

Global denken – lokal handeln.



# Nachhaltigkeitsbericht 2022

(mit teilweise integrierter Umwelterklärung nach EMAS)





# Inhalt

<b>Vorab</b>	<b>4</b>
<b>HERING</b>	<b>6</b>
Themenspeicher Nachhaltigkeit.	10
Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit. <b>Unsere Vision</b>	12
Nachhaltigkeit als Orientierung für dauerhaften Erfolg. <b>Unser Leitbild</b>	13
Blick auf das Wesentliche. <b>Unsere Themen</b>	14
Verpflichtung über das Gesetz hinaus. <b>Unsere Compliance</b>	16
Nachhaltiges Lieferantenmanagement.	18
<b>Umwelt</b>	<b>20</b>
Nachhaltigkeit mitdenken. <b>Unser produktbezogener Umweltschutz</b>	23
RC Beton. <b>Fassadenkonzepte mit Recyclingbeton</b>	25
Betrieblicher Umweltschutz	26
Biodiversität	30
<b>Soziales</b>	<b>32</b>
Für ein starkes Miteinander. <b>Unsere Personalpolitik</b>	35
Immer neue Wege. <b>Unsere Ausbildung</b>	36
Immer auf dem neuesten Stand. <b>Unsere HERING Akademie</b>	37
<b>Gemeinwesen</b>	<b>40</b>
HERING Stiftung. <b>Mediateca Onshore</b>	42
Ehrenamt	44
<b>Ziele</b>	<b>46</b>
Ziele 2022 – 2025. <b>Unsere Zielplanung</b>	48
EMAS-Umwelterklärung	50
<b>Impressum</b>	<b>51</b>

# Vorab

Sehr geehrte Mitarbeiter\*,  
Kunden, Partner und Freunde des Unternehmens,

seit unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht 2019 sind wir mit vielen unvorhergesehenen, extremen Einflüssen von außen konfrontiert worden. Wir mussten Risiken einschätzen und abwehren und natürlich auch Chancen erkennen und in kürzester Zeit umsetzen. Diese zumeist globalen Entwicklungen, wie die Coronapandemie, die Preissteigerungen und die Materialknappheit, sind drängende Anlässe, mit Ressourcen nachhaltiger umzugehen und somit lokal zu handeln. Denn alles hängt mit allem zusammen.

Es freut mich sehr und stimmt mich zuversichtlich, dass sich viele von Ihnen bereits auf den Weg gemacht haben, das Thema Schutz unserer Lebensgrundlagen auf ihre Weise zu verfolgen – weil wir alle täglich mehr über die komplexen Zusammenhänge von Biodiversität und Klimaschutz lernen und erkennen, was wir in der Vergangenheit versäumt haben: wie zum Beispiel den Ausbau der regenerativen Energiequellen in Deutschland, durch den wir heute wesentlich unabhängiger von ausländischen Energielieferungen wären.

Es ist höchste Zeit. Wir von HERING-Bau wollen nicht nur, nein, wir müssen diese Herausforderung mit Ihnen zusammen angehen und gemeinsam zum Erfolg führen. Denn Klimaschutz ist ein Menschenrecht. Das hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil zum Klimaschutzgesetz im April 2021 deutlich gemacht. Wir alle sind dazu verpflichtet, jetzt verantwortungsvoll zu handeln und die Treibhausgasemissionen zum Schutz künftiger Generationen zu reduzieren.

Wir haben uns immer als „Vorreiter in Sachen Umweltschutz“ gesehen. Diese Zuschreibung aber ist im Grunde bedeutungslos, da wir alle in einem Boot sitzen. Dieses Boot muss viel mehr an Fahrt aufnehmen, wenn wir dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts gerecht werden wollen.

Viel Spaß beim Lesen  
Ihre



„Wir haben uns immer als  
**Vorreiter in Sachen  
Umweltschutz** gesehen.  
Diese Zuschreibung aber ist  
im Grunde bedeutungslos,  
da wir alle in einem Boot sitzen.“



Annette Hering

\* Um den Text lesefreundlich zu gestalten, verwenden wir das generische Maskulinum, das alle Geschlechter einschließt.



---

# HERING

Was vor 130 Jahren als familiengeführtes Bauunternehmen im Siegerland begann, ist heute ein mittelständisches Unternehmen mit Spezialprodukten für den Bau, die wir mit fünf operativen Gesellschaften für Kunden europa- und weltweit entwickeln.

HERING steht für solides Bauhandwerk, intelligente Systemlösungen und optimierte Dienstleistungen. Ob Bahnsteigbau, Textilbetonfassaden oder Bau- und Betreuung öffentlicher WC-Anlagen: Wir stellen höchste Ansprüche an die Fertigung und Qualität unserer Produkte und zugleich an den schonenden Umgang mit den Rohstoffen und Ressourcen unserer Umwelt. Diese nachhaltige Fertigungsstrategie stärkt auch unsere Innovationskraft.

---



# In Zahlen

# 2021

126.000.000 €

Umsatz

582

Mitarbeiter

63

davon Ingenieure

45

davon Auszubildende

3

Standorte in Deutschland

4

in weiteren europäischen Ländern

557 t

Verbrauch von Baustahl

6.300

Gebaute WC-Anlagen seit 1975

240.000

Besucher pro Tag (geschätzt)

1.500

Betreute WC-Anlagen

3/4/171

Brennstoffzellen-/E-Fahrzeuge/E-Fahrräder

4.178 m<sup>2</sup>

Installierte Systembahnsteige

1.075 m<sup>2</sup>

davon Behelfsbahnsteige

3.103 m<sup>2</sup>

davon Betonfertigteilbahnsteige

922 m<sup>2</sup>

davon modula@flex

218 kWp

Photovoltaik auf unserem Betriebsgelände

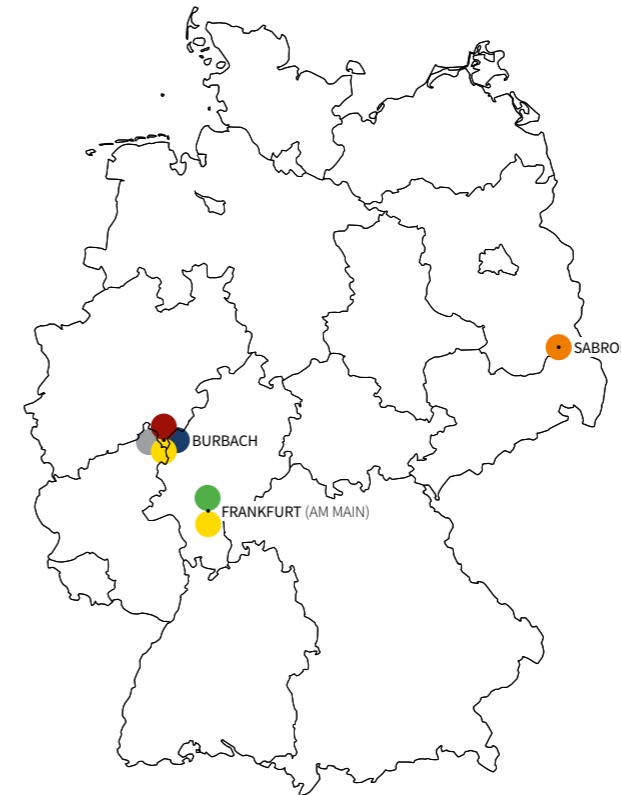
38.000.000 €

Löhne /betriebliche Sozialleistungen

## Global denken – lokal handeln. Unsere Devise



### Unsere Standorte



HERING ist ein mittelständisches familiengeführtes Unternehmen, gegründet 1892 im südwestfälischen Burbach-Holzhausen im Kreis Siegen-Wittgenstein, wo auch heute noch der Hauptsitz ist – mit unseren beiden Verwaltungsgesellschaften und vier Unternehmensbereichen: der HERING Sanikonzept GmbH, der HERING Service GmbH, der HERING Bau GmbH & Co. KG Systeme und der HERING Bahnbau GmbH.

