

LEONHARD WEISS
BAUUNTERNEHMUNG

BAUEN
IM EINKLANG MIT
MENSCH,
NATUR UND
UMWELT

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UNSER VERSPRECHEN



LEONHARD WEISS-Geschäftsführung
v. l. hinten Alexander Weiss, Ralf Schmidt, vorne Marcus Herwarth, Robert Kreß, Steffen Schönfeld, Christian Ott, Stefan Schmidt-Weiss

INHALT

02	Vorwort / Versprechen
06	Bausteine zur Nachhaltigkeit
16	Partnerschaft und Bauen
34	Klima und Umwelt
54	Menschen und soziales Engagement
80	Ausblick und Ziele, Impressum
84	GRI-Index

Liebe Leserinnen und Leser,



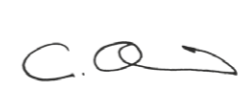

2023 – das wärmste Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnungen, war überschattet von Zäsuren, geopolitischen Konflikten, Naturkatastrophen und den Folgen der Klimakrise. Die Gesellschaft befindet sich im Diskurs zu Themen wie z. B. die Sinnhaftigkeit des Heizungsgesetzes, Protestaktionen der sogenannten „Klimakleber“ und die Haushaltsdebatte. Der Ton wird rauer, das gegenseitige Verständnis und die Bereitschaft des aufeinander Zugehens und aktiven Zuhörens geringer. Auch wenn uns das vergangene Jahr einiges abverlangt hat, stimmen uns die Lichtblicke, wie die offizielle Beendigung der Pandemiemaßnahmen, der Wiederaufbau des Ahrtals, die Beschleunigung der Digitalisierung und des Ausbaus erneuerbarer Energien hoffnungsvoll.

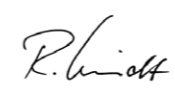
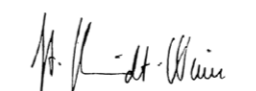
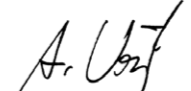
2023 – das Jahr der Zukunftsfragen, verlangte von uns neue Denkansätze, Strategien, Resilienz und Veränderungsbereitschaft. Wir sind fest davon überzeugt, dass diese Transformationsdynamik auch zahlreiche Chancen, hin zur Entwicklung kreativer Lösungsansätze und Innovationen, in sich birgt. Um diese zu ergreifen, braucht es eine bewusste Entscheidung für Optimismus und den Willen, aktiv ein Teil der Lösung zu sein. Genau aus diesem Grund haben wir uns als LEONHARD WEISS auf den Weg gemacht. Unser Antrieb: Wir gestalten das Morgen.

Wir gestalten das Morgen und bauen nachhaltig für Generationen, sind innovativ und setzen modernste Technik ein. Wir gestalten das Morgen, indem wir Wissen fördern, für Stabilität stehen und ausgezeichnete Arbeit leisten. Wir gestalten das Morgen unserer Kinder und Enkelkinder, denn Zukunft hat Herkunft. Wir sind Familie und werden Familie bleiben. Wir leben unsere Werte und verstehen Nachhaltigkeit als Teil unserer Identität.

Zum vierten Jahr in Folge freuen wir uns, Sie auf unsere Reise des nachhaltigen Bauens mitzunehmen. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht geben wir Ihnen einen Vorgeschmack auf das Morgen des Bauens, das Morgen von LEONHARD WEISS.

Ihre LEONHARD WEISS-Geschäftsführung


 Marcus Herwarth
 
 Robert Kreß
 
 Christian Ott
 
 Steffen Schönfeld


 Ralf Schmidt
 
 Stefan Schmidt-Weiss
 
 Alexander Weiss

● MIT LEONHARD WEISS FREUDE AM BAUEN ERLEBEN

Als Familienunternehmen, inzwischen bereits in der vierten Generation geführt, ist LEONHARD WEISS eines der erfolgreichsten Bauunternehmen Deutschlands. Know-how, Innovationen, Qualität sowie Zuverlässigkeit und Termintreue zeichnen unsere Arbeit aus. All das gelingt durch das Engagement unserer über 7.200 Mitarbeiter, die diesen Erfolg ermöglicht haben. Neben den Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf sind wir an 29 weiteren Standorten in Deutschland vertreten und realisieren auch in Norwegen, Schweden, Estland, Finnland, Litauen und Lettland sowie in Rumänien, Polen und Tschechien erfolgreich Bauprojekte. Mit unseren drei operativen Geschäftsbereichen sorgen wir dafür, dass die Infrastruktur ausgebaut wird, sind maß-

geblich am Ausbau der Kommunikations- und Energienetze beteiligt und realisieren Arbeits- und Lebensräume. Unser Leistungsspektrum erstreckt sich von Einzelleistungen nach Maß bis zu komplexen Gesamtlösungen aus einer Hand. Die Hauptaufgabe der Geschäftsführung von LEONHARD WEISS ist die strategische Führung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Im Rahmen eines Planungsprozesses erarbeiten die einzelnen Geschäftsbereiche eigene Detailstrategien, die unter Berücksichtigung zentraler Strategien, Ziele und Regelungen auf Unternehmensebene zusammengeführt werden. Oberstes Kontrollorgan, gewählt auf vier Jahre durch die Gesellschafter, ist unser Beirat. Das Gremium, im Berichtsjahr bestehend aus drei Frauen und vier

Männern, setzt sich aus Vertretern der Gesellschafterfamilie und externen Mitgliedern zusammen. Derzeit hat den Vorsitz ein externes Mitglied inne. Die Entscheidungen zu relevanten Themen der Unternehmensentwicklung werden von der Geschäftsführung und dem Beirat gemeinsam getroffen. Der Beirat, als Blick von außen, hinterfragt geplante Vorhaben und bringt wertvolle Impulse ein. Seit unserer Gründung im Jahr 1900 haben wir den Anspruch, sowohl für unsere Kunden als auch für die Mitarbeiter das Bauen attraktiv zu gestalten. Dies spiegelt sich auch in unserem Leitbild „Freude am Bauen erleben“ wider, das 1989 zusammen mit unseren Mitarbeitern erarbeitet wurde. Bereits damals formulierten wir unsere Werte und den verantwortungsvollen Umgang mit Mensch, Familie und Umwelt.

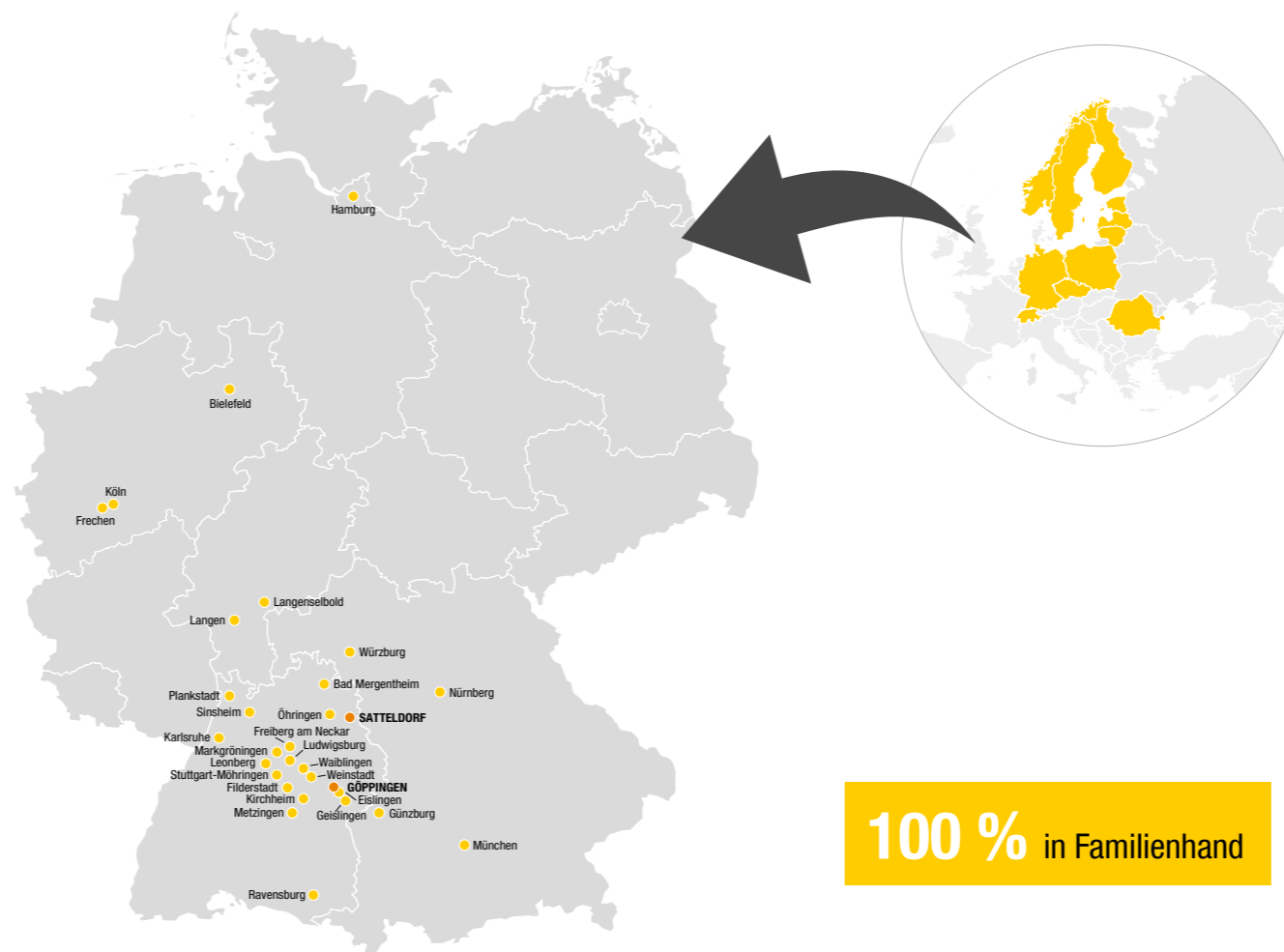
Diesen Werten sind wir als Familienunternehmen bis heute treu geblieben. Bei aller Tradition sind wir offen für innovative und moderne Ansätze. Wir sehen den Wandel innerhalb der Baubranche als Chance: Digitalisierung und Automatisierung werden die Koordination mit allen Beteiligten deutlich verbessern; der Einsatz von klimaschonenden Technologien und Materialien wird das Gestaltungsspektrum des Bauens erweitern. Wir sind davon überzeugt, dass dadurch eine bessere Zukunft möglich wird und dass wir als LEONHARD WEISS einen aktiven Teil dazu beizutragen können.

GESCHÄFTSBEREICHE

- STRASSEN- UND NETZBAU
- INGENIEUR- UND SCHLÜSSELFERTIGBAU
- GLEISINFRASTRUKTURBAU

RESSORTS

- PERSONAL UND KOMMUNIKATION, RESSOURCEN UND BETEILIGUNGEN, TECHNIK, UNTERNEHMENSSTEUERUNG



100 % in Familienhand

- 1900**
Gegründet
- 31**
Standorte
- 2.304 Mio. €**
Umsatz
- 7.215**
Mitarbeiter
- 342**
Auszubildende

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AUF UNSERE STRATEGIE

WIR LEBEN UNSERE VISION UND UNSERE WERTE

Das Leitbild von LEONHARD WEISS ist ein starkes Fundament, auf das wir unser Handeln stützen. Es beschreibt unsere verbindlichen Grundsätze und Werte. „Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben, indem wir auf gesellschaftliche Werte achten und im Rahmen unserer Tätigkeit verantwortungsvoll mit Mensch, Familie und Umwelt umgehen.“ Dieser Grundsatz begleitet uns bereits seit 1989. So ist es unser Bestreben, ein verantwortungsvolles, faires und wirtschaftlich nachhaltiges Unternehmen zu sein, das von einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander geprägt ist. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in unserer Vision wider. „innovativ“, „modern“ und „familiär“ sind die Pfeiler, nach denen wir jetzt und auch in Zukunft alle unsere strategischen Handlungen ausrichten.

INNOVATIV

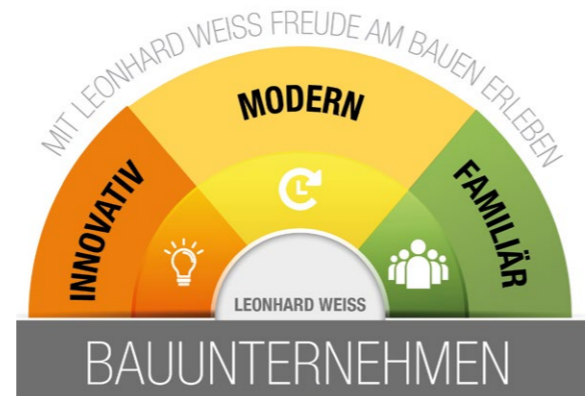
Mit Kreativität und dem Mut für Neues werden wir auch zukünftig bestehende und neue Dienstleistungen anbieten, die herausragend sind und Standards in der Branche setzen. Wir sind davon überzeugt, dass wir das Bauen der Zukunft mitgestalten und eine Vorreiterrolle spielen werden.

MODERN

Modern ist für uns die Geisteshaltung, notwendige Veränderungen und Innovationen mit den Werten unseres familiären Bauunternehmens zu vereinen. Diese ist geprägt durch unsere Grundsätze und Tugenden wie Neugierde, Mut und Entschlossenheit, offene Fehlerkultur, Transparenz, Wertschätzung, Bescheidenheit und Freude. Wir blicken nach vorne, spüren den Puls der Zeit und gestalten aktiv das Morgen.

FAMILIÄR

Wir bleiben auch in Zukunft ein Familienunternehmen und leben unser Leitbild. Die Gesellschafterfamilien sind und bleiben im Unternehmen spürbar.



„Als geschäftsführender Gesellschafter in vierter Generation macht es mich stolz, täglich den Pulsschlag des gelben LW-Herzens in den vielen Gesprächen und Begegnungen zu spüren. Unsere Vision und unsere Werte einen uns und lassen unsere LW-Familie wachsen.“

STEFAN SCHMIDT-WEISS
Gesellschafter und Geschäftsführer
Ressourcen und Beteiligungen

WIR SETZEN AUF UNSERE WIR.QUALITÄT UND UNSERE ZUKUNFTSSTRATEGIE

Wir befinden uns in einer Zeit der starken Transformation und des steten Wandels. Die rasante Entwicklung verändert die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten und interagieren. Anpassungsfähigkeit und Resilienz sind in dieser dynamischen Welt von entscheidender Bedeutung. Mit unserer WIR.QUALITÄT wollen wir unternehmensweite Entwicklungen fördern. Dabei setzen wir das Wohl von LEONHARD WEISS an die erste Stelle. Die innere Geisteshaltung „Was tut LEONHARD WEISS gut?“ soll unsere Handlungen und Entscheidungen lenken. Mit den folgenden vier Strategiefeldern fokussieren wir uns sowohl auf externe als auch auf interne Kernthemen, mit denen wir das Bauen der Zukunft gestalten werden und die uns dabei unterstützen, in diesen Zeiten erfolgreich zu bleiben:



NACHHALTIGKEIT

Bewusster Umgang mit Ressourcen, Transparenz und ganzheitlicher Verantwortung.



MARKTENTWICKLUNG

Unser heutiger Erfolg soll so gestärkt werden, dass LW auch in Zukunft gesund wächst, blüht und gedeiht.



DIGITALISIERUNG / AUTOMATISIERUNG

Zukunftsfähig und langfristig erfolgreich durch optimale Prozesse und Werkzeuge.



MODERNE FÜHRUNG

Permanenter Wandel und unsere bereichsübergreifenden Anforderungen brauchen eine Anpassung unseres Führungsverständnisses.

Wir sind der festen Überzeugung, dass Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Marktentwicklung oder Moderne Führung nur dann zum Erfolg führen, wenn wir Verständnis schaffen, alle Beteiligten mitnehmen und gemeinsam für diese Ziele arbeiten.

Deswegen haben wir im Jahr 2023 erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Inhalte der LW.STRATEGIE im gesamten Unternehmen zu vermitteln, Begeisterung zu entfachen und diese in unserem Denken und Handeln zu verankern. Durch eine Vielzahl von Kommunikationsmaßnahmen, darunter unternehmensweite Mitteilungen, interne Podcasts und kontinuierliche Intranet-Kommunikation, haben wir die Schwerpunkte unserer Strategie innerhalb des Unternehmens klar und transparent kommuniziert und unseren Mitarbeitern die Gelegenheit geboten, mit Fragen und Anregungen daran zu teilzuhaben.

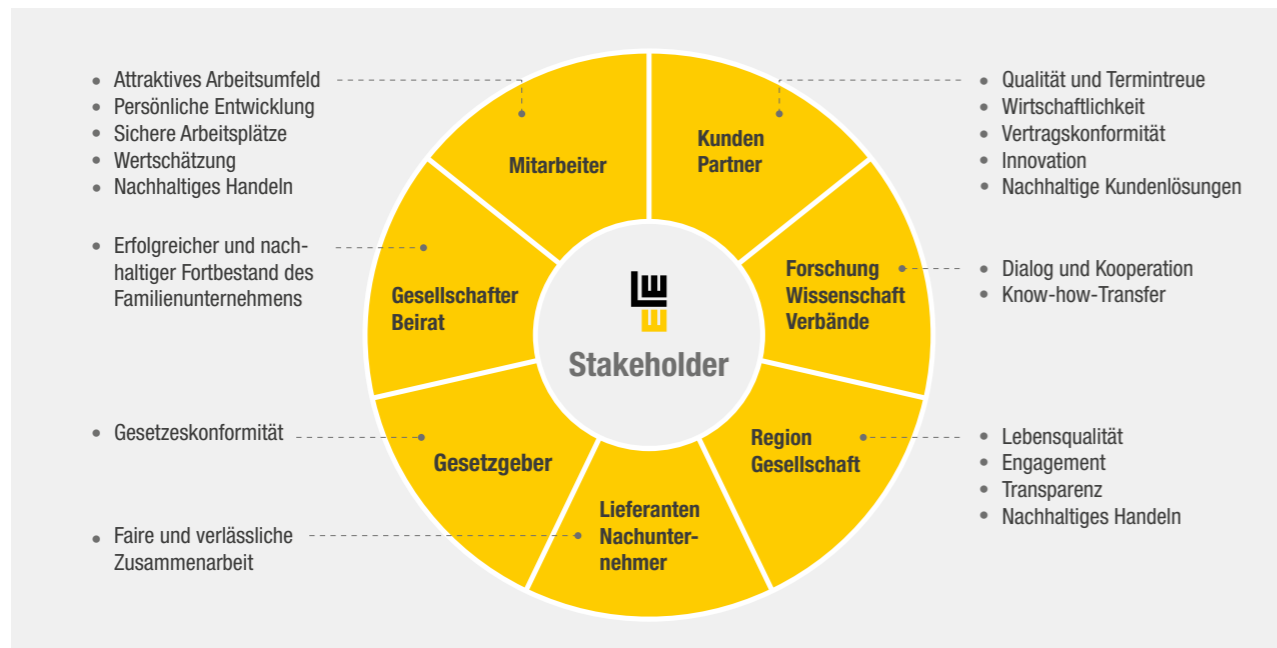
WIR BEGRÜSSEN DEN DIALOG

Im Rahmen der Tätigkeit tangieren LEONHARD WEISS zahlreiche Stakeholder, also Personen, Gruppen oder Gemeinschaften mit einem berechtigten Interesse an uns als Unternehmen.

Im Hintergrund unserer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur haben wir schon immer auf den Dialog gesetzt. Mithilfe verschiedener Kommunikationsplattformen wie sozialen Netzwerken, Verbänden, Versammlungen, Messeauftritten, interaktive Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und Projektentwicklungen stellen wir einen kontinuierlichen Austausch sicher. Diesen werten wir neben offenem Dialog und konstruktivem Feedback als essenziell, um voneinander zu lernen und mit jedem Schritt besser zu werden. So bekräftigen wir

das Vertrauen in die Marke LEONHARD WEISS und stärken die Reputation unseres Unternehmens. Im Sinne der Revisionierung der ISO 9001:2015 haben wir uns mit der Identifizierung unserer Stakeholder intensiv auseinandergesetzt. Dadurch konnten wir die für uns relevanten Anspruchsgruppen und deren Erwartungen bereits näher bestimmen. Zu diesen zählen Kunden und Partner, Gesellschafter, Mitarbeiter, Lieferanten und Nachunternehmer, aber auch die Bereiche Forschung, Wissenschaft und Verbände sowie die Region und Gesellschaft, in der wir agieren. Wir sind davon überzeugt, dass für einen langfristigen Erfolg die angemessene Berücksichtigung der Erwartungen dieser Gruppierungen unabdingbar ist.

WICHTIGE STAKEHOLDER UND DEREN ERWARTUNGEN



Auszug Verbände:
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. | Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein e. V. | buildingSMART Deutschland e. V. | VDBUM (Verband der Baubranchen Umwelt- und Maschinenteknik e. V.) | BVMB (Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e. V.)

WIR ERGREIFEN CHANCEN UND HABEN DIE RISIKEN IM BLICK

Unternehmerisches Handeln unterliegt volatilen und nicht planbaren Einflüssen, welche sowohl Chancen als auch Risiken in sich bergen können. Eine gute und vorausschauende Unternehmensführung ist sich dieser Einflüsse bewusst und beinhaltet nicht nur einseitig das Mitigieren oder Abwenden von Gefahren, sondern zugleich das bewusste Erkennen und Nutzen von realen Chancen. Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und dafür Maßnahmen zu generieren, sehen wir daher als Möglichkeit, um die Zukunft positiv gestalten, lenken und steuern zu können. Durch vorausschauende Planung und Evaluierung von Prozessen, Tätigkeiten, Marktgegebenheiten, interessierten Anspruchsgruppen sowie des Geschäftsumfeldes werden Risiken und Chancen erkannt, bewertet, Maßnahmen abgeleitet und abschließend deren Wirksamkeit überprüft. Das Managen von Chancen und Risiken ist in unserer strategischen Ausrichtung fest verankert. Bei der Konkretisierung unseres Handlungsfeldes Nachhaltigkeit, haben wir uns intensiv damit beschäftigt. Gerade im Bereich des nachhaltigen Handelns sehen wir ein enormes Chancenpotenzial, welches wir für uns nutzen:

- » **Innovationspotenzial:** Nachhaltiges Bauen erfordert die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien, Materialien und Bauweisen, was die Innovationskraft stärkt und Wettbewerbsvorteile sichert.
- » **Marktchancen:** Da Nachhaltigkeit für die Politik, Kunden und Investoren immer wichtiger wird, eröffnen sich neue Absatzmöglichkeiten für nachhaltige Bauprodukte und -dienstleistungen.
- » **Effizienz und Effektivität:** Durch den Einsatz nachhaltiger Technologien und Materialien können Abläufe optimiert und Produktivität gesteigert werden.
- » **Attraktivität und Reputation:** Durch Authentizität und gelebtes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit lassen sich die gesellschaftliche Akzeptanz, Arbeitgeberattraktivität und die Reputation im Innen- und auch Außenverhältnis stärken.



Als Herausforderung sehen wir die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen durch Kunden, Politik und Gesellschaft, welche sich in vielen verschiedenen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns bemerkbar machen. Deshalb stellen wir heute wichtige und richtige Weichen, damit wir auf die zunehmenden Anforderungen von morgen vorbereitet sind. Folglich stellen wir uns nicht nur unseren Herausforderungen und wenden Risiken ab, sondern nutzen diese als Chance für uns, um als Unternehmen zu wachsen und weiterhin erfolgreich zu sein.

WIR SIND AUF DEM WEG

LW.STRATEGIE: HANDLUNGSFELD NACHHALTIGKEIT

Als Akteur der Baubranche können wir beobachten, dass Nachhaltigkeit in vielen Bereichen eine zunehmende Gewichtung findet. Als Bauunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, weiterhin zukunftsfähig zu agieren, nachhaltige Lösungen marktfähig anzubieten und ganzheitlich ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Planen, Bauen und Betreiben in Europa zu ermöglichen. Zudem nehmen wir wahr, dass Bauinvestoren vermehrt Wert auf Nachhaltigkeit legen. Auf dem Arbeitsmarkt und bei der eigenen Belegschaft ist ein Interesse an umweltbewusstem und nachhaltigem Handeln spürbar und auch die Legislative gibt Unternehmen zunehmend einen

höherwertigen Anforderungsrahmen vor. In diesem großen Veränderungsprozess liegen sowohl Chancen als auch Risiken für Unternehmen verborgen. Dies frühzeitig zu erkennen und dafür Maßnahmen zu generieren, sehen wir als Möglichkeit, die Zukunft positiv zu gestalten und zugleich weiterhin erfolgreich zu wirtschaften. Nachhaltigkeit verstehen wir als eine Chance, unseren Werten als Familienunternehmen gerecht zu werden und uns durch nachhaltigeres Wirtschaften von unseren Wettbewerbern abzuheben. Hierbei orientieren wir uns an den drei Säulen der Nachhaltigkeit:

MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT



KLIMA UND UMWELT

PARTNERSCHAFT UND BAUEN

Abgeleitet aus unserer LW.STRATEGIE entstanden insgesamt vier Ziele, die wir im Rahmen des Handlungsfelds Nachhaltigkeit verfolgen:



Risiko-Reduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner **bis spätestens 2025**.

