehen. Der Schutz der Bienen ist eines der wichtigsten Anliegen unserer Gesellschaft. Denn ohne die Bienen würden unsere Flora und Fauna nicht mehr funktionieren. Mit der fortlaufenden Unterstützung des Projekts schaffen wir mit der GTÜ-eigenen Bienenweide nicht nur Lebensraum für andere Tier- und Pflanzenarten, sondern schützen auch die Bienen. Unser Bienenprojekt trägt zum Schwerpunktthema Klima und Energie bei. Durch die Arbeit der Bienen, also die Bestäubung der Pflanzen auf der Bienenweide und in der Umgebung dieser, wird die Flora in diesem Bereich erhalten, und dies führt zur Bindung von CO₂.

UNSER(E) WIN!-PROJEKT(E)

AUSBLICK

Das Projekt beeswe.love wird auch im Jahr 2023 von unserer Marketingabteilung finanziell unterstützt. Die Patenschaft für das Bienenvolk und die 500 qm große Bienenweide wird weiterhin bestehen bleiben.

2. PAPIEREINSPARUNG

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Im Jahr 2019 hat die GTÜ mehr als 850.000 Blätter DIN-A4-Papier und DIN-A3-Papier verbraucht. Würde man diese Menge aufschichten, wäre der Stapel zwei Mal so hoch wie beispielsweise das Gebäude des Mercedes-Benz-Museums. Zur Produktion dieser Papiermenge werden mehr als 12.000 Kilogramm Holz, rund 220.000 Liter Wasser und rund 45.000 kWh Strom benötigt. Bei der Herstellung entstehen zudem rund 4.500 Kilogramm CO₂. Die Energieverbräuche und CO₂-Emissionen, die durch Druckvorgänge in der GTÜ-Zentrale entstehen, sind dabei noch nicht eingerechnet.

Eindrucksvolle Zahlen – sie gaben den Anstoß zum Projekt „Papiereinsparung“, das die GTÜ für 2020 ausrief. Das Ziel: Den Papierverbrauch um die Hälfte zu reduzieren. Als Anreiz lobte die Geschäftsführung unter den Mitarbeitenden für jedes Quartal attraktive Preise aus: Ein Wochenende im BMW i8 mit Hybridantrieb, Eis für alle Mitarbeitenden an zwei heißen Sommertagen, ein gemeinsames After-Work-Event für alle Mitarbeitenden mit Barbecue und Getränken sowie die finanzielle Unterstützung eines Regenwaldschutzprojekts durch den Kauf von entsprechenden Zertifikaten durch die GTÜ im Wert von 1.000 Euro.

Im Gesamtdurchschnitt 16 Prozent weniger Papiereinsatz im ersten Quartal 2020 war bereits ein deutliches Zeichen dafür, dass die Belegschaft mitzog. Im dritten Quartal waren es dann sogar 44 Prozent. Sicherlich hat dazu auch die Home-Office-Regelung aufgrund der Corona-Pandemie beigetragen. Aber die Richtung stimmte: Einzelne Unternehmensbereiche haben sogar über 90 Prozent weniger Papier verbraucht. Im Jahr 2021 wurde das Projekt weiter fortgesetzt. Bereits im ersten Quartal 2021 wurden 51 Prozent Papier im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eingespart. Im dritten Quartal lag die Einsparung bei 18 Prozent. In 2019 wurden im dritten Quartal noch 190.916 Blätter bedruckt, für 2021 liegt diese Zahl bei nur 86.743, die Anzahl der verbrauchten Blätter hat sich innerhalb von zwei Jahren also mehr als halbiert.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Berichtsjahr wurde das Projekt weitergeführt. Der Verbrauch ist für das Jahr 2022 zwar marginal höher, jedoch gilt es zu berücksichtigen, dass nach Ende der Corona-Pandemie die GTÜ-Zentrale schrittweise voll wiederbesiedelt wurde und der Personalstamm sich im

UNSER(E) WIN!-PROJEKT(E)

Vergleich zum Vorjahr auf 330 Mitarbeitende erhöht hat. Der Pro-Kopf-Verbrauch sank damit pro Mitarbeitendem, im Vergleich zum Vorjahreszeitraum, um mehr als 120 Blatt Papier.

Die kumulierten Zahlen der Quartale eins bis drei im direkten Jahresvergleich sind wie folgt:

- + Papierverbrauch Q1-3/2019: 598.270 Blatt
- + Papierverbrauch Q1-3/2020: 415.623 Blatt
- + Papierverbrauch Q1-3/2021: 277.706 Blatt
- + Papierverbrauch Q1-3/2022: 297.253 Blatt

Der bewusstere Umgang der Belegschaft und die dadurch erreichten erheblichen Papiereinsparungen im Projektzeitraum, haben den Anstoß für den Austausch und die deutliche Verkleinerung des Druckerparks gegeben. Hier wird aktuell eine Bedarfsanpassung vorgenommen:

- + Kleinere Druckereinheiten sind vorgesehen.
- + Digitale Services sollen stärker in den Fokus gerückt werden. So sollen Druckabrufe künftig nur noch direkt an den Multifunktionsdruckern erfolgen (sog. „Follow-me Print“ oder „Scan to Folder“).

Mit dem Projekt Papiereinsparung tragen wir zu dem Schwerpunktthema Ressourcen(-effizienz) bei, da wir das Bewusstsein dafür schärfen, dass die Verwendung einer wichtigen Ressource immer weiter reduziert wird.

AUSBLICK

Das Projekt Papiereinsparung und die dadurch möglich gewordene Verkleinerung und effizientere Nutzung des Druckerparks wird kontinuierlich weiterverfolgt, da die Begrenztheit natürlicher Ressourcen ein allgegenwärtiges Thema in unserer Gesellschaft und damit auch in unserem Unternehmen darstellt.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Christina Gentner | Abteilung Recht & Compliance

FON 0711 97676-115

FAX 0711 97676-129

MAIL christina.gentner@gtue.de

Impressum

Herausgegeben am 10.10.2023 von

GTÜ Gesellschaft für
Technische Überwachung mbH
Vor dem Lauch 25
70567 Stuttgart

FON 0711 97676 0
FAX 0711 97676 199
MAIL info@gtue.de
WEB www.gtue.de