Darüber hinaus ist HERING an zwei weiteren Standorten in Deutschland vertreten: in Elsterheide in der Niederlausitz, wo die Gleisbau Sabrodt GmbH ihren Sitz hat, und in Frankfurt am Main mit einem Büro der Bahnbau GmbH sowie am Frankfurter Flughafen mit unserem MY CLOUD Hotel.

Und natürlich sind wir auf unzähligen Baustellen aktiv im Einsatz – je nach Geschäftsbereich im Inland und im europäischen Ausland. In Österreich, der Schweiz, den Niederlanden und Großbritannien sind wir mit Vertriebsniederlassungen vertreten.

Unsere Wurzeln liegen im Bahn- und Industriebau. Seit 130 Jahren entwickeln und produzieren wir Bahnbauwerke, öffentliche Sanitäranlagen und Bauteile aus hochwertigem Architekturbeton für Gebäude. Die Produkte und Dienstleistungen unseres Unternehmens gestalten somit öffentliche Räume, sind sichtbar, strukturieren Mobilität, wirken auf die soziale und natürliche Umwelt ein und werden täglich von Tausenden in Anspruch genommen.

Ob im Dreiländereck Hessen/Nordrhein-Westfalen/Rheinland-Pfalz oder in der Niederlausitz: Über unsere Mitarbeiter, die mit ihrer Heimat eng verbunden sind, ist unser Unternehmen geprägt von der Lebenskultur im ländlichen Raum. Was die beiden Regionen darüber hinaus verbindet, ist der Strukturwandel – im Siegerland bereits vor einigen Jahrzehnten vollzogen, in der Niederlausitz jüngst durch die Transformation vom Kohlebergbau hin zum Technologie- und Tourismusstandort [Seite 17](#).

Unsere Produkte und Dienstleistungen bieten wir deutschlandweit und im angrenzenden Ausland an. Darüber hinaus kommen wir durch unsere Arbeit auch in Berührung mit entfernten sozialen Realitäten, wie über das MY CLOUD Hotel oder über Projekte der HERING-Stiftung Natur und Mensch. Im letzten Jahr haben wir das erste Förderprojekt in Guinea-Bissau abschließen können [Seite 42](#).

# Themenspeicher Nachhaltigkeit 2019–2022: Zielerreichung Ziele 1–3

	Maßnahme und ggf. Zielkonkretisierung	Status in %	Anmerkungen
<b>Ziel</b>	<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>		
1.1	Vorreiter bleiben in Sachen Ökologie in unseren Märkten	100 %	Nominiert für den DB-Lieferantenpreis Kategorie Umwelt – zusammen mit zwei anderen Unternehmen, ausgewählt aus Hunderten von Lieferanten; „Gold“-Standard bei Ecovadis und Preis für fahrradfreundliches Unternehmen; 2020 Mitbewerberanalyse: nur vier bis fünf DB-Mitbewerber mit Ecovadis-Zertifizierung, generell ist nachhaltige Ausrichtung in der Baubranche eine Ausnahme
1.2	Ecovadis-Zertifizierung 55/100 verbessern um zwei bis drei Punkte	100 %	Wir haben „Gold“ erreicht, 2020 mit 65/100 Punkten und 2022 mit 68/100 Punkten
1.3	DNK-Entsprechenserklärung aktualisieren	100 %	Die zweite Entsprechenserklärung wurde wie geplant veröffentlicht.
	<b>Unternehmenskultur</b>		
1.4	Mitarbeiterbefragung auswerten und Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit umsetzen	100 %	Prozesse, Strukturen über den neuen Digitalisierungsmanager, Kommunikation ist mit Office 365 Ende 2020 umgesetzt worden. Flexiblere Arbeitszeiten, Arbeitsplatzausstattungen und Wissen bewahren sind umgesetzt.
1.5	Frauen und Technik verbinden mit dem Ziel: pro Ausbildungsjahr eine Auszubildende in einem gewerblich-technischen Beruf	0 %	Weder 2020 noch 2021 konnte eine Mitarbeiterin gewonnen werden.
	<b>Kommunikation</b>		
1.6	Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, bis Oktober 2019	100 %	Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde wie geplant veröffentlicht.
1.7	Öffentlichkeitsarbeit mit konkreten Hinweisen auf Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung intensivieren: regelmäßige News und Artikel in „HERING Heute“	100 %	Regelmäßig erschienen News und Artikel in „HERING Heute“.

Ziel	Kundenservice und -zufriedenheit		
2.1	Standards und Strukturen überdenken: ein neues Instrument zur Messung der Kundenzufriedenheit in allen Bereichen entwickeln	40 %	Neues Kennzahlensystem zur Messung aufgestellt. Daten werden ab 2022 erhoben.
2.2	Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit (als Kriterium bei Lieferanten/Produktauswahl) bei unseren Kunden erhöhen	40 %	Freiwillige Umsetzung des Lieferkettengesetzes: 180 Lieferanten per Selbstauskunft abgefragt, bei wichtigsten Kunden Lieferkette dokumentiert und bewertet.
2.3	Nachhaltigkeitsaspekte als Standardpunkte in internen Audits berücksichtigen	100 %	Das Thema Nachhaltigkeit wurde bei den internen Audits 2020 und 2021 abgefragt, ebenso in QM- und Compliance-Audits; seitdem ist es fester Bestandteil aller Audits.

