



Facility
Services

Nachhaltigkeitsbericht 2021

entsprechend dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Zu diesem Bericht

Mit dem dritten Nachhaltigkeitsbericht unterstreicht unser Familienunternehmen LR Facility Services die Bedeutung von Umwelt- und Klimaschutz, nachhaltigem Wirtschaften und sozialem Engagement im täglichen Schaffen. Er soll unsere diesbezüglichen Errungenschaften der vergangenen Jahre und unsere Herausforderungen für die Zukunft darstellen. Neben Geschäfts- und Kooperationspartnern wollen wir mit diesem Bericht besonders Kunden, Interessenvertretungen und die Öffentlichkeit ansprechen.

Den Berichtskern bildet unsere Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der DNK ist ein international anwendungsfähiger Berichtsstandard für Nachhaltigkeitsaspekte und wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung im Jahre 2011 beschlossen. Er dient dazu, Nachhaltigkeitsgedanken in der Wirtschaft voranzubringen und die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen transparent und vergleichbar zu machen.

Diesen Kern haben wir um wirtschaftliche Aspekte und einige konkrete Beispiele ergänzt.

Wegen der dezentralen Arbeitsorganisation bei Gebäudedienstleistungen ist die Erhebung präziser Kennzahlen zu Umweltdaten nur sehr begrenzt möglich. Verbräuche von Wasser und Energie treten in den jeweiligen Objekten auf und sind für uns daher nur schwer zu definieren. Vorliegende Angaben wurden in der Erprobungsphase der angebotenen Dienstleistungen im hauseigenen Research Center repräsentativ ermittelt.

Die Gleichberechtigung verschiedener Geschlechter ist bei LR Facility Services gelebte Praxis. Das zeigt bereits ein weiblicher Anteil von 66 Prozent in der Geschäftsleitung.

Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird im Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Zu diesem Bericht **3**

Grußworte **6**

Vorwort **11**

Inhalt

MARKT – LR als Dienstleister für die Region **12**

Unternehmensgrundsätze **14**

Perfektion durch Struktur **16**

Nachhaltige Unternehmenskultur **18**

Alles aus einer Hand **18**

Kundenzufriedenheit als Maßstab **19**

Lieferanten als Partner **19**

Preise und Auszeichnungen **20**

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – LR als Pioniere der Sauberkeit **22**

1 | Strategische Analyse und Maßnahmen **24**

2 | Wesentlichkeit **26**

3 | Ziele **29**

4 | Tiefe der Wertschöpfungskette **30**

TATEN – LR mit Vorbildfunktion **32**

5 | Verantwortung **34**

6 | Regeln und Prozesse **35**

7 | Kontrolle **36**

8 | Anreizsysteme **37**

9 | Beteiligung von Anspruchsgruppen **38**

10 | Innovations- und Produktmanagement **41**



UMWELT – LR setzt mit ÖKOCLEAN100 neue Maßstäbe **42**

11 | Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen **44**

12 | Ressourcenmanagement **46**

13 | Klimarelevante Emissionen **50**

Entwicklungsmatrix ÖKOCLEAN100 **53**

MENSCH – LR trägt soziale Verantwortung **54**

14 | Arbeitnehmerrechte **57**

15 | Chancengerechtigkeit **58**

Case | Integration **60**

16 | Qualifizierung **62**

Case | LR Akademie – fachfremd und doch erfolgreich **64**

17 | Menschenrechte **66**

18 | Gemeinwesen **68**

19 | Politische Einflussnahme **69**

20 | Gesetzes- und richtlinien-konformes Verhalten **69**

Case | Sri Lanka – Humanitär weltweit **70**

Entwicklungsmatrix CSR **72**

Entwicklungsmatrix BGM **73**

Familienbande **74**

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung **76**

Impressum **78**



Grußwort | Dr. von Elsner



Ein Unternehmen: unabhängig, wertorientiert und sozial. Die typische Frage, die man sich bei einem erfolgreichen Unternehmen stellt, lautet: Entspringt die heutige Marktposition der Firmengruppe LR Facility Services – in der ersten Liga – einer langfristigen Strategie? War dieser Aufstieg als Familienunternehmen über drei Generationen so klug gesteuert? In letzter Zeit habe ich mich intensiver mit einerseits den Todsünden und andererseits den ethischen Werten befasst. Zu den Todsünden gehören insbesondere: Stolz, Habsucht, Neid, Zorn, Unkeuschheit, Unmäßigkeit, aber auch Trägheit! Zu den ethischen Werten gehören Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung, Menschlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Bewahrung der Schöpfung.

Gandhi hat gesagt: Wir müssen die Veränderung sein, die wir in der Welt sehen möchten. Warum erwähne ich das? Weil die Unternehmensgruppe LR Facility Services in den über 20 Jahren unserer persönlichen Zusammenarbeit weder durch Trägheit noch durch Untätigkeit aufgefallen ist. Vielmehr war die Geschäftsleitung »die Veränderung« die Gandhi gefordert hatte.

Das Familienunternehmen hat auf Unabhängigkeit Wert gelegt, sich Ziele gesetzt, die über die Realität hinausgingen. Denn um Großes zustande zu bringen muss man nicht nur arbeiten, sondern auch träumen, nicht nur handeln, sondern auch glauben. Mit engagiertem Gestaltungswillen hat die Familie in der Geschäftsleitung unternehmerisch gewirkt und dem Unternehmen einen »Sinn« gegeben: immer mit Scharfsinn, manchmal mit Hintersinn, nie mit Leichtsinns oder Starrsinn.



Immer mit Scharfsinn, manchmal mit Hintersinn, nie mit Leichtsinns oder Starrsinn.

Was bleibt also wichtig für die Zukunft?

Nicht das Alter des Unternehmens, sondern die herausragende Qualität und die aus der Familie stammenden Persönlichkeiten haben diese Jahre geprägt. Dabei ist mir bewusst, dass man nicht Unternehmer wird, um es bequem zu haben. Vielmehr gilt es, zuerst nachzudenken und dann zu handeln – in Loyalität nach allen Seiten, also gegenüber den Geschäftspartnern und den Mitarbeitern. Auf die bereits angesprochenen Werte zurückkommend, erwähne ich: Gestaltungswillen, Integrationskraft, Führungsstärke, Format und Souveränität.

Dies Alles hat die Geschäftsleitung in der Vergangenheit gezeigt und wird die Firmengruppe LR Facility Services auch in Zukunft benötigen. Denn ein Unternehmen zu führen ist – wie das ganze Leben – keine Generalprobe, keine Show, sondern eine verantwortliche Aufgabe mit sehr unterschiedlichen Facetten und ständigen Herausforderungen. Dieser Aufgabe hat sie sich mit heißem Herzen und mit kühlem Kopf gestellt.

Der Begriff der Nachhaltigkeit wurde vor 300 Jahren in der Forstwirtschaft erdacht. Er gilt heute für alle Unternehmen, die nicht nur überleben, sondern Zukunft gewinnen wollen. Gerade als Dienstleister mit regionalem Bezug legt das Familienunternehmen Wert darauf, dass alle Menschen durch seine ökologische Ausrichtung davon profitieren, sowohl die Geschäftspartner als auch die Mitarbeiter.

In Unabhängigkeit und mit sozialer Einstellung den ethischen Werten zu leben und damit auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit aufzubauen, das wünsche ich der Familie und dem Unternehmen für die nächsten 300 Jahre, indem sie dieser Idee treu bleiben und damit den erarbeiteten und verdienten Erfolg haben.

Dr. Dietrich v. Elsner

Mitglied des Beirates

Grußwort | Ulrich Walter



Was Sie leisten ist saubere Wertarbeit, die strahlt, weit über ihr Unternehmen hinaus.

Über die Industriereinigung wissen viele wenig. Ganz zu schweigen von der Unterhaltsreinigung. Zu Unrecht, wenn wir bedenken, dass landauf und landab die Maschinen still stehen würden, wenn sie nicht gereinigt werden. Zu Unrecht, wenn wir bedenken, dass heute Jedermann jederzeit den DAX-Kurs aufsagen kann, aber kaum einer weiß, wer über Nacht sein Büro gereinigt hat.

Die Gebäudereinigung ist ein Randthema. Sie bringt Gebäude zum Glänzen, aber von Glamour keine Spur. Es muss halt getan werden, sollte aber nicht viel kosten. Man kann Reinigungsunternehmen schwer verdenken, wenn sie im Hamsterrad der Kostenoptimierung wenig an Umweltschutz und Nachhaltigkeit denken.

Umso bemerkenswerter, dass mit der Firma LR ein Unternehmen vorweggeht und es anders macht.

Seit 2002 haben Sie es geschafft, 50 Prozent des verwendeten Wassers und 50 Prozent der verwendeten Chemie einzusparen. Darüber hinaus verwenden Sie seit 2009 in der Unterhaltsreinigung Reinigungsmittel aus pflanzlichen Rohstoffen. Entwickelt haben Sie dieses kluge Produkt mit einem mir gut bekannten Hersteller von ökologischen Waschmitteln für den Haushaltsbereich. Es war für mich selbstverständlich, dass wir mit Rat und Tat zur Seite standen. Auch den anschließenden Testlauf der ÖKO-CLEAN100-Produkte haben wir gern bei uns durchgeführt.

Bei Lebensbaum müssen und wollen wir Umweltbelangen einen besonderen Stellenwert einräumen. LR bietet uns wassersparende Reinigungsmethoden. Die verwendeten Reinigungsmittel sollen frei sein von unerwünschten oder schädlichen Zutaten. LR war auf diesem Gebiet stets Vorreiter.

Dass Sie als Mittelständler jetzt einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, in dem Sie transparent Ihre Leistungen aufzeigen, ist nur konsequent. Ihr Nachhaltigkeitsbericht regt zum Nachmachen an. Was Sie leisten ist saubere Wertarbeit, die strahlt, weit über ihr Unternehmen hinaus.

Ulrich Walter

Gründer und Beiratsvorsitzender Lebensbaum – Kaffee, Tee und Gewürze in feinsten Bioqualität

Grußwort | Peter Karst



**LR Facility Services
ist schon heute
perfekt aufgestellt.**

LR Facility Services ist seit mehr als einem Jahrzehnt ein Leuchtturm für Nachhaltigkeit im Mittelstand. Als Interessenvertreter des Handwerks gratuliere ich zum dritten Nachhaltigkeitsbericht eines der Vorreiterunternehmen im Kammerbezirk mit Strahlkraft weit darüber hinaus.

Die Zusammenführung von Ökonomie und Ökologie ist gerade kein Widerspruch. Dies zeigt Ihr Unternehmen in allen relevanten Kennzahlen deutlich. Gerade im handwerklichen Mittelstand stehen die Chancen, die europäische Idee des »Fit for 55« aktiv mitzugestalten, sehr gut. LR Facility Services ist schon heute perfekt aufgestellt. Die strategischen Weichen wurden frühzeitig gestellt.

Über die Handwerkskammer Hannover

Die Handwerkskammer Hannover ist eine am 1. April 1900 gegründete Körperschaft des öffentlichen Rechts (KdöR). § 91 der Handwerksordnung regelt die hoheitlich zugewiesenen Aufgaben. Hierzu gehören insbesondere die Interessenvertretung, die Förderung des Handwerks, die Berufsausbildung einschließlich Lehrlingsrolle sowie das Prüfungswesen rund um Gesellen- und Meisterprüfungen. Darüber hinaus ist die Handwerkskammer zentrale Stelle für die ordnungsgemäße Führung der Betriebe in der Handwerksrolle und dem Verzeichnis der handwerksähnlichen Betriebe.

Rund 19.000 Mitgliedsbetriebe im Kammerbezirk beschäftigen über 100.000 Mitarbeitende und bilden mehr als 8.500 junge Menschen in 130 Berufen aus. Alle Handwerksunternehmen im Bezirk der Handwerkskammer Hannover erwirtschafteten einen Umsatz von 13,53 Mrd. Euro netto (2020). Der Geschäftsführung der Handwerkskammer Hannover sitzt Peter Karst als Hauptgeschäftsführer vor. Präsident der Handwerkskammer Hannover ist Karl-Wilhelm Steinmann, der zugleich auch Vorsitzender der Landesvertretung der Niedersächsischen Handwerkskammer (LHN) ist.

Was für LR Facility Services in den Nuller-Jahren dieses Jahrhunderts mit Weitsicht und aus Verantwortung als Chance genutzt wurde, wird morgen für viele Unternehmen zum Pflichtprogramm werden. Der New Green Deal ist die erstmals verschriftlichte Absichtserklärung des Umbaus der sozialen in eine ökologisch-soziale Marktwirtschaft. Das wird mittel- und langfristig dazu führen, dass einzelne Kennzahlen und deren Ausweisung über handelsrechtliche Bilanzierungsgrundsätze zur Pflicht werden. Auch wenn eine Vielzahl der handwerklichen mittelständischen Unternehmen aktuell keiner unmittelbaren CSR-Berichtspflicht unterliegen, wird sich das prognostisch ändern.

Viele sind in juristischen Personen wie einer GmbH oder e. K. strukturiert. Und diese Prognose ist nicht aus der Luft gegriffen: Schon heute sind Banken bei der Kreditvergabe gerade auch an mittelständische Unternehmen durch die Taxonomie-Verordnung dazu angehalten, kritisch zu sein: Sie müssen überprüfen, ob potenzielle, gewerbliche Kreditnehmer Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Entwicklungen, wie der Nachhaltigkeits-Navigator für das Handwerk, sind Begleiter auf diesem Weg.

Umso wertvoller ist das Engagement der LR Facility Services von der Unternehmensleitung über alle Hierarchieebenen hinweg in der gesamten Belegschaft. Denn Sie alle sind glaubwürdige Botschafter für die Relevanz und den Erfolgsbeitrag von Nachhaltigkeit zur Wertschöpfung in Unternehmen: Mitarbeitendenidentifikation und -zufriedenheit sowie Zukunftssicherung für kommende Generationen. Danke für Ihr wegweisendes Engagement.