Konsequente Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung. **Bis spätestens 2035** produzieren wir keinen Abfall mehr, der endgelagert werden muss.

Kontinuierliche Reduzierung von fossilen Energieträgern. LEONHARD WEISS arbeitet bis **spätestens 2045** klimaneutral.

Aufbau einer Organisation, welche die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Realisierung aktiv berät und unterstützt.

„Die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren der Baubranche ist entscheidend, um nachhaltige Innovationen voranzubringen. Gemeinsam können wir die Herausforderungen der Zukunft bewältigen und eine lebenswerte Umwelt für heutige und auch künftige Generationen schaffen.“

MARCUS HERWARTH
Vorsitzender der Geschäftsführung und
Geschäftsführer Gleisinfrastrukturbau



WESENTLICHE THEMEN

Als offizielles Mitglied des UN Global Compact verpflichten wir uns seit 2021 dazu, unsere Geschäftsstrategien und -praktiken an zehn universell anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Wir sind stolz darauf, Teil dieser weltweiten Initiative zu sein und uns aktiv für die Förderung der Ziele der Vereinten Nationen einzusetzen. Unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact unterstreicht unser Engagement für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung.

Zudem führten wir 2023 erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Besonders hervorgehoben haben sich dabei die Themenfelder Unternehmensführung und -kultur, Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung, Ausbildung und Recruiting, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Innovationen und Digitalisierung sowie Ethik und Compliance. Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den teilnehmenden Personen überwiegend um Führungskräfte handelte und wir aufgrund der anstehenden Berichtspflicht nach CSRD im kommenden Jahr eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchführen werden.



„Die Auseinandersetzung mit unseren wesentlichen Themen und ihrer Priorisierung bildet das Fundament, auf dem wir heute Gestalter sind – um das Bauen von morgen zu ermöglichen und damit einen Weg zu ebnen, der es uns erlaubt, mit unserem Handeln eine positive Veränderung für die nächsten Generationen zu bewirken.“

CHRISTIAN OTT
Geschäftsführer Unternehmenssteuerung



Angelehnt an die Analyse und die Prinzipien des UN Global Compact sowie den damit einhergehenden SDG, identifizierten wir folgende Handlungsfelder für uns als wesentlich:

PARTNERSCHAFT / BAUEN KLIMA / UMWELT MENSCHEN / SOZIALES ENGAGEMENT

Nachhaltiges Bauen und Betreiben



Lieferketten und Materialien



Innovation und Digitalisierung



Ethik und Compliance



Energie und Emission



Kreislaufwirtschaft und Abfall



Ökosysteme und Wasser



Ausbildung und Recruiting



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Mitarbeiterentwicklung und -weiterbildung



Unternehmensführung und Kultur



Gesellschaftliches Engagement



Die Aktualität der wesentlichen Themen wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst, um auf mögliche Veränderungen und Trends im Unternehmensumfeld eingehen zu können.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION BEI LEONHARD WEISS

Die Struktur und Verantwortlichkeit ist im Kontext des Gesamtmanagements klar definiert. Unsere Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung und Steuerung des Unternehmens und damit auch für unser definiertes Handlungsfeld Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert.



Um alle Aktivitäten in Bezug auf die Nachhaltigkeitsschwerpunkte – operative Nachhaltigkeit, strategische Nachhaltigkeit und Finance und Reporting – zu bündeln, wurde die Nachhaltigkeitsorganisation 2023 in der Portfoliorunde Nachhaltigkeit vereint und um Vertreter und Experten aus den verschiedenen Geschäftsbereichen und Ressorts ausgeweitet. Dieses Steuerungsgremium lenkt, bewertet und priorisiert alle Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens. Das Gremium ist verantwortlich für den Fortschritt im Kontext der Nachhaltigkeit in den Geschäftsbereichen und Ressorts und steht mit diesen fortlaufend im Austausch.

Zwischen dem Steuerungsgremium Portfoliorunde Nachhaltigkeit und der Geschäftsführung steht ein Entscheidungsgremium, welches die Beauftragung von neuen Initiativen und Maßnahmen innerhalb des Strategiefelds sowie deren Prüfung und Priorisierung verantwortet.

Mit dieser Struktur sind wir bestens aufgestellt, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen bedeutsamen Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten. Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird von allen Ebenen unserer Organisation getragen.

WIR LEISTEN AUSGEZEICHNETE ARBEIT

Als eines der führenden Bauunternehmen Deutschlands müssen wir den steigenden Anforderungen unserer Kunden, der Öffentlichkeit, aber auch unserer wachsenden LW-Familie gerecht werden, um auch weiterhin erfolgreich zu sein. Das Integrierte Managementsystem vereint bei LEONHARD WEISS die Handlungsfelder Compliance, Datenschutz, Gesundheit und Sicherheit, Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement. Anforderungen aus diversen gesetzlichen wie auch innerbetrieblichen Vorgaben werden berücksichtigt, in Prozessen dargestellt, von den Mitarbeitern gelebt und stetig weiterentwickelt. Mit dem Integrierten Managementsystem und dessen Unternehmenspolitiken für Qualität, Arbeitsschutz, Energie und Umwelt hat sich LEONHARD WEISS zu einer kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet. Flankiert werden die Unternehmenspolitiken vom IMS-Standard, dem zentralen Dokument des Integrierten Managementsystem, das die wesentliche Zielsetzung, den Organisationsaufbau und die Verfahrens- und Prozessanweisung vorgibt. Als universelles Basissystem trägt das Integrierte Managementsystem dazu bei, dass Synergien genutzt, Risiken minimiert, Stakeholder eingebunden, nachhaltige Praktiken gefördert, Redundanzen vermieden sowie transparente und ganzheitliche Abläufe geschaffen werden.

Es verantwortet für das gesamte Unternehmen ein wirksames Instrument, um Qualität zu sichern, Kundenzufriedenheit zu erhöhen und gleichzeitig die gesetzlichen und normativen Anforderungen zu erfüllen. Die Betrachtung der Handlungsfelder des Integrierten Managementsystems sowie Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen wird über eine leitende Stelle koordiniert und durch Fachbeauftragte unterstützt. Jährlich wird das Integrierte Managementsystem im Rahmen der externen Audits umfassend im Bereich Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) und Arbeitsschutz (ISO 45001) auf den Prüfstand gestellt. Darüber hinaus sind wir von der Rating-Agentur Eco-Vadis für unsere Nachhaltigkeitsleistungen mit Bronze ausgezeichnet. Mittelfristig sind wir bestrebt, unsere Leistungen weiter zu verbessern, um den Silber-Status zu erlangen. Die Zertifikate und Auszeichnungen untermauern unser Bemühen im Bereich der drei Nachhaltigkeitsfelder Soziales, Umwelt und Wirtschaftlichkeit.

Das Integrierte Managementsystem ebnet den Weg für nachhaltiges Handeln und begleitet dieses mithilfe eines integrierten und prozessorientierten Ansatzes.

„AUSGEZEICHNETE“ ARBEIT
LEONHARD WEISS erfolgreich zertifiziert!

- ISO 9001:2015
Qualität
- ISO 14001:2015
Umweltschutz
- ISO 45001:2018
Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- EfbV Zertifikat

100%

Abdeckungsgrad nach ISO 9001, 14001 und ISO 45001



PARTNERSCHAFT UND BAUEN

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AM PULS DER ZEIT

WIR BAUEN MODERN UND NACHHALTIG FÜR GENERATIONEN

Die Art der Ausführung von Bauprojekten hat sich in den letzten Jahren verändert. Neben dem klassischen entwickelt sich auch das nachhaltige Bauen, bei dem vermehrt nachwachsende Baustoffe und ressourcenschonende Materialien zum Einsatz kommen. Gemäß unserem Strategiefeld Marktentwicklung wollen wir auch im Bereich des nachhaltigen Bauens die Entwicklungen im Blick behalten und auf die Wünsche und Anforderungen unserer Kunden eingehen. Immer wieder stellen

wir uns neuen, spannenden Herausforderungen, wie die nachfolgenden Projekte zeigen. Auszeichnungen bei der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) oder dem internationalen Nachhaltigkeitsstandard LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) zeugen von unseren Bemühungen und spornen uns weiter an.



” **Als Bauleiterin im Schlüsselfertigbau bedeutet nachhaltiges Bauen für mich, Verantwortung zu übernehmen, unsere Werte zu leben und die Bedürfnisse unserer Kunden im Einklang mit der Umwelt zu realisieren.“**

ANNA POSSELT
Bauleiterin Schlüsselfertigbau

” **Nachhaltiges Bauen ist der Schlüssel zu einer zukunftsfähigen Baukultur, in der wir nicht nur Gebäude errichten, sondern auch Lebensräume schaffen, die Generationen verbinden.“**

STEFFEN SCHÖNFELD
Geschäftsführer Ingenieur- und Schlüsselfertigbau



PILOT – KLIMABEWUSSTES BAUEN IN TÜBINGEN

Als wichtigen Schritt für mehr Nachhaltigkeit auf Baustellen realisierte LEONHARD WEISS für die Stadtwerke Tübingen 2023 eine CO₂-reduzierte Pilotbaustelle in der Tübinger Altstadt. Ziel war es, im Echtbetrieb zu analysieren, welche Möglichkeiten und eventuell auch Grenzen für den klimabewussten Tiefbau bestehen – und zugleich lokal eine unmittelbare Entlastung für Passanten und Anlieger zu erreichen. Um eine bestmögliche Emissions- und Lärmreduktion zu erzielen, kamen alternativ angetriebene Maschinen wie z. B. E-Radlader, Minibagger oder E-Rüttelplatten und -stampfer zum Einsatz. Ein klimabewusstes Betreiben der Bestandsnutzfahrzeuge wie Lkw und Pritschwagen wurde durch die Betankung mit HVO (Hydrated Vegetable Oil) gewährleistet.



Rund vier Monate später zogen alle Projektbeteiligten eine positive Bilanz aus der Baustelle. Mit dem Einsatz von E-Maschinen und dem Dieseleratztreibstoff HVO konnten insgesamt rund 7,8 Tonnen CO₂ auf der Tübinger Baustelle eingespart werden. Darüber hinaus nahmen die Mitarbeiter vor Ort und die anliegenden Gewerbetreibenden die deutlich geringere Lärm- und Geruchsbelastungen positiv wahr. Gerade in Ballungszentren fordern und fördern einige Bauherren Konzepte von Bauunternehmen zur nachhaltigeren Realisierung von Baustellen. Auch wir sehen uns hier im

Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung in der Pflicht. Zudem sind wir uns sicher, dass künftig mehr Aufträge an strengere Nachhaltigkeitsvorgaben geknüpft sind und investieren auch deshalb stärker in Technologien mit alternativen Antrieben.

WIEDERAUFBAU IM AHR TAL

Im April 2023 wurde LEONHARD WEISS für alle sechs ausgeschriebenen Bauwerke zum Wiederaufbau der Ahrthalbahn zwischen Walporzheim und Ahrbrück beauftragt. Die Zerstörung vor Ort ist selbst nach zwei Jahren immer noch stark sichtbar. Umso größer ist die Dringlichkeit des Wiederaufbaus für viele Menschen. Dazu gehören insbesondere die öffentliche Infrastruktur und die letzten 13 Kilometer der Ahrstrecke.

Am 12. September fand der feierliche Spatenstich statt und damit der offizielle Startschuss Wiederaufbau der Infrastruktur. Bis Dezember 2025 soll diese in hochwasserresilienter Bauweise wiederhergestellt und elektrifiziert werden. Neben den zahlreichen Herausforderungen, die das Projekt mit sich bringt, werden die Menschen aus der Region und sämtliche Akteure auf Landes-, Kreis- und Gemeindeebene in den Bauablauf mit eingebunden, um einen störungsfreien Bauablauf sicherzustellen. Aufgrund der Bautätigkeiten in und nahe der Ahr sind sämtliche Aktivitäten zuvor mit der Naturschutzbehörde abzustimmen. Wir sind stolz, Teil dieses Vorhabens sein zu dürfen und freuen uns, den Bewohnern im Ahrtal durch den Wiederaufbau der Ahrthalbahn ein Stück Normalität und Mobilität zurückzubringen. Bei dem Projekt erproben wir zudem mehrere unserer digitalen Anwendungen. Unter anderem wird der Materialfluss von Baumaterialien mit der Software Materialmanagement auf Baustellen dokumentiert. Dies bedeutet, dass diese systematisch erfasst, lagerlogistisch verwaltet und deren Einbauorte festgehalten werden. Anschließend können diese Daten von der Baustelle leicht ausgewertet werden. Das Materialmanagement auf Baustellen knüpft an den vom Einkauf vorgenommenen SAP-Bestellungen an und gibt die er-

fassten Baumaterialien an die Rechnungsprüfung weiter, wodurch ein effizienter Prozess im Materialfluss bei LEONHARD WEISS entsteht.

Parallel wird das Gerätemanagement auf Baustellen angewandt. Dieses bildet eine Parallelentwicklung, welche auf dem Materialmanagement aufbaut. Mit der Software können von der Technik ausgegebene Materialien und Geräte auf der Baustelle verwaltet und an die Technik / das Lager zurückgesandt werden. Das Gerätemanagement bietet jederzeit einen Überblick über den Gerätebestand, ihre Standorte sowie deren Standorte und Zustand, der leicht dokumentiert werden kann.

LUMEN MÜNCHEN

Zwischen dem Sendlinger Tor und dem Karlsplatz hat unser Bauherr, die HANSAINVEST RealAssets, sein Bestandsgebäude in der Sonnenstraße 23 abreißen und zugleich die Baugrube für den Neubau mit dem Namen LUMEN MUNICH herstellen lassen. Ein signifikantes Merkmal des Bauwerks ist der beeindruckende Innenhofbereich mit einer polygonalen Metallfassade und Dachterrassen. Raumhohe Fensterelemente mit Lüftungsflügel lassen Tageslicht herein und ermöglichen eine natürliche Belüftung. Das Projekt stellt hohe Anforderungen an ein hochwertiges Innenleben nach modernsten Ansprüchen. Zur Erreichung maximaler Flexibilität in der Gestaltung von Büroflächen als Großraum-, Kombi-, oder Zellenbüros bzw. Besprechungsräume wurde ein einheitliches Ausbauraster umgesetzt. Für das Gebäude wird eine Zertifizierung für DGNB Platin und Wired Score Platin angestrebt, womit hohe Standards der Nachhaltigkeit bzw. der digitalen Gebäudeinfrastruktur gewürdigt werden. Dieser im Voraus festgelegte Anspruch brachte detaillierte Anforderungen an die verwendeten Baumaterialien und die technische Gebäudeausstattung, die in enger Abstimmung mit der zertifizierenden Stelle zum Einsatz kamen, mit sich. Durch die innerstädtische Lage mit den sehr beengten Platzverhältnissen und nicht vorhandenen Lagerflächen musste der Bauablauf entsprechend den LEAN-Grundsätzen terminlich streng getaktet werden.



WIR ENTWICKELN, BEFÄHIGEN UND WENDEN AN

INNOVATION UND DIGITALISIERUNG

Als Familienunternehmen haben wir den Anspruch, nach vorne zu schauen und den Weg für die Zukunft zu ebnet. Innovationen und Digitalisierung gehen häufig miteinander einher und sind die Bausteine, auf welche wir setzen. Innovativ zu handeln ist für uns eine Geisteshaltung, sich auf Neues einzulassen und den Bereich der Möglichkeiten zu nutzen. Digitalisierung ist hingegen der Pulsschlag, der uns hierbei unterstützt und unseren Arbeitsalltag erleichtert. Deshalb ist es auch folgerichtig, dass eines unserer Strategiefelder für ein erfolgreiches Wachstum in die Zukunft Digitalisierung / Automatisierung heißt. Mit optimalen Prozessen und hilfreichen Werkzeugen wollen wir unseren Erfolg stärken und dabei zukunftsfähig sein und bleiben.

Hierzu wurden folgende Schwerpunkte definiert:

1. Konsequente Durchgängigkeit von Informationen entlang der Wertschöpfungskette
2. Frühestmögliches Einbringen von Informationen in unsere digitalen Kernsysteme
3. Aufbau von Organisationen in den Geschäftsbereichen, welche die Digitalisierung im Bereich aktiv fördern und vorantreiben
4. Aktive Befähigung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter



In der Portfoliorunde Digitalisierung, einem unternehmensübergreifenden Gremium, betrachten Vertreter aus den Geschäftsbereichen und Ressorts gesamtseitlich die Digitalisierungsprojekte des Unternehmens. Die Portfoliorunde Digitalisierung bündelt alle digitalen Aktivitäten im Unternehmen, identifiziert unternehmensweit relevante Projekte, entwickelt Handlungsempfehlungen und fördert die digitale Entwicklung im Geschäftsbereich / Ressort durch die jeweiligen Vertreter in der Portfoliorunde.

Wir arbeiten in verschiedenen Bereichen der Digitalisierung an Projekten, die Mehrwerte für unsere Prozesse und Baustellen bringen. Insgesamt zielen rund 34 der laufenden Projekte in 2023 auf die Betriebsprozesse und 47 auf unsere Bauprozesse ab.

RECHTSSICHERER ENTSORGUNGSPROZESS / LW STOFFSTROM

Die Digitalisierung hielt zudem Einzug in unsere Entsorgungsprozesse von mineralischen Abfällen. LEONHARD WEISS hat beschlossen, dass der Entsorgungsprozess unternehmensweit vereinheitlicht wird und ab 1. Januar 2024 alle Entsorgungsvorgänge auf der Plattform „LW Stoffstrom“ in einem zusätzlichen Modul dokumentiert werden. Der Prozess bietet auf mehreren Ebenen Entlastung, gleichzeitig bringt diese grundlegende

Prozessanpassung für Viele einen Wandel der Arbeitsweise mit sich. Doch wie so oft bedeuten Veränderungen auch Chancen, um besser zu werden. In unserem Fall: um effizienter, transparenter und nachhaltiger zu arbeiten.

Die unternehmensweite Einführung des neuen „Rechtssicheren Entsorgungsprozesses“ wurde von einem Projektteam im Auftrag der Geschäftsführung organisiert und durch eine umfassende Veränderungsbegleitung unterstützt. Von Anfang an waren alle Geschäftsbereiche und Ressorts eingebunden. In Workshops wurden die Bedürfnisse der Bereiche für die Befähigungsphase abgefragt und anschließend die Abläufe in den Bereichen konkretisiert.

Ab September fanden unternehmensweite Schulungen statt, durchgeführt von einem Expertenteam aus insgesamt zwölf Trainern. Diese internen Schulungen – von LW für LW – die mit Einführung des neuen Prozesses auf alle Akteure einhergehen, erhöhten die Akzeptanz für die Veränderungen. Auf Augenhöhe konnten so mögliche Hindernisse und die gefundenen Lösungen thematisiert werden. Das Projekt war ein voller Erfolg und bestätigte, dass wir mit kompetenz- und unternehmensübergreifender Zusammenarbeit Veränderungen erfolgreich meistern können.

„*Innovation und Nachhaltigkeit sind eng miteinander verwoben, weil wir Fortschritt nur im Einklang mit verantwortungsvollem Wirtschaften und Handeln erzielen können. Indem wir das Bewährte mit dem Möglichen verbinden, können wir neue Lösungen und Produkte entwickeln, von denen wir als LEONHARD WEISS sowie unsere Kunden und Partner langfristig profitieren.*“

SIMEON EICHMANN
Bereichsleiter Innovation



WIR ENTWICKELN NACHHALTIGE KUNDENLÖSUNGEN

PROJEKTENTWICKLUNG ENERGIE- UND NACHHALTIGKEITSPRODUKTE (PROENNA)

Mit der Initiative ProEnNa (Projektentwicklung Energie- und Nachhaltigkeitsprodukte) hat LEONHARD WEISS die Vielfalt an Produktmöglichkeiten im Bereich Energie und Nachhaltigkeit betrachtet. Im Rahmen von ProEnNa zielen wir darauf ab, Mehrwerte in diesem Bereich für unsere Kunden zu schaffen. Dabei betrachten wir eine Palette von Produkten und Lösungen, die von kompletten Systemen bis hin zu spezifischen, individuellen Lösungen reichen. Jedes Projekt innerhalb von ProEnNa wird von unseren Experten begleitet, um eine spezifische Beratung durchzuführen und die bestmöglichen Lösungen für unsere Kunden ermitteln zu können. Im Fokus unserer Arbeit steht dabei die Erschließung von technologieoffenen Lösungssystemen für eine CO₂-neutrale Energieversorgung.



SOLARSTRASSE

Im Themenfeld der nachhaltigen Energieerzeugung und Innovation haben wir mit dem Bau der ersten Solarstraße in Deutschland, die wir am Standort Göppingen erbaut haben, einen neuen Schritt gewagt. Diese innovative Straße ermöglicht eine schnelle Realisierung dezentraler Energiekonzepte, indem sie auf existierender Infrastruktur implementiert werden. Solarstraßen werden direkt auf asphaltierte Untergründe geklebt und können entweder als eigenständige Anlage mit einem Batteriespeicher betrieben oder an das Stromnetz angeschlossen werden. Sie sind besonders für verkehrsberuhigte Zonen und Parkplätze geeignet.

Einer der Hauptvorteile dieser Technologie besteht darin, dass sie auf bereits vorhandene Flächen beispielsweise Fahrradwege, Zufahrten, Parkplätze oder Dächer von Carports zur Energieerzeugung verbaut werden kann. Dabei entsteht keine zusätzliche Flächenversiegelung und es sind keine Planungsverfahren auf der grünen Wiese nötig. Darüber hinaus können Solarstraßen auch in den Bereichen E-Mobilität, Sicherheit und Komfort eingesetzt werden. Sie können beispielsweise zur Stromversorgung von sicherheitsrelevanten Systemen oder als Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge dienen.

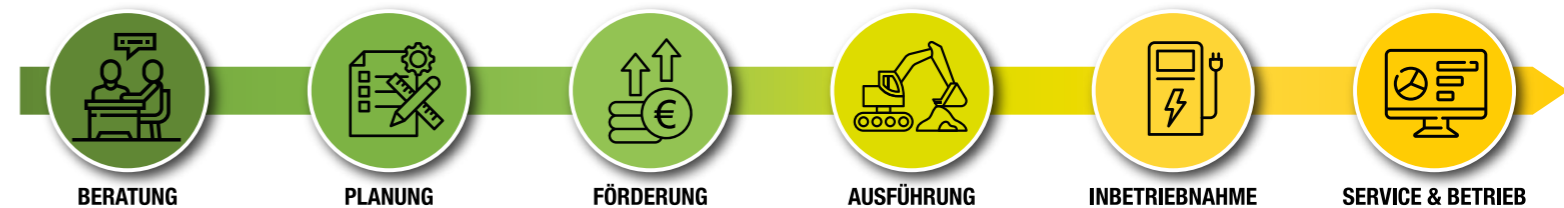


PV-ÜBERDACHUNG (PROTOTYP)

Im Rahmen der Nutzung erneuerbarer Energien wurde ein Prototyp einer PV-Überdachung entwickelt und auf dem bestehenden Firmenparkplatz in Göppingen errichtet. Dies markiert einen wichtigen Schritt in unserer Bestrebung, die Energieproduktion zu optimieren und gleichzeitig den Nutzen und Komfort auf bestehenden Flächen zu erhöhen. Die Entscheidung, einen Prototyp zu entwickeln, wurde sowohl durch die steigende Nachfrage nach Photovoltaik-Überdachungen als auch durch den Wunsch angetrieben, diese in bestehende Anlagen integrieren zu können. Dies spiegelt eine Verwendung wider, die durch gesetzliche Anforderungen gestärkt wird, die erneuerbare Energien und deren Integration in alltägliche Infrastrukturen fördern. Die PV-Überdachung wurde auf Schraubfundamenten errichtet, was eine innovative, betonlose Fundamentierungsmethode darstellt. Darüber hinaus wurden halbtransparente PV-Paneele verbaut, um die Sichtbarkeit und Wertigkeit zu verbessern. Dies stellt sicher, dass die Überdachung nicht nur funktional, sondern auch optisch ansprechend ist.