	Maßnahme und ggf. Zielkonkretisierung	Status in %	Anmerkungen
<b>Ziel</b>	<b>Verantwortungsvoller Arbeitgeber</b>		
	<b>Mitarbeiterentwicklung</b>		
3.1	Personalentwicklung intensivieren (Ziel: ein Tag pro Mitarbeiter und Jahr) und Personalentwicklungsprozess nachhaltiger gestalten	100 %	Zwei neue Traineeprogramme und Personalentwicklungsplan im Bahnbau aufgestellt. 2019: 3 Tage pro MA und Jahr erreicht; 2020 und 2021: 12 Stunden pro MA und Jahr.
3.2	Ausbildungsquote und -qualität erhöhen. Messbare Ziele: geplante Ausbildungsplätze zu 95 % besetzen; Abbrecherquote innerhalb der Ausbildung reduzieren; Zeugnisse und Lehrgangsbewertungen im Schnitt nicht schlechter als befriedigend	90 %	Ziel 2019 erreicht: 21 neue Auszubildende/57 gesamt, Quote von 10 %, in einzelnen Bereichen bis 12,8 %, Abbrecherquote noch hoch, drei Wiederholer mit gutem Ergebnis.  Zum 1. August 2020 zwei unbesetzte Ausbildungsplätze, allerdings zwei Abbrecher in der Probezeit; drei Auszubildende haben die Prüfung im Sommer nicht bestanden; Leistungen im gewerblichen Bereich z. T. nicht befriedigend, im kaufmännisch-technischen Bereich hingegen gut und solide; im kaufmännischen Bereich gibt es Werksunterricht/Nachhilfe, für den gewerblichen Bereich wird noch eine Lehrkraft gesucht; im gewerblichen Bereich ein Ausbildungsverkürzer mit sehr gutem Ergebnis.  2021: 90 % der Plätze besetzt; vier gewerbliche Auszubildende haben die Prüfungen im Sommer 2021 nicht bestanden, davon haben zwei jedoch die Prüfung im Januar 2022 erfolgreich wiederholt.  2022 blieben nur drei Ausbildungsplätze unbesetzt.
	<b>Mitarbeiterbindung</b>		
3.3	Mitarbeiterzufriedenheitsindex auf 85 bringen und halten – bis 2021	100 %	Neue Mitarbeiterbefragung erst im Januar 2022: Auswertung und Umsetzung der Maßnahmen laufen.
3.4	Fluktuationsrate verringern. Messbares Ziel: unter 2 %	70 %	2020: Fluktuationsrate 3,3 %, zum Vergleich 2017: Fluktuationsrate 9,6 %. 2021 ist die Rate gestiegen auf 14,4 %. 2022: Fortschritt in diesem Bereich.
	<b>Mitarbeitergewinnung</b>		
3.5	Mehr Transparenz schaffen und Nachhaltigkeitsleistungen stärker herausstellen	100 %	Nachhaltigkeitsbericht auf der Website zum Download; über Teams regelmäßige News zu Natur, Biodiversität. Nachhaltigkeit ist auch Thema im jährlich erscheinenden „HERING Report“, z. B. 2020 und 2021

Auf die Zielerreichung der Ziele 4 – 7 gehen wir auf den **Seiten 20 – 31** ein.





## Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit. Unsere Vision

Klimaschutz und Schutz der Artenvielfalt sind zwei Seiten einer Medaille. Unsere Branche, die Bauwirtschaft, und unsere Produkte, Bauwerke, haben weltweit einen erheblichen Anteil an klimaschädlichen Emissionen, am Ressourcenverbrauch und an der Erzeugung von Abfall. Das ist für uns nicht neu: Wir verfolgen diese Entwicklung schon seit Anfang der 1990er-Jahre und haben dies bereits 1995 in unserer ersten Umwelterklärung dokumentiert. Seitdem sind weitere Umwelt-

erklärungen erschienen, alle drei Jahre mit unterschiedlichen Schwerpunkten, immer jedoch mit dem Fokus darauf, bei all unserem Tun die Emissionen, die Ressourcenverbräuche und die Abfälle zu reduzieren.

Im Jahr 2021 präsentierten wir unsere 26-jährige Bilanz in Sachen Nachhaltigkeit beim Besuch des Umweltministers a. D. Dr. Klaus Töpfer.

27 Jahre EMAS:

### Unsere Umwelterklärungen 1995 und 2020 im Vergleich

	1995	2020	
<b>Mengen Beton/Zement/Baustahl</b>			
Zement und Zuschläge	26.000 t	8.108 t	./ 31,0 % ↓
Baustahl	1.500 t	397 t	./ 26,0 % ↓
Beton	9.945 m <sup>3</sup>	3.630 m <sup>3</sup>	./ 36,5 % ↓
<b>PKW-/Busse-/LKW-Kilometer</b>			
Kilometer	7.850.000 km	5.279.330 km	./ 67,0 % ↓
Kraftstoffverbrauch	keine Angabe	410.330 l	
<b>Jahresleistung und Mitarbeiter</b>			
HERING Gruppe	90 Mio. €	128 Mio. €	42,0 % ↑
Mitarbeiter	388	560	44,0 % ↑

Für uns hat Nachhaltigkeit hohe Priorität und ist als Querschnittsthema an verschiedenen Stellen und den wichtigsten Stellschrauben bei der Unternehmensleitung verankert. Hier sitzen die Fachverantwortlichen für HR, Digitalisierung, Energie-

und Umweltmanagement. Die Verantwortung für die ökonomische Nachhaltigkeit obliegt den Geschäftsführungen der HERING Management GmbH und der einzelnen HERING-Gesellschaften.

Seit 2019 hat sich die Klimakrise weiter zugespitzt und damit auch der Handlungsdruck auf die Wirtschaft erhöht: Das Pariser Klimaabkommen der Vereinten Nationen fordert, so schnell wie möglich effiziente Klimaschutzmaßnahmen zu entwickeln und diese transparent zu machen, um die Erderwärmung auf höchstens 1,5 Grad zu beschränken – zum Schutz des Klimas und der biologischen Vielfalt.

Auch von nationaler Seite erhöht sich der Handlungsdruck auf die Wirtschaft: Der europäische Green Deal zielt mithilfe von Regularien und Gesetzen, die auch uns betreffen, wie zum Beispiel das Kreislaufwirtschaftsgesetz, auf mehr klimafreundliche Maßnahmen in der Europäischen Union ab.

## Nachhaltigkeit als Orientierung für dauerhaften Erfolg. Unser Leitbild

Unser Nachhaltigkeitsleitbild soll uns dabei helfen, die drei wichtigsten Themen unseres wirtschaftlichen Erfolgs im Blick zu behalten:

### Unsere Mitarbeiter

Wir wollen unsere Mitarbeiter in ihrer Entwicklung bei uns unterstützen, sie an unser Unternehmen binden und kontinuierlich neue Mitarbeiter dazugewinnen. An diesen drei Handlungsfeldern wollen wir uns messen lassen. Die Inhalte bestimmen wir regelmäßig strategisch neu und reflektieren unsere Arbeit über das Feedback unserer Mitarbeiter.

### Baustoffe und Energie

Wir reduzieren kontinuierlich den Verbrauch natürlicher Ressourcen in unseren Produktionsprozessen und bei der Produktentwicklung:

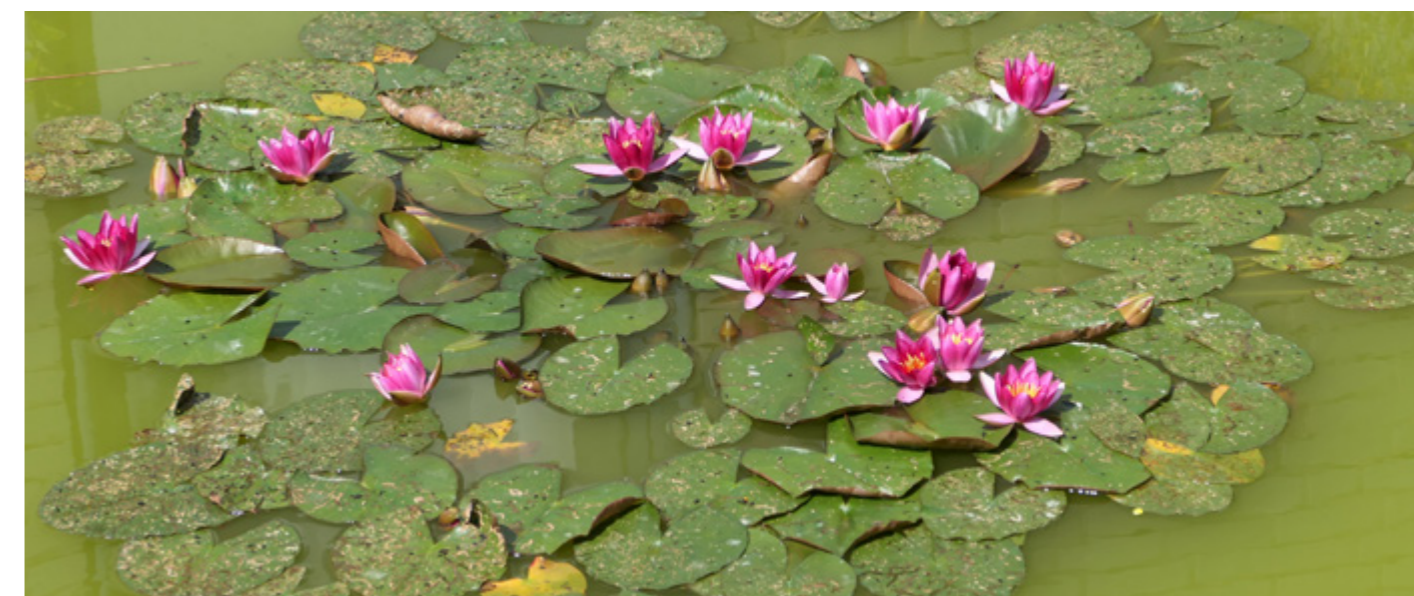
- SOLAR<sup>con</sup> [Seite 23](#)
- Ökobilanz Bahnsteige [Seite 24](#)
- RC-Beton [Seite 25](#)
- Modern Drive [Seite 29](#)