Ihr Peter Karst

Hauptgeschäftsführer
Handwerkskammer Hannover

Grußwort | Yvonne Zwick



Nachhaltigkeit ist eines der zentralen Themen unserer Zeit. Eines, das beeindruckend konsequent bei LR Facility Services umgesetzt wird. Ein Markenzeichen von LR Facility Services: die ökologische Gebäudereinigung mit dem vielfach ausgezeichneten »ÖKOCLEAN100«. Damit übertrifft das mittelständische Reinigungsunternehmen nicht nur nationale und internationale Vorgaben, sondern macht sich auch zum Vorreiter für die gesamte Branche.

Nachhaltigkeit ist auch zentral in unserer Gesellschaft angekommen, denn vor dem Hintergrund drängender Herausforderungen wie Klimawandel und sozialer Ungleichheit ist Nachhaltigkeit heute weit mehr als Umwelt- und Ressourcenschutz. Durch umfassendes, vorausschauendes und verantwortliches Handeln profilieren sich Unternehmen als verlässliche Partner in den Regionen, in denen sie wirtschaftlich tätig sind und schaffen die Grundlagen für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.



**LR Facility Services
übertrifft nicht
nur nationale und
internationale
Vorgaben, sondern
macht sich auch
zum Vorreiter für die
gesamte Branche.**

Als regional tätiges Unternehmen steht LR Facility Services in vorbildlicher Weise für einen ganzheitlichen Ansatz der Nachhaltigkeit als inhärentem Teil des Geschäftsprinzips. Und dazu braucht es eine gehörige Portion Willen, denn nachhaltige Prozesse verursachen zunächst Kosten – insbesondere, da die Wettbewerbsbedingungen momentan eher nicht-nachhaltiges Handeln belohnen. Engagierten Unternehmen winken aber langfristiger wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Anerkennung, zuverlässigere Liefer- und Geschäftsbeziehungen.

Als wichtigstes »Kapital« des Unternehmens kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Bedeutung zu. LR Facility Services ist sich dessen wohl bewusst, denn Weiterbildung ist ein bedeutender Baustein der Firmenpolitik. Mit den Weiterbildungsprogrammen »Fit for Service« und »ÖKOFIT100« wird die Belegschaft kontinuierlich qualifiziert, die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung langfristig gesteigert. Zum Weiterbildungsprogramm gehören auch zahlreiche Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Und auch soziales Engagement ist für LR Facility Services Teil der Firmenphilosophie. Herausgreifen möchte ich die Langzeitprojekte in der Region und das Hilfsprojekt Sri Lanka, das als dauerhafte Reaktion auf den verheerenden Tsunami im Dezember 2004 bereits seit 2005 läuft.

LR Facility Services ist mit konsequentem Einsatz pro Nachhaltigkeit ein wichtiger Partner im B.A.U.M.-Netzwerk. Ich wünsche dem Unternehmen weiterhin viel Erfolg, Innovationskraft und diesem Bericht eine große Leserschaft!

Yvonne Zwick

Vorsitzende B.A.U.M. e.V.
Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften

Vorwort



Angelika Hinsenhofen
Geschäftsführende Gesellschafterin

Liebe Leserinnen und Leser,

als traditionelles Familienunternehmen stellt sich LR Facility Services seit mehr als 65 Jahren der Verantwortung. Um das auch für die Zukunft sicherzustellen, agieren wir in der Geschäftsführung bereits seit 2015 generationenübergreifend. Es erfüllt uns mit Dankbarkeit und Zuversicht, dass uns die Nachfolge in der Führung gelungen ist.

Neben dem ökonomischen Erfolg als Basis für nachhaltige Unternehmensführung stellen wir die Einhaltung und Weiterentwicklung der sozialen und ökologischen Errungenschaften in den Mittelpunkt unseres Handelns. Mit der kontinuierlichen, innovativen Weiterentwicklung von Technik und Verfahren wollen wir unsere Marktposition in der Region weiter festigen.

Die aktuelle Situation, besonders in Bezug auf den Klimawandel, ist unserem Empfinden nach relativ einfach zu beurteilen. Wer Zukunft jetzt nicht gestalten will, wird sich damit abfinden müssen, sie zu erdulden. Unfair ist nur, dass diejenigen, die es erdulden müssen, nicht wir sind. Es werden unsere Kinder und Enkel sein. Es ist die letzte Chance, den Transformationsprozess global und im Einklang von Gesellschaft und Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit zu forcieren. Die Eliten aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sollten die Aufgabe der Sinnstiftung in den Mittelpunkt ihres Handelns stellen und dadurch die Attraktivität deutlich steigern.



Friedhelm Hinsenhofen
Vorsitzender des Beirats



Christian Hinsenhofen
Geschäftsführender Gesellschafter

Die Nachhaltigkeit ist für uns oberstes Prinzip in allen Betriebsbereichen – in einer 360° Betrachtung beziehen wir alle Aspekte unserer unternehmerischen Tätigkeit ein und geben uns nie mit dem Ergebnis zufrieden. Denn Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind für uns eine nach oben offene Bilanz.

Soziales Engagement und ökologisches Bewusstsein werden auch in den kommenden Jahren im Mittelpunkt unserer Unternehmensführung stehen. »Wir haben diese Welt nicht von unseren Eltern geerbt, sondern von unseren Kindern geliehen« – diese alte indianische Weisheit wird auch zukünftig unsere Firmenkultur sinnstiftend prägen.

MARKT – LR als Dienstleister für die Region

Nach sauber kommt nachhaltig. Das ist unser Anspruch. Wir reinigen für gewerbliche und öffentliche Kunden jeder Größe im Nordwesten Deutschlands. Bedingungslos gründlich, bis in kleinste Ecken. Wir stehen für absolute Zuverlässigkeit und maximale Sorglosigkeit. Und das alles auf Augenhöhe. LR Facility Services – Pioniere der Sauberkeit.

Unternehmensgrundsätze	14
Perfektion durch Struktur	16
Nachhaltige Unternehmenskultur	18
Alles aus einer Hand	18
Kundenzufriedenheit als Maßstab	19
Lieferanten als Partner	19
Preise und Auszeichnungen	20

Unternehmensgrundsätze

LR steht für Qualität, herausragenden Service, hocheffiziente Prozesse und hervorragende Ergebnisse. Der Erfolg unseres Unternehmens beruht darauf, dass wir gemeinsame Werte leben und übereinstimmende Ziele anstreben. Die Unternehmensgrundsätze basieren auf der Wertschätzung sowohl der Menschen als auch der Umwelt und verdeutlichen so unsere Ziele. Sie beschreiben Anspruch und Maßstab unseres Handelns. Sie sind für alle Beschäftigten im Unternehmen jederzeit verbindlich.

Unsere Grundsätze

Wir sind ein Familienunternehmen. Jeder im Unternehmen Tätige engagiert sich mit vollem Einsatz für den Erfolg. Wir wollen wirtschaftlich unabhängig sein und bleiben. Organisches Wachstum streben wir an, mit dem Wissen, dass Größe an sich kein Erfolgsfaktor ist. Wir folgen dem Grundsatz: Dienstleistung braucht Nähe. In allem, was wir tun, leiten uns Fairness, Maß und Vertrauen. Wir setzen auf die moralische Kraft aus der Familie und die kollektive Intelligenz einer motivierten Mannschaft.

Unsere Ziele

Wir wollen zufriedene Kunden, Mitarbeiter, Eigner und Gesellschaft gleichermaßen. Unsere Qualität und unser Service sind führend im Geltungsbereich. Wir wollen kontinuierlich und moderat wachsen. Dabei streben wir eine Umsatzrendite an, welche die hohen systembedingten Aufwendungen aus eigener Kraft tragen kann. Nachhaltigkeit ist für uns keine Strategie, sondern eine Haltung.

Unsere Mitarbeiter

Sie sind unsere wichtigste Ressource und haben als Repräsentanten des Unternehmens den Anspruch erstklassige Qualität und besten Service abzuliefern. Wir fördern die persönliche und fachliche Kompetenz unserer Mitarbeiter in einem Langzeitprojekt: »Auf dem Weg zum exzellenten Unternehmen«. Wir setzen auf Eigenverantwortlichkeit und Teamarbeit und sorgen für geistige Freiräume sowie Gestaltungsräume. Die Zugehörigkeit zum Unternehmen festigen wir durch eine allen Mitarbeitern geltenden Inhaberloyalität. Unsere Devise: »Mitarbeiter beim Erfolg erwischen«.

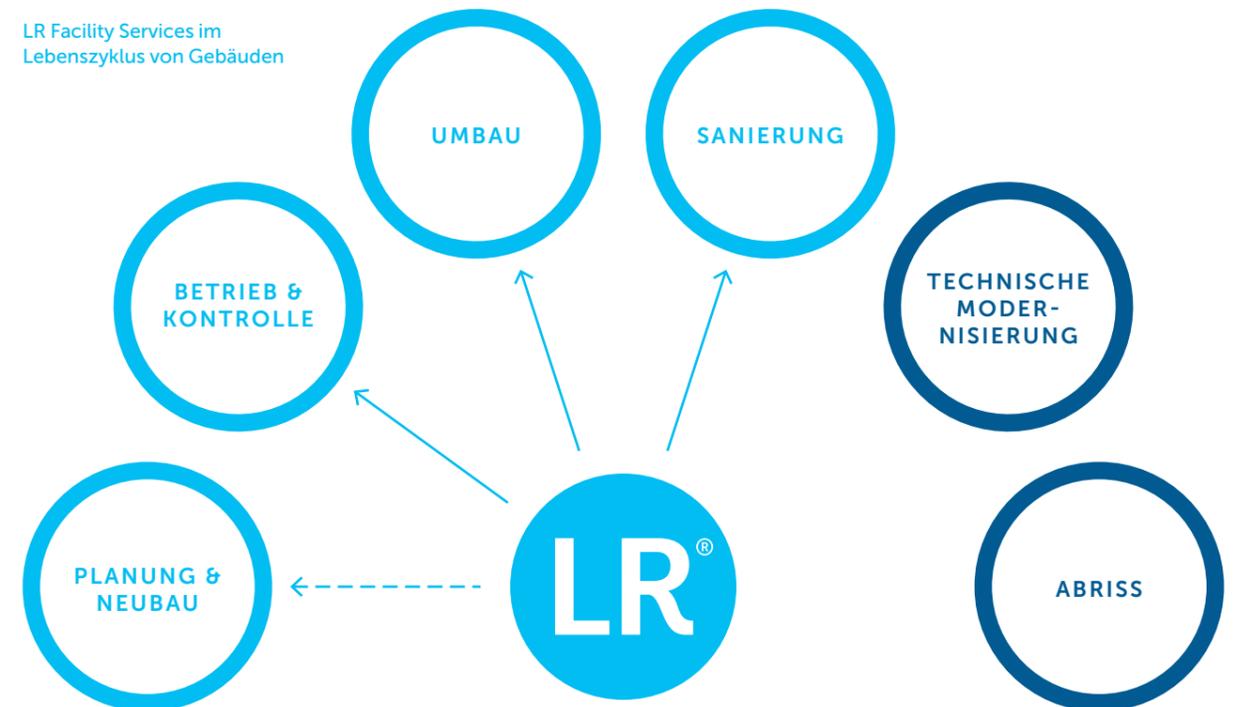
Unser Führungsstil

Unser Führungsmotto: »Wertschätzung ist die nachhaltigste Investition«. Die soziale Verantwortung ist Führungsaufgabe der Inhaberfamilie. Nachhaltigkeit ist unsere unternehmerische Handlungsmaxime und verbindliche Führungsleitlinie. Die Fähigkeit zur Führung geht von persönlicher und fachlicher Kompetenz aus. Die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist von Höflichkeit, Respekt und Vertrauen geprägt.

Unser Unternehmen in der Gesellschaft

Als Unternehmen haben wir eine gesellschaftliche Verantwortung. Wir leben Gleichberechtigung und lehnen Diskriminierungen ab, egal welcher Art. Durch die nach außen vertretene Wertekultur wollen wir die Unternehmenskultur stärken.

LR Facility Services im Lebenszyklus von Gebäuden



Die LR Facility Services, mit Sitz im Nordwesten Deutschlands, Barnstorf und Vechta, erbringt mit über 1.000 spezialisierten Mitarbeitern Leistungen im Bereich des Facility Managements. Hierbei ist unser Unternehmen auf das infrastrukturelle Gebäudemanagement innerhalb der Nutzungsphase eines Gebäudes spezialisiert. Unser Produktportfolio reicht von der Industriereinigung mit Lebensmittelhygiene und Reinraumreinigung über die Gebäudereinigung mit Unterhalts-, Glas-, Fassaden- und Bauschlussreinigung bis zu Sonderreinigungen wie Natur- und Kunststeinsanierungen, Photovoltaikanlagenreinigung und Grünanlagenpflege sowie Winterdienst.

Hauptsitz der LR Facility Services in Barnstorf im Landkreis Diepholz

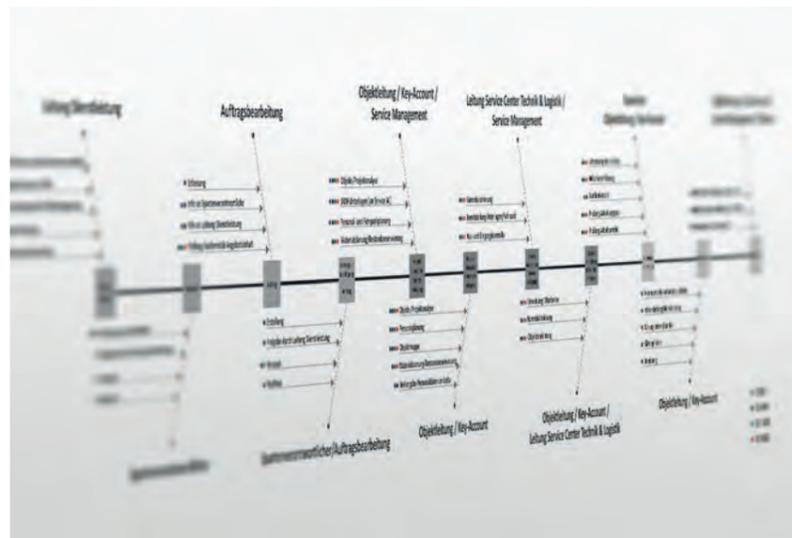


Perfektion durch Struktur

Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter sind Servicekräfte, die direkt im Objekt tätig und den eigenverantwortlich arbeitenden Objektleitern unterstellt sind. Als Schnittstelle zwischen unseren Kunden und den Mitarbeitern sowie der Verwaltung nehmen die Objektleiter eine Schlüsselrolle in der Unternehmensorganisation ein. Philosophie von LR Facility Services ist es, Perfektion im ersten Schritt zu erreichen, um unseren Kunden die bestmögliche Qualität zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurde eine Prozesskette entwickelt, die durch intelligente Planung und trainierte Abläufe sicherstellen soll, dass dieses Ziel erreicht wird.