SYSTEMLÖSUNG ZUR EINFÜHRUNG VON E-MOBILITÄT IN UNTERNEHMEN

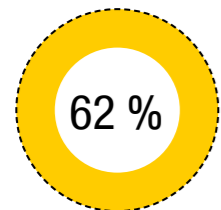
LEONHARD WEISS bietet eine ganzheitliche Systemlösung zur Einführung von Elektromobilität in Unternehmen, die 2023 den 1. Platz beim Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte in der Kategorie Produkt – Mobilität/Logistik gewonnen hat. Die Lösung zielt auf die Integration der Elektromobilität in bestehende Systeme und Infrastrukturen ab und berücksichtigt diverse Aspekte wie das intelligente Lastenmanagement und den Betrieb der Anlagen. LEONHARD WEISS hat seine Systemlösung in Pilotprojekten an seinen Hauptstandorten erfolgreich erprobt und weiterentwickelt. Ein Schlüsselbestandteil der Lösung ist die Beratung für interne Prozesse in Unternehmen, die u. a. das intelligente Laden, die automatisierte Abrechnung und das Fuhrparkmanagement umfasst. Mit der Lösung können individuelle Anforderungen und Infrastrukturen optimal auf die Elektromobilität abgestimmt werden.



WIR FÖRDERN WISSEN

ZUSAMMENARBEIT MIT HOCHSCHULEN / UNIVERSITÄTEN

Nachhaltiges Handeln ist eng verbunden mit Weitblick und dem Mut für Neues. Deswegen haben wir uns bewusst dazu entschieden, verschiedene Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten einzugehen, uns aktiv an Forschungsprojekten zu beteiligen und Abschlussarbeiten zu begleiten. Wir sehen die Zusammenarbeit als einen wichtigen Baustein, um Input zu neuen Themen zu erhalten und gleichzeitig mögliche Praxisaspekte frühzeitig in die Entwicklung zu transportieren.



der Abschlussarbeiten aus 2023 hatten einen Bezug zur Nachhaltigkeit

ERFOLGREICHER ABSCHLUSS DES FORSCHUNGSPROJEKTES „INTERNET OF CONSTRUCTION (IOC): EIN GEMEINSCHAFTSERFOLG“

Das im Jahr 2019 initiierte Forschungsprojekt Internet of Construction (IoC) wurde im Frühjahr 2023 erfolgreich abgeschlossen. Durch die Vernetzung unserer Expertisen von Hochschulen, Industriepartnern und uns als LEONHARD WEISS konnten wir innovative Konzepte und Methoden entwickeln, die einen entscheidenden Beitrag zur Optimierung der Wertschöpfungsketten im Bauwesen leisten. Die Erkenntnisse des Projektes wurden nicht nur in namhafter Fachliteratur, wie z. B. im Springer Vieweg Verlag, publiziert, sondern auch in einer VDI Expertenempfehlung (VDI EE 2558) festgehalten. So stellen wir sicher, dass das generierte Wissen breit verfügbar ist und den Weg in die Praxis findet. In zahlreichen Präsentationen auf Fachveranstaltungen haben wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern die Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt.

OPEN CAMPUS WEEK 2023:

WISSEN TEILEN FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Auch im Jahr 2023 fand die Open Campus Week auf dem Gelände der Referenzbaustelle am Campus Melaten der RWTH Aachen statt. Diese Veranstaltung ist ein zentraler Baustein unserer Bemühungen, Wissen zu teilen und eine enge Vernetzung zwischen Wissenschaft und Praxis zu fördern. Vertreter aus Politik, Hochschulen, Industrie und Handwerk kamen zusammen, um sich über die aktuellen Forschungsergebnisse auszutauschen. LEONHARD WEISS präsentierte als aktives Mitglied im Center Construction Robotics (CCR) der RWTH Aachen gemeinsam mit den Projektpartnern die neuesten Forschungsprojekte und deren Ergebnisse. Die Veranstaltung bot somit eine ideale Plattform, um das neu gewonnene Wissen zu verbreiten und den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis zu fördern. Zudem konnten potenzielle Anwendungsfelder und Herausforderungen für die Integration der neuen Technologien und Verfahren in den Arbeitsalltag aufgezeigt und diskutiert werden. Unser Ziel ist es, das erarbeitete Wissen in die Anwendung zu überführen, um nachhaltige Mehrwerte zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass durch die gezielte Digitalisierung und Automatisierung der Bauprozesse ebenso die Wirtschaftlichkeit der Bauindustrie gesteigert sowie das Bauen nachhaltiger werden wird.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHAFFEN TRANSPARENZ

WIR SIND AUF DEM WEG ZU EINEM NACHHALTIGEN LIEFERKETTENMANAGEMENT

Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsbereiche und des breiten Leistungsspektrums ist unsere Beschaffungsorganisation strategisch dezentral strukturiert. Vertreter jeder Einkaufsorganisation, sogenannte Einkaufskoordinatoren, tauschen sich in regelmäßigen Beschaffungsrunden aus. Sie verfolgen das Ziel, übergreifende Synergien zu identifizieren und Einkaufsvolumina, Know-how sowie Ressourcen zu bündeln. Gemeinsamer Nenner und Leitplanke sind hierbei unser Einkäuferhandbuch, in welchem spezifische Vorgaben zur verantwortungsvollen Beschaffung beschrieben sind. Unsere Lieferantenstruktur ist sehr weit gefasst und reicht von sehr großen Unternehmen bis hin zu kleinen Betrieben. Der größte Teil unseres Beschaffungsvolumens entfällt auf den Materialaufwand, der in 2023 rund 972 Mio. Euro (2022: 939 Mio. Euro) umfasste. In den letzten Jahren hat die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette weiter zugenommen. Deswegen achten wir bei der Wahl unserer Lieferanten besonders auf kurze Wege und kaufen überwiegend im Inland hergestellte bzw. verarbeitete Produkte ein. Das gilt z. B. vor allem für große Massen an Schüttgütern wie Schotter und Asphalt. Dies ist ein wichtiger Einfluss, insbesondere auf unsere Sorgfaltspflicht, welcher wir nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz unterliegen. Hierfür haben wir im Berichtsjahr unsere Risikoanalyse, sowohl für unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch direkte Partner, fortgeführt. Anknüpfungspunkte sind hierbei unsere wesentlichen Güter. Darüber hinaus hat sich unsere Geschäftsführung im Rahmen unserer Grundsatzklärung auch offiziell zu der Achtung der Menschenrechte bekannt. Insgesamt bringt der sehr hohe Anteil von Lieferanten aus dem Inland relativ nied-

rige Risiken in der Lieferkette mit sich. Als Unternehmen der Baubranche, welche stark von körperlichem Einsatz gekennzeichnet ist, sehen wir die menschengerechte und sichere Gestaltung der Arbeit als eines der wichtigsten Themen. Darüber hinaus ist uns bewusst, dass die Baubranche einen nicht unerheblichen Einfluss auf unsere Umwelt nimmt. Deshalb sehen wir deren Schutz auch als einen relevanten Aspekt unserer Sorgfaltspflicht.

Unabhängig der gesetzlichen Anforderung betrachten wir die Bewertung unserer Lieferanten und damit verbunden die Risikoreduzierung innerhalb unserer Lieferketten als strategisches Ziel. Im Rahmen unseres Strategiefelds Nachhaltigkeit streben wir ein effizientes und nachhaltiges Lieferketten- und Lieferantenmanagement an („Risiko-Reduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch die systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner bis spätestens 2025).

Dieses Projekt soll dazu beitragen, Risiken innerhalb unserer Lieferkette zu reduzieren und einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Ressourcen sicherzustellen. Indem wir unsere Prozesse vereinfachen und automatisieren, streben wir eine höhere Effizienz und Zuverlässigkeit in unserer Lieferkette an. Durch die systematische Abfrage von Qualifikationen und gesetzlichen Anforderungen gewährleisten wir zudem, dass unsere Lieferanten unsere hohen Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen und gesetzliche Vorgaben einhalten.

Bereits heute sind Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Beschaffung in unterschiedlichen Ausprägungen zu finden.

Zu nennen sind hierfür beispielhaft:

- » Die Verwendung alternativer Materialien wird regelmäßig bei Vergaben geprüft und bevorzugt, so z. B. der Einsatz von Recycling-Baustoffen.
- » Insbesondere bei der Beschaffung von Hardware setzen wir auf energiesparende Netzteile.
- » Bei der Auswahl unserer Persönlichen Schutzausrüstung und Arbeitskleidung für Mitarbeiter achten wir auf hochwertige Textilien, um dem wachsenden Abfallstrom entgegenzuwirken.
- » Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Vergabe zur anschließenden Materialfreigabe durch den Auftraggeber gemäß Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB).

Wir achten auf gesetzestreu Verhalten sowie auf die Einhaltung sozialer und ethischer Mindeststandards. Unser Verhaltenskodex für Nachunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner stützt sich auf die Grundsätze des United Nations Global Compact und enthält diejenigen Prinzipien, die aus Sicht von LEONHARD WEISS wesentliche Grundlage jeder Zusammenarbeit sind. Mit der vertraglichen Abrede verpflichten sich unsere Nachunternehmer, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner, diese Prinzipien einzuhalten und wiederum an ihre Partner weiterzugeben. Ein Verstoß gegen die Richtlinie kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im Berichtsjahr ist LEONHARD WEISS kein Verstoß gegen diese Prinzipien bekannt geworden.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERBESSERN UNS STETS

WIR GENERIEREN IDEEN, SIND AGIL UND ARBEITEN IN PROZESSEN

QUALITÄTSMANAGEMENT UND WERTSCHÖPFUNG

Qualität ist ein Siegel, das unsere Arbeit auszeichnet. Sie spornt uns an, stetig besser zu werden, stellt den Kern unserer Wettbewerbsfähigkeit dar und begeistert unsere Kunden. Mit hervorragender Leistung, Termintreue und Wirtschaftlichkeit wollen wir die Freude am Bauen erlebbar machen. LEONHARD WEISS ist bereits seit 1995 erfolgreich nach ISO 9001:2015 zertifiziert.

Ein wichtiger Baustein erfolgreicher Unternehmensführung und Zielerreichung sind die im Unternehmen festgelegten Prozesse. Für unsere Geschäftsführung ist daher das Management von Geschäftsprozessen ein entscheidender Faktor, um langfristig und nachhaltig am Markt erfolgreich zu sein. Im Zuge dessen optimieren wir unsere Prozesse und richten diese konsequent nach den Anforderungen unserer Kunden, des Gesetzgebers und den veränderten Marktgegebenheiten aus.

Da jedes Bauprojekt individuell und einzigartig ist, ist die Wertschöpfung im Rahmen der Bauprojektplanung und -abwicklung mit besonderen Herausforderungen verbunden. Zudem ist der Bauprozess durch das Zusammenwirken verschiedener Akteure gekennzeichnet. Eine gute Koordination und Projektsteuerung sind demnach unabdingbar. Neben einer Vielzahl von rechtlichen und regulatorischen Anforderungen wird jedes Bauprojekt von äußeren Gegebenheiten wie z. B. Wetterbedingungen, Bodenbeschaffenheit oder Standortfaktoren beeinflusst. Deswegen betrachtet LEONHARD WEISS den Bauprozess immer ganzheitlich. Dabei übernimmt das „Integrierte Managementsystem“ als vereinende Stelle von Qualität, Gesundheit und Sicherheit, Energie, Umwelt- und Datenschutz sowie Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle.



Um den Erwartungen unserer Kunden gerecht zu werden, setzen wir auf qualifizierte und kompetente Mitarbeiter. Im Rahmen der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit fördern wir neben einer offenen Fehlerkultur die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter und stärken deren Qualitätsbewusstsein.

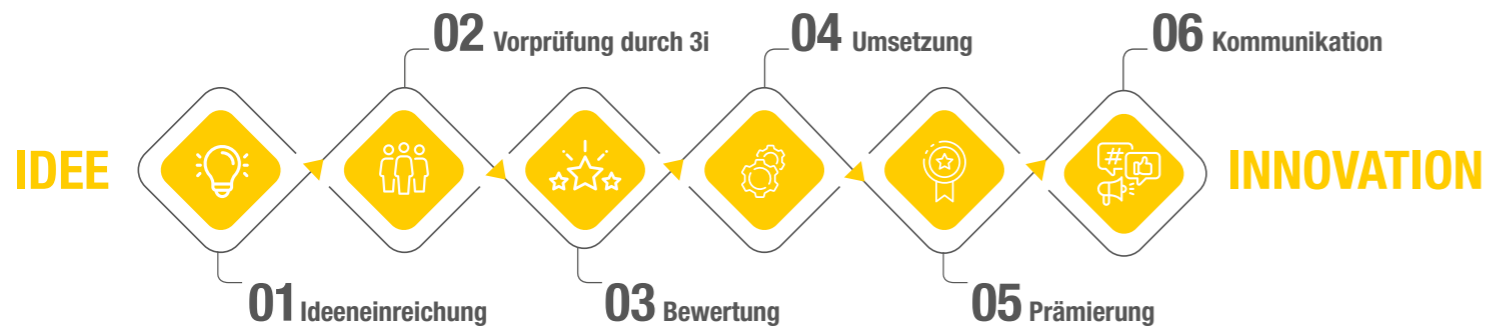
Das Erreichen der Unternehmensziele sowie die Einhaltung der Kundenanforderungen und rechtlichen Vorgaben wird regelmäßig überwacht, überprüft und bewertet. Hierzu wird auf zentrale Instrumente zurückgegriffen, welche u. a. Kombi-Audits, Standortbegutachtungen und Managementbewertungen umfassen.

IDEENMANAGEMENT

Unser firmeneigenes Ideenmanagement-Tool, „3i“, ermöglicht eine effiziente Kollaboration zwischen Ideengebern und den Fachexperten. Die drei Schlüsselattribute, die sich dahinter verbergen, nämlich Idee, Initiative und Innovation, sind von entscheidender Bedeutung, da sie die Kreativität unserer Mitarbeiter anregen, zur Eigeninitiative ermutigen und den kontinuierlichen Fortschritt und Optimierung ermöglichen. Im Laufe des Jahres 2023 wurden über unser Ideenmanagement-Tool insgesamt 181 innovative Ideen eingereicht.

Unser Hauptaugenmerk im Bereich des Ideenmanagements lag in diesem Jahr auf der Implementierungsphase der unternehmensweiten Ideenkampagne, #MISSION ENERGIE aus dem Jahr 2022. Diese Initiative konzentrierte sich auf den Einsatz von Energie und die Möglichkeiten, wie wir bei LEONHARD WEISS Energie effizienter nutzen, reduzieren und sogar selbst gewinnen können.

Die vielversprechendsten Ideen wurden gebündelt und im vergangenen Jahr in konkrete Realisierungsprojekte überführt. Diese Projekte sind aktuell in der Umsetzungsphase. Erste Resultate werden bereits im ersten Quartal des Jahres 2024 erwartet. Aufgrund der guten Erfahrung der vorausgegangenen Ideenkampagne wollen wir uns im kommenden Jahr auf den Baustellenalltag fokussieren und unsere guten Ideen und Erfahrungen im Sinne unserer WIR.QUALITÄT im ganzen Unternehmen sichtbar und zugänglich machen.



LEAN-CONSTRUCTION

Wir sehen LEAN als Chance, immer ein Stück besser zu werden. Mit reibungslosen und effizienten Abläufen steigern wir nicht nur die Qualität unserer Arbeit, sondern auch die Freude daran, diese zu verrichten. Eine dieser Arbeiten ist das Sägen mit der Tischkreissäge. Dieser Arbeitsplatz kann nun aufgeräumter, sauberer und sicherer gestaltet werden. Mithilfe einer mit Rollen versehenen Transportbox können Schnittholz und Späne direkt aufgefangen und entsorgt werden, was das Aufräumen nach getaner Arbeit deutlich verkürzt. 2023 kamen insgesamt fünf solcher Boxen zum Einsatz. Nach positiver Resonanz sollen diese zukünftig vermehrt Verwendung finden.

Auch sollen unsere mittlerweile etablierten LEAN-Container mit dem integrierten Ordnungssystem in den nächsten Jahren flächendeckend eingesetzt werden. So werden Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit auf den Baustellen noch besser eingeführt.

Da der Erfolg der LEAN-Methode stark mit der Überzeugung und dem (Vor-)leben der Beteiligten zusammenhängt, fanden im vergangenen Jahr mehrere LEAN-Schulungen für Führungskräfte statt, an welchen 52 Personen teilgenommen haben. So werden speziell die Führungskräfte mit den wesentlichen LEAN-Themen vertraut gemacht, um den LEAN-Geist im Unternehmen weiter zu verbreiten.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND HALTEN UNS AN REGELN

WIR FOLGEN UNSEREM INNEREN KOMPASS

COMPLIANCE

Für LEONHARD WEISS sind Geschäftsethik und Compliance Elemente erfolgreicher Geschäftsführung und Kundenorientierung. Gesetzestreu Verhalten ist eine unverzichtbare Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit und trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Für alle Mitarbeiter sind neben gesetzlichen Vorschriften und sonstigen geltenden Regelungen der Staaten, in denen wir tätig sind, alle unternehmensinternen Regeln und Standards verbindlich. Darüber hinaus sind für uns als wertebasiertes Familienunternehmen ethische Standards wie Integrität, Fairness und gesellschaftliche Verantwortung eine Selbstverständlichkeit.



Mensch, Arbeit,
Soziales



Wirtschaftsethik



Umweltschutz
und Nachhaltigkeit



Hinweise auf
Fehlverhalten



Diesem Verständnis folgend, ist unser Compliance-System ein fester Bestandteil von LEONHARD WEISS. Es definiert die generellen Prinzipien unseres Handelns untereinander, mit Lieferanten und Nachunternehmern sowie Auftraggebern und sonstigen Dritten. Der Verhaltenskodex ist die Basis und der gemeinsame Nenner für alle Mitarbeiter – einschließlich aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland. Darüber hinaus sind unsere Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer vertraglich dazu verpflichtet, unsere Grundsätze einzuhalten. Unser Compliance-System umfasst folgende Schwerpunkte:

Auch organisatorisch ist die Compliance fest im Unternehmen verankert. So stehen den Mitarbeitern mehrere Anlaufstellen bei Fragen oder gar Hinweisen auf Compliance-Verstöße zur Verfügung. Im vergangenen Jahr haben wir den Weg für eine weitere Meldemöglichkeit geebnet. Mit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes stellten wir unseren Mitarbeitern ein Hinweisgebertool zur Abgabe von Hinweisen, auf Wunsch auch anonym, zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem funktioniert wie ein von zwei Seiten zugängliches, sicheres Schließfach, das auch nach Abgabe eines Hinweises eine vertrauliche Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Bearbeiter ermöglicht. Zudem findet ein enger Austausch zwischen den Ansprechpartnern der Bereiche und einer zentralen Koordinationsstelle statt. Für ein wirksames Compliance-System ist eine gelebte und wirksame Compliance unerlässlich. Daher sind Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für uns von zentraler Bedeutung. In diesem Zusammenhang war der unternehmensweite Roll-out unseres selbsterstellten Compliance E-Learnings ein großer Meilenstein.

GESCHULTE MITARBEITER COMPLIANCE

2021	2022	2023
984	771	2.341

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir tolerieren keine strafbaren Geschäftspraktiken – insbesondere keine Form der Korruption. Die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter stellen höchste Ansprüche an deren Vermeidung und Bekämpfung. Wir treffen alle Entscheidungen ausschließlich auf der Basis unternehmerischer Überlegungen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. In keiner Weise nehmen wir durch das Anbieten oder Gewähren von persönlichen Vorteilen Einfluss auf die Entscheidungen unserer Geschäftspartner und deren Mitarbeitern, von Amtsträgern oder sonstiger Dritter. Wir dulden auch nicht den Versuch anderer, unsere Tätigkeit auf diese Weise unsachgemäß zu beeinflussen und fordern entsprechend auch keine gesetzeswidrigen persönlichen Vorteile oder nehmen diese an.

DATENSCHUTZ

Im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung gewinnen Daten immer mehr an Bedeutung. Der Gedanke, der dem Datenschutz zu Grunde liegt, besagt, dass die informelle Selbstbestimmung ein grundlegendes Persönlichkeitsrecht ist, welches es zu wahren gilt. Vor diesem Hintergrund tun wir gut daran, den Datenschutz ernst zu nehmen. Die Beachtung des Datenschutzes und seiner Regelungen ist ein wichtiges Signal an unsere Partner und an unsere eigenen Mitarbeiter. Es zeugt von Verantwortung und Verlässlichkeit. Daher arbeitet LEONHARD WEISS fortlaufend an der Intensivierung des Datenschutzes innerhalb des Unternehmens. Mit dem Datenschutzbeauftragten, der Datenschutz-Koordinationsstelle und den unternehmensinternen Regeln und Standards definieren wir einen Rahmen, in welchem der Schutz personenbezogener Daten angemessen berücksichtigt wird.

GEMELDETE DATENSCHUTZPANNEN

2021	2022	2023
3	3	1



STEUERN

Die Erhebung von Steuern zur Deckung des Staatshaushalts ist eines der wichtigsten Ziele zur Finanzierung staatlicher Aufgaben. Deshalb betrachten wir Steuern als wesentlichen Teil einer funktionierenden Corporate Governance und halten uns strikt an steuerrechtliche Regelungen. In diesem Sinne entrichtet LEONHARD WEISS seine Steuern nach dem Wertschöpfungsprinzip und verfolgt keine Steuerstrategie, noch erhebt das Unternehmen eine Gruppensteuerquote. Die Verrechnung von gruppeninternen Aktivitäten erfolgt unter Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes (arm's length principle).

Der zentrale Steuerfachbereich verantwortet die nationale Steuerfunktion und berichtet an die kauf-



männische Leitung der Geschäftsführung. Sie beobachtet alle nationalen und internationalen Entwicklungen im Bereich des Steuerrechts, auch unter Einbeziehung externer Spezialisten. Gegenüber den Finanzbehörden verhält sich LEONHARD WEISS kooperativ und arbeitet eng mit ihnen zusammen. Dies reduziert die steuerlichen Risiken und erhöht die Sicherheit der gewählten steuerlichen Standpunkte. Eine aktive Einflussnahme auf Gesetzgebung seitens LEONHARD WEISS erfolgt nicht. LEONHARD WEISS hat in den letzten Jahren ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) eingeführt. Die Tax Compliance ist ein wirksames Instrument, um Haftungs- und Strafrisiken für Unternehmen und dessen Organe entgegenzuwirken. Das Tax CMS ist bei LEONHARD WEISS ein fortlaufender Prozess, der stetig unter der Prüfung einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft weiterentwickelt wird. Steuerrisiken, wie z. B. etwaige Verdachtsfälle basierend auf Beanstandungen im Rahmen der steuerlichen Betriebsprüfung, werden durch den Steuerfachbereich identifiziert und mithilfe von Maßnahmen minimiert bzw. bestenfalls ganz abgestellt. Dies erfolgt in Abstimmung mit den betroffenen Fachbereichen bzw. dem Bereich Finanzen-Rechnungswesen-Controlling und bei Bedarf unter Einbeziehung der Geschäftsführung.



KLIMA UND UMWELT

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN ÖKONOMIE & ÖKOLOGIE IM EINKLANG

WIR SCHÜTZEN UNSERE UMWELT

Der Bauprozess greift unmittelbar in unsere Umwelt ein. In der heutigen Zeit, in der wir mit der Klimakrise, der Bedrohung der Biodiversität und der Umweltverschmutzung konfrontiert sind, ist diese Tatsache präsenter denn je. Bei LEONHARD WEISS ist dieses Bewusstsein bereits seit 1989 im eigenen Leitbild verankert. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns auch Verantwortung für unser Umfeld – die Umwelt – in der wir leben. Unmittelbar vor Ort auf der Baustelle sind wir ein Teil davon. Gemäß unserem Werteverständnis wollen wir daher nicht nur in der Natur arbeiten, sondern im Einklang mit ihr.