Unser Ziel ist dabei, die Energie aus fossilen Quellen komplett zu vermeiden, zum Beispiel bei den Zweiwegebaggern im Bahnbau oder den Hybridlösungen im Fuhrpark. Für die Produktion und den Unternehmensbetrieb heißt das: so wenig Energie wie möglich und wenn, dann aus regenerativen Quellen, wie zum Beispiel beim Energiekonzept Sabrodt [Seite 17](#).

### Region und Umwelt

Wir engagieren uns gesellschaftlich in unseren Standortregionen Südwestfalen und Niederlausitz, um die Attraktivität des jeweiligen Lebensumfelds für unsere jetzigen und zukünftigen Mitarbeiter zu wahren.

Unsere Verantwortung für die Umwelt dokumentieren wir systematisch: Seit 1996 sind wir umweltzertifiziert – damals als erstes Bauunternehmen in Europa – und berichten seither transparent über unsere Leistungen, aber auch über unsere Herausforderungen.



### EMAS



www.emas.de

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht enthält nur Auszüge aus der Umwelterklärung für die EMAS-Zertifizierung 2021. Wir berichten über die Zahlen aus dem Jahr 2021, die sich auf die Bereiche Sanikonzert, Systeme, Bahnbau und Sabrodt beziehen. Selbstverständlich hat der Gutachter unsere Angaben verifiziert. Die vollständige EMAS-Umwelterklärung finden Sie auf unserer Website [www.heringinternational.com](http://www.heringinternational.com).

### DNK



www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

Im Jahr 2020 hat HERING die zweite Erklärung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht. Der DNK ist ein freiwilliger Standard für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten und wird vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) herausgegeben.

### EcoVadis



www.ecovadis.com

HERING hat seine Nachhaltigkeitsleistungen 2022 zum dritten Mal durch die Ratingagentur EcoVadis bewerten lassen. Die Bewertung konnte um 3 Punkte auf 68 von 100 Punkten gesteigert werden. EcoVadis betreibt eine kollaborative Plattform, die CSR-Ratings von Lieferanten für globale Lieferketten bereitstellt.

### UN Global Compact



www.globalcompact.de

HERING hat sich 2019 dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien des UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD) einzuhalten. Die Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützt Unternehmen dabei, Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 umzusetzen. Die Grundsätze des UN GCD haben wir in unserer Verhaltensrichtlinie für Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter festgehalten und ausformuliert. Sie bilden damit den Rahmen unserer Zusammenarbeit. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, sich ebenso an diese Prinzipien zu halten, wie wir es tun. Von unseren Lieferanten und Nachunternehmern lassen wir uns diese Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt in einem Verhaltenskodex unterzeichnen.

# Blick auf das Wesentliche.

## Unsere Themen 2022 – 2025

Mit einem mehrtägigen Workshop und einer Mitarbeiterbefragung haben wir unseren Blick für die aktuell zentralen

Themen und wichtigsten Handlungsfelder im Nachhaltigkeitskontext der HERING Unternehmensgruppe geschärft.

### Der Workshop

#### Zukunftstrends, Handlungsfelder und Maßnahmen




Um die wichtigsten Trends und größten Herausforderungen für die Zukunft der HERING Unternehmensgruppe herauszuarbeiten, lud die Geschäftsführung 2021/22 an drei verschiedenen Tagen zu einem Workshop zum Thema Unternehmensentwicklung ein. Eine Gruppe von 15 Mitarbeitern aus allen Bereichen – Verwaltung, Produktion, Betriebsrat, HR – und die Geschäftsführung erarbeiteten unter Anleitung einer externen Moderatorin vier große Trends, mit denen sich das Unternehmen bis zum Jahr 2025 intensiv beschäftigen wird.

Diese vier Trends bestimmen die Zukunft der HERING Unternehmensgruppe:

- 1** Mit der Coronapandemie verändert sich die Mobilität.
- 2** Die Projekte bei der Bahn werden größer und komplexer.
- 3** Nachhaltigkeit muss eine wichtige Rolle in allen Prozessen spielen.
- 4** Die personellen Ressourcen werden knapper.

Um erste Antworten auf diese vier großen Zukunftstrends zu finden, erarbeitete das Workshopteam in einem zweiten Schritt sechs konkrete Maßnahmen und Ziele. Zu unterscheiden sind kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen, von denen einige bereits (teilweise) umgesetzt, andere wiederum auf längere Sicht angelegt sind.

Sechs Maßnahmen als erste Antworten auf die künftigen Herausforderungen der HERING Unternehmensgruppe:

Kurzfristig 	Mittelfristig 	Langfristig 
1. Homeoffice unternehmensweit einheitlich gestalten, ab 2022	3. Fuhrpark ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig gestalten	5. Führungskräfte brauchen kontinuierliche Entwicklung, HERING Akademie ab 2023
2. Einheitlicher Werkzeugkoffer für digitale Kundenkontakte unternehmensweit; 90 Mitarbeiter in 2022 bereits geschult	4. Komplexe Projekte gemeinsam zum Erfolg führen	6. Nachhaltigkeitskriterien in alle Prozesse von HERING integrieren

## Die Mitarbeiterbefragung. Handlungsfelder

In Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) fand im Februar 2022 an den Standorten Burbach und Frankfurt am Main eine Mitarbeiterbefragung statt. Ziel war es, aus der Perspektive der Beschäftigten die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu adressieren.

Den größten Handlungsbedarf wiesen die Mitarbeiter den Themenfeldern Kompetenz und Führung zu. Demgegenüber bewerteten sie die Themen Gesundheit und Vielfalt gut bis sehr gut.

Weitere Informationen zu der Mitarbeiterbefragung und dem daraus abgeleiteten Entwicklungsplan finden Sie auf [Seite 38](#).