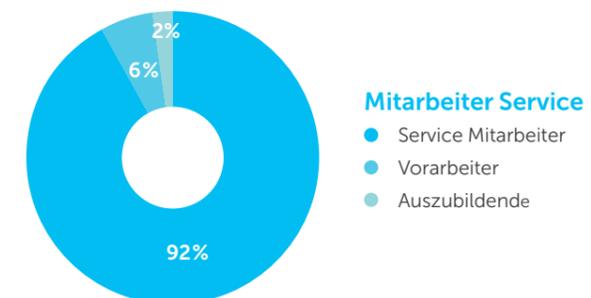
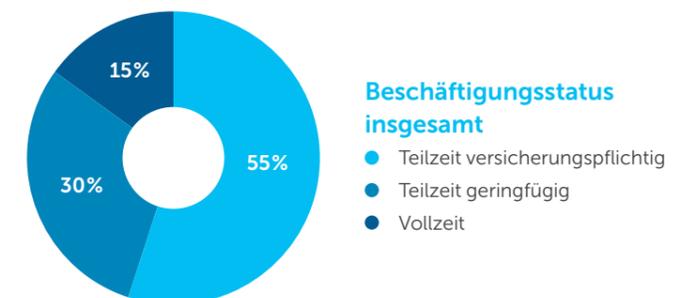
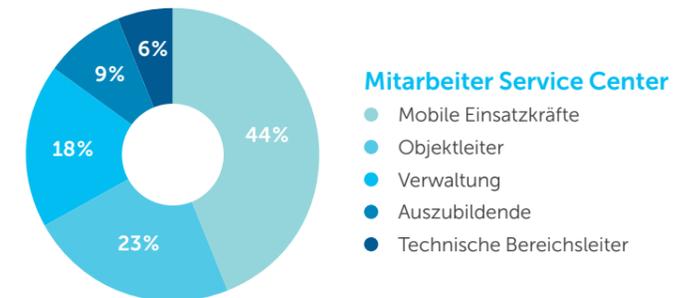
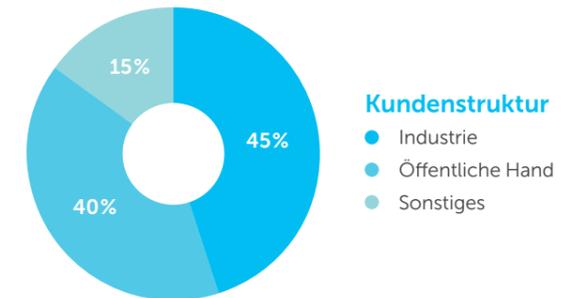
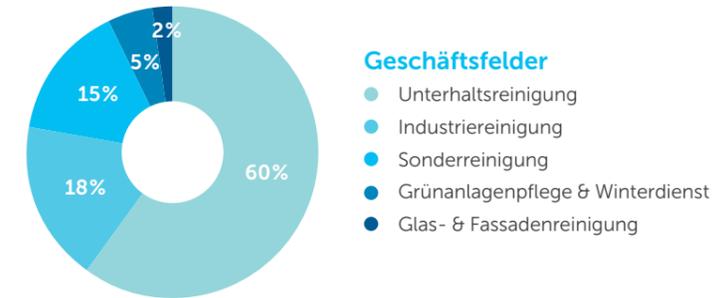
2004 hat LR Facility Services ein Qualitätsmanagementsystem (QM) nach gültiger Norm DIN EN ISO 9001 eingeführt. Zur Erfüllung vertraglich vereinbarter Kundenanforderungen, zur Planung, Durchführung, Überwachung und Verbesserung aller qualitätsrelevanten Tätigkeiten sowie zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit wird dieses nachweisbar im gesamten Unternehmen praktiziert. Die Stabsstelle »QM« ist dabei direkt der Geschäftsleitung unterstellt und vertritt intern die Interessen der Kunden.

Die durchdachte Prozesskette garantiert höchste Qualität



Die Umweltpolitik beinhaltet nicht nur den schonenden Umgang mit Ressourcen, sondern auch die ständige Minimierung des Risikos umweltgefährdender Faktoren. Dabei stehen nicht nur unsere Kunden, sondern auch die Öffentlichkeit und nicht zuletzt wir selbst im Fokus. Dem Umweltschutz fühlen sich alle Mitarbeiter verpflichtet. LR Facility Services setzt die Umweltpolitik in Form des Umweltmanagement-Systems nach DIN EN ISO 14001 seit 2005 um.

Da unsere Mitarbeiter unser größtes Kapital sind, lassen wir unser Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement seit 2014 nach der heutigen DIN ISO 45001 zertifizieren. So fördern wir Gesundheit und Sicherheit unserer Angestellten, Geschäftspartner und Kunden, steigern das Sicherheitsbewusstsein und senken die Unfallzahlen.



Nachhaltige Unternehmenskultur

Insgesamt wird eine Unternehmenskultur aufrecht erhalten, die das Bestreben nach langjähriger Mitarbeiterschaft ebenso wie nachhaltiges, unternehmerisches Handeln unterstützt. Begriffe wie »Lernende Organisation«, »Attraktive Aufgabenstellungen« und »Motivierte Mitarbeiter« werden bei uns mit Leben gefüllt.

Als elementarer Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist der Umweltschutz für uns mehr als ein Aspekt der strategischen Ausrichtung: Wir sehen ihn als Chance und Herausforderung und treiben seine Weiterentwicklung aktiv voran.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir sowohl regional als auch international wahr.

Hervorzuheben sind hier ein kostenfreies Sprachförderungsprogramm für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sowie das Hilfsprojekt Sri Lanka, das Opfer des Tsunamis von 2004 beim Aufbau einer Existenz unterstützt.

In der Region fest verwurzelt, bieten wir durch die unmittelbare Nähe zum Kunden und die bewusste Suche nach Partnern vor Ort höchste Service- und Dienstleistungsqualität.

24h

Wir bieten unseren Kunden einen 24-Stunden-Service

Alles aus einer Hand

Unser Leistungsangebot reicht von der Industriereinigung, auch im Lebensmittelbereich, über die Unterhalts-, Seniorenheim- und Praxisreinigung. Die Reinraumreinigung (die Königsklasse der Reinigung) und verschiedene Spezialleistungen zählen ebenfalls zum Portfolio.

Dabei ist LR Facility Services immer auf der Suche nach neuen und innovativen Angeboten, die den bestehenden und neuen Zielgruppen präsentiert werden können. Gesellschaftlichen Wandel, eine neue Arbeitswelt und sich verändernde Bedürfnisse verstehen wir als Chance zur konsequenten Ausweitung unseres Produktportfolios. Immer mit dem Blick auf ökologische Alternativen im Bereich der Reinigungschemie. An 7 Tagen die Woche sind wir 24 Stunden für unsere Kunden da, Tag und Nacht und an Sonn- und Feiertagen.

Denn LR Facility Services verfügt über mobile Einsatzteams, die LR Task Force, die vom Service Center Technik & Logistik koordiniert werden. Auf diese Weise bieten wir unseren Kunden eine Vielzahl an Sonderreinigungen und einen 24-Stunden-Service.

Kundenzufriedenheit als Maßstab

Zu den Kunden von LR Facility Services zählen Industrie- und Lebensmittelunternehmen, Schulen, Banken, Handelsfirmen, Sporteinrichtungen, Ämter und Behörden sowie Seniorenheime, Krankenhäuser und Arztpraxen. In all diesen Bereichen trägt das Unternehmen dafür Sorge, dass gesetzliche Vorgaben nicht nur eingehalten, sondern übertroffen werden.

Da Kundenzufriedenheit in unserem Unternehmen die höchste Priorität hat, bewerten und dokumentieren wir nach allen Einsätzen die erreichten Ergebnisse und führen eine gründliche Nachbereitung in wirtschaftlicher und qualitativer Hinsicht durch. Diese dient als Maßstab für unsere bestehenden und zukünftigen Dienstleistungen.



Wir sollten nie schneller sein müssen als wir gut sein können.

Lieferanten als Partner



Die Beziehungen zu unseren Lieferanten sind auf Langfristigkeit und Zuverlässigkeit ausgerichtet. Grundsätzlich achten wir darauf, dass unsere Vorstellungen in qualitativer, sozialer und ökologischer Hinsicht mit denen unserer Lieferanten übereinstimmen. Zeigen unsere internen Lieferantenbewertungen Unstimmigkeiten auf, laden wir zu intensivem Dialog ein. So versuchen wir, gemeinsame Zielvorstellungen zu entwickeln und umzusetzen. Nur wo dies nicht gelingt, findet zum Wohle der Kundenzufriedenheit ein Lieferantenwechsel statt.

Preise und Auszeichnungen

2002

Auszeichnung zur Integration von Zuwanderern
für: Vorbildliches Engagement bei der Integration von Zuwanderern durch Sprachförderunterricht



2006

1. Platz Ausbildungsass 2006
für: Vorbildliche Ausbildungsleistung



2005

2. Platz Mimona-Wettbewerb
für: Hilfsprojekt »Patenschaft Sri Lanka«



2007

1. Platz Ausbildungspreis 2007
für: Herausragende Leistungen in der Ausbildung im Gebäudereiniger Handwerk

1. Platz »Preis Umwelt Unternehmen Nordwest« 2007
für: ÖKOCLEAN100

»Freiheit und Verantwortung 2007«
für: Hilfsprojekt »Patenschaft Sri Lanka«



2008

2. Platz beim Wettbewerb 2008 »Büro und Umwelt«
für: Umweltfreundlichstes Büro Deutschlands – Azubiwettbewerb

Materialeffizienzpreis 2008
für: ÖKOCLEAN100-Materialeinsparung



2009

B.A.U.M.-Umweltpreis 2009
für: Langjähriges Engagement beim Aufbau eines ökologischen Standards im Bereich Facility Management und dem ganzheitlich-ökologischen Reinigungskonzept ÖKOCLEAN100

Exzellente Wissensorganisation
für: Exzellente Wissensorganisation in kleinen und mittelständischen Unternehmen

365 Orte im Land der Ideen
für: ÖKOCLEAN100-Materialeinsparung



2019

Höchste Fairness im Job
für: Fairness am Arbeitsplatz

2015

n-tv Hidden Champion 2015
für: Ökologisch verträgliche Reinigungsleistungen

Bestes Unternehmen bundesweit im CRI Index 2015
für: Herausragende und vorbildliche Leistungen in der verantwortlichen Unternehmensführung

BertelsmannStiftung

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – LR als Pioniere der Sauberkeit

Nachhaltigkeit ist nicht nur Teil, sondern Kern unserer Unternehmensphilosophie. Durch die Inhaberfamilie tagtäglich vorgelebt, als Führungsverantwortung institutionalisiert – nachhaltiges Handeln ist für alle Mitarbeiter zur Maxime geworden.

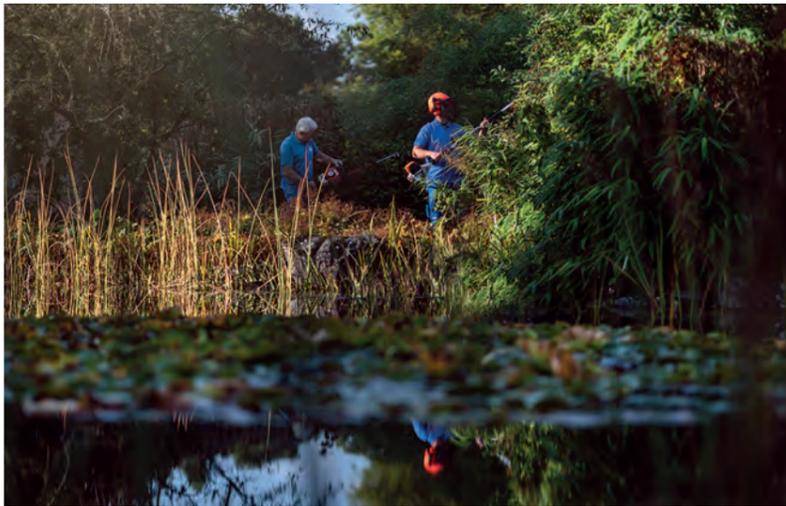
- 1 | Strategische Analyse und Maßnahmen 24
- 2 | Wesentlichkeit 26
- 3 | Ziele 29
- 4 | Tiefe der Wertschöpfungskette 30

1 | Strategische Analyse und Maßnahmen

DNK: Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Ökologische Verantwortung, soziales Engagement und nachhaltiges, ökonomisches Handeln sind integrale Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie. Sie bedeuten für uns langfristig orientiertes unternehmerisches Handeln, das die Bedürfnisse der Menschen heute befriedigt, ohne die Bedürfnisbefriedigung künftiger Generationen einzuschränken. Durch die Inhaberfamilie tagtäglich vorgelebt und als Führungsverantwortung institutionalisiert ist nachhaltiges Handeln für alle Mitarbeiter zur Maxime geworden.

Dabei stehen Ökologie, soziales Engagement und Ökonomie sich nicht konkurrierend gegenüber, sondern liefern sich in Wechselwirkung neue Impulse für die Zukunft.



ÖKOCLEAN 100®

Unser einzigartiges
ökologisches
Gesamtkonzept

UMWELT – LR setzt mit ÖKOCLEAN100 neue Maßstäbe

Die Praxis zeigt, dass der Umweltschutz im Alltag der Gebäudereiniger in Deutschland nur eine unterrepräsentierte Rolle einnimmt. Der mögliche Beitrag zum Umweltschutz und nachhaltigem Handeln durch die Branche ist daher bei weitem nicht ausgeschöpft. Diese Potenziale werden wir bei LR Facility Services auch zukünftig weiter nutzen und damit die Umweltverträglichkeit der angebotenen Dienstleistungen maßgeblich verbessern.