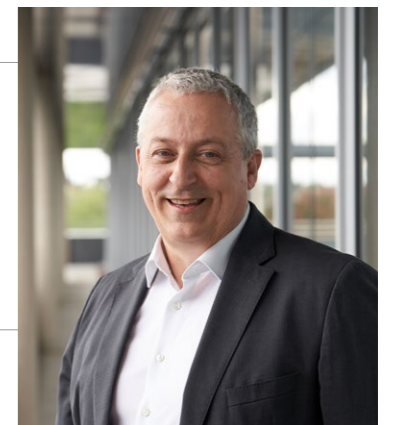
LEONHARD WEISS hat es sich zum Ziel gesetzt, die aus den Geschäftsaktivitäten resultierenden Umweltbelastungen zu reduzieren. Um die Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern, wurden intensive Workshops mit den operativen Bereichen und Ressorts durchgeführt, um Umweltaspekte zu identifizieren, zu bewerten und zu verstehen. Dadurch wurden wichtige Erkenntnisse gewonnen, die gezielte Maßnahmen zur Minimierung der Umweltauswirkungen ermöglichen. Eine zentrale Rolle nimmt dabei das unternehmensübergreifende Umweltmanagement ein. Um den dynamischen Herausforderungen und Chancen im Umweltmanagement gerecht zu werden, hat LEONHARD WEISS im Jahr 2023 seine Umweltpolitik weiterentwickelt. Zudem wurde im Berichtsjahr eine umfassende Umweltunterweisung für unsere Mitarbeiter durchgeführt, um das Bewusstsein zu schärfen und sicherzustellen, dass sie aktiv zur Umsetzung der Umweltpolitik beitragen können.

Ein weiterer Meilenstein war die erfolgreiche Zertifizierung des gesamten Unternehmens mit der ISO 14001 im Jahr 2023. Diese Zertifizierung bekräftigt unser Engagement für hohe Umweltmanagementstandards und zeigt, dass LEONHARD WEISS die Anforderungen erfüllt, um Umweltauswirkungen zu minimieren und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern.



„Die fortlaufende Reduzierung unserer negativen Einflüsse auf die Umwelt betrachten wir als klares Ziel. Wir sehen unsere Rolle in der nachhaltigeren Art des Bauens, die nicht nur heute, sondern auch für die Zukunft zu einer lebenswerten Umwelt beiträgt.“

RALF SCHMIDT
Gesellschafter und Geschäftsführer Technik



WIR SIND AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Mit rund 89 % wird der größte Teil unseres Energieverbrauchs durch den Einsatz von Treibstoff verursacht. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Baumaschinen und Baugeräte sowie für deren Transport von und zu den Baustellen benötigt. Auch die Nutzung der Firmenfahrzeuge fließt in den Treibstoffverbrauch mit ein. Darüber hinaus kommen häufig Dieselgeneratoren zur Stromversorgung von Baucontainern zum Einsatz, sofern auf der Baustelle keine Anbindung an das Stromnetz möglich ist. Einen weiteren markanten Anteil beim Energieeinsatz stellt der Stromverbrauch dar. Die Standorte Göppingen, Satteldorf, Bad Mergentheim sowie mehrere Außenstandorte werden bereits zu 100 % mit Ökostrom beliefert.

2023 wurden durch die Anlagen insgesamt 456 MWh (2022: 442 MWh) erzeugt, wovon 69 % selbst genutzt und der Rest in das Stromnetz eingespeist wurden. Seit 2023 decken wir bereits mehr als 90 % unseres Strombedarfs an eigenen und angemieteten Standorten mit Ökostrom.

Zudem werden unsere Baustellen seit Januar 2023 vollständig mit Ökostrom versorgt. Wir sind damit auf einem vielversprechenden Weg, unsere Energieeffizienz nachhaltig zu steigern. Der dritte wesentliche Energieverbrauch ist auf den Einsatz von Wärmeenergie zum Beheizen von Gebäuden und Baucontainern zurückzuführen. Diese wird überwiegend durch den Einsatz von Gas (77 %) und Heizöl (23 %) gewonnen.

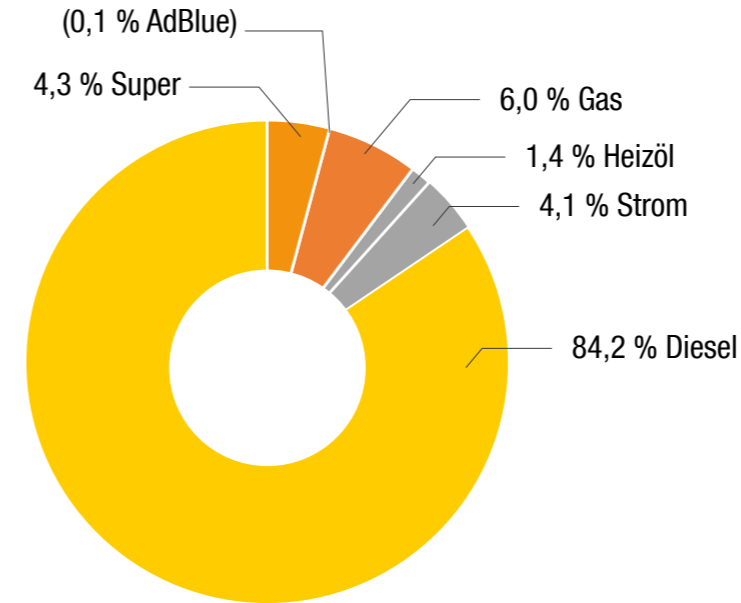
Energieverbräuche in MWh	2021	2022	2023
Wärmeenergie	12.304	18.929	16.832
Strom ¹	6.452	7.438	9.297
Treibstoffe ²	199.275	201.138	203.063
Gesamtenergieverbrauch	218.030	227.505	229.192

¹ Rund 33 % des Stromverbrauchs entfallen auf den Betrieb von Gebäuden und Betriebshöfen, 67 % werden auf den Baustellen benötigt.

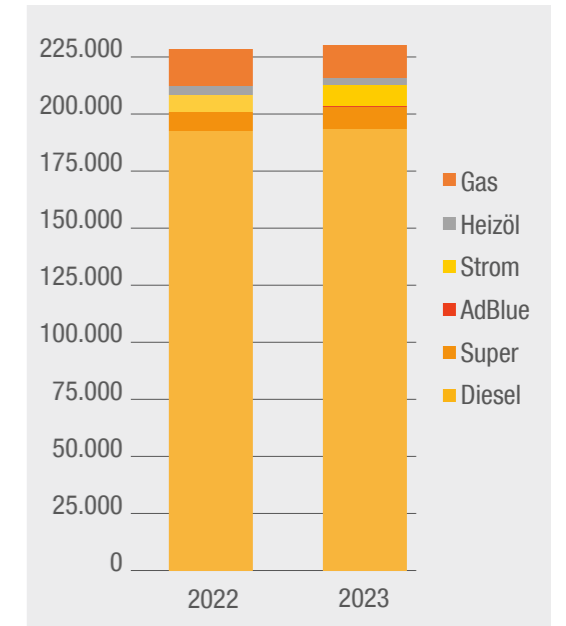
Berechnung von 2021 und 2022 nach Standards 2023 (Vergleichbarkeit).

² Bei den Treibstoffen wird auch die private Nutzung der Firmenfahrzeuge miteingerechnet. Als Treibstoffe kommen vor allem Diesel (95 %) und in geringen Mengen Benzin (ca. 5 %) zum Einsatz.

Energie-Mix 2023



Energieverbrauch 2022 vs. 2023



Ein erhöhtes Auftragsvolumen fordert einen höheren Energieeinsatz. Deshalb betrachten wir unseren Gesamtenergieverbrauch stets in Relation zur Bauleistung. 2023 betrug der Energieintensitätsquotient rund 113 MWh / Mio. Euro Bauleistung und konnte dank unserer Bemühungen im Vergleich zum Vorjahr um rund 4,6 % gesenkt werden.

Die Energieverbräuche basieren auf Rechnungen der Energieversorger, Nebenkostenabrechnungen, auf der Ablesung von Zählerständen sowie auf Hochrechnungen. Sofern eine Umrechnung der Verbräuche notwendig war, wurden Durchschnittspreise sowie die Umrechnungsfaktoren gemäß dem Informationsblatt CO₂-Faktoren (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) verwendet. In direkter Verbindung mit dem Energieverbrauch steht der Ausstoß von Treibhausgasen. (GRI-Zuweisung)



„Die CO₂-Reduktion in der Baubranche steht und fällt auch mit der Anpassung des Fahrzeug- und Maschinenparks. Wir begrüßen innovative Technologien sowie Alternativen und testen sie ausgiebig, um zu erkennen, ob sie ökologisch und zugleich wirtschaftlich sinnvoll sind.“

SIMON SCHALL
Bereichsleiter Maschinentechnik und Instandhaltung

SCOPE 1 UND 2

Eines der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, bis zum Jahr 2045 eine vollständige Klimaneutralität zu erlangen. In diesem Rahmen haben wir unseren Scope 1 und 2 Fußabdruck seit 2020 transparent ermittelt und daraus einen Stufenplan zur Reduzierung unseres CO₂-Äquivalents (CO₂e)-Emissionen entwickelt. Dieser umfassende Stufenplan ist in vier zentrale Themenfelder unterteilt: Fuhrpark, Maschinen- und Gerätepark, Strom und Wärme von Gebäuden sowie Strom und Wärme auf Baustellen.

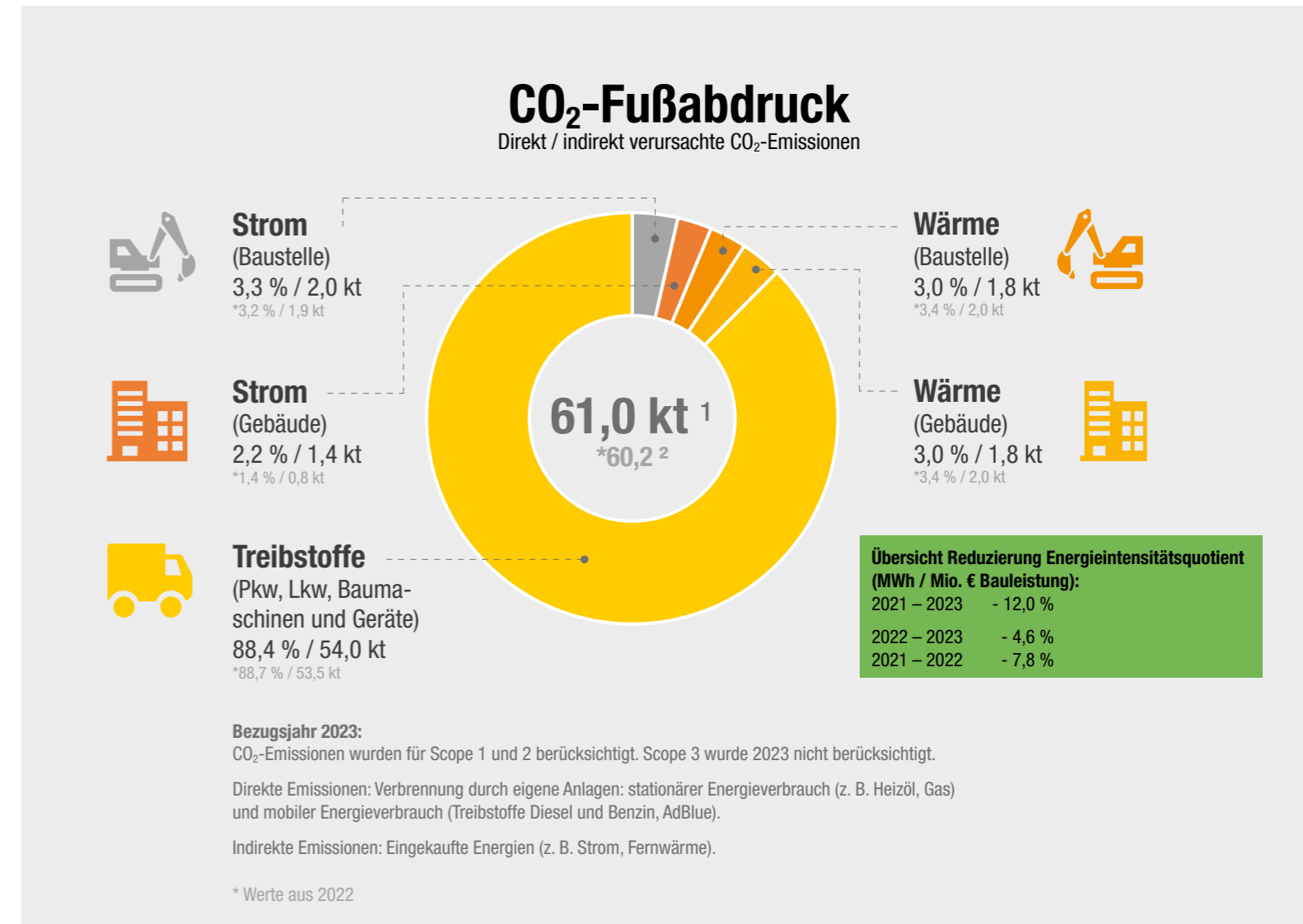
In jedem dieser Bereiche wurden verschiedene Maßnahmen in Stufen definiert, um schrittweise die Emissionen zu senken. Diese Maßnahmen reichen von der Erneuerung unserer Fahrzeugflotte mit emissionsarmen Fahrzeugen, über die Optimierung unserer Maschinen und Geräte, bis hin zur Verbesserung der Energieeffizienz unserer Gebäude und Baustellen. Im Jahr 2023 betrug der CO₂e-Fußabdruck rund 61 kt (2022: 60 kt).

Unser Stufenplan sieht folgende Ziele vor:

- » Bis 2030 stellen wir unseren gesamten Pkw-Fuhrpark auf CO₂-neutrale Antriebe um
- » Bis 2035 betreiben wir CO₂-freie Immobilien
- » Bis 2037 betreiben wir unseren gesamten Fuhrpark CO₂-neutral
- » Ab 2037 betreiben wir CO₂-freie Baustelleneinrichtungen
- » Bis 2040 betreiben wir einen zu 90 % CO₂-neutralen Maschinenpark

CO ₂ -Fußabdruck in t	2021	2022	2023
Wärme	2.628	4.095	3.656
Strom	2.361	2.726	3.403
Treibstoffe	52.989	53.467	53.963
Gesamt	57.978	60.288	61.022

Berechnung von 2021 und 2022 nach Standards 2023 (Vergleichbarkeit).



Für Scope 1 wurden alle Emissionen berücksichtigt, die durch die direkte Verbrennung in eigenen Anlagen und Maschinen entstehen. Hauptquelle der Treibhausgasemissionen ist der Einsatz der Treibstoffe Diesel und Benzin. Weiterhin wurde bei Scope 1 der Einsatz von Gas und Öl für Heizzwecke berücksichtigt. Unter Scope 2 fallen die Emissionen durch den Einkauf von Energie. Diese beziehen sich überwiegend auf die Nutzung von Strom und teilweise Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgte in Anlehnung an das gültige Informationsblatt CO₂-Faktoren (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle).

¹ Erläuterung Erhöhung Ausstoß: Der Anstieg des CO₂-Fußabdrucks ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bauleistung um rund 5,6 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, was einen dementsprechend höheren Energiebedarf zur Folge hatte. Zudem verbessern wir von Jahr zu Jahr die Qualität der Datenerhebung. Dies ermöglicht uns, dass die Berechnungen präziser werden und Abweichungen zu den Kennzahlen aus den Vorjahren mit sich ziehen.

² Werte weichen von den 2021 und 2022 berichteten Werten ab, da die Datengrundlage auf die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG und inländische 100-Prozent-Töchter die bauoperativ tätig sind angepasst wurden.

SCOPE 3

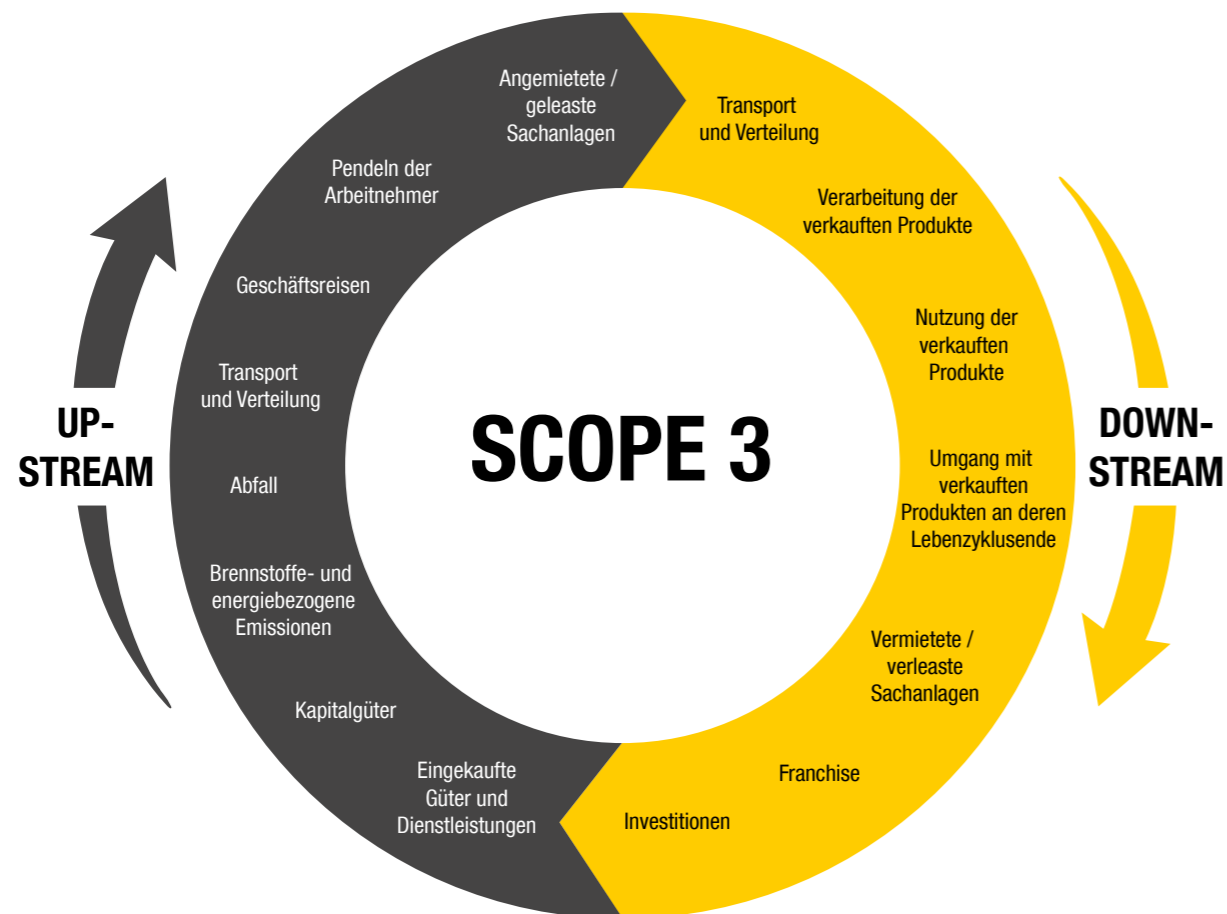
Ebenfalls im Rahmen dieses Schwerpunkts zur CO₂e-Reduktion wurde ein Grobkonzept für den Scope 3 erarbeitet. Scope 3 beinhaltet alle indirekten Emissionen, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen und ist daher ein entscheidender Faktor für eine umfassende Klimabilanz.

Dieses Grobkonzept dient als Grundlage, um ein erstes Verständnis für die Komplexität und den Umfang unserer Scope 3 Emissionen zu gewinnen. Es ermöglicht uns, die verschiedenen Aspekte und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu betrachten und zu bewerten.

Damit schaffen wir auch die Grundlagen für den Dialog mit unseren Kunden und Lieferanten, um die CO₂e-Reduktion innerhalb unserer Lieferkette partnerschaftlich anzugehen.

Dabei haben wir initial folgende Felder des Scope 3 betrachtet:

- » Einge kaufte Güter und Dienstleistungen
- » Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- » Abfall
- » Geschäftsreisen
- » Pendeln der Arbeitnehmer



MACHBARKEITSPRÜFUNG EMISSIONSERFASSUNG VON BAUSTOFFEN

Im Rahmen des Projekts „Machbarkeitsstudie Emissionserfassung von Baustoffen“ verfolgen wir die Integration von Emissionsdaten in unseren zentralen Systemen. Ziel ist es, unseren Kunden während der Angebots- und Kalkulationsphase Emissionsdaten sowie eine Vergleichbarkeit von Baustoffen bereitzustellen.

Während der Machbarkeitsphase werden die Grundlagen, einschließlich Emissionsfaktoren, potenzieller Datenbanken und interner Schnittstellen, sorgfältig geprüft.

Zudem engagieren wir uns aktiv in Verbandsarbeit, um die Erfassung von CO₂-Daten in der Baubranche vergleichbar und transparent zu gestalten.

KLIMABEWUSSTE ENERGIEINNOVATIONEN AUF BAUSTELLEN

Das Morgen bauen, bedeutet nicht beim Status Quo des technisch Machbaren zu verbleiben, sondern stets die Augen für Innovationen und die Fortentwicklung der Technik offen zu halten. Daher sind wir regelmäßig im engen Austausch mit verschiedenen Herstellern und verfolgen den Markt und dessen Produktentwicklungen und Lösungsangebote aufmerksam. Neuester Technik begegnen wir zugewandt, führen umfangreiche Praxistests durch und prüfen etwaige Anwendungsmöglichkeiten.

Zu nennen sind hierfür beispielhaft:

- » Test eines Prototyp-Batteriespeichers im Kraneinsatz: Mithilfe dieses Batteriespeichers mussten wir auf keinen Generator zurückgreifen. Zudem konnten wir auf die Beantragung eines kostspieligen 125-A-Baustromanschlusses verzichten. Der zentrale Vorteil des Batteriespeichers: Er verursacht weder Motorenlärm noch Abgasemissionen.
- » Die Installation einer Photovoltaikanlage auf einem Baustellencontainer: Diese ist an einen 6 kWh Batteriespeicher angeschlossen und ermöglicht den Betrieb einer Schrankenanlage für die Zufahrtskontrolle. Auf Grundlage dieses Konzeptes erfolgt eine Weiterentwicklung in Zusammenarbeit mit einem Hersteller. Damit kann zukünftig der Betrieb kleinerer Verbraucher emissionsfrei sichergestellt werden. Dies ermöglicht in Zukunft Stromaggregate durch das in Entwicklung befindliche System zu ersetzen. Noch in 2023 wurden insgesamt sechs solcher PV-Module beschafft.
- » Test eines 25-t-Kettenbaggers in Kombination mit einem Ladecontainer mit integriertem Batteriespeicher: Mit dem Test wurde ein möglicher Einsatz von elektrischen Großgeräten bei LEOHARD WEISS geprüft.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT NACHHALTIGER TECHNIK

WIR LENKEN UNSERE MOBILITÄT IN RICHTUNG CO₂-NEUTRALITÄT

STRASSENFAHRZEUGE

Rund die Hälfte des gesamten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den Einsatz von Straßenfahrzeugen, die zur Versorgung von Baustellen mit Maschinen, Material und Personal sowie für weitere Dienstzwecke genutzt werden. Hierzu zählen neben den Lkw auch Busse und Pkw. Bei der Anschaffung sämtlicher Fahrzeuge werden stets die neusten technischen Standards berücksichtigt.

Knapp 95 % aller Straßenfahrzeuge entsprechen der Abgasnorm EURO 6. Der Treibstoffverbrauch je 100 km der einzelnen Fahrzeuggruppen ist in den letzten Jahren leicht rückläufig. Aufgrund der hohen Anzahl an Pkw entfällt der größte Verbrauch auf diese Fahrzeuggruppe, obwohl die Pkw im Vergleich zu den Lkw einen deutlich geringeren Verbrauch aufweisen. Um im Bereich der Straßenfahrzeuge den Treibstoffverbrauch und somit auch den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu reduzieren, optimieren wir Prozesse und testen alternative Antriebstechniken.