# Nachhaltigkeitsziele 2022 – 2025

Wir setzen uns konkrete Ziele für die Jahre 2022 – 2025, die mit Unterzielen am Ende des Nachhaltigkeitsberichts detailliert aufgeführt werden:

- 1. NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- 2. KUNDENZUFRIEDENHEIT / GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG**
- 3. VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER**
- 4. PRODUKTBEZOGENER UMWELTSCHUTZ**
- 5. PRODUKTIONSBEZOGENER UMWELTSCHUTZ**
- 6. RECYCLING, ABFALLMINIMIERUNG, RESSOURCENVERBRAUCH VERMINDERN**
- 7. UMWELTSCHUTZ IM LIEFERANTENMANAGEMENT**



# Verpflichtungen aus Gesetzen und über das Gesetz hinaus. Unsere Compliance

Unser Compliance Management System sichert die Einhaltung aller einschlägigen Rechtsnormen und Unternehmensgrundsätze bei jeglichen Aktivitäten der HERING Gruppe. Unsere Ziele: stets regelkonform und integer zu handeln, verantwortungsbewusst und nachhaltig mit Ressourcen umzugehen und den Unternehmenserfolg unserer Gruppe durch ein installiertes Risikomanagementsystem langfristig zu sichern. Seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht 2019 sind neue Compliance-Instrumente hinzugekommen:

- Erklärung zu Menschenrechten und Arbeitsnormen
- Hinweisgeberportal
- Installation der Software Datango

Die Tendenz, innerhalb der HERING Gruppe alle wichtigen Prozesse zu optimieren und zu digitalisieren, hat auch den Bereich der Compliance und des Risikomanagements erfasst. Das erleichtert zum einen den barrierefreien Zugang für alle Mitarbeiter und unterstützt die Dokumentation der Inhalte.

Ein wesentlicher Baustein ist die Erklärung der HERING Unternehmensgruppe zu Menschenrechten und Arbeitsnormen, verabschiedet am 21. Oktober 2021. Damit haben wir unsere Handlungsmaximen erstmalig strukturiert, ausformuliert und veröffentlicht, sodass alle sie nachlesen können: die Beschäftigten, die Lieferanten und die Kunden.

## Erklärung der HERING Unternehmensgruppe zu Menschenrechten und Arbeitsnormen

*Die Achtung der Menschenrechte gemäß den Prinzipien der UN-Menschenrechtserklärung [...] sowie die vier Grundprinzipien gemäß der internationalen Organisation für Arbeits- und Sozialstandards (ILO) sind für uns, die HERING Unternehmensgruppe, elementare Bestandteile unternehmerischer Verantwortung und im Verhaltenskodex für Lieferanten entsprechend bindend dokumentiert. [...]*

*Wir, die Führungskräfte und Mitarbeiter der HERING Unternehmensgruppe, verpflichten uns, die vier Grundprinzipien der ILO einzuhalten:*

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

*Insbesondere ist es den Mitarbeitern jedes unserer Unternehmen möglich, Betriebsräte zu wählen. Aktuell gibt es Betriebsräte in vier Unternehmen der HERING Gruppe. [...]*

Quelle: Auszug aus der Menschenrechtserklärung der HERING Unternehmensgruppe

Der Whistleblower-Richtlinie der EU folgend, haben wir ein Hinweisgeberportal installiert, das über unsere Website barrierefrei zu erreichen ist. Damit ist es möglich, anonym oder mit Namensnennung Rechtsverstöße in unseren Unternehmen bei Behörden oder Lieferanten zu melden. Diese Meldungen laufen an neutraler Stelle auf und werden kurzfristig bearbeitet. Der Hinweisgeber kann den jeweiligen Bearbeitungsstatus seiner Meldung online und vor allem geschützt verfolgen.

Um unsere Mitarbeiter und Partner dauerhaft für die Themen Compliance und Risikomanagement zu sensibilisieren, haben wir das Softwareprogramm Datango installiert. Mithilfe dieser „Lernplattform“ lassen sich Inhalte von Schulungen, Audits, Unterweisungen etc. unabhängig von Ort und Zeit abrufen und bei Bedarf auch Tests durchführen. Das System ist inzwischen mehrfach erprobt und wird gut angenommen.



## Gleisbau Sabrodt GmbH – eine nachhaltige Transformation in der Lausitz

Der Braunkohletagebau in der Lausitz hat eine über 100-jährige Geschichte. In dieser Zeit mussten fast 26.000 Menschen umsiedeln, um die Braunkohlevorräte abbauen zu können. Zu Zeiten der DDR war die Lausitz das Zentrum, um Energie aus Kohle zu gewinnen – in Hoch-Zeiten mit acht Kohlekraftwerken, von denen aktuell noch vier in Betrieb sind.

Mit dem jüngst verabschiedeten Kohleausstiegsgesetz<sup>1</sup> stehen aktuell viele Betriebe in der Region vor weitreichenden Strukturveränderungen, so auch die Gleisbau Sabrodt GmbH. Gegründet wurde der Betrieb am 1. Januar 1995 unter dem Namen Gleisbaubetriebe Sabrodt GmbH in Elsterheide, OT Sabrodt. Seit 2011 gehört die Gleisbau Sabrodt GmbH zur Unternehmensgruppe von HERING. Das Kerngeschäft ist der Gleisvorbau und -rückbau sowie die Gleisinstandhaltung, ehemals ausschließlich für die Braunkohlegesellschaften: zu Beginn für LAUBAG, später Vattenfall, aktuell LEAG.

Mit dem Rückgang des Tagebaus war es notwendig, das Geschäftsmodell anzupassen. Neue Kunden kamen hinzu, vor allem die Deutsche Bahn – nach 20 Jahren hatte sich die Zahl der Mitarbeiter von 44 auf 73 erhöht. Der Umsatz mit dem Tagebau

betrug 2015 noch 58 %, heute liegt der Anteil der Aufträge durch LEAG nur noch bei 30 %.

Macht der Braunkohletagebau nur noch knapp ein Drittel unserer Aufträge aus, ist die Zahl unserer Beschäftigten mit 73 Mitarbeitern konstant geblieben. Damit hat die Gleisbau Sabrodt GmbH den Strukturwandel erfolgreich gemeistert. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war 2021 unsere Investition in eine moderne Gleisbauwerkstatt, ebenfalls Ausdruck unserer unternehmerischen Flexibilität.



### Kohleausstiegsgesetz

*Am 14. August 2020 ist das Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung und zur Änderung weiterer Gesetze, kurz: das Kohleausstiegsgesetz, in Kraft getreten. Damit ist ein weiterer Meilenstein in der Energiewende geschafft. Das Ziel: Spätestens 2038 soll in Deutschland das letzte Kohlekraftwerk stillgelegt werden. Aktuell wird der Kohleausstieg allerdings durch den Ukrainekrieg ausgebremst.*



# Nachhaltiges Lieferantenmanagement.

## Unsere Lieferketten

Nachhaltigkeit endet bei uns nicht an den Werkstoren, sondern soll unsere gesamten Lieferketten – auch weltweit – umfassen. Das ist unser Anspruch und fest verankert in unserem Leitbild. Bereits seit 2018 setzen wir mit unserem Verhaltenskodex auf nachhaltige Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Dienstleistern. Mit der Ermittlung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks

im Jahr 2022 wollen wir gezielt Verbesserungspotenziale aufspüren und unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß senken, und zwar bis zum letzten gefahrenen Kilometer. Auch das neue Lieferkettengesetz nehmen wir zum Anlass, unsere unternehmerischen Aktivitäten kritisch auf den Prüfstand zu stellen, Ergebnisse zu kommunizieren und Prozesse zu optimieren.