Unser Unternehmen setzt die Umweltpolitik in Form des Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 seit 2005 um, geht aber seit vielen Jahren weit über diese Anforderungen hinaus. Unser speziell entwickeltes ökologisches Gesamtkonzept ÖKOCLEAN100 beinhaltet nicht nur den schonenderen Umgang mit Ressourcen, sondern auch die ständige Minimierung umweltgefährdender Faktoren. Erklärtes Ziel ist es, unter dem Dach dieses einzigartigen ökologischen Gesamtkonzeptes, einen Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz zu leisten und das weit über das geforderte Mindestmaß hinaus. Wir treten mit diesem Konzept offensiv an den Kunden heran, um das latente Bedürfnis nach einer ökologischen Alternative zu wecken.

Die einzelnen Aspekte des Konzeptes und seine Maßnahmen und Ziele werden im Rahmen des Kriteriums Umwelt genauer erläutert.

MENSCH – LR trägt soziale Verantwortung

Für uns bei LR Facility Services ist soziale Verantwortung eine wichtige Leitlinie unternehmerischen Handelns, dies gilt sowohl bei strategischen Überlegungen als auch im Tagesgeschäft. Dabei stellt unser Engagement keine äußere Verpflichtung dar, sondern ist seit vielen Jahren wesentlicher Teil unserer gelebten Unternehmenskultur. Unser durchdachtes CSR-Konzept dient dabei als Leitfaden.

Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter sowohl quantitativ, wie auch qualitativ, die wichtigste Ressource unseres Unternehmens sind. Auf Basis eines offenen und respektvollen Umgangs schaffen wir eine Unternehmenskultur, die jeden Mitarbeiter gemeinschaftlich integriert, seine Leistung für das Unternehmen würdigt und individuelle Perspektiven bereit hält.

Passende und interessante Aufgaben führen darüber hinaus zu Erfolg für jeden und sichern nachhaltig Motivation. Das von der Führung verantwortete Engagement für unsere Mitarbeiter

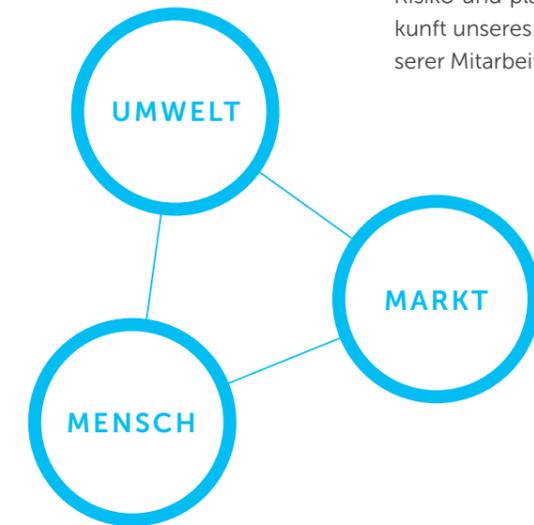
bezieht sich auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management, Wissens- und Ideenmanagement, Familie und Beruf und gesellschaftliches Engagement. Die konkreten Maßnahmen und Ziele werden im Rahmen des Kriteriums Gesellschaft im Einzelnen beleuchtet.

Wir wollen jedoch nicht nur Verantwortung am Unternehmensstandort übernehmen, sondern sind uns auch unserer global gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit dem Hilfsprojekt Sri Lanka haben wir uns als Unternehmen für eine Verbesserung der humanitären Verhältnisse in der vom Tsunami 2004 hart getroffenen Provinz Hambantota in Sri Lanka eingesetzt.

MARKT – LR als Dienstleister für die Region

Der extrem schnelllebige, hart und überwiegend über den Preis umkämpfte Markt der Facility Management Branche erfordert große Flexibilität und Innovationskraft. Als Mittelständler nehmen wir bei LR Facility Services mit Blick auf die Nachhaltigkeit am Preiskampf der »Großen« unter Beachtung des Grundsatzes »Dienstleistung braucht Nähe« teil. Wir sehen unsere Chancen in der Besetzung von Nischen, Ökologie, konsequenter Qualität und herausragendem Service.

Dabei wachsen wir ausschließlich ergebnisorientiert. Hierbei passen wir unsere Organisation und das Spektrum der Dienstleistungen neuen Herausforderungen kontinuierlich, jedoch abgesichert und fundiert an. Wir reduzieren damit das kaufmännische Risiko und planen nachhaltig die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter.



»Die LR Facility Services GmbH ist Best Practice-Beispiel für ein ganzheitliches Unternehmenskonzept zu Umwelt- und Arbeitnehmerschutz, welches CR-Maßnahmen in die Kernprozesse des Unternehmens integriert und dabei alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen berücksichtigt.«
– CRI Corporate Responsibility Index 2015, Bertelsmann Stiftung

2 | Wesentlichkeit

DNK: Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.



Katrin Niebuhr
Leitung Nachhaltigkeitsmanagement

Die Geschäftsführung von LR Facility Services steht im ständigen Austausch mit der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement und entscheidenden Anspruchsgruppen wie Lieferanten und Kunden, um die wesentlichen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte zu bestimmen. Eine mengenmäßige Bewertung hat sich bewährt, denn bei hoher Menge/Masse/Anzahl ist auch der Hebel für Veränderungen am größten. Außerdem basieren die folgenden Ergebnisse auf brancheninternen Erfahrungen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit im Kernbereich sind Umweltaspekte, gesellschaftliche Belange und ökonomische Erwägungen wie folgt als wesentliche Treiber unseres Bestrebens nach mehr Nachhaltigkeit charakterisiert.



Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Potenzial.

UMWELT

Neben der menschlichen Arbeitskraft kommen in der Facility Management Branche vor allem Reinigungs- und Pflegemittel, Energie und Wasser zum Einsatz. Dieser Verbrauch von Ressourcen ist oft mit Beeinträchtigungen der Umwelt verbunden. Wasser- und Chemieverbrauch können daher als wesentlicher und starker Hebel in unseren Nachhaltigkeitsbemühungen betrachtet werden. Zusätzlich verfügen wir bei LR Facility Services über einen recht großen Fuhrpark, der zwar seit vielen Jahren ökologisch optimiert organisiert wird, aber dennoch mit erheblichen Ressourcenverbräuchen verbunden ist. Auch die Energie- und Wärmeversorgung unseres Verwaltungsstandortes in Barnstorf ist als relevanter Aspekt zu bewerten.

MENSCH

Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Potenzial. Auch kostenmäßig stellt das Personal bei uns mit über 80 Prozent vom Umsatz die größte Stellschraube in unserem unternehmerischen Handeln dar. Deshalb gilt diesem Punkt im Rahmen unserer Aufstellung als Familienbetrieb und der damit verbundenen nachhaltigen Unternehmensführung unsere größte Aufmerksamkeit. Als wesentlich beurteilt wurden daher die Bereiche Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als Teil der Gesellschaft sind für unser Unternehmen aber auch soziales Engagement in der Region und weltweit von großer Bedeutung.

MARKT

Als Basis für eine nachhaltige Unternehmensführung ist auch ökonomischer Erfolg unabdingbar. Das Engagement unserer Mitarbeiter verdient ein weitsichtiges und sinnstiftendes Führungsverhalten. Dem harten Preiskampf in der Branche setzen wir unsere herausragende Qualität und Zuverlässigkeit entgegen. Ein wesentlicher Bereich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen in diesem Bereich ist der Erhalt von langfristigen Kunden- und Lieferantenbeziehungen, die erheblich zur Resilienz unseres Unternehmens beitragen. Zudem ist es unser Anspruch, uns durch Innovation und nachhaltiges Wirtschaften als mittelständisches Dienstleistungsunternehmen vom Markt abzuheben und uns für zukünftige Anforderungen zu wappnen. Diese als wesentlich bewerteten Kriterien bilden die Grundlage unserer Entsprechenserklärung zum DNK.



Wir unterscheiden uns von unseren Mitbewerbern durch einen Mehrwert an Ökologie, Qualität und Service.

3 | Ziele

DNK: Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unsere internen Nachhaltigkeitsziele sind überwiegend qualitativer Natur. Eine quantitative Darstellung ist in den meisten Bereichen wegen der dezentralen Arbeitsweise in der Gebäudedienstleistung nur schwer möglich und erscheint uns daher wenig zielführend.

UMWELT

Bei der Gestaltung des Leistungsportfolios sind wir immer auf der Suche nach neuen und innovativen Leistungen. Auch unser Produktsortiment wird kontinuierlich daraufhin analysiert, ob es insbesondere im Bereich der Reinigungschemie ökologische Alternativen gibt. Außerdem ist es unser erklärtes Ziel, nicht nur Reinigungschemie, sondern auch Wasser, Gas, Strom und Treibstoffe massiv einzusparen. Dies wollen wir durch optimierte Dienstleistungsprozesse erreichen, auf die im Einzelnen unter dem Kriterium »Umwelt« eingegangen wird.

MENSCH

Eines unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsziele ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Durch ein durchdachtes Gesundheitsmanagement und ein immer offenes Ohr der Führungsebene sorgen wir für gesunde und engagierte Mitarbeiter. Das führt zu zufriedenen Kunden und damit zu geringer Fluktuation.

MARKT

Unser strategisches Ziel ist es, in Nordwestdeutschland unsere Marktposition weiter auszubauen und im Rahmen der ökologischen Reinigung die Marktführerschaft zu erlangen. Dieses Ziel wollen wir nicht über den in der Branche weit verbreiteten Preiskampf erreichen. Wir haben uns stattdessen dafür entschieden, unseren Kunden einen Mehrwert an Ökologie, Qualität und Service zu bieten, der uns von einem Großteil der Mitbewerber unterscheidet. In diesem Sinne hat sich die Anzahl innovativer und ökologischer Dienstleistungen deutlich erhöht. Außerdem legen wir großen Wert auf langfristige Kunden- und Lieferantenbeziehungen, die unser Unternehmen besonders in Krisenzeiten resilient machen.

4 | Tiefe der Wertschöpfungskette

DNK: Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wie überwiegend in der Dienstleistungsbranche üblich, erfolgt auch bei uns die Wertschöpfung überwiegend über unsere Mitarbeiter.

Nur durch Wertschätzung entsteht Wertschöpfung! Der entscheidenden Bedeutung unserer Mitarbeiter in unserer Wertschöpfungskette sind wir uns überaus bewusst. Daher investieren wir ständig in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit bringen wir unseren Angestellten die Wertschätzung entgegen, die sie verdienen.

Nur durch Wertschätzung entsteht Wertschöpfung.



Der weit überwiegende Teil der von uns verwendeten Reinigungs- und Pflegemittel ist

Cradle to Cradle Certified®



Im Bereich der **Beschaffung** ist die Beachtung nachhaltiger Kriterien seit jeher gelebte Praxis. Beim Einkauf von Reinigungschemie und -maschinen arbeiten wir seit Jahren vertrauensvoll mit einem Fachgroßhandel zusammen, dessen nachhaltige Ausrichtung unseren Erwartungen entspricht, der unsere Ansprüche kennt und immer berücksichtigt. Im sozialen wie auch im ökologischen Bereich werden daher immer die sinnvollsten Produkte ausgewählt. Der Preis spielt dabei nicht die entscheidende Rolle. Der weit überwiegende Teil der von uns verwendeten Reinigungs- und Pflegemittel ist mit dem Cradle to Cradle Certified®-Zertifikat in Gold ausgezeichnet. Das Cradle to Cradle Certified Programm verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Bewertung von Produkten und Herstellungsprozessen und bezieht neben Materialgesundheit, Wiederverwendbarkeit, Wasserverbrauch und dem Einsatz erneuerbarer Energien auch soziale Aspekte ein.

Beim Einkauf von **Büromaterialien** achten wir grundsätzlich auf nachhaltige Produkteigenschaften. Dabei dienen uns der Blaue Engel, Bio- oder Fair Trade Siegel, ergänzt um eine Ausrichtung auf Langlebigkeit und Zuverlässigkeit als Anhaltspunkte.

Unser langjähriger Lieferant von **Arbeitsbekleidung** ist Mitglied der Fair Wear Foundation. Diese unabhängige, gemeinnützige Organisation arbeitet mit Unternehmen und Produktionsstätten zusammen um Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Außerdem veröffentlicht dieses Unternehmen regelmäßig Sozialberichte, in denen es die Ergebnisse seines Engagements für gute Arbeitsbedingungen in der Produktion vorstellt. Auch in ökologischer Hinsicht ist unser Partner ein Vorreiter. Klimaneutrale Logistik, Strom zu 100 Prozent aus erneuerbarer Energie und eine klimafreundliche Mobilität der Mitarbeiter, Verwendung von Regenwasser und Berufsbekleidung aus recyceltem Polyester gehören zum Standard.

Unsere Geräte und Maschinen für den Outdoorbereich beziehen wir zu beinahe 100 Prozent von einem kleinen Landmaschinenhandel vor Ort.

Wenngleich wir seit jeher diese Prämissen befolgen, planen wir diese zukünftig auch schriftlich festzulegen und allgemeingültige Einkaufsbedingungen und Lieferantenkodizes festzulegen.

TATEN – LR mit Vorbildfunktion

Nachhaltigkeit wird nicht erzählt, sondern vorgelebt. Durch die Inhaberfamilie, durch die Geschäftsleitung, durch die gesamte Firmenphilosophie. So wird Nachhaltigkeit zu einem selbstverständlichen Bestandteil des unternehmerischen Handelns. Eine wertschätzende Unternehmenskultur auf Augenhöhe bezieht alle Beteiligten mit ein.

- 5 | Verantwortung **34**
- 6 | Regeln und Prozesse **35**
- 7 | Kontrolle **36**
- 8 | Anreizsysteme **37**
- 9 | Beteiligung von Anspruchsgruppen **38**
- 10 | Innovations- und Produktmanagement **41**

5 | Verantwortung

DNK: Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die strategischen Zielsetzungen von Nachhaltigkeit und CSR ist die Geschäftsführung verantwortlich. Als Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements berichtet Frau Katrin Niebuhr der Geschäftsführung und ist für die Verfolgung der Ziele, die Umsetzung der Maßnahmen, die Nachverfolgung von Kennzahlen und die Berichterstattung verantwortlich. Über einen regelmäßigen Newsletter, der an alle Mitarbeiter gerichtet ist, werden diese informiert und explizit zur Einreichung von Anregungen und Kritik aufgefordert. Dadurch wird Nachhaltigkeit täglich vorgelebt und zur Handlungsmaxime eines jeden Mitarbeiters.