Durchschnittlicher Treibstoffverbrauch in l je 100 km	2021	2022	2023
Pkw ¹	6,98	6,67	6,6
Busse / Kombi / Doka	10,52	10,40	10,42
Klein-Lkw ²	19,34	18,26	19,23
Lkw	44,02	41,22	36,4

Anteil am Treibstoffverbrauch der Straßenfahrzeuge in %	2021	2022	2023
Pkw ¹	32	33	34
Busse / Kombi / Doka	20	20	20
Klein-Lkw ²	16	16	16
Lkw	32	32	30

¹ Umfasst auch die Privatnutzung der Firmenfahrzeuge

² Als Klein-Lkw werden alle Lkw mit weniger als 18 t verstanden

EINSATZ VON HVO

HVO (= Hydrotreated Vegetable Oil) ist ein synthetischer Dieselmotorkraftstoff, der aus Rest- und Abfallstoffen aus der Lebensmittelindustrie hergestellt wird. Durch dessen Einsatz lassen sich im Vergleich zu fossilem Diesel bis zu 92 % der Treibhausgase über den gesamten Kraftstoff-Lebenszyklus einsparen. Weitere Vorteile sind eine sauberere Verbrennung durch besser funktionierende Abgasnachbehandlungssysteme, eine reduzierte Rußentwicklung, reduzierte Geräuschemissionen und eine bessere Kälteempfindlichkeit sowie eine exzellente motorische Verträglichkeit. Bei LEONHARD WEISS setzen wir diesen Kraftstoff bereits bei Langzeittests mit mehreren Netzbaukolonnen und bei der CO₂-reduzierten Baustelle in Tübingen ein.

KONTINUIERLICHER AUSBAU UNSERER E-INFRASTRUKTUR

Zu Erreichung unseres Stufenplans in Scope 1 und 2 zur CO₂-Reduktion bauen wir unsere E-Infrastruktur weiter aus. Nach dem Errichten der Ladeinfrastruktur an den beiden Hauptstandorten hatte das Folgeprojekt der #Elektropioniere das Ziel, eine Ladeinfrastruktur auch an den anderen LW-Standorten umzusetzen. Neben der Betrachtung des individuellen Bedarfs an E-Pkw erfolgte der Ausbau auch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten vor Ort. Im Projektverlauf erfolgte darüber hinaus eine kontinuierliche Anpassung des unseres Fuhrparks und der öffentlichen Lademöglichkeiten. Neben dem konstanten Ausbau unserer Elektroinfrastruktur führen wir aktuell einen Pilottest mit zwei E-Lkw an drei Standorten durch.

ERFOLGREICHER ABSCHLUSS DES PROJEKTS ELEKTROPIONIERS 2.0

Das interdisziplinäre Projekt „#Elektropioniere 2.0“ wurde erfolgreich abgeschlossen. Mit einem klaren Fokus auf Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit haben wir die Projekt-Ziele umgesetzt.

Die Schwerpunkte des Projekts lagen auf der Erweiterung der Ladeinfrastruktur für alle unsere LW-Standorte – sowohl für hauseigene Gebäude als auch für angemietete Objekte. Darüber hinaus soll das Laden auf Baustellen realisiert werden. Hierbei ging es im ersten Schritt um die Entwicklung einer mobilen Ladestation für Baustellen. Parallel dazu wurden die Flotte an Elektro-Pkw kontinuierlich erweitert, kaufmännische Prozesse automatisiert und digitale Schnittstellen entwickelt. Darüber hinaus sind wir intensiv in Abstimmung bezüglich der Realisierung von Lademöglichkeiten an unseren angemieteten Standorten. Außerdem ist seit Anfang Juli kostenloses Laden von E-Bikes an unseren Hauptstandorten möglich. In Göppingen produzieren wir unseren Ladestrom selbst. Mit dem Bau einer Photovoltaik (PV)-Überdachung für den Radunterstand in Göppingen gehen wir erneut einen innovativen Weg.

Das Projekt war ein voller Erfolg und markiert erst den Anfang: Mit dem Start von „Elektropioniere 3.0“ geht die Mission in die nächste Runde.



ERSTE VOLLELEKTRISCH ANGETRIEBENE NUTZFAHRZEUGE

Die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsziele von LEONHARD WEISS fordern eine Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks, das Ergreifen von Marktchancen, die aus nachhaltigem Handeln entstehen und die Schaffung einer ökologischen, nachhaltigen Unternehmensreputation. Aus diesem Grund wurden Sattelzugmaschinen des Herstellers Volvo, die dank ihrer 540 kWh großen Batterie eine Reichweite von bis zu 300 km bewerkstelligen können, angeschafft. Eingesetzt werden die beiden E-Lkw vorerst im Lageraustausch und für Schalungstransporte. Dabei sparen sie ungefähr 1 kg CO₂ pro gefahrenen Kilometer ein.



WIR BEWEGEN GROSSES

BAUMASCHINEN

Neben den Straßenfahrzeugen haben die Baumaschinen, zu denen auch Baugeräte zählen, einen enormen Anteil am Kraftstoffverbrauch und tragen dadurch stark zu unseren Emissionen bei. Auch im Bereich der Baumaschinen werden bereits Maßnahmen ergriffen, die zu einer Reduktion des Treibstoffverbrauchs und der Treibhausgasemissionen führen sollen.



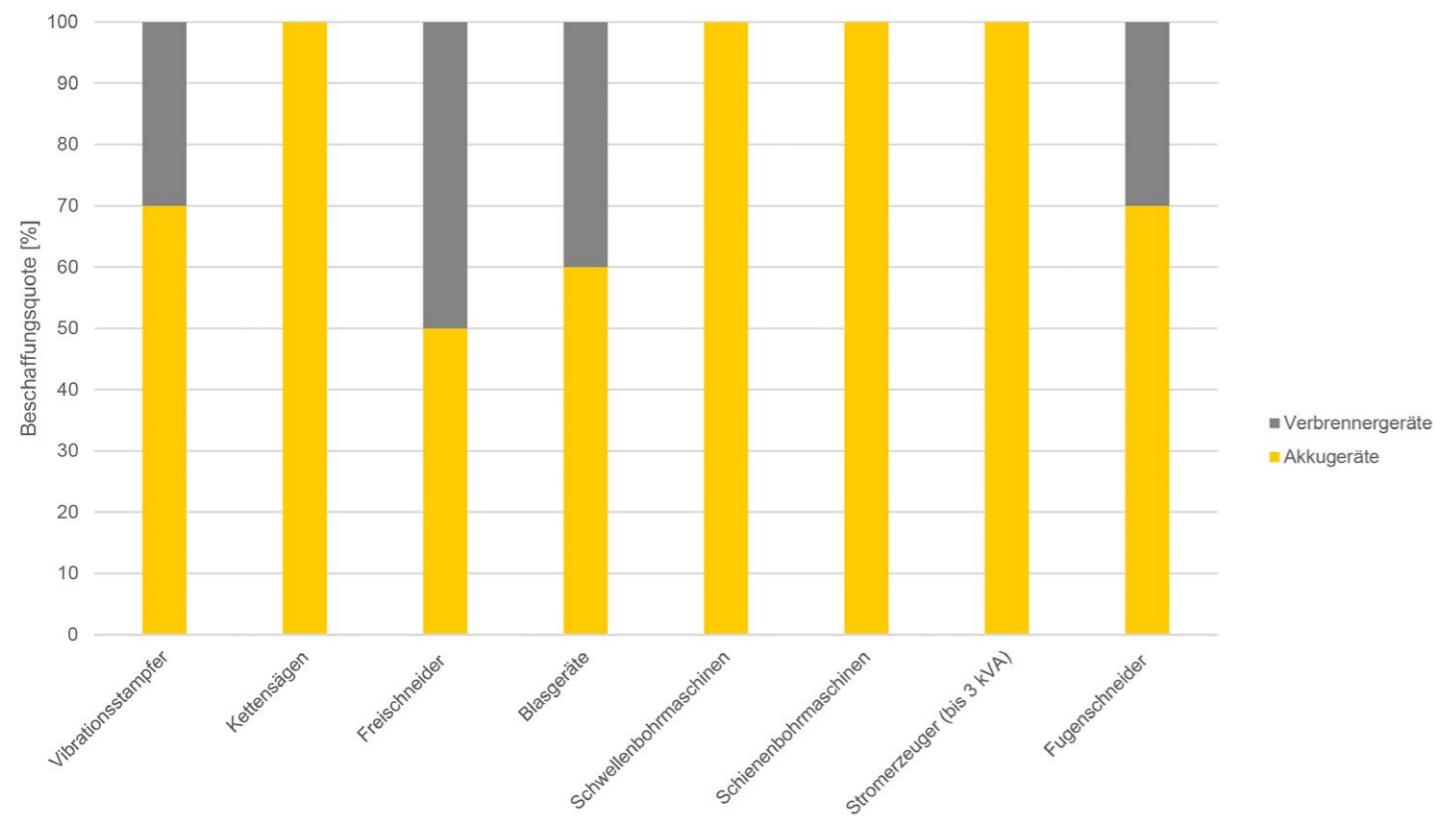
DIGITALISIERUNG DER BAUMASCHINENFLOTTE

Die Digitalisierung der Baumaschinenflotte und die Automatisierung von Prozessen spielen eine bedeutende Rolle für LEONHARD WEISS, da sie die Effizienz erhöhen und den Nachhaltigkeitsgedanken fördern. Für einen reibungslosen Einsatz von Baumaschinen auf den Baustellen müssen diese regelmäßig gewartet werden. Die Wartungsarbeiten werden teilweise direkt auf den Baustellen durchgeführt und durch den Einsatz eines Dispotools koordiniert. Dadurch lassen sich Aufgaben bündeln und Fahrwege reduzieren. Mit der Einführung der cloudbasierten Plattform Trimble Connected Community (TCC) bzw. des WorksManagers können wir das Anfahren der Baustellen zum Auslesen von Fehlermeldungen vor Ort drastisch reduzieren. Das Büro steht hierbei drahtlos mit der Baustelle in Verbindung und 3D-Modelldaten können über einen Fernzugriff direkt auf die Maschine aufgespielt werden. So lassen sich Fehler und Fragen durch eine Fernwartung remote klären. Zusätzlich führt dies zu einer Minimierung von Warte- und Ausfallzeiten sowie zu einer Reduktion der externen Serviceeinsätze durch Hersteller auf der Baustelle. Ein Großteil der Baumaschinen ist bereits mit einer Telematik ausgestattet, die das Abrufen digitaler Daten in Echtzeit ermöglicht. 2023 wurden die restlichen Baumaschinen sowie ausgewählte Klein- und Anbaugeräte im Zuge des digitalen Retrofits mit dem Telematiksystem ausgerüstet.

ALTERNATIVE ANTRIEBE

Nicht nur im Straßenverkehr gewinnen elektrische Antriebe zunehmend an Bedeutung. Bereits seit mehreren Jahren setzt LEONHARD WEISS Prototypen eines Akkustampfers auf Baustellen ein. Lokal entstehen keine CO₂-Emissionen bei der Verwendung des Geräts. Damit haben wir zur Unterstützung für die fortlaufende Verbesserung und der weiteren Entwicklung emissionsfreier / -armer Geräte beigetragen und deren Einsatz punktuell getestet. 2022 haben wir eine permanente Testphase ins Leben gerufen, um akkubetriebenen Baumaschinen unterschiedlicher Hersteller zu prüfen. Aufgrund der Tests wurde für ausgewählte Gerätegruppen eine verbindliche Einkaufsquote definiert, welche mindestens einmal jährlich überprüft und angepasst wird. Somit gewährleisten wir eine sukzessive und ökonomisch auskömmliche Umstellung in Sinne des LW-Stufenplans.

Beschaffungsquote für Akkuprodukte (Stand 06.11.2023)



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHONEN WERTVOLLE RESSOURCEN

WIR HABEN NATÜRLICHE LEBENSÄRUME IM BLICK

ÖKOSYSTEME, BIODIVERSITÄT UND WASSER

Wir behalten Flora, Fauna, Wasser, Boden, Luft und Mensch im Blick und haben uns zum Ziel gesetzt, die biodiversen Ökosysteme bestmöglich zu schützen. Wir sind uns bewusst, dass der Bauprozess unmittelbar in die Umwelt eingreift. Um diese dennoch bestmöglich zu schützen, findet bei der Genehmigung von Bauprojekten eine enge Abstimmung zwischen Auftraggeber, Landratsämter und Umweltbehörden zur Festlegung schützender und umweltschonender Maßnahmen statt. Mit unserem Umweltmanagement erarbeiten wir entsprechende Konzepte und setzen einen Rahmen, diese Auflagen bestmöglich umzusetzen. Mithilfe unserer Umweltunterweisungen sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig zu Umweltthemen wie Biodiversität, Ökosysteme, Abfall, Boden und Wasser sowie diverser Schutzmaßnahmen sensibilisiert werden.

WASSERMANAGEMENT

Wasser ist und bleibt eine wertvolle Ressource. Aufgrund der Folgen des Klimawandels werden wir zukünftig vermehrt mit Wasserknappheit und mit lokalen Starkregenereignissen konfrontiert sein. Für uns als Bauunternehmen gilt auch hier: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Dabei sind für uns der sparsame Umgang und die Versorgung mit Frischwasser, Entsorgung von Bauabwässern und der Umgang mit Niederschlagswasser auf unseren Baustellen besonders relevant. Wir sind uns den Auswirkungen unserer Bauprojekte auf das Wasservorkommen bewusst und treffen daher Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Wasser. Mit dem Themenfeld Wassermanagement haben wir uns 2023 stärker auseinandergesetzt. Dadurch konnten wir Potenziale in den Bereichen der Wasserversorgung für Baucontaineranlagen, Abwasserbehandlung für Baustellen und den Umgang mit Starkregen- und Hochwasserereignissen identifizieren. Diese gilt es nun näher zu beleuchten und eine mögliche Umsetzung von Maßnahmen zu prüfen.



BODENMANAGEMENT

Natürlicher Boden ist eine endliche Ressource und individuell aufgebaut. Je nach Klima, Ausgangsgestein, Alter und natürlicher sowie anthropogener Umwelteinflüsse werden sein Aufbau, seine Funktionen, Eigenschaften und Empfindlichkeiten beeinflusst. Als Bauunternehmen können wir Eingriffe in den Boden nicht gänzlich verhindern, Schäden können jedoch durch vorsorgende Bodenschutzmaßnahmen vermieden oder verringert werden. Diese müssen je nach anstehendem Boden und Gegebenheiten der jeweiligen Baumaßnahme angepasst werden. Vorgaben zum Bodenschutz werden üblicherweise vom Auftraggeber an LEONHARD WEISS gestellt, dennoch kann es ein Wettbewerbsvorteil sein, durch den frühzeitigen Aufbau von Kompetenzen und Ressourcen Verständnis für das Schutzgut Boden zu schaffen und Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Zusätzlich können durch den sorgsamen Umgang mit dem Schutzgut Boden Ressourcen gespart und wiederverwendet werden. Die Möglichkeit intakten natürlichen Boden ortsnah wiedereinzubringen, verringert unsere Transportwege und hat damit auch Auswirkungen auf unseren Fuhrpark und damit auf die CO₂-Emissionen.

Das Thema Bodenschutz ist für uns von großer Wichtigkeit und wird in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben.

Zudem beteiligen wir uns an Rekultivierungsprojekten wie z. B. dem Auffüllen von stillgelegten Gruben und Brüchen. Dabei werden diese durch die regionale Verwertung von Aushubböden aufgefüllt, was wiederum zu kurzen Entsorgungswegen führt, Deponieraum schont und der Wiederherstellung des ursprünglichen Lebensraums dient.



BODEN IST UNSER BAUSTOFF: GELBER ERDBAU

Im Straßenbau konnten wir unsere Prozesse optimieren und den systematischen, ressourcenschonenden Umgang mit dem Baustoff Boden festschreiben. Boden ist für uns wertvoll und vielseitig einsetzbar. Wir fördern dessen Aufbereitung für hohe Qualität und suchen innovative Lösungen. Dabei soll die Prüfung aller möglichen Optionen und die Entscheidung für die beste Variante routiniert für jede Baustelle getroffen werden. Auf der Baustelle des Hohenstaufengymnasiums Bad Wimpfen (Auftraggeber Stadt Bad Wimpfen) wurde dies erreicht. Für die erforderlichen Erdbauarbeiten haben wir ein umfassendes Konzept erstellt und laufend umgesetzt.

Das Gebäude wurde auf einer vorgenutzten Fläche errichtet. Das bedeutet, dass Spuren dieser Vornutzung im Boden vorhanden waren und das auszuhebende Material teils mit Schadstoffen belastet und inhomogen zusammengesetzt war. Die Baugrunduntersuchung des Auftraggebers enthielt die entsprechenden Informationen.

Das Aushubmaterial wurde sukzessive separat ausgehoben, in Haufwerken bereitgestellt und chargenweise optimal verwertet. Aufgrund der sehr kleinteiligen unterschiedlichen Belastungsbereiche erfolgte die Trennung der verschiedenen Materialarten nach optischen Gesichtspunkten. Anstatt also den gesamten Aushub auf einmal auszuheben und das vermischte Material abfalltechnisch zu deklarieren, konnten wir so eine sehr hohe Verwertungsquote erreichen. Insgesamt wurden 7.800 t ausgehoben, von denen nur 260 t deponiert werden mussten. 3.600 t waren unbelastet und konnten unter Einhaltung der Vorsorgewerte der Bundes-Bodenschutzverordnung sogar auf Ackerflächen in die durchwurzelbare Bodenschicht eingebracht werden.

Diese umsichtige Herangehensweise hat eine hohe Verwertungsquote und hochwertige Verwertungsmaßnahmen ermöglicht. Gleichzeitig war sie sehr aufwändig. Für den Aushub werden mehr Zeit und Transportkapazität benötigt. Zudem bestand für die Herstellung der insgesamt 18 Haufwerke hoher Platzbedarf.



„**LEONHARD WEISS schafft nicht nur Verbindungen für heute, sondern legt auch den Grundstein für eine zukunftsfähige Infrastruktur, die Generationen verbindet und in ein nachhaltiges Morgen führt.**“

ROBERT KRESS
Geschäftsführer Straßen- und Netzbau



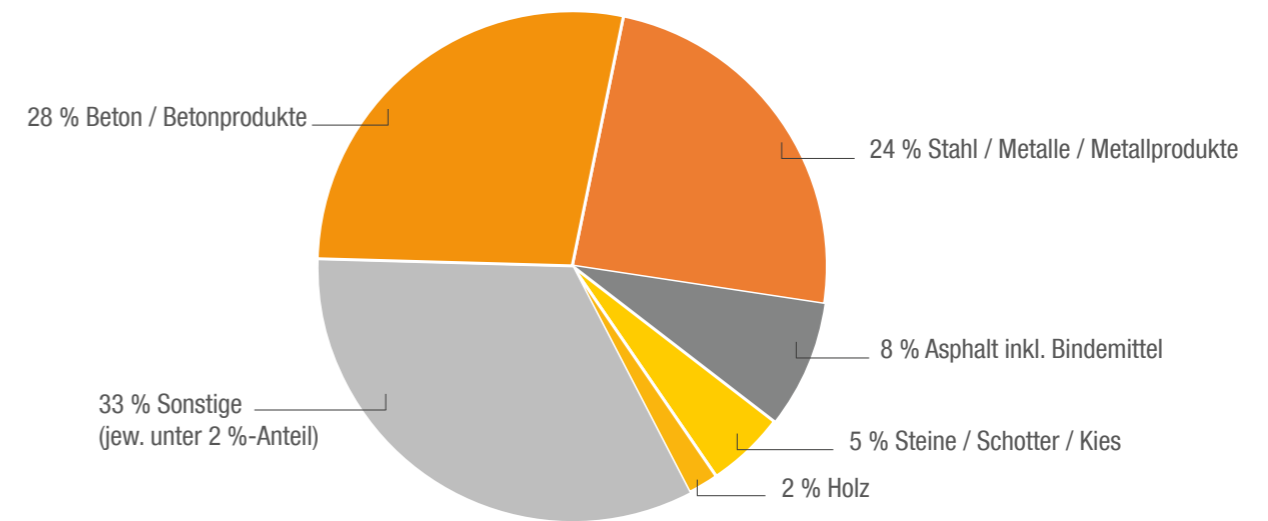
„**Es ist uns dabei besonders wichtig ressourcenschonend zu bauen und unsere Rohstoffe sorgfältig zu nutzen. Wir wollen so viel wie möglich wiederverwenden – ganz im Sinne der Kreislaufwirtschaft.**“

EVA HARTMANN
Expertin Abfall- und Umweltrecht
Straßen- und Netzbau

WIR WERTSCHÄTZEN UNSERE ROHSTOFFE

MATERIALEINSATZ UND MATERIALKREISLÄUFE

Baumaterialien werden mit viel Energieeinsatz hergestellt. Deshalb schätzen wir unsere Rohstoffe, wissen um deren Knappheit und führen sie der Kreislaufwirtschaft zurück. Die Verarbeitung der Materialien und Herstellung der Bauwerke findet unter Einsatz großer Maschinen statt. Für uns sind deshalb nachhaltiges Bauen und der wiederkehrende Einsatz von Materialien übergeordnete Ziele. Im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft sind wir bestrebt, den Ressourceneinsatz zu reduzieren sowie Produkte und Materialien wiederzuverwenden und hierfür aufzubereiten. Die wichtigsten Materialgruppen von LEONHARD WEISS stellen Beton und Betonprodukte sowie Stahl(-produkte) und weitere Metalle dar, die zu den besonderen energie- und emissionsintensiven Materialien zählen. Diese machen rund die Hälfte des gesamten Beschaffungsvolumens, ausgehend von den Einkaufspreisen, aus. Zusätzlich zählen weitere mineralische Baustoffe wie z. B. Boden, Schotter und Recyclingmaterial zu den wesentlichen Baustoffen.



¹ Die Ermittlung der Daten erfolgt auf Grundlage der Beschaffungskosten und wird daher auch von den Marktpreisen beeinflusst. Eine Auswertung nach Gewicht oder Volumen ist aktuell nicht möglich.

WIR SIND AUF DEM WEG ZUR ABFALLFREIEN BAUSTELLE

Die Kreislaufwirtschaft und das entsprechende Bundesgesetz zählen mit zu den wichtigsten Einflussfaktoren und Potenzialen auf den Baustellen von LEONHARD WEISS. Vor allem im Rahmen von Rückbaumaßnahmen oder beim Aushub von Baugruben ist die Baubranche mit überschüssigem Material konfrontiert. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, auch diese Abfälle konsequent zu reduzieren und die Aufbereitung zu steigern, indem wir für Alternativen aufgeschlossen bleiben und Forschung sowie neuen Ideen den nötigen Raum in unserem Unternehmen geben.

Bis spätestens 2035 erzeugen wir keinen Abfall mehr, der endgelagert werden muss. Hierbei schließen wir den Abfall aus Bestandsbauten aus. Wir bauen zunehmend im Bestand und rechnen damit, dass in den nächsten Jahren viele schadstoffhaltige Materialien abgebaut werden müssen, bei denen keine Alternative zur Endlagerung besteht. Zu diesen Materialien gehören z. B. PCB, Asbest, PAK und PFC, die im letzten Jahrhundert verbaut wurden.

Die Priorität legen wir dabei auf die Vermeidung und auf die Verwertung von Abfall. Wir sehen uns in der Verantwortung, beim Rückbau bestehender Bauwerke ganz im Sinne der Verwertungspflicht des Kreislaufwirtschaftsgesetzes so viele Materialien wie möglich auf der eigenen Baustelle oder anderswo wiedereinzusetzen und soweit wie möglich auf die Deponierung zu verzichten.

Bei der Herstellung und Verwendung der mineralischen Ersatzbaustoffe ermöglichen wir diesen Materialien ein zweites Leben im Stoffkreislauf. Wir halten selbstverständlich die Regelungen der zum 01.08.2023 in Kraft getretenen Ersatzbaustoff-Verordnung ein.

Die meisten und weitreichenden Entscheidungen ob und inwieweit bei einer Baumaßnahme Abfälle entstehen beziehungsweise Ersatzbaustoffe genutzt werden, fallen in der Planung. In dieser Phase wird ein Bauwerk mit allen Rahmenbedingungen konzipiert. Wir wollen auch in der Planung ein Partner für unsere Auftraggeber sein. Wir können mit kompetenter Beratung unterstützen und im aktiven Dialog die Potenziale einer Maßnahme ausschöpfen.

Wir haben die Abfallvermeidung, -aufbereitung und den zugehörigen Wissensfluss im Erdbau in den Projektprozess integriert. Im Erdbau sind eben diese Aushub- und Rückbaumaterialien unser Baustoff. Geschulte Mitarbeiter nehmen in den verschiedenen Projektphasen Akquise, Kalkulation, Arbeitsvorbereitung und Bauausführung so systematisch und gezielt Einfluss auf die Ressourcenintensität und auch Wirtschaftlichkeit der Baustelle.