### Unser Verhaltenskodex

Um auch unsere Geschäftsbeziehungen nachhaltig zu gestalten, arbeiten wir mit einem Verhaltenskodex und einem Self-Assessment-Fragebogen (Selbstauskunft). Der Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen unserer Unternehmensgruppe in Hinblick auf das Thema Verantwortung für Mensch und Umwelt. Mit ihrer Unterschrift unter den Verhaltenskodex erklären sich unsere Lieferanten und Nachunternehmer mit folgenden Anforderungen in den Lieferketten einverstanden:

- die Gesetze einzuhalten
- Korruption und Bestechung zu verbieten
- die Grundrechte von Mitarbeitern zu achten
- Kinderarbeit zu verbieten
- auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu achten
- den Umweltschutz zu beachten

### Unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

2022 ist es vorrangiges Ziel der HERING Unternehmensgruppe, den eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck<sup>1</sup> zu ermitteln. Dieser ist ein wichtiges Instrument zur Bewertung der Auswirkungen auf das Klima und damit zentraler Bestandteil der Ökobilanz und der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darüber hinaus ist der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ein wichtiges Steuerungsinstrument des Nachhaltigkeitsmanagements.

Um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu berechnen, werden laut ISO-Norm 14064 und den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol die Emissionen aus drei unterschiedlichen Bereichen, den sogenannten Scopes, bilanziert.

Um in diesem Bereich eine möglichst genaue Berechnung zu gewährleisten, wurde bei der Ermittlung der Emissionen von Scope 3<sup>1</sup> der Zentraleinkauf der HERING Unternehmensgruppe

eingebunden. Er hat Zugriff auf die gefahrenen Kilometer aller eingesetzten Transportmittel und die transportierten Produktgewichte. Eine erste Hochrechnung liegt vor. Demnach wird die Emissionsquelle Transport und Verteilung (vorgelagert) den mit Abstand größten Anteil an den gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens haben. Wir wollen uns vorerst auf diesen Punkt fokussieren und die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2025 um 20 % verringern.



#### Scopes

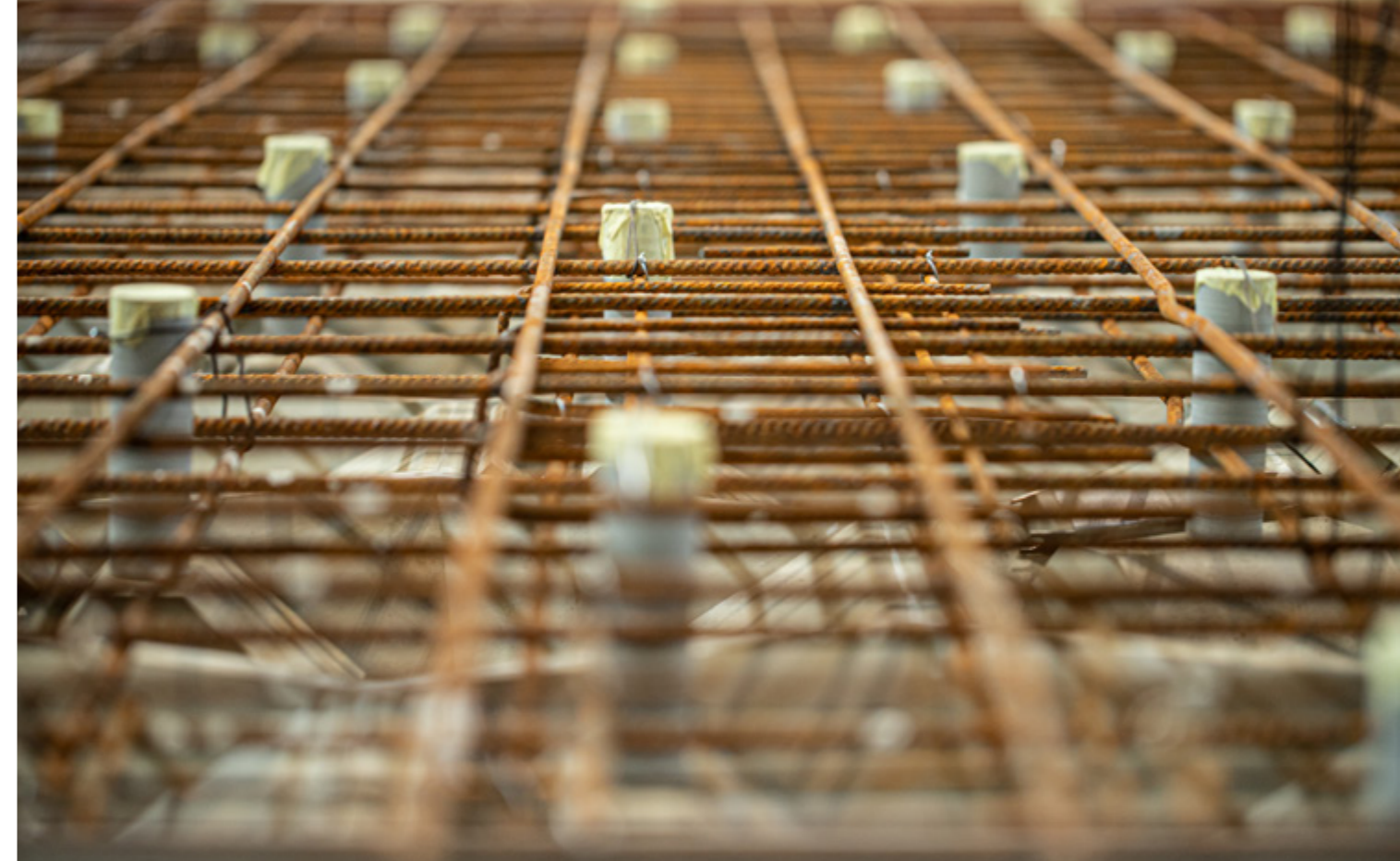
Zu unterscheiden sind Scope 1, 2 und 3:

- *Scope 1: Das sind direkte Emissionen, die aus dem Betrieb und der Nutzung des firmeneigenen Fuhrparks sowie der Nutzung selbst erzeugter Energie entstehen.*
- *Scope 2: Das sind die verbrauchten indirekten Emissionen aus zugekaufter Energie wie Strom, Dampf, Wärme und Kühlung.*
- *Scope 3 umfasst alle indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, das heißt die Emissionen der zugekauften Dienstleistungen und Produkte anderer Unternehmen. Zu unterscheiden sind hier vor- und nachgelagerte Aktivitäten, die wiederum in 15 verschiedene Kategorien aufgeteilt sind, wie zum Beispiel vor- und nachgelagerte Transporte, innerbetriebliche Verteilung von Produktionsmitteln oder eingekauften Gütern etc.*



#### CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zeigt, in welchen Bereichen die meisten Treibhausgase freigesetzt werden und wo das größte Einsparpotenzial liegt. So lässt sich zum Beispiel der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für Geschäfts- oder Produktionsprozesse ermitteln, aber auch für Produkte – als Summe der Emissionen, die durch die Herstellung, die Nutzung sowie die Verwertung und Entsorgung des jeweiligen Produkts entstehen.