6 | Regeln und Prozesse

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Dass Nachhaltigkeit ein selbstverständlicher Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns bleibt, ist für uns von größter Bedeutung und nur mit hohem Engagement und Eigeninitiative unserer Mitarbeiter möglich. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen und ihren Aufgaben identifizieren – unter anderem, weil sie selbst die gewünschte Wertschätzung erfahren, wissen, was unsere Ziele sind und ihr Tun und Handeln als sinnvoll erachten. Dabei hilft uns eine gemeinsame, hierarchie- und abteilungsübergreifend getragene Unternehmensvision und ein hieraus abgeleitetes Unternehmensleitbild. Unsere Werte und Ziele in Sachen Nachhaltigkeit werden dort festgelegt und dienen als Grundlage des täglichen Schaffens. Zudem werden unsere Mitarbeiter durch Schulungen und sonstige Fortbildungen im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens in die Lage versetzt, erforderliche Maßnahmen kontinuierlich weiter zu entwickeln und damit zur Zielerreichung beizutragen.



Jutta Hahler
Geschäftsführerin

Zusätzlich findet zwischen Geschäftsführung, Beirat und Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements ein regelmäßiger Austausch statt. Wenigstens zweiwöchig werden in einem Treffen nachhaltige Themen vorgestellt, diskutiert und Entscheidungen gefällt. Die Einführung von Einkaufsrichtlinien und die Erstellung eines Lieferantenkodex unter anderem zur Berücksichtigung ökologischer Aspekte sind geplant. Verantwortet durch unsere Geschäftsführerin Frau Jutta Hahler werden unser Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement zudem nach ISO 9001, 14001 und 45001 zertifiziert. Insgesamt tragen intelligente Planung und trainierte Abläufe dazu bei, dass unsere Werte und Ziele im alltäglichen Wirken Berücksichtigung finden.

Unser Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement sind zertifiziert nach:

ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001

7 | Kontrolle

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Kontrolle der Realisierung unserer Ziele findet in regelmäßig durchgeführten Nachhaltigkeitsmeetings mit Beirat und Geschäftsführung statt. Hier wird der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsbemühungen besprochen und kontrolliert sowie die Zukunftsausrichtung des Unternehmens festgelegt. Die Ergebnisse werden in den turnusmäßig stattfindenden Treffen zwischen Beirat und Nachhaltigkeitsabteilung sowie in den halbjährlichen Beiratssitzungen verfolgt und dokumentiert.

Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet zudem im Rahmen der ISO-Zertifizierungen statt.



8 | Anreizsysteme

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Wir bei LR Facility Services verzichten bisher auf monetäre Anreizsysteme für die Beschäftigten in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit. Unser Ansatz fußt vielmehr auf Mitsprache und Beteiligung an Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der durch tägliches Vorleben und nicht durch finanzielle Anreize funktioniert. Soziale, ökologische und ökonomische Werte bestimmen ohnehin das tägliche Wirken eines jeden Mitarbeiters.

Um ganz besondere Leistungen im Unternehmen zu würdigen, vergeben wir allerdings jährlich an zwei Mitarbeiter den jeweils mit 1.000 Euro dotierten »Fit for Service Award«.

Den »Fit for Service Award MENSCH« vergeben wir für besonderen Erfolg für die Entwicklung des Unternehmens oder den persönlichen Einsatz. Mit dem »Fit for Service Award UMWELT« zeichnen wir Mitarbeiter aus, die sich in Ausführung ihrer Aufgaben außergewöhnlich um die Umwelt, das Klima oder Ihre Mitmenschen verdient gemacht haben.

Zusätzlich werden Mitarbeiter für soziales Engagement freigestellt und können in diesem Rahmen und auch privat die Infrastruktur unserer Firma nutzen.

Besondere Leistungen unserer Mitarbeiter würdigen wir jährlich mit den

Fit for Service Awards

9 | Beteiligung von Anspruchsgruppen

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Wir interagieren mit einer Vielzahl unterschiedlicher Partner und Gruppen, deren Interessen in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens fest integriert sind. Dabei legen wir höchsten Wert auf ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander. Unsere Wertekultur leben wir auch in unserem Nachhaltigkeitsnetzwerk. Wir agieren fair und kooperativ mit allen Partnern und fordern dies umgekehrt auch ein.



Im Rahmen einer Podiumsdiskussion des LR Forums im Jahre 2019 wurden Gäste über »Vertikal Farming – eine Chance für Landwirtschaft und Umwelt?« informiert.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen haben wir auf der Basis von Befragungen der Geschäftsführung, Funktionsträgern und dem Beirat ermittelt. Die Ermittlung stützt sich auf die bisherigen Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis. Wesentliche Stakeholder sind demnach sämtliche natürliche und juristische Personen oder Organisationen, die von unserer unternehmerischen Tätigkeit direkt oder indirekt wesentlich betroffen sind oder darauf Einfluss nehmen können.

Mitarbeiter – Wissens- und Ideenmanagement

Zentrale Voraussetzung für die Erbringung von ökologischen Reinigungsleistungen höchster Qualität sind neben der Mitarbeitermotivation vor allem fachliche Kompetenz und Mut zur Innovation.

Dabei ist die Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter an der Ausgestaltung und Optimierung aller betrieblichen Prozesse besonders wichtig. Frei nach dem Sprichwort »Ein Problem ist halb gelöst, wenn es formuliert ist.« werden im Dialog Schwächen aufgedeckt und ungenutzte Potenziale identifiziert, kommuniziert und weiterentwickelt. Wir betreiben Kreativitätsförderung »on the job« durch eine Kombination von flachen Hierarchien, Eigenverantwortung und informellen Teammeetings.

Kunde – Nachhaltigkeit durch Kooperation

Bewusst beziehen wir bei LR Facility Services Kunden in Optimierungs- und Innovationsprozesse ein. Neben dem kontinuierlichen Feedback aus Objektdokumentationen und Kundenzufriedenheitsumfragen ist diese weiterführende Kooperation beispielsweise die Grundlage zur Entwicklung von Pilotprojekten im Rahmen von ÖKOCLEAN100. Das gegenseitige Lernen ermöglicht erst die »Innovation am Kunden« und fördert damit die langfristige Bindung an den Kunden, der sich nachhaltig ernst genommen fühlt. Von den Erkenntnissen profitieren letztlich all unsere Kunden.

Lieferanten – Langfristig gut

Qualität der Waren und Dienstleistungen externer Geschäftspartner werden turnusmäßig überprüft und dokumentiert. Wir haben zu diesem Zweck Lieferantenbewertungsbögen eingeführt, die neben Fragen der Qualität, des Preises, der Reklamationsbearbeitung und Termingenaugigkeit auch eine Umweltbeurteilung vornehmen. Bei nicht optimaler interner Bewertung laden wir unsere Lieferanten zu einem intensiven Dialog ein. Wo möglich versuchen wir, durch Zusammenarbeit die Erreichung unserer gemeinsamen Zielvorstellungen in Bezug auf Ökologie und Soziales voranzutreiben. Überdies finden mit unseren Hauptlieferanten Jahresgespräche statt, in denen grundsätzlich auch die Nachhaltigkeit zur Sprache kommt. Wir legen ganz besonderen Wert auf die langjährigen Beziehungen und den vertrauensvollen Umgang mit unseren Lieferanten. Besonders die aktuelle Coronakrise hat uns aufgezeigt, dass ein Unternehmen mit langfristigen und nachhaltigen Lieferanten- und Kundenbeziehungen resilienter ist und Krisenzeiten deutlich besser überwindet.

Öffentlichkeit – klar sichtbar

Wir bei LR Facility Services sind ein transparentes Unternehmen. Daher fördern wir die Kommunikation unserer Aktivitäten, bieten der Gesellschaft Einblick in unsere Arbeit und unterstützen aktiv gesellschaftlich verantwortliches Handeln. Unsere Kommunikation beschränkt sich nicht auf die klassischen Printmedien sondern bezieht auch ein umfassendes Online Angebot ein. Soziale Medien sollen in der Zukunft eine wachsende Rolle spielen.

Außerdem waren wir auf zahlreichen Veranstaltungen zu den Themen »Ökologie« und »CSR« vertreten, um auch hier die Öffentlichkeit auf dem Laufenden zu halten.

Im Rahmen des Formats »Stephan Weil: Arbeit und Dialog« besuchte uns der niedersächsische Ministerpräsident.





10 | Innovations- und Produktmanagement

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Alle neuen Materialien, Techniken und Verfahren werden im firmeneigenen LR Research Center erprobt und zum Teil weiterentwickelt, bevor sie im Regelbetrieb eingesetzt werden. Bei der Konzeption und Umsetzung von Innovationen wird besonders in Bezug auf die ökologische Verträglichkeit auf vielfältige Weise mit Partnerunternehmen und anderen Einrichtungen kooperiert.

Zu den wichtigsten Innovationen der letzten Jahre zählt das mehrfach ausgezeichnete Gesamtkonzept ÖKO-CLEAN100. Im Kriterium Umwelt wird dies genauer beleuchtet.

Neben der professionellen desinfizierenden Reinraumreinigung nach DIN ISO 14644-5 / VDI 2083-5.1 haben wir außerdem einen hauseigenen Hygieneraum installiert. Maschinenbauteile oder Produkte die nicht im kundeneigenen Reinraum bearbeitet werden können, werden in unserem nach GMP-Standard geführten Reinraum gereinigt. Der LR-Hygienes Shuttle sowie das patentierte Trackingsystem ermöglichen dabei eine reibungsfreie »just-in-time«-Logistik für geringe Ausfallzeiten der Produktion.

Eine weitere nennenswerte Innovation der letzten Jahre ist unsere Inhouse-Wäscherei im Service-Center Technik & Logistik in Barnstorf. Wischbezüge, Transportkisten, Schmutzfangmatten werden professionell und hygienisch einwandfrei aufbereitet. Hierfür wird das Waschgut mechanisch vorgereinigt, anschließend intensiv maschinell durchgewaschen und zum Abschluss getrocknet. Im Gegensatz zu Haushaltsgeräten in den einzelnen Reinigungsobjekten bietet unsere Wäscherei verschiedene Vorteile besonders in ökologischer Hinsicht. Der spezielle Dosiermechanismus berücksichtigt den Härtegrad unseres Wassers und kann daher Waschmittel um bis zu 50 Prozent reduzieren. Und unser Industriegewaschetrockner wird nicht mit Strom sondern mit Ökogas betrieben. Dies führt zu einer Energieeinsparung von ca. 50 Prozent.

UMWELT – LR setzt mit ÖKOCLEAN100 neue Maßstäbe

Mit dem ganzheitlichen Konzept »ÖKOCLEAN100«
setzen wir Maßstäbe im ökologischen Facility
Management und sind damit Pioniere der Branche.

11 | Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 44

12 | Ressourcenmanagement 46

13 | Klimarelevante Emissionen 50

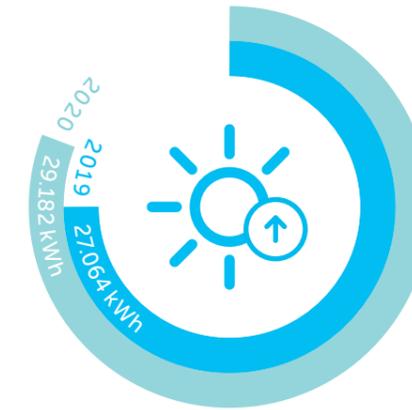
Entwicklungsmatrix ÖKOCLEAN100 53

11 | Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

DNK: Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die wesentlichen Ressourcenverbräuche im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit beziehen sich auf den Betrieb der eigenen Gebäude (Strom, Gas, Wasser), des Fuhrparks (Energieverbrauch in Form von Kraftstoffen und Strom aus erneuerbarer Quelle) sowie auf die Prozesse bei unseren Kunden. Hier ist besonders der Einsatz von Wasser und Chemie zu nennen. Leider stehen uns keine Möglichkeiten zur Verfügung, die Verbräuche bei unseren Kunden zu dokumentieren. Die Angaben beziehen sich daher auf die Verbräuche an unserem Standort in Barnstorf.

Unser Abfallaufkommen weisen wir nicht gesondert aus, da Abfall nicht zu den von uns als wesentlich definierten Aspekten gehört und wir hier nur ein vergleichsweise geringes Optimierungspotenzial sehen. Gleichwohl achten wir darauf, nicht mehr Abfall als nötig zu produzieren, Müll zu trennen und wo immer möglich zu recyceln (Papier, Glas).



Durch unsere Photovoltaikanlagen produzierter Strom



CO2-Einsparungen



12 | Ressourcenmanagement

DNK: Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Bezogen auf unsere beim Kunden erbrachten Dienstleistungen sehen wir einen chancenreichen Hebel zur Erreichung unserer Klimaschutzziele in der Reduktion von **Wasser und Chemie**. Jährlich belasten alleine in Deutschland ca. 2 Milliarden Liter Reinigungsschemie mit fossilen und damit endlichen Bestandteilen unsere Abwässer. Da ein sehr großer Anteil hierbei auf die professionelle Gebäudereinigung entfällt, ist es unser Ziel, keine vermeintlich sinnvollen Insellösungen zu schaffen, sondern die gesamte Prozesskette von Anfang bis Ende zu analysieren. Hierbei steht die Vermeidung der Nutzung von wertvollen Ressourcen als wichtigster Gegenstand im Fokus.

Es gilt, intelligente Lösungen und technologische Innovationen zu nutzen und zu verbinden. Auf diese Weise ist es möglich, in vielen Bereichen der Reinigung fast vollständig auf den Einsatz von Reinigungschemie zu verzichten und somit Quantensprünge in der ökologischen Reinigung zu erreichen. Jede mögliche Innovation in der Reinigungstechnologie wird daher erst nach Berücksichtigung des ökologischen Nutzens implementiert. Wir sind uns darüber bewusst, dass die Reinigungsleistungen, wie optische Sauberkeit oder die Keimzahl pro Quadratzentimeter, nicht proportional zu den eingesetzten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen steigen oder sinken müssen. Sehr wohl kann die gleiche Reinigungsleistung mit geringerem Reinigungsmitelesatz und höherem Wasserverbrauch oder größerer Arbeitsleistung erreicht werden. Es gilt hier, intelligente Lösungen und technische Innovationen zu nutzen und zu verquicken. Dank der langjährigen und auf übereinstimmenden ökologischen Werten basierenden Lieferantenbeziehungen und dem regelmäßigen weltweiten Besuch von Messen zum Thema Öko Hightech sind wir hier stets am Puls der Zeit und bekommen direkten Zugang zu allen ökologischen Neuerungen.