ABFALLMANAGEMENT

Die Baubranche gilt als einer der größten Abfallerzeuger mit einem Anteil von 52 % am gesamten Abfallaufkommen in Deutschland. Hauptsächlich entstehen hierbei sogenannte mineralische Abfälle, also zum Beispiel Boden, Gestein oder Bauschutt. Gleichzeitig spüren wir den Einfluss von zunehmender Deponieknappeit. Abgesehen davon sind die Transportkosten und CO₂, das von unseren Fahrzeugen auf den teils langen Strecken dorthin freigesetzt wird, nicht zu vernachlässigen. Wir sehen Abfälle als wertvolle Ressource für unsere Baumaßnahmen. Oberstes Ziel ist es daher, diese wieder- oder weiterzuverwenden. Beim Anfall von Ausbaumaterialien wird diese Option stets durch eine abfalltechnische Untersuchung geprüft. Die Beseitigung ist immer die letzte Wahl. Oberste Priorität hat die Zuführung zu einer stofflichen Verwertung (Recycling) bzw. zu weiteren Verwertungsverfahren wie z. B. zur Energiegewinnung.

Bei Baumaßnahmen fällt regelmäßig auch gefährlicher Abfall an. Wir bauen häufig im Bestand oder realisieren Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen an Bauwerken. Die Baustoffe der letzten hundert Jahre sind oft schadstoffhaltig. Unser größter Anteil gefährlicher Abfall ist teerhaltiger Straßenaufbruch. Aber auch weitere Materialien wie z. B. Gleisschotter können anfallen und müssen fachgerecht entsorgt werden. An die Entsorgung gefährlicher Abfälle sind besondere Anforderungen geknüpft, v. a. in Bezug auf die Dokumentation des Entsorgungswegs.

Mit Blick auf die gefährlichen Abfälle unterstützt unser interner Entsorgungsfachbetrieb die Baustellen bei fachlichen sowie abfallrechtlichen Fragestellungen und stellt eine fachgerechte und rechtskonforme Beförderung der Abfälle von der Baustelle bis zum Entsorgungsunternehmen sicher.



„Die Bauwirtschaft zählt zu den größten Abfallerzeugern weltweit. Ein solides Kennzahlenmanagement liefert klare Daten und Analysen, um fundierte Entscheidungen zu treffen und ein effektives Abfallmanagement sicherzustellen. Wer morgen innovativ und nachhaltig bauen will, muss schon heute darauf hinarbeiten - mit verlässlichen Kennzahlen als transparente Grundlage dieser Veränderung.“

HEIKO SCHWARZ
Bereichsleiter Rechnungswesen

ABFALLMANAGEMENT AUF DEN BETRIEBSGELÄNDEN

Neben den gefährlichen Abfällen auf den Baustellen entstehen diese vor allem bei der Wartung und Reinigung des Fuhrparks. Die Durchführung erfolgt größtenteils in den eigenen Werkstätten. Für die Werkstätten wurde daher ein umfangreiches Abfallkonzept entwickelt, um eine rechtskonforme Sammlung und Entsorgung sicherzustellen. Zudem wurden Maßnahmen entwickelt, um die Datenerhebung und -auswertung zu verbessern. 2023 konnten 73 % der gefährlichen Abfälle einer Verwertung zugeführt werden. Die Recyclingquote betrug dabei knapp 38 %. Um die Verwertungs- und Recyclingquote weiter auszubauen, wird das Abfallkonzept stetig weiterentwickelt. So werden z. B. Mehrwegreinigungstücher in unseren Arbeitsstätten eingesetzt, die im Sinne der Kreislaufwirtschaft gesammelt, gereinigt und wiederverwendet werden.

Platz	Entsorgter gefährlicher Abfall von Betriebsgeländen	Menge 2021 in t	Menge 2022 in t	Menge 2023 in t
1	Schlämme aus Ölabscheider	73,30	97,79	79,64
2	Altöle (mineralölbasiert sowie synthetisch)	57,89	50,10	52,45
3	Bleibatterien	21,84	21,84	13,37
4	Ölhaltige Betriebsmittel sowie Ölfilter	18,02	19,60	18,8
	Gesamtmenge gefährlicher Abfälle auf dem Betriebsgelände	177,22	195,70	170,23
	Sonderabfallquote ¹	21,5 %	21,5 %	19,3 %

¹ Anteil gefährlicher Abfälle in Bezug auf die Gesamtabfallmenge des Ressorts Technik (Betriebsgelände inkl. Werkstätten)

Entsorgter gefährlicher Abfall von Baustellen	Menge 2021 in t	Menge 2022 in t	Menge 2023 in t
17 03 01* Kohlenteeerhaltige Bitumengemische	18.306,91	13.767,71	12.812,14
17 05 03* Kontaminierter Boden / Steine	713,50	459,41	2.178,84
17 01 06* Bauschutt mit Fremdstoffen	53,92	61,90	77,39
17 02 04* Holzbahnschwellen	0	55,21	93,67
17 09 02* Bau- und Abbruchabfälle, die PCB enthalten	12,75	0	0
17 06 05* Asbesthaltige Baustoffe	9,82	0	0
17 04 09* Kontaminierte Stahlträger	0	0	54,2
Summe	19.096,90	14.344,23	15.216,24

* Gefährlicher Abfall



MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT UNSEREM ERFOLGSFAKTOR MENSCH

WIR STEHEN FÜR VERTRAUEN UND WERTSCHÄTZUNG

Begeisterte Menschen machen LEONHARD WEISS aus. Einer der wichtigsten Werte unseres Familienunternehmens ist deshalb die Überzeugung, die Mitarbeiter als Erfolgsfaktor zu begreifen.

In einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und gegenseitigem Vertrauen basiert, werden besondere Ergebnisse erzielt. Wir lernen voneinander, gehen wertschätzend miteinander um, suchen gemeinsam nach Verbesserungen, unterstützen uns gegenseitig und ermutigen uns zu neuen Ideen und Perspektiven. Gemeinsame Werte sind dabei das Fundament, das uns eint. Sie prägen unsere Zusammenarbeit und schaffen einen einzigartigen LW Spirit, der sich in Zusammenhalt, in unserer Führungskultur und unserem sozialen Engagement ausdrückt.

Ein essenzieller Grundstein ist hierfür unsere Führungskultur. Bei der Erarbeitung unserer Strategie wurde ihr deshalb ein besonderer Platz eingeräumt. So steht Moderne Führung auf einer Stufe mit den Strategiefeldern Nachhaltigkeit, Marktentwicklung, Digitalisierung / Automatisierung. Der permanente Wandel und unsere bereichsübergreifenden Anforderungen erfordern eine Weiterentwicklung unseres Führungsverständnisses.

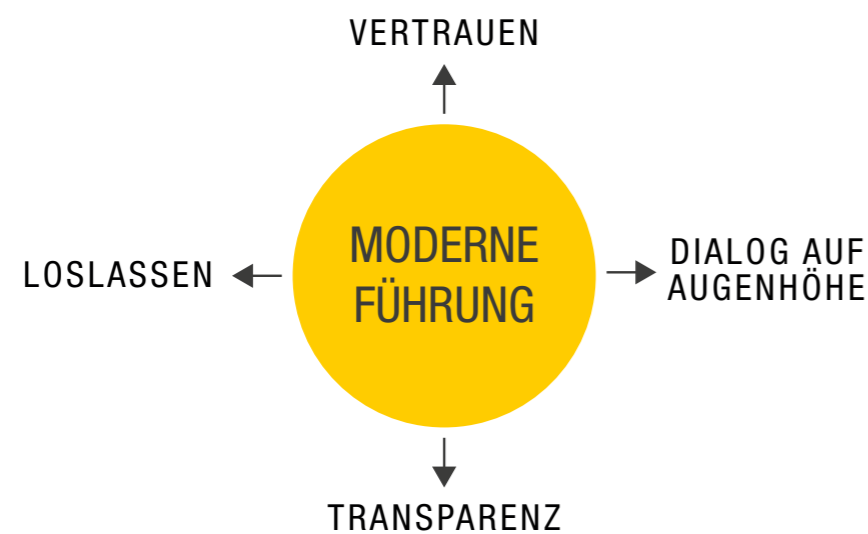
„**Moderne Führung schafft Vertrauen und Wertschätzung** als Fundament für den nachhaltigen Erfolg von LEONHARD WEISS und fördert eine zukunftsorientierte und verantwortungsbewusste Unternehmenskultur.“

MATHIAS SCHÜLER
Bereichsleiter Personal und Organisation



FITNESSTRAINING – MODERNE FÜHRUNG

Wir wissen, dass unsere Führungskräfte wichtige Schlüsselpositionen für die Gestaltung unserer Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen einnehmen. Als Führungskraft bedarf es nicht nur Know-how, sondern vor allem hervorragenden Führungsqualitäten, die auf den Werten von LEONHARD WEISS beruhen. Es gilt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter wohlfühlen und sich optimal entfalten können. Um unsere Führungskräfte bei dieser Aufgabe zu unterstützen, wurde das Projekt „Fitnesstraining – Moderne Führung“ umgesetzt. Das neue Führungsverständnis basiert auf vier Säulen: Gegenseitiges Vertrauen, Loslassen, Dialog auf Augenhöhe und Transparenz.



Mit dem Abschluss des Jahres 2023 absolvierten 80 % unseres oberen und mittleren Managements das Training zum Thema „Moderne Führung“. Parallel zum Training wurden Veränderungs- und Begleitungsprozesse angestoßen, um punktuell Organisationsstrukturen und deren Hierarchien behutsam „aufzuklappen“. Unter „Aufklappen“ verstehen wir eine moderne Organisationsentwicklung und den Abbau gewachsener Hierarchien.

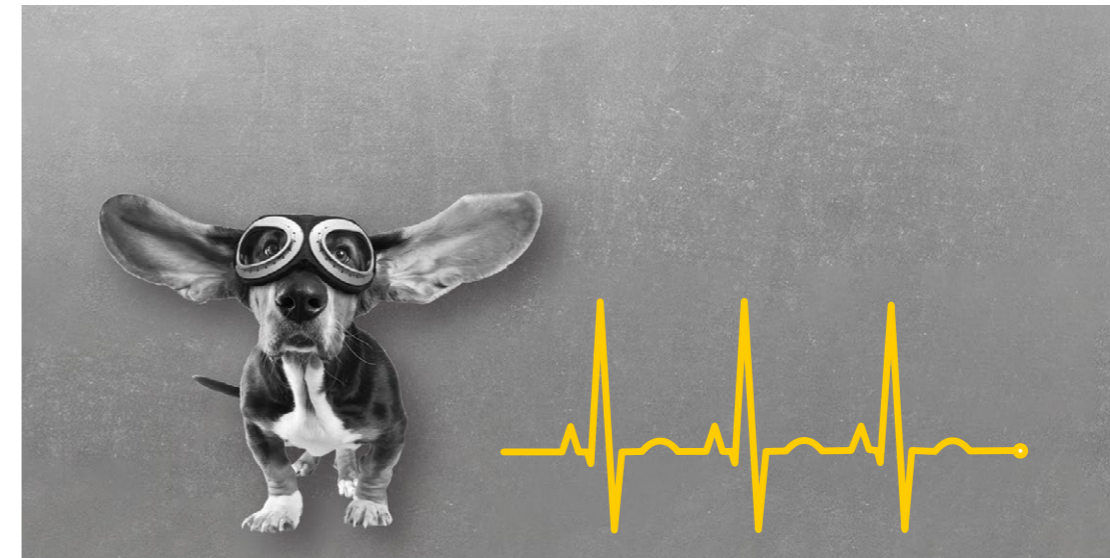
Vorteile flacher Strukturen:

- » Steigerung der Transparenz
- » Kurze Entscheidungswege
- » Zeitnahe Kommunikation
- » Mehr aktive Kommunikationsverantwortliche
 - Informationen erreichen schneller mehr Personen
- » Höhere Flexibilität
- » Stärkere Innovationskraft
- » Mehr Eigenverantwortung und Autonomie

PULS-CHECK

Das Morgen bauen bedeutet, am Puls der Zeit zu bleiben. LEONHARD WEISS zählt nicht umsonst zu einem der attraktivsten Arbeitgeber der Branche. Unser Motor: Wir gehen mit der Zeit, denken fortschrittlich und reflektieren unser Handeln. Um unserem Anspruch, weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, gerecht zu werden und zu wissen, was unsere Mitarbeiter bewegt, stellen wir unser Handeln regelmäßig auf den Prüfstand. Der in 2020 erstmalig durchgeführte PULS-Check, eine Mitarbeiterbefragung rund um das Arbeiten bei LEONHARD WEISS, eröffnete uns wertvolle Erkenntnisse und Impulse für die Zukunft.

2023 haben wir bei unseren Mitarbeitern erneut nachgefragt, um die Arbeitsplatzkultur nachhaltig zu verbessern. Aus dem PULS-Check sind verschiedene unternehmensweite und bereichsbezogene Maßnahmen entstanden.



Eine große übergeordnete Maßnahme ist beispielsweise mehr Transparenz zu schaffen. Der Aspekt „Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben“ hat einen großen Einfluss darauf, damit die Leistungsfähigkeit von jedem Einzelnen erhalten werden kann. Mit der Einführung der Arbeitszeiterfassung wird es für unsere Führungskräfte möglich, Kapazitätsengpässe zu erkennen und Ausgleichszeiten zu ermöglichen. In den letzten Jahren ist LEONHARD WEISS auch personell sehr stark gewachsen. Darüber hinaus nimmt die Anzahl von neuen Themen und deren Komplexität zu. Um das Wachstum zu bewältigen, entsteht der Bedarf Verantwortung aufzuteilen und gleichzeitig den Informationsfluss sicherzustellen. Auch in diesem Zusammenhang sehen wir stark das Thema Transparenz im Fokus.

GELBE BÜROWELTEN

Wie arbeiten wir in naher Zukunft in unseren Büros und wie muss eine dazu passende Arbeitsumwelt aussehen? Was bedeutet Büroqualität? Welche sind die Erfolgsfaktoren für produktives Arbeiten und einen guten Spirit? Das sind die Fragen, denen das Projekt „Gelbe Bürowelten“ auf den Grund geht.

Im Kern geht es darum, wie wir effizientes Arbeiten ermöglichen, aber auch darum, ein flexibles, modernes und gleichzeitig attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei werden nicht nur Neubauten, sondern auch Bestandsgebäude betrachtet. Ziel ist es, Bürokonzepte zu entwickeln, die dem stetigen Wandel des Unternehmens gerecht werden und in denen Flächennutzung und Raumstrukturen zu den Anforderungen der veränderten Arbeitsweisen passen.

In zwei Workshopterminen ließ das unternehmensübergreifende Projektteam repräsentativ die Interessen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen und Fachbereiche im Projekt einfließen. Die beiden Workshops in 2023 sind lediglich der Auftakt und wichtige Grundlage für die konzeptionelle Phase der gelben Bürowelten.



LW-IMPULS

Unsere Inhouse-Beratung LW-Impuls ist Impulsgeber und Unterstützer für komplexe unternehmerische Veränderungen. Für unsere langfristige Entwicklung und Wertschöpfung ist dieser Bereich für die Themen Organisationsdesign, Rollenklärung, Prozesscheck und Interimsmanagement Experte. LW-Impuls steht für eine nachhaltige Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, durch eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens, Veränderungen und volatile Situationen durch engagierte und motivierte Mitarbeiter bewerkstelligen zu können.

ORGANISATIONS- DESIGN	INTERIMS- MANAGEMENT
 LW Impuls	INHOUSE- BERATUNG
PROZESS- CHECK	INDIVIDUELLES FÜHRUNGSKRÄFTE- COACHING

WIR VEREINBAREN BERUF UND FAMILIE

BERUF UND FAMILIE

Neben der LEONHARD WEISS-Familie steht für uns auch die Familie eines jeden Einzelnen im Fokus. LEONHARD WEISS setzt bereits seit Jahren eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik um und gewährleistet den Mitarbeitern die bestmögliche Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. So sorgt beispielsweise das Kinderferienprogramm LEO-KIDS-CAMP, welches in den Sommerferien an den Standorten Bad Mergentheim, Göppingen und Satteldorf angeboten wird, für Unterstützung der LW-Familien bei der Überbrückung der Ferienzeit.

Seit 2013 wird LEONHARD WEISS evaluiert und für seine Personalpolitik durch die Organisation berufundfamilie ausgezeichnet. Dieses Zertifikat steht für besondere Anerkennung der langjährigen und nachhaltigen Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen und gilt als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte Vereinbarkeitspolitik.



TÜREN AUF MIT DER MAUS

Bei strahlendem Sonnenschein empfing LEONHARD WEISS 1.539 Besucher im Ausbildungszentrum zur Veranstaltung Türen auf mit der Maus. Ein Familientag für alle, die Lust hatten, einen Einblick in unsere Tätigkeit als Bauunternehmen zu gewinnen.

Geboten wurden viele Spiel- und Spaßaktionen wie z. B. Kinderschminken, eine Hüpfburg oder Schatzsuche, bei der jedes Kind mit seiner Stempelkarte die Suche an den verschiedensten Stationen aufnehmen konnte.

Ein Highlight an diesem Tag war eine extra für die Kinder aufgebaute Baustelle. Hier konnten sie in Begleitung unserer Azubis vieles lernen und entdecken, z. B. über Schienen und Weichen oder über Brücken und Straßen.

Die Krönung des Tages stellte die Ausstrahlung unserer Sachgeschichte dar, bei der die Auszubildenden im Gleisbau eine beschädigte Schiene auf dem Trainingsgelände am Hauptstandort Satteldorf wechselten.



WIR SIND EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? Aus dieser Überlegung heraus hinterfragen wir regelmäßig, wie wir uns als Arbeitgeber weiter verbessern und damit noch attraktiver werden können. Die Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeiter hat in unserem Familienunternehmen eine lange Tradition. Denn nur wer zufrieden und motiviert ist, kann Höchstleistungen erbringen. LEONHARD WEISS bietet seinen Mitarbeitern unter anderem übertarifliche finanzielle Leistungen bei Auswärtstätigkeiten, eine Ergebnisbeteiligung für alle Beschäftigten, die Förderung der Work-Life-Balance, eine betriebliche Altersvorsorge sowie viele weitere Extras. Zudem hat LEONHARD WEISS im Jahr 2023 eine Ausweitung von kostenlosem Wasser auf den Baustellen für die Sommermonate auf das Gesamtjahr ausgedehnt sowie Wasserspender an den Lokationen aufgestellt. Übernachtungsmöglichkeiten werden ab 2024 in Einzelzimmern statt in Doppelzimmern gewährt. Mit all diesen Zusatzleistungen hat LEONHARD WEISS auch in Zukunft einen Vorsprung in übertariflichen Leistungen.

-  Betriebliche Altersvorsorge
-  Betriebliches Gesundheitsmanagement
-  13. Monatseinkommen und Ergebnisbeteiligung
-  Verpflegungszuschuss (inkl. Essensgutscheine & Casino)
-  Mobiles Arbeiten
-  Work-Life-Balance
-  Ferienbetreuung
-  LEONHARD WEISS-Akademie
-  Mitarbeiterevents (Sommerfest etc.)
-  Mitarbeiterberatung 24/7
-  Betriebssport
-  Nichtraucherurse
-  Betriebliche psychologische Ersthelfer
-  Reservierte Parkplätze für E-Fahrzeuge
-  (steuerfreies) Aufladen von E-Fahrzeugen an den Hauptstandorten

LEONHARD WEISS hat 2023 eine übertarifliche Inflationsprämie geleistet, um in Zeiten von steigenden Verbraucher- und Energiepreisen größtmögliche Unterstützung für seine Mitarbeiter zu bieten.

7
Mio. €


Inflationsausgleich

WIR INVESTIEREN IN DIE NÄCHSTE GENERATION

AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM

Heute in das Morgen investieren – dieses Verständnis verfolgte bereits der Gründer Leonhard Weiß mit der Ausbildung mit der Ausbildung im eigenen Betrieb. Am 1. September 1972 startete der erste Straßenbauer-Azubi im Sinne des heute geltenden Berufsbildungsgesetzes seine Ausbildung in unserem Unternehmen. Über 3.000 junge Menschen taten es ihm in den letzten 50 Jahren gleich und legten mit einer zukunftsorientierten Ausbildung die Weichen für ihre berufliche Zukunft.

AUSZUBILDENDE UND DUAL STUDIERENDE

	2021	2022	2023
 GESAMT	364	359	342

Mit einem eigenen Ausbildungszentrum, an dem Schulungen, Unterweisungen und Prüfungsvorbereitungen stattfinden, stellen wir uns optimal für die Zukunft auf, investieren auf Basis modernster Technik und Methodik in bestausgebildete junge Talente und schaffen so die optimalen Rahmenbedingungen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Aktuell befinden sich insgesamt 342 junge Menschen in der Ausbildung oder im dualen bzw. kooperativen Studium, von denen 118 im September 2023 neu gestartet sind. Wir sind stolz darauf, engagierten Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten zu können.



Die Nähe zur Praxis wollen wir aber nicht nur unseren Auszubildenden ermöglichen. Insgesamt 62 duale bzw. kooperative Studenten (Bauingenieur Plus) sammeln neben ihrem theoretischen Wissen ihre Praxiserfahrung bei uns. Darüber hinaus beschäftigen wir im Jahr rund 300 Praktikanten und Werkstudenten, denen wir die Gelegenheit bieten, einen ersten Einblick in die Berufswelt und die Welt von LEONHARD WEISS zu gewinnen.

HOCHSCHULKOOPERATIONEN

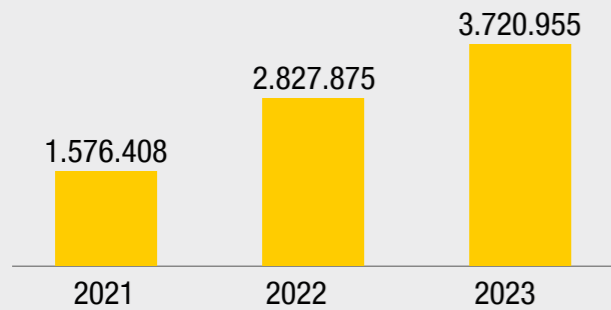
Durch ein progressives Nachwuchs-Recruiting gewinnen wir zu jeder Zeit talentierte Absolventen für LEONHARD WEISS und entwickeln unseren Fach- und Führungsnachwuchs bevorzugt aus den eigenen Reihen. Um Studierende für unser Unternehmen zu begeistern und sie für uns zu gewinnen, investieren wir in die Nachwuchsentwicklung an unseren Kooperationshochschulen, der Hochschule für Technik in Stuttgart, der Hochschule Biberach, der Hochschule Karlsruhe und der Hochschule Würzburg. Über unsere Kooperationsvereinbarungen hinaus sind wir pro Jahr bei bis zu 50 Hochschulmessen, Stipendienvergaben und akademischen Feiern vertreten, bieten Exkursionen sowie Fachvorträge an und unterstützen Fachschaften bei Veranstaltungen.



WIR BILDEN UNS WEITER

Wer das Morgen bauen will, darf nicht stehen bleiben. Deshalb befähigen wir unsere Mitarbeiter, sich individuell weiterzuentwickeln und Neues zu lernen. Mit der LEONHARD WEISS-Akademie bieten wir ein wechselndes firmeneigenes Seminar- und Weiterbildungsprogramm an, das allen Mitarbeitern zugänglich ist. Wir legen großen Wert auf die Weiterbildung unserer Mitarbeiter, was sich in den zunehmenden Investitionen in Trainingsmaßnahmen widerspiegelt.

INVESTITIONEN IN SEMINARE IN EURO



Die vergangenen Jahre haben uns gezeigt, dass Präsenzveranstaltungen keine Selbstverständlichkeit sind und auch digitale und kreative Lösungen gefragt sind. Unabhängig davon spüren wir Einflüsse wie wachsende Mitarbeiterzahlen, neue Standorte und die flexible Arbeitswelt. Daher gehen wir mit der Zeit unterstützen nicht nur unser Arbeiten, sondern auch unser Lernen, wo möglich und sinnvoll, mit flexiblen und digitalen Angeboten. Mit einem eigenen Autorentool werden schrittweise eigene, auf das Unternehmen zugeschnittene Lerninhalte konzipiert und umgesetzt. Unser Ziel für 2023, nämlich die Erstellung eines E-Learnings für die „Jährliche Unterweisung – aufsitzbare Arbeitsmaschinen“ realisierten wir rechtzeitig für unsere jährlichen Winterschulungen.