### Lieferkettengesetz

Mit knapp 600 Mitarbeitern fallen wir nicht unter das neue Lieferkettengesetz<sup>1</sup>. Dennoch ist es unser Ziel, uns an dem Gesetz zu orientieren und dafür innerhalb der HERING Unternehmensgruppe eine verbindliche Grundlage zu schaffen. Denn die unternehmenseigenen Lieferketten zu kennen, trägt zum einen wesentlich dazu bei, ein Mindestmaß an Sozial- und Umweltstandards in globalen Zusammenhängen garantieren zu können, zum anderen vereinfacht es die Risikobewertung und Unternehmensanalyse bei wichtigen Materialien und Artikeln. So haben die jüngsten Ereignisse und Entwicklungen wie die Coronapandemie und der Ukrainekonflikt gezeigt, wie fragil und störanfällig unsere globalen Lieferketten sind.

Im Zentraleinkauf und Zentrallager haben wir daher eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich aktuell (Stand: Mai 2022) mit dem Thema Ressourcenmanagement und einer erweiterten strategischen Ausrichtung beschäftigt. Bei dem ersten Treffen stand die Frage im Mittelpunkt, welche Möglichkeiten wir haben, um auf nachhaltigere Produkte umzustellen. Erste interessante Ansätze waren unter anderem:

- die Verwendung von nachhaltigen bzw. nachwachsenden Baustoffen und ihr Einsatz in unserer Betonfertigteilproduktion,
- die mögliche Umstellung auf Bauchemikalien aus der DGNB-Listung (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen),
- die Wiederverwendung von Baustoffen und Fertigteilen,
- die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit einem vor Ort ansässigen Baustoffhändler etc.

Geplant ist, diese Ergebnisse zu priorisieren, sie im Anschluss mit geeigneten Partnern und Lieferanten zu prüfen und sie im Detail auszuarbeiten.

Mittel- und langfristig stehen drei weitere Maßnahmen im Zentraleinkauf an:

1. Wir werden die Lieferketten für unsere bislang eingesetzten Stoffe analysieren und transparent an unsere Kunden kommunizieren.
2. Bei der Entwicklung neuer Produkte werden wir künftig frühzeitig, das heißt von Anfang an, in den Prozess integriert sein.
3. Die gewonnenen Informationen, Erkenntnisse und Analysen werden wir mit unserer Digitalisierungsstrategie in Einklang bringen, sodass die Informationen allen Mitarbeitern direkt zur Verfügung stehen **Seite 37**. Unser Ziel ist, ein Nachweismanagement aufzubauen – immer mit Blick auf die Anforderungen der Nachhaltigkeit.



#### Lieferkettengesetz

Am 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettengesetz (LkSG) in Kraft. Damit gibt der Gesetzgeber zum ersten Mal größeren Unternehmen klare Regeln zur Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten vor. Betroffen sind zunächst Unternehmen mit mindestens 3.000 Mitarbeitern.



---

# Umwelt

Baubranche und Ressourcenschonung – ein Widerspruch? Nein! Als Vorreiter in Sachen Ökologie und Umweltschutz stellt sich die HERING Gruppe als Teil der ressourcenintensiven Baubranche schon seit den 1990er-Jahren ihrer ökologischen Verantwortung.

So wenig Energie wie möglich und wenn, dann aus regenerativen Quellen: Das ist unser Ziel und die Herausforderung unserer Branche. Was uns täglich antreibt, ist die Suche nach dem geeigneten Material für entsprechende konstruktive Bauaufgaben. Daher fokussieren wir uns auf recyclinggerechte Konstruktionen, die reduzierte Verwendung von Zement und kreislaufgerechtes Produktdesign.

---





# In Zahlen

# 2021

188.442 kWh  
89.000 kWh

Regenerative Stromerzeugung  
am Standort Burbach  
am Standort Sabrodt

6,3 %

Energieeinsparung im Vergleich zu 2018  
am Standort Burbach

44

Hybrid-Elektrofahrzeuge  
am Standort Burbach

4.306  
105 €

Flugkilometer  
Gezahlte CO<sub>2</sub>-Kompensation

546 m<sup>2</sup>  
30 %

Gründächer am Standort Burbach  
Grün- und Gewässerflächen am Standort Burbach

5

City-WC-Anlagen  
Umrüstung und Wiederverkauf

10,8 %

CO<sub>2</sub>-Ersparnis  
in Bezug auf die Bruttowertschöpfung  
im Vergleich zu 2017

## Nachhaltigkeit mitdenken. Unser produktbezogener Umweltschutz

In unserem Umweltmanagementsystem nach EMAS haben wir von Anfang an nicht nur unsere Prozesse auf Umweltrelevanz systematisch überprüft, sondern auch unsere Produkte und Dienstleistungen. Dazu analysieren wir, ob und – wenn ja – welche ökologischen Vorteile sie für unsere Kunden haben. Bei der Entwicklung unserer Produkte sind natürlich Qualität

und Langlebigkeit wichtige Kriterien. Weitere entscheidende Faktoren sind Ressourcenschonung, Energieeinsparung und Flexibilität.

Unser produktbezogener Umweltschutz konzentriert sich primär auf die folgenden vier Produktgruppen: Betonfertigteile, Systembahnsteige, Lärmschutzsysteme und WC-Anlagen.

## HERING-Praxis: Betonentwicklung – SOLAR<sup>con</sup> – neue Solarfassade

Ende 2019 haben wir damit begonnen, im Rahmen eines Forschungsprojekts eine Sichtbetonfassade mit integrierten Photovoltaik(PV)-Kleinmodulen zu entwickeln. Ziel war es, eine architektonisch anspruchsvolle vorgehängte Sichtbetonfassade mit ertragsoptimiert ausgerichteten PV-Kleinmodulen herzustellen. Der Hintergrund für die Entwicklung dieser Solarfassade ist, dass der Gebäudebestand bis 2045 klimaneutral und der Bedarf an erneuerbaren Energien ausschließlich am Gebäudestandort produziert werden soll.

Zusammen mit verschiedenen Institutionen – unter anderem der HTWK Leipzig, dem Fraunhofer-Center für Silizium-Photo-

voltaik und der TU Dresden – entwickelten wir für das vom Forschungszentrum Jülich und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderte Projekt den Prototypen eines hexagonalen Schalungsmoduls und produzierten es in unserem Fertigteilwerk.

Je nach Gebäudestandort lassen sich die Hexagonmodule mit den integrierten PV-Kleinmodulen variabel und somit ertragsoptimiert ausrichten. 2022 installieren wir an einem unserer Firmengebäude eine modular aufgebaute SOLAR.con-Fassade, um die berechnete Ertragsleistung in der Praxis zu überprüfen.



Gefördert durch:  
Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz  
aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Modulares Bauen. Nachhaltiges Bauen mit Systembahnsteigen

Auch im Bahnbausektor sind Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung heute und morgen wichtige Faktoren. Ein großes CO<sub>2</sub>-Einsparpotenzial bieten vor allem Bahnsteige in modularer Betonfertigteil-Bauweise. Dies belegt unsere Ökobilanz<sup>1</sup>, die wir gemeinsam mit Prof. Maik Neumann, Leiter des TransMIT-Zentrums für integrales Bauen in Gießen, 2021 erarbeitet haben.

## Bauweisen im Vergleich: konventionell und modula®

Beim Neubau von Verkehrsstationen bzw. von Bahnsteigen im Netz der DB Station & Service AG haben sich in den vergangenen Jahren auf dem Markt grundsätzlich zwei unterschiedliche Varianten etabliert: die konventionelle Bauweise vor Ort und die modulare Bauweise mit Betonfertigteilen. Der überwiegende Teil der Ausschreibungen sieht derzeit immer noch die „klassische“ konventionelle Bauweise vor.