Beispielsweise im Bereich der Desinfektionsmittel im Unterhaltsreinigungsbereich konnten wir unlängst auf kennzeichnungsfreie und damit weitestgehend gefahrstofffreie Produkte umstellen.

Bei der Einführung eines neuen Produktes findet grundsätzlich eine Stoffanalyse statt. Dabei wird in Bezug auf das Thema Arbeitssicherheit eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, aber auch die Wasserbelastung durch die Produkte wird bewertet.

Im hauseigenen Research Center testen wir die Anwendung der neuen Produkte. Basierend auf den Ergebnissen schulen die Objektleiter in monatlichen Arbeitsanweisungen die Reinigungskräfte in Sachen Dosierung und Transport der Reinigungschemie, um Überdosierungen zu vermeiden.

Unterhalb unseres Servicecenters befindet sich ein Koaleszenzabscheider, und zwar anders als üblich nicht unter einzelnen ausgewählten Abflüssen, bei denen die Einleitung wassergefährdender Stoffe zu erwarten ist, sondern zur Sicherheit unter allen Abflüssen. Erreicht wird, dass Detergenzen aufgefangen werden und kleinste, fein im Wasser verteilte Ölteilchen, zu großen Öltropfen »zusammenwachsen«. So wird ein Film gebildet, der auf der Wasseroberfläche aufschwimmt und abgetrennt werden kann. Zusätzlich haben wir einen Abwasserwegeplan entwickelt und in der Wäscherei einen effektiven Vorfilter installiert.

Zudem wird bei der Anschaffung von **Reinigungsgeräten**, wie Scheuersaugmaschinen, grundsätzlich auf einen möglichst geringen Wasser- und Energieverbrauch geachtet. Zur Instandhaltung unserer Reinigungsgeräte haben wir eine kleine Werkstatt eingerichtet. Ersatzteile werden aufbewahrt und Geräte solange repariert, bis es technisch nicht mehr möglich oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist. Denn grundsätzlich gilt bei uns: Reparatur vor Neuanschaffung.

In unserem Service Center haben wir eine Inhouse-Wäscherei mit Industriemaschinen zur desinfizierenden Aufbereitung der Reinigungstextilien eingerichtet. Anders als in der Branche üblich, waschen wir nicht in kleinen Haushaltsmaschinen in den einzelnen Reinigungsobjekten, sondern konzentrieren das gesamte Waschgut bei uns. Das hat nicht nur wirtschaftliche Vorteile. Die Waschmaschinen sind mit einer speziellen automatisierten Dosiertechnik für Waschmittel ausgestattet. Bei der Programmierung berücksichtigen wir den glücklicherweise sehr weichen Härtegrad unseres Wassers und können so die Menge an Waschmitteln halbieren. Auch die Anschaffung eines gasbetriebenen Wäschetrockners hat sich rentiert: Er verbraucht ca. 50 Prozent weniger Energie und erzeugt damit auch ca. 50 Prozent weniger Emissionen.

2.500m²

großes Wildblumenareal

Verwaltungsgebäude

Durch spezielle Steckerleisten an allen Arbeitsplätzen unseres Verwaltungsgebäudes vermeiden wir Standby Funktionen gänzlich. Außerdem wurde das gesamte Verwaltungsgebäude auf LED-Technologie umgestellt und wo sinnvoll wurden Bewegungsmelder installiert. Für Wassereinsparungen haben wir Perlatoren an allen Wasserhähnen installiert.

Maßnahmen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels

Als Maßnahmen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels haben wir auf dem Grundstück einen Bereich mit Wasserauffangbecken renaturiert und ein 2.500 Quadratmeter großes Wildblumenareal eingerichtet.



Kraftstoffverbrauch/Fuhrpark

Bereits bei der Auswahl der Servicekräfte für ein Objekt achten wir immer auf die Nähe zum Wohnort um unnötige Anfahrtswege zu vermeiden. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern ökologische Fahrsicherheitstrainings an und schulen sie im Bereich der Ladetechnik.

Schon seit Jahren erfolgt die Organisation unseres Fuhrparks unter dem Gesichtspunkt der stetigen Optimierung in ökologischer und ökonomischer Hinsicht.

Eine Anhebung des Reifendrucks unserer Fahrzeuge um 0,2 bar führt zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs um 6 Prozent. Zugunsten optimierter Transportvolumen-Kraftstoffverbrauch-Verhältnisse stellen wir, wo möglich und sinnvoll, auf größere Fahrzeuge um. Im Service Center erfolgt zudem eine effektive Einsatzplanung der Fahrzeuge je nach Transportvolumen und optimierter Routen. Unser Fuhrpark verfügt über zwei E-Fahrzeuge deren Aufladung durch die firmeneigene solarbetriebene Ladestation erfolgt.



Ein Großteil unserer
Reinigungsleistungen
benötigt lediglich
klares Wasser
— **keine Chemie.**

13 | Klimarelevante Emissionen

DNK: Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.



Die Dekarbonisierung des Energiesystems gilt allgemein als das Rückgrat des Klimaschutzes. Daher betrachten wir die Einsparung und Kompensation von Kohlenstoffdioxid (CO₂) Emissionen als essenziell im Rahmen unserer Umweltschutzbemühungen. Seit nunmehr zehn Jahren betreiben wir auf unserem Verwaltungsgebäude eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 55kWp und decken damit einen Großteil unseres Strombedarfs direkt und nicht über den Deutschland-Mix. Nur der jeweilige Überschuss des Tages wird in das deutsche Stromnetz eingespeist.

29.182 kWh

Der im Jahr 2020 durch die eigene Photovoltaikanlage erzeugte Strom

CO₂-freies Erdgas ab 2022

Der nachts oder an leistungsschwachen Tagen zusätzlich benötigte Strom wird seit zwölf Jahren als Grünstrom aus Wasserkraft bezogen. Dadurch haben wir im Jahr 2019 18t und 2020 sogar 19t CO₂-Äquivalente kompensiert. Ab 2022 werden wir außerdem CO₂-freies Erdgas beziehen, um unser Verwaltungsgebäude zu beheizen und den Industriegaswäschetrockner zu betreiben. Dafür arbeitet unser Erdgaslieferant mit dem Unternehmen First Climate zusammen. Mit dem Produkt Ökogas werden Projekte weltweit sowie der Klimaschutz vor Ort unterstützt und dadurch die verursachten CO₂-Emissionen verlässlich kompensiert. Im Jahre 2022 werden wir dadurch 53t CO₂-Äquivalente kompensieren.

Bereits unter dem Punkt Ressourcenverbräuche wurde auf den Fuhrpark und dem damit verbundenen Dieserverbrauch eingegangen. Grundsätzlich sind wir bemüht, Verbräuche durch intelligente Planung und Reduzierung von Präsenzterminen zu vermeiden. Zwei unserer Fahrzeuge sind elektrisch betrieben und ein weiterer Ausbau der Elektromobilität wird in Erwägung gezogen.





Entwicklungsmatrix ÖKOCLEAN100

Umweltmanagementsystem
zertifiziert nach DIN EN ISO 14001

	PRODUKTIONSÖKOLOGIE	HUMANÖKOLOGIE	ENTSORGUNGSOÖKOLOGIE
LUFT	<ul style="list-style-type: none"> › Umweltverhalten der Produkte › Ökologie des Lieferanten › Ökologie des Herstellers › Lieferantenrestriktion 	<ul style="list-style-type: none"> › Kommunikation › Immissionsschutz › Transparenz › Konsequenz › Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> › Rußpartikelfilter › HEPA-Filter › Wiederaufbereitung vor Entsorgung
WASSER & ABWASSER	<ul style="list-style-type: none"> › Wasserspartechnologie › pH-Wert (6-9) › Feststellung der Wasserhärte › Ressourcenmanagement › Dosiersysteme/-stationen › Koaleszenzabscheider › Lagervorschriften im Objekt › Ökologie des Lieferanten › Ökologie des Herstellers › Research-Center/Ergebnisse › Bodengrundreinigung › Abwasserbehandlungsanlage 	<ul style="list-style-type: none"> › Apotheke (Zugriff) › Hautschutzplan/-maßnahmen › Gesundheitsprüfung › Kommunikation › Transparenz › Konsequenz › Passantenschutz › Schulung › Persönliche Schutzausrüstung › Dosierung › pH-Wert 	<ul style="list-style-type: none"> › Abwasserkanalplan › pH-Wert › Koaleszenzabscheider › Auffangsysteme › Hausabwasserkreislauf › Regenwasserkreislauf › Neutralisation › Dosierung › Wiederaufbereitung vor Entsorgung › Auffangwanne bei der Lagerung von Chemikalien
BODEN	<ul style="list-style-type: none"> › Kontamination vermeiden › Auffangsysteme › Fassadenreinigung › Ökologie des Lieferanten › Ökologie des Herstellers 	<ul style="list-style-type: none"> › Kommunikation › Transparenz › Konsequenz › Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> › Kontamination vermeiden › Sachgemäße Abfallentsorgung › Auffangsysteme
ENERGIE	<ul style="list-style-type: none"> › 100% Naturstrom › Reduzierung des Verbrauches › ECO + Check aller Geräte › Einstellungs-Optimierung › Ressourcenmanagement › Ökologie des Lieferanten › Ökologie des Herstellers › regelmäßiges Energieaudit 	<ul style="list-style-type: none"> › Reduzierung Verbrauch › Kommunikation › Transparenz › Konsequenz › Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> › Alt-Batterieentsorgung › Leuchtmittelentsorgung
ABFALL	<ul style="list-style-type: none"> › Berücksichtigung der Produktlebensdauer › Abfalltrennsysteme › Konzentrate bevorzugen › Kein Abfall beim Kunden › Recycling › Wertstofftrennung 	<ul style="list-style-type: none"> › Ressourcenschutz › Gebindesicherheit › Kommunikation › Transparenz › Konsequenz › Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> › Abfalltrennsysteme › Vermeiden vor Verwerten › Abfallentsorgungsplan › Dosierung › Kreislaufprinzip zur Verwertung und Beseitigung › Wiederaufbereitung vor Entsorgung
TRANSPORT	<ul style="list-style-type: none"> › Ressourcenmanagement › Fahrzeugsicherheit › Ladungssicherung › Navigationssysteme › Wegeplan im Betrieb (Objekt) › Bedarfsgerechte Fahrzeuge › Ökologie des Lieferanten › Ökologie des Herstellers › Elektrofahrzeuge 	<ul style="list-style-type: none"> › Ökologisches Fahrertraining › Fahrerprüfung › Fuhrparkordnung › Gebindesicherheit › Kommunikation › Transparenz › Konsequenz › Schulung › Persönliche Schutzausrüstung und Höhenstraining 	<ul style="list-style-type: none"> › Innerbetriebliche Vorschriften › Abfallentsorgungswege › Bedarfsgerechte Fahrzeuge › Abgasnorm Euro 5/6

● Maßnahme ist voll implementiert

● Maßnahmenumsetzung ist geplant

MENSCH – LR trägt soziale Verantwortung

Unser Erfolg entsteht durch das gesamte Team und jeden einzelnen Mitarbeiter. Ihre Zufriedenheit ist unser größter Anspruch und unser ganzer Stolz. Auch global stellen wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

- 14 | Arbeitnehmerrechte **57**
- 15 | Chancengerechtigkeit **58**
 - Case | Integration **60**
- 16 | Qualifizierung **62**
 - Case | LR Akademie – fachfremd und doch erfolgreich **64**
- 17 | Menschenrechte **66**
- 18 | Gemeinwesen **68**
- 19 | Politische Einflussnahme **69**
- 20 | Gesetzes- und richtlinien-konformes Verhalten **69**
 - Case | Sri Lanka – Humanitär weltweit **70**
 - Entwicklungsmatrix CSR **72**
 - Entwicklungsmatrix BGM **73**



Unser CSR-Konzept

**Als Teil der Gesellschaft
haben wir unsere
Verantwortung für die
Gesellschaft erkannt.**

14 | Arbeitnehmerrechte

DNK: Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Aufgrund unseres Standortes in Deutschland sind für uns in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitssicherheitsstandards natürlich die national geltenden gesetzlichen Vorgaben maßgebend und werden selbstverständlich eingehalten. Wir gehen allerdings weit darüber hinaus, denn Wertschätzung ist die nachhaltigste Investition! Dienstleistungen sind personalgebunden und die Gebäudereinigung ist stark von qualifizierten und motivierten Fachkräften abhängig. Unsere Mitarbeiter sind die Motoren für unsere Leistungsfähigkeit. Daher legen wir auf Motivation, Aus- und Fortbildung sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance im Rahmen unseres übergeordneten CSR-Konzeptes größten Wert. Intelligente Planung und trainierte Abläufe schaffen bei uns routinierte Profis ohne Überbelastung. Ein Großteil der Belegschaft ist bereits seit über fünf Jahren bei LR Facility Services beschäftigt und steht für eine außergewöhnlich hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Ihre langjährige Erfahrung und das über viele Jahre erworbene Fachwissen setzen sie zum Vorteil der Kunden ein und generieren so Wettbewerbsvorteile für unser Familienunternehmen. Durch unseren Einsatz für unsere Mitarbeiter in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen wir ihnen die Wertschätzung entgegen, die sie verdienen. Diesem Punkt gilt unsere größte Aufmerksamkeit, denn nur zufriedene Mitarbeiter erbringen langfristig beste Leistungen, sind ausgeglichen und freundlich.

**Wertschätzung
als nachhaltigste
Investition**

15 | Chancengerechtigkeit

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Jeder wird gebraucht – Diversity Management

Im personalintensiven Dienstleistungsgewerbe haben gesellschaftlicher Wandel und eine sich verändernde Bevölkerungsstruktur naturgemäß großen Einfluss auf die Zusammensetzung der Belegschaft.