SCHULUNGSMASSNAHMEN



	2021	2022	2023
Seminare Gesamt	1.275	1.945	2.313
davon E-Learnings	617	430	324
Seminarbeitnahmen	10.042	14.308	18.059



„**Das wertvollste Fundament für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist das Wissen unserer Mitarbeiter.** Aus diesem Grund investieren wir kontinuierlich in ihre Weiterbildung und bieten eine Vielzahl von Entwicklungsmöglichkeiten an, um sicherzustellen, dass sie ihr volles Potenzial entfalten können.“

ALEXANDER WEISS
Gesellschafter und Geschäftsführer
Personal und Kommunikation

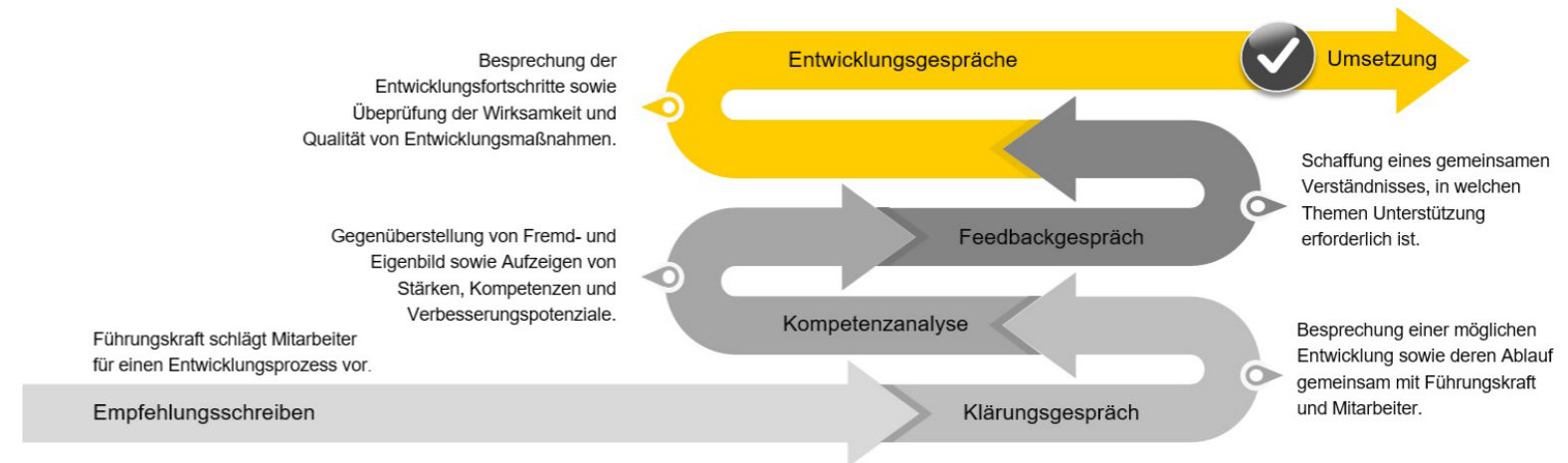
Obwohl wir seit der Corona-Pandemie viel über E-Learning gelernt haben und in diesem Bereich Fortschritte gemacht haben, bleibt die Betreuung von Präsenzveranstaltungen für die LEONHARD WEISS-Familie weiterhin von großer Bedeutung. Diese ermöglicht es den Mitarbeitern, soziale Verbindungen zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen, die als entscheidend für die Gemeinschaft wahrgenommen werden.

WIR GESTALTEN ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Mit der Personalentwicklung bei LEONHARD WEISS eröffnen wir jedem Mitarbeiter vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Es wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter für gegenwärtige und zukünftige Anforderungen gerüstet sind und so den ständigen Wandel der Arbeitswelt bewältigen können.

Es reicht demnach nicht aus, kompetente Mitarbeiter einzustellen, es müssen zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen zum Einsatz kommen, um individuelle Fähigkeiten und besondere Begabungen zu entdecken und entsprechend zu fördern – egal in welcher Funktion oder auf welcher Ebene die Mitarbeiter tätig sind. Unser stetiges Ziel ist es, den Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen zu generieren und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Gezielte Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter sind der Schlüssel zu präzisiertem Potenzialausbau und anhaltendem Unternehmenserfolg. Dafür sind verschiedene Diagnostiktools im Einsatz und wir legen zudem viel Wert auf eine enge Begleitung durch die Personalentwicklung.



„**Die wahre Größe von LEONHARD WEISS zeigt sich darin, dass wir nicht nur gigantische Bauprojekte realisieren, sondern auch das Wachstum und die Entwicklung unserer Mitarbeiter aktiv fördern. Wissen ist der Schlüssel, um gemeinsam an einer nachhaltigen Zukunft zu bauen**“

EVELYN WAHL
Leitung Personal und Organisation

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN VIELFALT IST UNSERE STÄRKE

WIR SIND BUNT

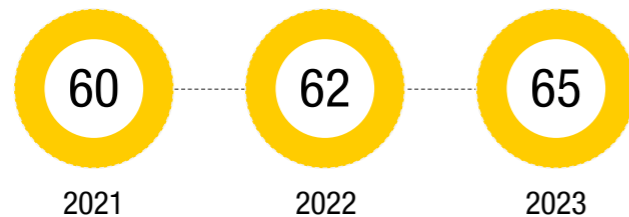
JEDER EINZIGARTIG. ZUSAMMEN VIELFÄLTIG. ALS WIR ERFOLGREICH.

Bei LEONHARD WEISS haben viele verschiedene Menschen ihre berufliche Heimat gefunden. Unterschiede und Gegensätze zeichnen uns aus – und einen uns doch. Aus der Vielfalt heraus entsteht für das Unternehmen eine strategische Stärke. Wir machen einen Unterschied, in dem wir Unterschiede als Chance sehen und diese für uns nutzen. Wir sind eine große LEONHARD WEISS-Familie. Eine Familie, in der Alter, Geschlecht, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Einschränkungen keine Rolle spielen. Denn in einer globalen Wirtschaft und multikulturellen Gesellschaft sehen wir genau diese Vielfalt als Stärke und Erfolgsfaktor. Wir stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung und begegnen jedem Mitarbeiter mit Respekt und Würde. LEONHARD WEISS achtet und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt oder Belästigung ausgesetzt werden.

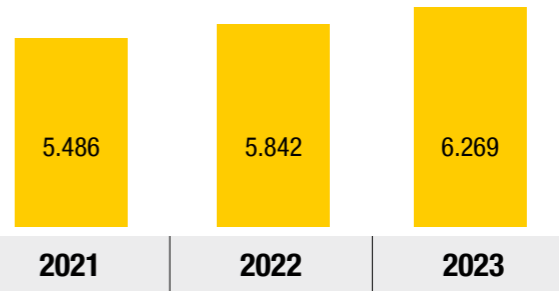
VERTEILUNG NACH KONTINENTEN UND LÄNDERN



NATIONALITÄTEN BEI LEONHARD WEISS



MITARBEITERANZAHL

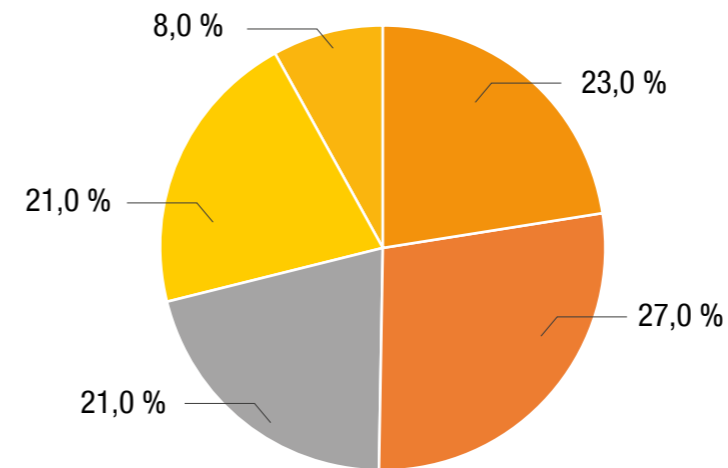


BERUFSGRUPPEN



	2021	2022	2023
GEWERBLICH	3.456	3.604	3.802
KAUFM./TECHN.	2.030	2.238	2.467

ALTERSSTRUKTUR



■ bis 30 Jahre ■ 31-40 Jahre ■ 41-50 Jahre ■ 51-60 Jahre ■ ab 61 Jahre

5,5 %
AUSBILDUNGSQUOTE

MITARBEITER IN ELTERNZEIT

Weiblich	65
Männlich	3

DURCHSCHNITTSALTER

Männlich	41,3
Weiblich	38,6

FLUKTUATIONSQUOTE

	2021	2022	2023
	9,1 %	10,4 %	9,0 %

BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSZEITMODELL

Vollzeit	95,0 %
Teilzeit	5,0 %

DER BAU – DIE BAUSTELLE – DAS BAUUNTERNEHMEN

Der, die oder das: Egal wie, Bauen ist für uns weit mehr als eine Frage der Geschlechterzugehörigkeit. LEONHARD WEISS will das Morgen des Bauens verändern. Deshalb wollen wir Klischees brechen und uns mit den Themen Vielfalt, Chancen- und Geschlechtergleichheit in Zukunft noch intensiver auseinandersetzen und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankern.

Uns ist bewusst, dass die Baubranche traditionell noch eher männlich geprägt ist. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass gemischte Teams eine Bereicherung darstellen, starke Innovationstreiber sind und sich durch unterschiedliche Denkansätze, Herangehensweisen und Ideen optimal ergänzen können. LEONHARD WEISS ist in den letzten Jahren nicht untätig gewesen. Von 2020 bis 2023 konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich steigern. Dies ist jedoch nur der Auftakt von weiteren geplanten Schritte. Im nächsten Jahr planen wir weitere Maßnahmen mit dem Ziel, mehr Frauen und talentierte Youngsters für einen Beruf in der Baubranche zu begeistern.

14,0 %
FRAUENANTEIL

„**Vielfalt ist das Fundament, auf dem wir bauen.** Wir brauchen die Talente, Ideen und Perspektiven von Frauen in den noch stark männerdominierten Handwerksberufen, um die Herausforderungen von Morgen zu meistern. Gleichzeitig signalisieren wir damit Offenheit und Fortschrittlichkeit – ganz im Sinn unserer Vision innovativ, modern, familiär.“

EVA-MARIA SIDIROPOULOS
Bereichsleiterin Marketing



„**In einer Welt, die nachhaltige Veränderungen im Bauwesen fordert,** sind die Stimmen und Talente von Frauen für uns unverzichtbar. Gemeinsam erschaffen wir nicht nur tolle Bauprojekte, sondern auch eine lebenswertere Zukunft für Generationen.“

CARLA STAIBER-WEISS
Gesellschafterin

● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND ACHTEN AUF EINANDER

WIR BEFÄHIGEN ZU RICHTIGEM UND SICHEREM HANDLEN

SICHERHEITSKULTUR IM ARBEITSSCHUTZ

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt und das wesentlich zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt. Als Familienunternehmen sind wir bestrebt, aufeinander Acht zu geben und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden des Einzelnen im Blick zu behalten. Ziel unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren, störungsfreie Betriebs- und Baustellenabläufe zu gewährleisten, unfallfreies Arbeiten sicherzustellen und verantwortliches Handeln auf allen Ebenen zu fördern. Mit einem Abdeckungsgrad von 100 % steuern und überprüfen wir in regelmäßig stattfindenden Begehungen und Audits auf all unseren Baustellen, Arbeitsstätten und Büros die Einhaltung der Vorgaben und Prozesse im Arbeitsschutz gemäß der ISO 45001. Vorfälle wie Unfälle oder Gefahrensituationen werden von den zuständigen Arbeitsschutzmanagementkoordinatoren und Sicherheitsfachkräften analysiert. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen und Erkenntnisse dienen der zukünftigen Unfallverhütung. Mit rund 437 beauftragten Mitarbeitern im Arbeitsschutz erfüllen wir die Vorgaben weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Die Interessen der Mitarbeiter werden vom Betriebsrat, von Gewerkschaften, der Berufsgenossenschaft und anderen For-

men der Arbeitnehmervertretung repräsentiert. Die Mitarbeiter werden in die Prozesse eingebunden, indem wir sie ermutigen, ihre Ideen und Verbesserungspotenziale mit einfließen zu lassen und sie dazu anhalten, Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte oder Sicherheitsfachkräfte über arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen zu informieren. Zudem kommt quartalsweise der Arbeitssicherheitsausschuss zusammen, an dem auch Mitglieder des Betriebsrats teilnehmen und die Interessen der Mitarbeiter vertreten.

Um unsere Beschäftigten zu befähigen, eine Mitverantwortung für ihre Sicherheit und die ihrer Kollegen übernehmen zu können, finden Sensibilisierungsmaßnahmen z. B. über das Intranet, Schulungen und Unterweisungen zu allen Aspekten der Gefahrenerkennung und der sicherheitsgerechten Verhaltensweisen statt. Zusätzlich zu den durch die einzelnen Bereiche und Ressorts durchgeführten Unterweisungen haben 2023 5.700 Mitarbeiter Sicherheitsschulungen der LEONHARD WEISS-Akademie besucht. Um Unfälle zu vermeiden, spielen neben den klassischen Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen auch die Sicherheitskurzgespräche als vorbeugende Maßnahme eine zentrale Rolle. In diesen Gesprächen zwischen Führungskräften und Beschäftigten wird das sichere Verhalten und richtige Vorgehen auf die jeweils aktuelle Situation bzw. Tätigkeit thematisiert.



3 Arbeitsschutzkoordinatoren



33 Sicherheitsfachkräfte



401 Sicherheitsbeauftragte

Als Bauunternehmen sind wir im Vergleich zu anderen Branchen mit einem höheren Unfallgeschehen konfrontiert. Unsere Unfallkennzahlen zeigen jedoch, dass wir in puncto Arbeitssicherheit auf einem guten Weg sind. In 2023 ist es uns gelungen, die Tausend-Mann-Quote um weitere 7,3 % zu senken. Die Unfallhäufigkeit ist stabil geblieben. Die Zahlen spornen uns weiter an und führen uns vor Augen, wie wichtig die getroffenen Maßnahmen und Anstrengungen im Bereich der Arbeitssicherheit sind und dass es sich lohnt, hier unermüdlich dranzubleiben. Deshalb wurden im Berichtsjahr von allen Unternehmensbereichen kontinuierliche Anstrengungen unternommen, um auf dem guten Weg zu bleiben.

ARBEITSUNFÄLLE



UNFALLRATE AUF BASIS 1 MIO. GEARBEITETER STUNDEN (UH)



UNFALLRATE AUF BASIS TMQ



LTIF

	2021	2022	2023
UNFALLRATE AUF BASIS 1 MIO. GEARBEITETER STUNDEN (UH)	34	26	26
UNFALLRATE AUF BASIS TMQ	51	41	38
LTIF	39	34	33

UH = Unfallhäufigkeit / TQM = Tausend-Mann-Quote / LTIF = Lost Time Injury Frequency

- » Zur Stärkung der Sicherheitskultur und zur Förderung des Zusammenhalts sowie des konstruktiven Austauschs wurde in 2023 ein Tag der Arbeitssicherheit für Sicherheitsfachkräfte ausgetragen. Die Veranstaltung war ein voller Erfolg und wurde von den Teilnehmern gut angenommen. Im Rahmen von Gruppenarbeiten wurde gemeinsam erarbeitet, wie ein optimaler Arbeitsschutz und eine bestmögliche Zusammenarbeit als Grundlage dafür aussehen können.
- » Im Jahr 2023 wurden mehrere Digitalisierungsprojekte wie die digitale Gefährdungsbeurteilung, Begehung und Unterweisung getestet. Für eine bestmögliche Weiterentwicklung des Arbeitsschutzmanagements beschloss LEONHARD WEISS, diese Vorhaben in einer HSE-Software zusammenzuführen. Das Auswahlprojekt wird in 2024 gestartet.
- » Nach Monaten intensiver und bereichsübergreifender Zusammenarbeit wurde die Software für die digitale Führerscheinkontrolle erfolgreich ausgewählt, der dazugehörige Prozess definiert und in Pilotbereichen getestet. Im darauffolgenden Implementierungsprojekt werden die Führerscheine schrittweise erfasst.
- » Im Bereich der digitalen Unterweisungen setzten wir 2023 unsere erste digitale Sicherheitsunterweisung für die Baustelle um. Ziel ist es nun, die Unterweisung in mehreren Sprachen anzubieten.

- » Die Umfrage zur Arbeitssicherheit, adressiert an unsere gewerblichen Mitarbeiter, diente der Identifizierung konkreter Verbesserungspotenziale für einen gelebten Arbeitsschutz. Die Umfrage hat ergeben, dass für eine optimale Kommunikation im Arbeitsschutz sowohl digitale als auch analoge, persönliche Kommunikationskanäle zu nutzen sind. Darüber hinaus wurde bestätigt, dass Unterweisungen einen wichtigen Mehrwert im Arbeitsalltag bieten. Daher wollen wir dieses Thema fokussiert angehen und abwechslungsreiche sowie ansprechende Unterweisungsinhalte erarbeiten.
- » Zur Stärkung der Sicherheitskultur wurde ein Pilotprojekt im Straßen- und Netzbau unter Begleitung eines renommierten Arbeitsschutzexperten initiiert. In Workshops, zunächst zugeschnitten auf das obere Management, wurden die Teilnehmer für die Relevanz und die Zusammenhänge zwischen Führung und Arbeitssicherheit sensibilisiert und beleuchtet, wie die Sicherheitskultur weiterentwickelt werden kann.
- » Um die Zugangsschwelle zu Informationen über sicherheitsgerechtes Verhalten zu senken, haben wir einen Unterweisungskalender mit zwölf relevanten Sicherheitsthemen umgesetzt. Mit der rein bildhaften Form der Unterweisung sollen Sprachbarrieren überwunden und sicherheitsgerechtes Verhalten eindrücklich vermittelt werden.



ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

Die Vorbeugung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind für uns von enormer Bedeutung. Wir sehen die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht nur als Pflichtvorgabe, sondern auch als wichtiges Werkzeug für die Früherkennung und Vorbeugung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. In diesem Rahmen bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Pflicht-, Eignungs- und Angebotsvorsorge an.

LEONHARD WEISS wird von zugelassenen Betriebsärzten betreut, die gemäß ihrer ärztlichen Berufsordnung der Schweigepflicht unterliegen. Um unsere Mitarbeiter optimal in ihrem Arbeitsalltag betreuen zu können, war die Gewinnung eines Betriebsarztes mit einem mobilen Untersuchungsbus in 2023 ein großer Meilenstein. Vom 01.01. bis 31.12.2023 wurde für die arbeitsmedizinische Betreuung 6.584 Stunden durch die Betriebsärzte aufgewandt.



Durchgeführte Untersuchungen



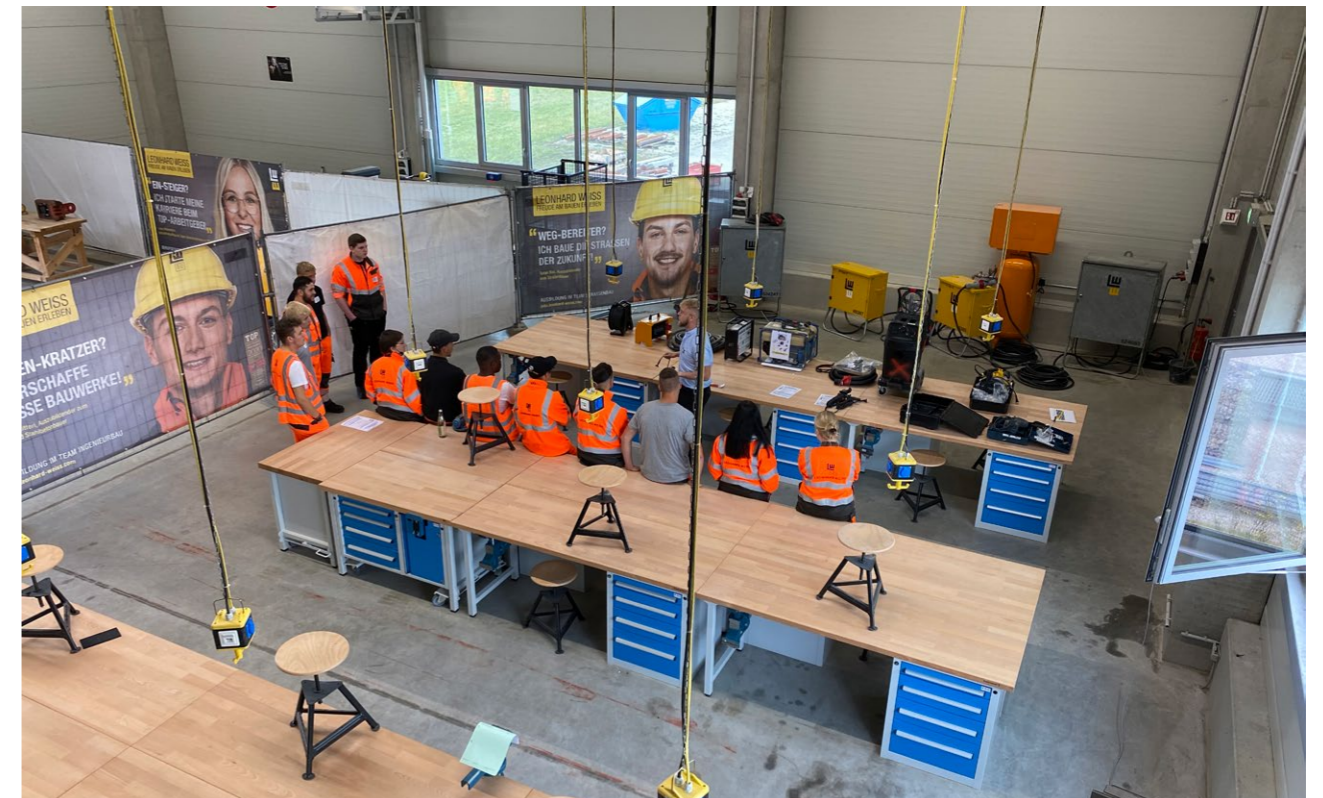
„**Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist nicht nur unser höchstes Gut, sondern auch der Grundstein für nachhaltiges Bauen. Nur wenn wir stetig daran arbeiten, richtiges und sicheres Handeln zu stärken und aufeinander Acht zu geben, können wir eine Zukunft errichten, die auf dem festen Fundament des Wohlergehens jeden Einzelnen ruht.**“

MÁRCIA VOLZ
Leitung Integriertes Managementsystem

ARBEITSSICHERHEIT IM FOKUS

Erneut veranstaltete das Team des Ausbildungszentrums für alle Auszubildenden eine Arbeitssicherheitswoche. Der Fokus dieser Woche lag insbesondere auf den Themen Gefahrstoffe, Ergonomie (Sitzen im Büro oder in der Maschine) und Baustellenausgänge. Im vergangenen Jahr neu hinzugekommen sind die Themen Umweltschutz und Umwelteinflüsse sowie der schonende Umgang mit Energie und Ressourcen. An insgesamt vier Tagen durchliefen die Auszubildenden mehrere Stationen, an denen sie informativ, praktisch und spielerisch für wachsame und sicheres Arbeiten sensibilisiert wurden. Begleitung erhielten sie hierbei von unseren internen Referenten durch Vorträge, Videos, Unterweisungen und praktische Vorführungen.

Darüber hinaus wurde in 2023 mehrmals ein Tag der Arbeitssicherheit angeboten. An diesem Tag habe sich die Kollegen intensiv mit dem Arbeitsschutz auseinandergesetzt und über aktuelle Themen, gesetzlichen Neuerungen oder Änderungen im PSA-Sortiment informiert. Eine abwechslungsreiche Ergänzung zu diesem Tag ist der sogenannte Arbeitssicherheitsparkour. Im Rahmen eines Parkourlaufs werden die Mitarbeiter an verschiedenen Stationen zu spezifischen Tätigkeiten unterwiesen. Dabei können sie sich aktiv an den Stationen ausprobieren und mit internen und externen Referenten interagieren.