Frauen im Beruf

Die spezifische Personalsituation bei uns zeichnet sich dabei von jeher durch einen hohen Frauenanteil aus. Nicht wenige führende Mitarbeiterinnen haben eine Biographie, die als Reinigungs- und Servicekraft ihre Anfänge nahm.

Bewusst verfolgen wir bei LR Facility Services keine Politik der Frauenquote sondern beschäftigen konsequent die Personen, die am besten für eine Stelle geeignet sind. Daraus ergibt sich in unserer Geschäftsführung ein Frauenanteil von 66 Prozent, was sich auch auf mittlerer Führungsebene fortsetzt. Wir verfügen daher über eine lange Erfahrung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Gegenwarts- und Zukunftsthema für den deutschen Mittelstand und besonders im ländlichen Raum von existenzieller Bedeutung. Wir bei LR Facility Services sind im herausgehobenen Maße von der Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit weiblicher Mitarbeiter abhängig. Ihre bestmögliche Unterstützung ist daher von größtem Interesse.

Das Unternehmen fördert und unterstützt bei einer Entscheidung für die Familie auf vielfältige Weise, und zwar Mutter und Vater gleichermaßen. Die flache Hierarchie und dynamische Struktur unseres mittelständischen Unternehmens erlaubt flexible Arbeitszeiten und einen reibungslosen Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitarbeit. Tatsächlich haben bei uns schon Mütter den Wiedereinstieg nach der Elternzeit mit einem halben Tag pro Woche geschafft und langsam gesteigert.

Mitarbeiterkinder profitieren darüber hinaus von einem verbindlichen Anspruch auf einen Neben- oder Ferienjob sowie einen Ausbildungsplatz.

Migration

Wir bei LR Facility Services beschäftigen, besonders im gewerblichen Bereich, bereits seit über 20 Jahren eine große Zahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Eine möglichst gute Eingliederung in die Arbeitswelt und die Gesellschaft ist auch hier von unschätzbarem Vorteil für die Qualität der angebotenen Dienstleistungen. Zur Verbesserung der Integration werden zahlreiche Maßnahmen ergriffen: Das bereits 2002 ausgezeichnete Sprachtrainingsprogramm, Unterstützung bei Alltags- und Behördenangelegenheiten und eine Potentialförderung in der eigenen LR Akademie bis hin zur mittleren Führungskraft sind nur einige Beispiele.

jährliche Fachseminare, Intensivschulungen, Fahrsicherheitstrainings und halbjährliche Statusgespräche statt.

Bei der Persönlichkeitsentwicklung unterstützen wir unsere Auszubildenden durch allgemeinbildenden Unterricht, Kniggeseminare, Volontariate und Praktika, Projektarbeiten, Zusammenkünfte mit Auszubildenden anderer Unternehmen und Einzelcoachings. Durch die Mitarbeit bei unserem Hilfsprojekt in Sri Lanka konnten wir einigen unserer Auszubildenden nachhaltig Werte vermitteln und charakterbildend auf sie einwirken.

Bei Bedarf unterstützen wir unsere Lehrlinge auch bei der Finanzierung des Führerscheins.

Ältere Mitarbeiter

Wir sind besonders unter dem Eindruck des demografischen Wandels darum bemüht, auch ältere Mitarbeiter an uns zu binden. Wir sind bestrebt, ihr Know-how und ihre Erfahrung effizienter zu nutzen. Hierzu fördert unser Unternehmen durch ein Maßnahmenpaket den Wissenstransfer zu jüngeren Kollegen, beispielsweise durch die Bildung von gemischten Teams aus Alt und Jung. Außerdem ermöglichen wir den älteren Mitarbeitern altersgerechte Aufgaben zu übernehmen und bieten ihnen Möglichkeiten für eine flexiblere Gestaltung beim Übergang in den Ruhestand.

Nachwuchs

Auszubildende haben mit Blick auf den demografischen Wandel in einem strategisch planenden Unternehmen größte Bedeutung. Seit 2003 werden bei uns junge Mitarbeiter ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt nach einem beispielhaften, durchdachten und prämierten Gesamtkonzept. Neben der fachlich-technischen Ausbildung wird auch die Sozialkompetenz und Allgemeinbildung der Jugendlichen in den Blick genommen. Auf fachlicher Ebene hat der Auszubildende einen Ausbildungspaten, der ihm bei der Verfolgung des individuell erstellten Ausbildungsplanes zur Seite steht. Außerdem finden für die Lehrlinge

Diversity Management



Frauen im Beruf

- › Frauen in Führungspositionen
- › Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- › Führungs-Coaching



Migration

- › Sprachtrainings
- › Unterstützung bei Formalitäten und Behördengängen
- › Potentialförderung zur mittleren Führungskraft in der LR Akademie



Nachwuchs

- › prämiertes Ausbildungskonzept
- › Pate im Unternehmen
- › Persönlichkeitsentwicklung durch Einzelcoachings und Seminare
- › eigene Gestaltung Ausbildungsplan
- › Finanzierung Führerschein



Ältere Mitarbeiter

- › flexibler Übergang ins Rentenalter
- › institutionalisierte Wissenstransfer
- › gemischte Teams aus Alt und Jung
- › altersgerechte Aufgaben
- › Zielgruppencoaching

ZIELE integrierte Belegschaft, Kommunikation, Nutzung von Potentialen, offene und zeitgemäße Unternehmenskultur

Case | Integration

Nach Angaben des Bundesinnenministeriums lebten Ende des Jahres 2020 rund 1,4 Millionen Menschen in Deutschland, die hier nach ihrer Flucht Schutz bekommen haben. Die Geflüchteten aufzunehmen und gesellschaftlich zu integrieren, zählt derzeit zu den zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben unseres Landes. Etwa ein Drittel der Geflüchteten sind Minderjährige. Daher kommt insbesondere dem Bildungssystem mit seinen allgemein- und berufsbildenden Angeboten eine zentrale Rolle bei der Integration zu. Vor allem unser duales Ausbildungssystem nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein. Eine abgeschlossene qualifizierende Ausbildung ist der erste wichtige Grundstein im Integrationsprozess und eröffnet den Geflüchteten in ihrer Lebensplanung vielfältige Perspektiven.

LR Facility Services kommt seiner gesellschaftlichen Verantwortung auch in dieser Hinsicht seit Jahren nach. Wir haben für unsere Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ein Sprachtrainingsprogramm entwickelt, für das wir bereits im Jahre 2002 ausgezeichnet wurden. Hilfe bei Behördengängen oder der Wohnungssuche sind bei LR ebenso selbstverständlich wie gelebte Integration durch die Bildung von Teams unterschiedlicher Nationalitäten. In der LR Akademie wird neben der fachlichen Ausbildung die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen durch allgemeinbildenden Unterricht und Einzelcoaching gefördert.

»Bei LR haben wir so etwas wie ein neues Zuhause gefunden. Im Kollegenteam werden wir von allen unterstützt und vor allem der Seniorchef Friedhelm Hinsenhofen hat immer ein offenes Ohr.«
– Javid Soltani, Geselle



Geselle Javid Soltani



Geselle Jani Mhilli

Ganz besonders am Herzen liegen uns seit jeher unsere Auszubildenden! Es stehen insgesamt zehn Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Durch ein Praktikum testen wir im Vorfeld Arbeitsbereitschaft, technisches Geschick und soziale Kompetenz aber bieten den jungen Menschen auch die Möglichkeit, uns und unsere Arbeitswelt kennenzulernen.

Es soll ja schließlich passen! Und zwar von beiden Seiten!

Wir stellen einen Auszubildenden nicht ein, weil er einen Migrationshintergrund hat, sondern weil er gut zu uns passt. Und das war bei Jani Mhilli und Javid Soltani der Fall. Beide haben inzwischen mit herausragenden Ergebnissen ihre Gesellenprüfung abgelegt und sind nun ein fester und geschätzter Bestandteil des LR Teams! Doch aller Anfang ist schwer: Während Javid Ende 2017 nach seiner Flucht aus Afghanistan nach Deutschland kam, flüchtete Jani 2016 als 16-Jähriger aus Albanien. »Die deutsche Sprache zu lernen, sich hier einzuleben, war eine große Herausforderung,« sagt Javid Soltani. »Doch bei LR haben wir so etwas wie ein neues Zuhause gefunden. Im Kollegenteam werden wir von allen unterstützt und vor allem der Seniorchef Friedhelm Hinsenhofen hat immer ein offenes Ohr.«

16 | Qualifizierung



DNK: Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die überragend wichtige Rolle höchster fachlicher Kompetenz unserer Mitarbeiter ist uns stets bewusst und daher ist die stetige Weiterbildung eines jeden für uns von größter Bedeutung. Unser Weiterbildungskonzept ist auf den Erfolg des Einzelnen ausgerichtet.

Mit der LR Akademie eröffnen wir auch Personen ohne Schulabschluss oder Ausbildung durch interne Weiterbildung einen Aufstieg bis zur Position des Projektbetreuers. Wir haben dafür die Weiterbildungsprogramme »Fit for Service« und »ÖKOFIT100« entwickelt und wenden sie seit Jahren erfolgreich an. Durch diese Qualifizierung stärken wir eigenverantwortliches Handeln.

Ein jeder ist seines Glückes Schmied – aber wir wollen gerne das Feuer sein, das sein Metall biegsam macht.

Themen wie Reinigungsverfahren, -technik und -dosierung sowie das Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen und Vorgesetzten werden hier ganzheitlich mit eigenen und externen Referenten als Inhouse-Seminare in eigenen Schulungsräumen erarbeitet und umgesetzt. Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeiter unterstützen wir beispielsweise durch das Seminar »Kommunikation als Erfolgsfaktor«, Teamplayer Coachings und unseren »Fit for Service« Award, der neben regelmäßigen Feedbackgesprächen als Anreiz dient.

v. l.: stellvertretender Betriebsleiter Florian Hinz, Geselle Jani Mhilli, kaufmännische Auszubildende Sabrina Jentsch, Auszubildender Markenson Brüning, Geselle Javid Soltani, kaufmännische Auszubildende Janne Angelini, Geschäftsführer Christian Hinsenhofen



Case | LR Akademie – fachfremd und doch erfolgreich



LR Akademie, so heißt das 2014 gegründete Personalentwicklungsprogramm unseres Unternehmens. Unser Geschäftsführer Christian Hinsenhofen hat das kontinuierliche Gesamtkonzept entworfen. Es bietet speziell Quereinsteigern die Chance, sich fachlich weiterzubilden und so den eigenen Arbeitsplatz zu sichern.

Nur ein motiviertes und starkes Team kann heute den gestiegenen Anforderungen des Marktes folgen und die Weichen für die Zukunft stellen. Maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen fördern die fachliche und soziale Entwicklung der Mitarbeiter und stärken die Qualifizierung und Eigenverantwortung.

Jeder Mitarbeiter durchläuft sein individuell auf ihn abgestimmtes Entwicklungsprogramm – von den Grundlagen der Reinigungstechnik bis zum Fachwirt für Reinigungs- und Hygienemanagement können verschiedene Module an der LR Akademie absolviert werden.

Sobald einer der Meilensteine erfolgreich gemeistert wurde, legen die Kandidaten ihre Prüfung beim Weiterbildungszentrum FIGR Forschungs- und Prüfinstitut für Facility Management GmbH ab.

Ein großer Teil der Absolventen der LR Akademie gehört zu der sogenannten »Task Force Hygiene«. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Unterstützung der Objektleitung und werden dementsprechend für Sondereinsätze und Notfälle eingeplant. Die Reaktionszeit ist einer der wichtigsten Bestandteile in der Gebäudereinigung und mit der »Task Force Hygiene« optimal umzusetzen.



»Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es notwendig, die theoretische und praktische Fitness des Personals zu fördern. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen aus unterschiedlichen Bereichen als Quereinsteiger zu uns. Mit dieser Maßnahme sichern wir unseren Qualitätsstandard und die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter.«
– Christian Hinsenhofen

Ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur ist, den Mitarbeitern ständig einen Ansporn für perfekte Arbeit zu geben und sie beim Erfolg zu »erwischen«.

Die erfolgreichen Absolventen der LR Akademie festigen ihre Position im Unternehmen und schaffen für sich eine wesentliche Voraussetzung für die Übernahme von größeren Aufgaben mit übertariflicher Bezahlung.

17 | Menschenrechte

DNK: Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir halten uns an die international anerkannten Menschenrechte und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit grundsätzlich ab. Unsere Unternehmensgrundsätze schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, vollständig aus. Durch die Erstellung eines von all unseren Zulieferern zu unterzeichnenden Lieferantenkodex planen wir zukünftig das Risiko von internationalen Menschenrechtsverletzungen auch in der Tiefe der Wertschöpfungskette zu minimieren.



Unsere CSR-Matrix

→ Seite 72

Allerdings beschränken sich all unsere Lieferantenbeziehungen auf den nationalen Raum und wenn möglich sogar auf die Region. Daher zählen internationale Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht zu den wesentlichen Risiken. Nach unserem Verständnis von unternehmerischer menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht sollte auch keine Beschränkung der Vermeidung von Menschenrechtsverletzung auf den internationalen Raum erfolgen. Bei der Achtung der Menschenrechte müssen

nicht ausschließlich Zwangs- und Kinderarbeit und sonstige Formen der Ausbeutung vermieden werden. Vielmehr müssen wir auch hier in Deutschland die Einhaltung von Menschenrechten im Blick behalten. Unser Grundgesetz verbietet uns und unseren Mitarbeitern Menschenrechte, deren Wahrung für unser Unternehmen höchste Priorität hat.

Nach Art. 3 I GG sind vor dem Gesetz alle Menschen gleich und zwar gem. Abs. III unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat oder Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung. In den eigenen CSR-Richtlinien hat LR Facility Services zur Wahrung dieser Gleichbehandlung schon vor über zehn Jahren Maßnahmen und Ziele festgelegt. Bei der Erstellung dieser firmeninternen CSR-Matrix handelt es sich nur um die Verschriftlichung ohnehin seit Firmengründung gelebter Unternehmenskultur. Wir sind uns bewusst, dass besonders in unserer Branche die Mitarbeiter die entscheidende Stellenschraube des unternehmerischen Erfolges sind.

Mit dezidierten Maßnahmen und festgelegten Zielen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir dem besonderen Schutz von Ehe und Familie gem. Art. 6 I GG gerecht.