WIR HÖREN ZU UND HELFEN WEITER

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Auch mit proaktiver und präventiver Förderung der Gesundheit können Unfälle, Erkrankungen oder plötzliche Schicksalsschläge leider nicht ausgeschlossen werden. Mit unserem kompetenten BEM-Team suchen wir gemeinsam nach Lösungen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und unsere Mitarbeiter auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsalltag zu begleiten. Zur Sicherung einer unternehmensweiten Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements veranstalten wir mehrmals im Jahr den Steuerkreis Gesundheit, bei dem Mitglieder aus den verschiedensten Bereichen, von der Geschäftsführung, der Organisationsentwicklung, über Mitglieder des Betriebsrats, bis hin zu den Experten der einzelnen Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Teilbereiche vertreten sind. Dabei evaluieren und optimieren wir kontinuierlich die systematische und nachhaltige Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen, Prozessen und Angeboten und formulieren dabei neue Ziele, um eine ständige Verbesserung zu gewährleisten.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

Der LW PULS-Check hat gezeigt, dass wir uns auch um die psychischen und emotionalen Belastungen unserer Mitarbeiter noch stärker kümmern müssen. Deshalb bieten wir mit den Beratern von stg professionelle Hilfe und Begleitung, nicht nur bei beruflichen, sondern auch bei privaten Themen. Das Beratungsangebot steht unseren Mitarbeitern und auch deren Angehörigen rund um die Uhr, kostenfrei, absolut vertraulich und auf Wunsch auch anonym zur Verfügung. Die Mitarbeiterberater können hilfreiche Tipps geben und in schwierigen Situationen und Phasen des Lebens unterstützen. Der Anrufer bleibt aufgrund der Schweigepflicht für LEONHARD WEISS unbekannt. In 2023 lag der Fokus auf der Sensibilisierung für das Thema. Hierfür besuchten die Berater von stg verschiedene Baustellen und berichteten den Mitarbeitern vor Ort von dem Beratungsangebot.

Die Nutzung hat von 2022 auf 2023 zugenommen. Dennoch bleibt es ein Ziel, aktiv zu bleiben und die Bekanntheit und damit Nutzung weiterhin zu steigern.

ANZAHL BERATUNGEN

2022	2023
211	449



Die MitarbeiterBerater

24 Stunden, 365 Tage im Jahr.



Soforthilfe
am Telefon



Soforthilfe
per E-Mail



Beratung vor Ort -
per Telefon oder Video

WIR HALTEN UNS FIT UND GESUND

BETRIEBLICHE GESUNDHEITFÖRDERUNG

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist neben dem Arbeitsschutz und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement eine weitere Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zielsetzung sind gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung geht dabei über die die gesetzlichen Anforderungen hinaus und stellt den Mitarbeitern ein breit gefächertes Angebot an gesundheitsförderlichen Maßnahmen bereit. Dies besteht neben unternehmensinternen Sportgruppen aus einem vielfältigen Kursangebot und der Firmenfitness, die bundesweit genutzt werden kann. Neben dem Themenfeld „Bewegung“ spielen für die Gesundheitsförderung auch die Ernährung und mentale Gesundheit eine bedeutende Rolle.

Im Rahmen des Corporate Health Audits durch EuPD Research Sustainable Management konnte LEONHARD WEISS in 2023 nachweisen, dass es sich in vorbildlicher Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter engagiert und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgt. Die Mitarbeiter profitieren von einem umfassenden, genau auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.



SUCHTPRÄVENTION

Suchtprävention und Suchthilfe sind ein wichtiger Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit der in 2023 geschlossenen Betriebsvereinbarung ist ein transparentes Regelwerk entstanden, um dem Suchtmittelmissbrauch entgegenzuwirken. Die Vereinbarung ist ein klarer Rahmen, um Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. Zudem hat das Unternehmen interne Suchtbeauftragte geschult und bestellt. Diese bieten als Kollegen einen niederschweligen Zugang zu diesem Thema. Dazu zählt sowohl die Unterstützung für Führungskräfte im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern als auch die Hilfestellung der Betroffenen selbst, z. B. bei der Vermittlung externer Hilfsangebote. Führungskräfte haben eine bedeutende Rolle bei der betrieblichen Suchtprävention. Ein verpflichtendes E-Learning wurde implementiert, um diese Zielgruppe für den Umgang mit Suchtmittelmissbrauch zu sensibilisieren.



WIR PACKEN AN UND TEILEN GERNE

SPENDEN UND SPONSORING

Für LEONHARD WEISS ist es seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, einen Teil des wirtschaftlichen Erfolgs an die Gesellschaft zurückzugeben. Als Familienunternehmen sind wir uns unserer sozialen und unternehmerischen Verantwortung bewusst und unterstützen seit jeher kulturelle, sportliche und caritative Einrichtungen. Der Fokus unserer Aktivitäten und Zuwendung in Höhe von rund 880.000 Euro liegt hierbei auf der regionalen Ebene.



BEISPIELE DER FÖRDERUNG FÜR BILDUNG, KULTURELLES UND SPORTLICHES ENGAGEMENT

LEONHARD WEISS leistet als großer Arbeitgeber auch in kulturellen Aspekten einen Beitrag und sieht im Sponsoring von Sportvereinen einen großen Mehrwert für die Gesellschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bürger. Weil Teamgeist in unserem Unternehmen stark verwurzelt ist, liegt der Fokus auf Mannschaftssportarten. Dazu gehört u. a. das Sponsoring des Handballteams FRISCH AUF! Göppingen sowie der Basketballmannschaft HAKRO Merlins Crailsheim. Beide Vereine spielen auf höchstem Bundesliganiveau, fördern zusätzlich aber auch den Breitsport und insbesondere den Kinder- und Jugendbereich mit zahlreichen Nachwuchsmannschaften, die teilweise ebenfalls international erfolgreich sind. LEONHARD WEISS unterstützt weiterhin Veranstaltungen im Kulturbereich, die Bildung in Kindergärten sowie in Schulen und Hochschulen.



„**Soziale Verantwortung besteht für LEONHARD WEISS** u. a. darin, unseren Erfolg mit unseren Mitmenschen zu teilen. Das Gestalten und Teilhaben an der Entwicklung und dem Erhalt sozialer gesellschaftlicher Räume ist für uns als Familienunternehmen von enormer Wichtigkeit. Wir vertreten die Überzeugung, dass ein erfolgreicher Geschäftsbetrieb und soziales Engagement Hand in Hand gehen.“

SUSANNE HAMMER
Gesellschafterin



FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Wir fördern mehrere soziale Einrichtungen und Vereine mit finanziellen Zuwendungen, damit diese ihre Aufgabe und Zielsetzung, die Unterstützung kranker, behinderter oder traumatisierter Kinder und Jugendlicher noch besser erfüllen können. So ging unser traditioneller großer Spendenbetrag zur Weihnachtszeit in diesem Jahr an die Herzessache e. V.. Mit 75.000 € unterstützte LEONHARD WEISS die Projekte des Vereins zugunsten Kinder und Jugendlicher, die in Deutschland unter schwierigen Bedingungen aufwachsen. Die Regionen, in denen wir und unsere Mitarbeiter ansässig sind, unterstützen wir ebenfalls in vielfältiger Weise. So z. B. die Aktion 24 Weihnachtswunder, bei der die Förderung unterschiedlichster regionaler Einrichtungen und Vereine im Fokus stehen.

AKTION MENSCH



ENGAGEMENT DURCH PARTNERSCHAFTEN

Im Zuge der beginnenden Zusammenarbeit von LEONHARD WEISS und der SIXT Autovermietung entstand die Idee, gemeinnützige Organisationen mit einer Spende zu unterstützen. 25.000 € davon gingen an das Blaue Haus in Stuttgart, welches sich in der Nähe des Kinderkrankenhauses Olgahospital befindet und Familien mit schwerkranken Kindern ein Zuhause auf Zeit bietet. Mehr als 17.000 € gingen an „Deutschland Forstet Auf“. Die gemeinnützige Organisation vernetzte LEONHARD WEISS mit dem Fortbetrieb Sachsen-Anhalt, der einen großen Bedarf für Neubepflanzungen meldet. Von der Spende konnten freiwillige Helfer vor Ort ein bis dato kahles Waldstück mit 4.000 Setzlingen bestücken.



EIN ZU HAUSE FÜR DIE BIOVIelfALT

Einmal im Jahr findet bei LEONHARD WEISS der LW-Sekretärinnen-Tag statt. Neben internen Vorträgen und dem Austausch war es der Gruppe wichtig, gemeinschaftlich etwas Praktisches und Sinnstiftendes zu tun. So engagierten sich die rund 47 Bereichssekretärinnen für den Erhalt der Biovielfalt. Insgesamt entstanden an diesem Nachmittag acht selbstgebaute Insektenhotels und 24 Nistkästen, die nun als zu Hause für Insekten und Vögel an den jeweiligen Standorten dienen. Insektenhotels tragen zur biologischen Vielfalt bei und unterstützen die Bestäubung von Pflanzen, was wiederum für gesunde Ökosysteme und eine nachhaltige Umwelt von Bedeutung ist.



SOZIO-KULTURELLES PROJEKT FÜR DAS FREILANDMUSEUM WACKERSHOFEN

Das Hohenloher Freilandmuseum in Wackershofen bei Schwäbisch Hall stellt eine wichtige historische Stätte in der Region dar, die die Kultur und Lebensbedingungen der ländlichen Bevölkerung sowie Gebäude aus vergangenen Zeiten bewahrt und zugänglich macht. Als größtes Freilandmuseum Baden-Württembergs leistet es mit seiner Vielfalt einen wertvollen Beitrag im Bereich Bildung und Kultur über alle Generationen hinweg – und das nicht nur regional in Hohenlohe, sondern weit darüber hinaus.

Im Juni realisierte der Straßenbau von LEONHARD WEISS mit mehreren Auszubildenden historische Schaustraße für das Freilandmuseum. Um der kulturellen Stätte entgegenzukommen und sie zu unterstützen, verzichteten wir darauf, die Arbeitskraft der Mitarbeiter in Rechnung zu stellen. Die Schaustraße bildet einen weiteren wichtigen Baustein für das historische Gesamtkonzept des Museums und bietet Besuchern spannende Eindrücke zum Straßenbau der Vergangenheit.



● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERFOLGEN UNSERE ZIELE

Angelehnt an die übergeordneten Schwerpunkte und der Nachhaltigkeitsstrategie lassen sich zahlreiche Ziele und Maßnahmen, welche ebenfalls auf die Teilaspekte Umweltschutz, Wirtschaftlichkeit und Soziales einzahlen und unser Bestreben im Bereich der Nachhaltigkeit untermauern.

PARTNERSCHAFT UND BAUEN



STATUS		ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG	
0	25%			50%
Risiko-Reduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner bis spätestens 2025				
		Entwicklung eines Konzepts für unser zukünftiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement	2023-2024	
		Umsetzung der Maßnahmen für unser zukünftiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement (inkl. Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Beschaffungsprozess)	2024-2025	
		Erstellung eines Konzeptes zur Umsetzung der Vorgaben des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes	2023	
		Durchführung von CSR-Audits bei relevanten Nachunternehmern und Top-Lieferanten	dauerhaft	
Erhöhung unserer Qualität durch kontinuierliche Prozessoptimierung				
		Ermittlung und Auswertung der Kundenzufriedenheit durch Einsatz digitaler Lösung in weiteren Pilotbereichen.	2022-2023	
		Erweiterung der Meldemöglichkeiten eines Compliance-Hinweises mittels Einführung eines digitalen Hinweisgebertools	2022-2023	
		Weiterentwicklung der Messbarkeit von Nachhaltigkeitsindikatoren im Unternehmen	2023-2025	
		Entwicklung und Durchführung einer LEAN-Schulung speziell für Führungskräfte → Schulung von mind. 15 Führungskräften der Laufbahnebenen 1 bis 3	2023	
		Planung und Durchführung eines "Tag des Qualitätsmanagements" für alle Beauftragten im Qualitätswesen.	2024	
		Start einer Kampagne mit dem Ziel Best-Practice-Lösungen unternehmensweit bekannt zu machen.	2024	
		Erstellung eines E-Learnings Qualitätsmanagement bei LEONHARD WEISS für alle Mitarbeiter	2024	
		Aufbau einer zentralen Plattform, die sämtliche Managementsysteme vereint und unternehmensrelevante Arbeitsabläufe sichert.	2021-2023	

KLIMA UND UMWELT



STATUS		ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG	
0	25%			50%
Kontinuierliche Reduzierung von fossiler Energie. LEONHARD WEISS arbeitet bis spätestens 2045 klimaneutral				
		Entwicklung eines Stufenplans Scope 1 und 2 zur Klimaneutralität bei LEONHARD WEISS	2023-2025	
		Ausbau der Elektro-Infrastruktur an unseren Standorten	2022-2025	
		Förderung des Mobilen Arbeitens sowie Online-Veranstaltungen und Fahrgemeinschaften zur Reduktion von Fahrtwegen	dauerhaft	
Umsetzung des Stufenplans Scope 1 und 2 zur Erreichung der Klimaneutralität				
		Kontinuierliche Umstellung der Pkw-Bestellungen auf CO ₂ -neutral betriebene Fahrzeuge	2022-2030	
		Kontinuierliche Umstellung der Nutzfahrzeuge auf CO ₂ -neutral betriebene Fahrzeuge	2024-2030	
		Pilotphase mit zwei E-Lkws	2023-2025	
		Einführung und Umsetzung der Elektroquote für handgeführte Geräte sowie die kontinuierliche Umstellung auf CO ₂ -neutral betriebene Geräte	2030	
		Kontinuierlicher Umstieg bei Maschinen < 100 kW auf CO ₂ -neutral oder CO ₂ -reduziert betriebene Fahrzeuge (Elektromobilität)	2024-2035	
		Pilottest zum Einsatz von HVO in Maschinen, bei denen Elektromobilität nicht umsetzbar ist	2023-2025	
		Konzeption für nachhaltige Wärme-/ Kälteversorgung in unseren Gebäuden	2024-2025	
		Kontinuierliche Umsetzung eines nachhaltigen Standards für das Heizen / Kühlen von Büro- / Wohncontainern	2024-2026	
		Umstellung auf einen zu 90 % CO ₂ -neutralen Maschinenpark bis 2040	2040	
Konsequente Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung. Bis spätestens 2035 produzieren wir keinen Abfall mehr, der endgelagert werden muss				
		Entwicklung eines Stufenplans zur Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung	2023-2025	
		Erhöhung der Recyclingquote und Verbesserung der Abfallentsorgung	2022-2025	
		Erarbeitung und Implementierung eines unternehmensübergreifenden und rechtssicheren Entsorgungsprozesses	2023-2024	

Aufbau einer Organisation, welche die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Realisierung aktiv berät und unterstützt		
	Etablierung der Portfoliorunde-Nachhaltigkeit mit mindestens vier Sitzungen im Jahr	2023
	Kontinuierlicher Ausbau der internen Prozesse hinsichtlich nachhaltigen Anforderungen	2023-2025
Aufbau eines ganzheitlichen Umwelt- und Energiemanagementsystems		
	Erweiterung des Geltungsbereichs des Umweltzertifikates nach DIN ISO 14001	2022-2023
	Erstellung eines ganzheitlichen Konzepts zur Umweltschulungen von Mitarbeitern	2022-2023
	Förderung von Mitarbeiteraktionen zum Erhalt der biologischen Vielfalt	2023-2024
	Identifikation von Lösungsansätzen für die Wasserversorgung und Abwasserbehandlung für Bauprozesse	2022-2025
	Planung und Durchführung von Notfallübungen in den Hauptstandorten	2023-2024
	Erstellung eines betriebsbezogenen E-Learnings zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltschutz und Energieeffizienz	2024
	Implementierung der ISO 50001 im gesamten Unternehmen und erfolgreiche Zertifizierung	2024-2025

MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT



STATUS	ZIELE UND MASSNAHMEN	REALISIERUNG
0 25% 50% 75% 100%		
Steigerung des Situationsbewusstseins im Arbeitsschutz		
	Erstellung eines Sicherheitskalenders zur Unterweisungszwecken	2023-2024
	Planung und Durchführung eines Tages der Arbeitssicherheit für alle Sicherheitsfachkräfte	2023
	Erstellung eines E-Learnings zur Bildschirmarbeitsplatzunterweisung für alle Standorte	2023-2024
	Erstellung eines E-Learnings für die allgemeine Sicherheitsunterweisung auf Baustellen	2022-2023
	Ausbildung von Führungskräften und Sicherheitsfachkräfte als Safety Culture Manager	2024-2025
	Mobiler Einsatz von Betriebsärzten zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf unseren Baustellen	2024
	Ausbau der Brandschutzorganisation	2024
	Durchführung von Workshops für die Führungskräfte zur Stärkung des Sicherheitskultur im Unternehmen	2023
	Digitalisierung des HSE-Management	2024-2025
Festigung der Unternehmensreputation und Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität		
	Stakeholderdialog zur Konkretisierung unserer Wesentlichkeitsmatrix	2022-2023
	Erarbeitung eines Konzepts zur Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsmatrix gemäß CSRD-Vorgaben	2023-2024
	Fortsetzung der Initiative LW Puls-Check	2022-2023
	Erfolgreiche externe Auditierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	2023-2024
	Langfristiges Kommunikationskonzept zur Steigerung des ökologischen Unternehmensreputation	dauerhaft
	Start einer unternehmensweiten Kampagne "Jahr der Gesundheit"	2024
	Aktionen für die Begeisterung von Frauen für Bauberufe	2024-2025
	Kontinuierliche Steigerung der Frauenquote im Unternehmen	2024-2030
	Steigerung der Punktzahl bei ECOVADIS	dauerhaft

IMPRESSUM

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezieht sich auf das Jahr 2023. Alle Angaben wurden vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 aufgenommen. Die Inhalte und Zahlen wurden durch interne Abfragen in unseren Geschäftsbereichen und Ressorts ermittelt. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung dieser Inhalte wurde mit größter Sorgfalt gearbeitet. Dennoch können wir Fehler nicht vollständig ausschließen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative GRI-Standards „Option Kern“ erstellt. Wir werden künftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und Fortschritte berichten. Der nächste Bericht soll in Q2/2025 erscheinen.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG erlaubt.

Wir danken allen, die am vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben.

Wichtig:

Im Zuge der Nachhaltigkeit verzichten wir auf eine gedruckte Variante dieses Berichts. Wir stellen diesen ausschließlich in elektronischer Form (PDF) auf unserer Webseite www.leonhard-weiss.de zur Verfügung.

GRI-INHALTSINDEX

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
Anwendungserklärung		LEONHARD WEISS hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.-31.12.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1		GRI 1: Grundlagen 2021
GRI 2: Allgemeine Angaben		
2-01 Organisationsprofil	4-5	Geltungsbereich der Berichterstattung ist die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG
2-02 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Siehe Unternehmensregister
2-03 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	83	GRI Index und Impressum
2-04 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	39	Berechnung CO ₂ -Fußabdruck
2-05 Externe Prüfung		keine
2-06 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	4-5	
2-07 Angestellte	4-5	
2-08 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Es wird kein erheblicher Anteil der Aktivitäten des Unternehmens durch Mitarbeiter durchgeführt, die außerhalb von LEONHARD WEISS angestellt sind.
2-09 Führungsstruktur und Zusammensetzung	4-5, 14	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	4-5	
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	4-5	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	4-5	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	12-14	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	14	Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Abstimmung mit dem Vorstand erstellt und von diesem freigegeben.
2-19 Vergütungspolitik		Details im Jahresabschlussbericht
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Details im Jahresabschlussbericht
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3, 6, 10-11	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	6-13	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	31	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8	
2-30 Tarifverträge	8	Dieser umfasst rund 99 %. Das oberste Management ist von den tariflichen Vereinbarung ausgenommen.
GRI 3: Wesentliche Themen		
3-01 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	8-9	
3-02 Liste der wesentlichen Themen	12-13	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung		
3-03 Management von wesentlichen Themen	12-14	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Details im Jahresabschlussbericht
GRI 204: Beschaffungspraktiken		
3-03 Management von wesentlichen Themen	25-26	
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	25-26	
GRI 205: Antikorruption		
3-03 Management von wesentlichen Themen	30-31	
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	30-31	

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	30-31
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Es sind keine Rechtsverstöße oder -verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung bekannt.
GRI 207: Steuern		
3-03	Management von wesentlichen Themen	33
207-1	Steuerkonzept	33
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	33
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	33
207-4	Länderbezogene Berichterstattung (Country-by-country reporting)	Aufgrund der Sensibilität wettbewerbsrelevanter Informationen wird auf eine ausführliche Darlegung des Länderberichts verzichtet. Im Jahresabschlussbericht von LEONHARD WEISS werden alle gesetzlich erforderlichen Angaben zur Ertragssteuer gemacht und die relevanten Informationen werden ordnungsgemäß an die zuständige Steuerbehörde übermittelt.
GRI 301: Materialien		
3-03	Management von wesentlichen Themen	50
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	51
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	LEONHARD WEISS ist kein Waren-produzierendes Unternehmen
GRI 302: Energie		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	36-37
302-3	Energieintensität	37
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	37 Im Jahr 2023 lag der Energieintensitätsquotient bei etwa 112 MWh pro Million Euro Bauleistung. Dank unserer intensiven Bemühungen ist es uns gelungen, diesen Wert im Vergleich zum Vorjahr um rund 4,6 % zu senken. Darüber hinaus haben wir von 2021 bis 2023 eine beeindruckende Reduzierung von insgesamt 12 % erreicht.
GRI 303: Wasser und Abwasser		
3-03	Management von wesentlichen Themen	35, 47
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Gesetzliche Regelungen werden eingehalten.
GRI 304: Biodiversität		
3-03	Management von wesentlichen Themen	47
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Nicht zutreffend
GRI 305: Emissionen		
3-03	Management von wesentlichen Themen	36, 38, 40-41
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	38-39 55.499 t CO ₂
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	38-39 3.741 t CO ₂
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	40

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	38, 40
GRI 306: Abfall		
3-03	Management von wesentlichen Themen	51-53
306-3	Angefallener Abfall	53 Betriebsgelände: 170,23 t gefährlicher Abfall Baustelle: 15.216,24 t gefährlicher Abfall
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	53
GRI 308: Umweltbewertung Lieferanten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	25-26
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt
GRI 401: Beschäftigung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	55, 56
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	67
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die betrieblichen Leistungen werden auch teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten.
401-3	Elternzeit	67
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	LEONHARD WEISS hält sich an die jeweiligen regionalen gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Mitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
3-03	Management von wesentlichen Themen	69-71
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	69-71
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	69-71
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	72
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	69-71
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	69-71
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	69-75
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	70-73
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	69
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	70
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Aufgrund der uneinheitlichen Gesetzgebung zur Erfassung von medizinischen Daten auf nationaler Ebene ist es nicht möglich, die geforderten Angaben zu berufsbedingten Krankheiten auszuwerten.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	55
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus-Weiterbildung pro Jahr und MA beträgt pro Mitarbeiter 11,52 H/Jahr. Annahme 18.059 Seminarteilnahmen x 4 h im Durchschnitt / 6.269 Mitarbeiter der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	64-65
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Auf allen Ebenen werden jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt.

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	66, 68
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	66-67, 68
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Es werden keine Unterschiede bei der Grundvergütung zwischen Frauen und Männern gemacht. Dies wird u. a. durch die Tarifbindung sichergestellt.
GRI 406: Nichtdiskriminierung		
3-03	Management von wesentlichen Themen	30-31
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 408: Kinderarbeit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	30-31
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit		
3-03	Management von wesentlichen Themen	30-31
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	25-26
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet werden	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
GRI 415: Politische Einflussnahme		
3-03	Management von wesentlichen Themen	30
415-1	Parteispenden	LEONHARD WEISS spendet nicht an Parteien
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
GRI 418: Schutz der Kundendaten		
3-03	Management von wesentlichen Themen	32
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	32

UN GLOBAL COMPACT-INDEX

Seit 2021 bekennen wir uns zur Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact und deren Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.



NR.	BEREICH	PRINZIP	KAPITEL
1	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
2	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
3	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Menschen und soziales Engagement
4	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
5	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
6	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
7	UMWELT	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Klima und Umwelt
8	UMWELT	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Klima und Umwelt
9	UMWELT	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Klima und Umwelt
10	KORRUPTIONSPRÄVENTION	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Partnerschaft und Bauen



LEONHARD WEISS
BAUUNTERNEHMUNG

KONTAKT



bau-de@leonhard-weiss.com



+49 7161 602-0

+49 7951 33-0

IMPRESSUM

Herausgeber

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

BAUUNTERNEHMUNG

Leonhard-Weiss-Str. 22, 73037 Göppingen

Leonhard-Weiss-Str. 2-3, 74589 Satteldorf

Konzept, Umsetzung und Redaktion

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

IMS / Marketing

Fotos

LEONHARD WEISS, Micha Wolfson, MHM-Photoart
GmbH, Philipp Reinhard, Thomas Kiel, FRISCH AUF!
Göppingen, Freepik.

LEONHARD WEISS



KLIMA
BEWUSST
BAUEN