Selbstverständlich ist es für uns, die Meinungsfreiheit unserer Mitarbeiter zu unterstützen und außerordentlich zu begrüßen. Nicht nur in Fragen der Nachhaltigkeit, sondern auch in allen anderen Bereichen wie dem Innovations- und Produktmanagement regen wir unsere Mitarbeiter ausdrücklich dazu an, sich zu beteiligen und Vorschläge unbürokratisch auch direkt an die Geschäftsleitung einzubringen.

18 | Gemeinwesen

DNK: Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Für LR Facility Services ist soziale Verantwortung eine wichtige Leitlinie unternehmerischen Handelns. Dies gilt sowohl bei strategischen Überlegungen als auch im Tagesgeschäft. Dabei stellt das Engagement keine äußere Verpflichtung dar, sondern ist seit vielen Jahren integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie.

Es ist unser Anspruch, durch sinnstiftendes Führungsverhalten die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens als verantwortliches Mitglied der regionalen Gesellschaft zu festigen und auch weiterhin als einer der größten Arbeitgeber am Ort für Arbeitsplätze zu sorgen. Wir unterstützen örtliche Organisationen, wie den als gemeinnützig anerkannten Verein IGEL »Interessengemeinschaft Gesundes Leben e.V.«. Außerdem engagieren wir uns ganz besonders beim Thema Kinder- und Jugendsport in Vereinen vor Ort. Mit Sach- und Geldspenden haben wir unlängst Kinder und Jugendliche der örtlichen Fußballmannschaft, des Turnvereins und des Golfclubs gefördert.



Außerdem befürworten und fördern wir das soziale Engagement unserer Mitarbeiter durch die Überlassung von Firmeninfrastruktur für gemeinnützige Zwecke, Freistellung von Mitarbeitern und die Einbeziehung in unser Hilfsprojekt Sri Lanka.

19 | Politische Einflussnahme

DNK: Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

LR Facility Services ist in keiner politischen Organisation Mitglied, in keiner Lobbyliste eingetragen und spendet nicht an Parteien. Wir bringen uns dort in den politischen Prozess ein, wo unsere Expertise und Einschätzung von Sachverhalten gefragt und relevant ist für die Meinungs- und Entscheidungsbildung.

Beispielsweise haben wir mit einem Beitrag zum Thema CSR, insbesondere in Bezug auf eine wertschätzende Mitarbeiterführung, an einem Mittelstandstag der SPD teilgenommen.

Außerdem haben wir uns mehrere Jahre dafür eingesetzt, dass soziale und ökologische Aspekte in der Vergabepraxis der Kommunen stärker berücksichtigt werden. Über unsere Mitgliedschaft bei B.A.U.M. e.V. nehmen wir indirekt Einfluss auf politische Entscheidungen.

17 Jahre

Mitgliedschaft bei B.A.U.M. e.V.

20 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

DNK: Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Wir sind uns bewusst, dass Korruption im Gewerbe des Facility Managements ein nicht unübliches Problem darstellt. LR Facility Services lebt allerdings den fairen Wettbewerb und duldet daher keine Form von Korruption oder sonstigem gesetzeswidrigem Verhalten. Seit Firmengründung ist diese Maßgabe gelebte Praxis. Zusätzlich hat dank unserer Struktur als Familienunternehmen niemand außer der Geschäftsleitung Zugang zu Bargeld.

Case | Sri Lanka – Humanitär weltweit

Als im Dezember 2004 der Tsunami die Küstenregion Südost-Asiens verwüstete, wurde der Inhaberkette ihre globale Verantwortung sehr deutlich ins Bewusstsein gerufen. Unverzüglich wurde damit begonnen, den Menschen im Süden Sri Lankas im Distrikt Hambantota im Rahmen eines Hilfsprojektes, auch nachdem die Kameras abgezogen wurden, wieder eine langfristige Perspektive zu geben.

Nachdem wir mit 600 Frischwassertanks und sechs Kindergärten sowie einem Berufsbildungszentrum für 450 arbeitslose Jugendliche in der Nähe von Tangalle eine dauerhafte Grundlage für Hygiene, Bildung und Ausbildung geschaffen haben, richtet sich nun unser Augenmerk auf die nachhaltige Entwicklung der betroffenen Region. Kleinkredite, die bisher an über 4.000 Frauen vergeben wurden, bilden eine Chance zur Existenzgründung. Die Kreditnehmerinnen gründen mit dem zinslosen Darlehen Kleinstbetriebe, beispielsweise zum Verkauf kleiner Handwerkswaren. Alles ist darauf ausgerichtet, den Menschen die Chance zu geben, ihren Lebensunterhalt durch selbständigen Erwerb zu sichern.



600 Frischwassertanks

Die Auszubildenden der LR Facility Services waren in die Aktionen vor Ort einbezogen und haben sogar beim Bau der Kindergärten mitgewirkt. Diese Erfahrungen haben sie geprägt und begleiten sie ein Leben lang. Auf diese Weise schließt sich der Kreis! Denn die Mitarbeit im Hilfsprojekt leistet einen Beitrag zur Sinnstiftung des Nachhaltigkeitsgedankens auch bei uns in Deutschland.



Einsatz der Auszubildenden



Berufsbildungszentrum Sri Lanka



Ein kleines Geschenk sorgt für strahlende Kinderaugen

Entwicklungsmatrix CSR

	OPERATIVE DIMENSION	UNTERNEHMERISCHE DIMENSION	GESELLSCHAFTLICHE DIMENSION
AUSBILDUNG & PERSONAL-ENTWICKLUNG	<ul style="list-style-type: none"> › Ausbildungspläne › eigenes Schulungszentrum in der Verwaltung › externe Trainer und Referenten › jährliche Fachseminare › fachliche Intensivschulungen › jährliches Fahrsicherheitstraining › Volontariate › Praktika › allgemeinbildender Unterricht › LR Akademie 	<ul style="list-style-type: none"> › umfassendes Ausbildungskonzept › Schulungsmodule »Fit for Service« & »ÖKOFIT« › Firmenfeste und informelle Treffen › Rahmenbedingungen für eigenverantwortliches Handeln › »Fit for Service« Award › 10% des Jahresergebnisses werden ausgeschüttet 	<ul style="list-style-type: none"> › Stärkung der Unternehmenskultur durch nach außen vertretene Wertekultur › Vertrauen und Sympathie als wichtigste Marktressourcen › Mitwirkung der AZUBI beim Hilfsprojekt Sri Lanka › AZUBI »Get-Together« mit anderen Unternehmen › Allgemeinbildung › Persönlichkeitsentwicklung
GESUNDHEITS-MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › Physische Bedingungen am Arbeitsplatz › Stress- und Burnout-Prävention › jährliches Gesundheitsseminar › Arbeitsschutzkonzept und Arbeitsschutzmanagement nach DIN ISO 45001 	<ul style="list-style-type: none"> › intelligente Planung und trainierte Abläufe vs. Überbelastung der Mitarbeiter › Wertschätzung als nachhaltige Investition › Gesundheitsbericht in der GL-Sitzung › faire Lohnpolitik › Möglichkeiten der Mitgestaltung › soziale Unterstützungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> › jährliche Gripeschutzimpfung › Kooperation mit Krankenkassen
DIVERSITY MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › hoher Frauenanteil in allen Führungsebenen › kontinuierliche Mitarbeiterstrukturanalyse › gemischte Teams alt/jung, männlich/weiblich und verschiedene Nationalitäten › institutionalisierter Wissenstransfer 	<ul style="list-style-type: none"> › kostenloses Sprachtraining › Gleichstellung privater vs. betrieblicher Interessen › gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Migranten – Cultural Awareness Training › gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> › Bevorzugte Job-Angebote für Kinder und Familienangehörige › Unterstützung von Mitarbeitern, insbesondere Migranten zur Alltagsbewältigung › Willkommensheft
WISSENS- & IDEEN-MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › Schulung › Ausbildungskonzept › Ausbildungsplan › informelle Teammeetings › flache Hierarchie › hohe Eigenverantwortung der Stelleninhaber › Seminar »Kommunikation als Erfolgsfaktor« › interne Innovationssuche › Kreativitätsförderung (on the Job) 	<ul style="list-style-type: none"> › Mitarbeiterbeteiligung › Schulungskonzept › Ausbildungskonzept › Research Center im Haus › innovative Büroorganisation › ERP System › weltweite Innovationssuche › internationale Volontariate › Führungskräfte-Seminare 	<ul style="list-style-type: none"> › Kooperation mit Schulen und Hochschulen › Kooperation mit Partnerfirmen › Kooperationen mit Lieferanten › Kooperation mit Kunden › externe Referenten › Übertragbarkeit von Entwicklungen
FAMILIE & BERUF	<ul style="list-style-type: none"> › Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit › Arbeitszeitkonten ermöglichen Berücksichtigung der Familienbedürfnisse › familienfreundliche Schicht- und Dienstplangestaltung › größtmögliche Planbarkeit der Arbeitszeiten › Möglichkeit zum Homeoffice 	<ul style="list-style-type: none"> › soziale Verantwortung ist Führungsaufgabe der Inhaberfamilie › zinslose Mitarbeiterkredite 	<ul style="list-style-type: none"> › Mitarbeiterkinder haben Anspruch auf Ferienjob, Nebenbeschäftigung und Ausbildungsplatz › Vernetzung in Initiativen und Verbänden
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › Überlassung von Firmeninfrastruktur für Mitarbeiter › Einzelaktivitäten › Langzeitengagement › Freistellung von Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> › Spendensammlung für Hilfsprojekt › Bereitstellung von Infrastruktur und Personalkapazitäten › Nutzen der Kommunikationsinstrumente › Koordination und Systematisierung von gesellschaftlichen Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> › Engagement in Arbeitskreisen › Vernetzung und Kooperation › Sponsoring › Hilfsprojekt Sri Lanka › Überlassung von Firmeninfrastruktur für gemeinnützige Zwecke › Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit in regionalen Sportvereinen und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, wie THW und örtliche Feuerwehr

Entwicklungsmatrix BGM

	MITARBEITER UNTERHALTSREINIGUNG	MITARBEITER SONDER-, INDUSTRIE- & GLASREINIGUNG UND SERVICE CENTER TECHNIK & LOGISTIK	MITARBEITER VERWALTUNG
PHYSISCHE FITNESS (ERGONOMIE)	<ul style="list-style-type: none"> › Transporttechnik › Training on the job › Ggf. Zusammenarbeit mit Krankenkassen › Zusammenarbeit mit BG › Corona Schutzimpfung 	<ul style="list-style-type: none"> › Transporttechnik › Training on the job › Aqua-Clean › Gesundheitsseminar › Ggf. Zusammenarbeit mit Krankenkassen › Zusammenarbeit mit BG › Corona Schutzimpfung 	<ul style="list-style-type: none"> › Beleuchtung am Arbeitsplatz › Ergonomisches Mobiliar › Gesundheitsseminar › Ggf. Zusammenarbeit mit Krankenkassen › Zusammenarbeit mit BG › Corona Schutzimpfung
PSYCHISCHE FITNESS	<ul style="list-style-type: none"> › Prozesssteuerung › Stressprävention › Suchtprävention › Kommunikation › Medienkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> › Prozesssteuerung › Stressprävention › Suchtprävention › Kommunikation › Medienkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> › Prozesssteuerung › Stressprävention › Suchtprävention › Kommunikation › Innovative Büroorganisation › Medienkompetenz
FAMILIE / BERUF (WORK-LIFE-BALANCE)	<ul style="list-style-type: none"> › Zeitmanagement › Soziale Unterstützungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> › Zeitmanagement › Soziale Unterstützungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> › Zeitmanagement › Soziale Unterstützungssysteme
ARBEITSSICHERHEIT ARBEITSPLATZ/VERKEHR	<ul style="list-style-type: none"> › PSA › Handhygiene › Gefährdungsbeurteilung › Arbeitsschutzmanagement ISO 45001 › Fahrsicherheitstraining Auto/Fahrrad 	<ul style="list-style-type: none"> › PSA › Gefährdungsbeurteilung › Arbeitsschutzmanagement ISO 45001 › Fahrsicherheitstraining Auto/Fahrrad › Fahrzeug-/Kontrolle › Sicherheitspaket › Freisprechanlage 	<ul style="list-style-type: none"> › Gefährdungsbeurteilung › Arbeitssicherheitsmanagement
MOTIVATION	<ul style="list-style-type: none"> › LR Akademie › Ausbildung › Weiterbildung › Wertschätzung als nachhaltige Investition 	<ul style="list-style-type: none"> › LR Akademie › Ausbildung › Weiterbildung › Wertschätzung als nachhaltige Investition 	<ul style="list-style-type: none"> › LR Akademie › Ausbildung › Weiterbildung › Wertschätzung als nachhaltige Investition

Familienbande

Christian Hinsenhofen

Ana Hinsenhofen

Angelika Hinsenhofen

Friedhelm Hinsenhofen



Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

BEREICHE	DNK-KRITERIEN	GRI SRS INDIKATOREN
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESSMANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1



Impressum

Herausgeber & Ansprechpartner

LR Facility Services
Carl-Zeiss-Straße 4
49406 Barnstorf
LR-Facility-Services.de

Ansprechpartner: Katrin Niebuhr
E-Mail: niebuhr@lr-facility-services.de

Konzeption & Redaktion

LR Facility Services
Katrin Niebuhr

Layout & Gestaltung

team;iken, www.teamiken.de

Druck

Druckerei Püttmann GmbH, Lohne

Bildnachweise

Mario Piera, Waller Ring 34, 28219 Bremen, www.mariopiera.com

ausgenommen:

Bildarchiv LR Facility Services (S. 6, 11, 15, 16, 20-21, 36-37, 38, 39, 68, 70-71, 74-75)

Lebensbaum (S. 7)

Franz Fender (S. 8)

Anne Hufnagl (S. 9)

Shutterstock: ETAP (S. 30)

Tana-Chemie GmbH (S. 31)

Unsplash: Nathan Dumlao (S. 46), Annie Spratt (S. 47), Adonyi Gabor (S. 48-49)

iStock: M-Production (S. 50)

Pixelbuddha.net (S. 51)

Dieser Bericht wurde auf 100% umweltfreundlichem Papier gedruckt.



Pioniere der Sauberkeit.
LR-Facility-Services.de