Als Alternative dazu bieten sich je nach Anforderung modulare Bauweisen mit Betonfertigteilen an, zum Beispiel mit unserem System modula®. Dabei bestehen die großformatigen Stahlbetonelemente aus einer Oberplatte und zwei Längsriegeln als Auflager. Zuerst überzeugen diese Elemente durch wesentlich kürzere Bau- und Montagezeiten und somit geringere Stillstands- und Schließungszeiten an den betroffenen Bahnstrecken. Bei der Ökobilanz wurden nun die Massen der Materialien, das heißt Schotter, Kies, Erde, Pflaster, Ort beton und FT-Beton, gegenübergestellt.

## Massen der Materialien im Vergleich

Bei der Fertigteilbauweise sind nahezu alle Bauteile des Systems aus Stahlbeton gefertigt – sowohl die Bahnsteigplatte mit den werksseitig angeformten Stegen als Längsträgern als auch die punktuellen Fundamente. Hierdurch werden mehr Fertigteile benötigt als beim konventionellen Bahnsteig. Dieser Nachteil wird jedoch durch die Einsparung von Ort beton kompensiert. Die absoluten Massenvorteile beim Ort beton sind hierbei etwa dreimal so

## i Lebenszyklus

Grundsätzlich betrachtet eine Ökobilanz den gesamten Lebenszyklus eines Bauwerks: von der Rohstoffgewinnung und -erzeugung über die Energieerzeugung und Materialherstellung bis zur Anwendung, Abfallbehandlung und endgültigen Beseitigung.

hoch wie der Massennachteil beim Fertigteilbeton. Darüber hinaus werden bei Bahnsteigen aus Betonfertigteilen durch den hohlen Innenkern keine Materialien wie Erde, Splitt und Gleisschotter zur Verfüllung benötigt – es kommt lediglich Schotter als Frostschutz der Gründung zum Einsatz.

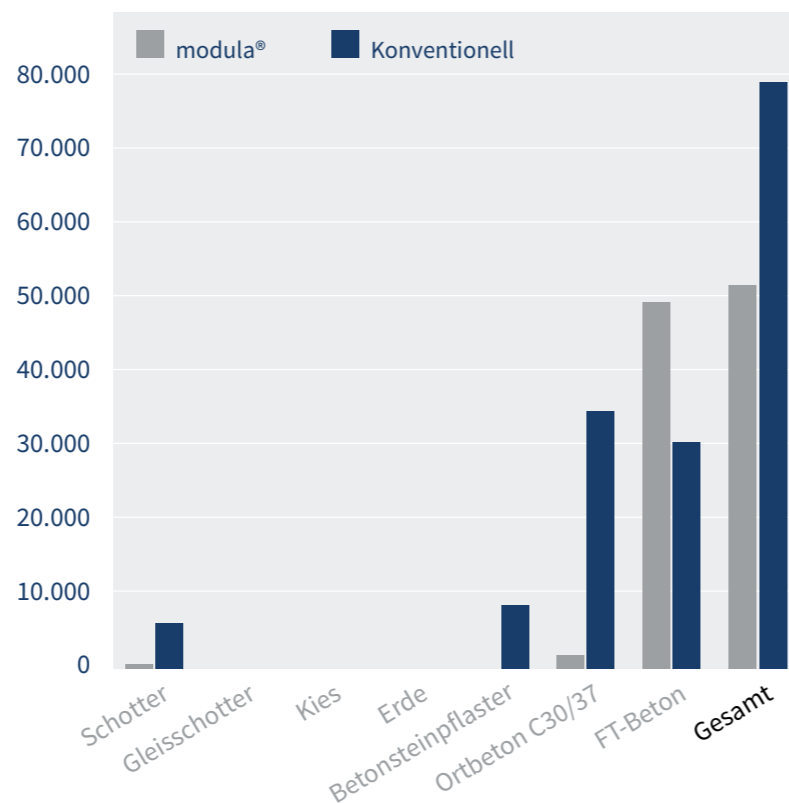
## i Ökobilanz

Die Ökobilanz ist ein Verfahren, um für Prozesse, Produkte und Dienstleistungen umweltrelevante Vorgänge zu erfassen und zu bewerten. Dazu berechnet sie alle eingesetzten Ressourcen, Energien sowie entstehenden (CO<sub>2</sub>-) Emissionen und Abfälle und untersucht deren Effekte auf Luft, Wasser und Boden.

## Ergebnisse der Ökobilanzierung

Bei der Gegenüberstellung der beiden Konstruktionsarten zeigt sich ein klares Ergebnis: Der modulare Betonfertigteil-Bahnsteig vom Typ modula® emittiert ca. 52 t CO<sub>2</sub>, während der in konventioneller Bauweise erstellte Bahnsteig über den Lebenszyklus<sup>1</sup> ca. 78 t CO<sub>2</sub> emittiert. Somit erweist sich die modulare Bauweise mit Betonfertigteilen als ressourcenschonender und nachhaltiger.

CO<sub>2</sub>-Emission der einzelnen Materialien in kg



# RC-Beton. Fassadenkonzepte mit Recyclingbeton

2021 endete die umfassende Sanierung des historischen Rathausensembles im hessischen Korbach – die Projektanforderungen der Stadt Korbach waren erfüllt: offen und bürgerfreundlich, zugleich nachhaltig und energieeffizient, mit einer Sichtbetonfassade unter Verwendung von Recyclingbeton, also produziert aus den wiederaufbereiteten Abbruchmaterialien des Bestandsgebäudes der 1970er-Jahre.

ist auf die Wiederverwendung der roten Ziegel des Altbaus und die gestrahlte Oberflächenbehandlung in unserem Fertigteilwerk zurückzuführen. Das Ergebnis: Die Bruchstücke der Ziegel erscheinen nun als rote Sprenkel – ähnlich wie Sommersprossen – auf der Oberfläche des Betons und verleihen ihm so eine einzigartige Gestaltung.



Die Bilanz nach dem selektiven Rückbau und der sortenreinen Trennung: Für den Neubau verwendete man 61 % des mineralischen Abbruchmaterials aus dem Bestand; etwa 17 % davon setzten wir für den neuen Beton im Tragwerk und in der Fassade ein.

## Hand in Hand: Ästhetik und Ressourcenschutz

Ein Highlight des Projekts sind die ästhetischen Fassadenelemente des neuen Hauptgebäudes. Ihre leicht rötliche Färbung

Damit ist die rötlich gefärbte Fassade sichtbares Zeichen für den ressourcenschonenden Urban-Mining-Ansatz, der dem Projekt zugrunde liegt. Zugleich stellt sie eine sichtbare Verbindung zwischen der bauhistorischen Vergangenheit der 1970er-Jahre und der Gegenwart her.

Das Projekt dient als Modellprojekt und Forschungsgegenstand für ein hochwertiges Recycling der Beton-, Mauerwerks- und Ziegelfraktionen von Abbruchgebäuden.

# Unser betrieblicher Umweltschutz Maßnahmen im Wasser-, Flächen- und Fuhrparkmanagement

Umweltschutz beginnt für uns direkt vor der Haustür – mit reduziertem Wasserverbrauch, unversiegelten und biologisch

lebendigen Flächen auf dem Betriebsgelände und erneuerbaren Energien im Fuhrpark.



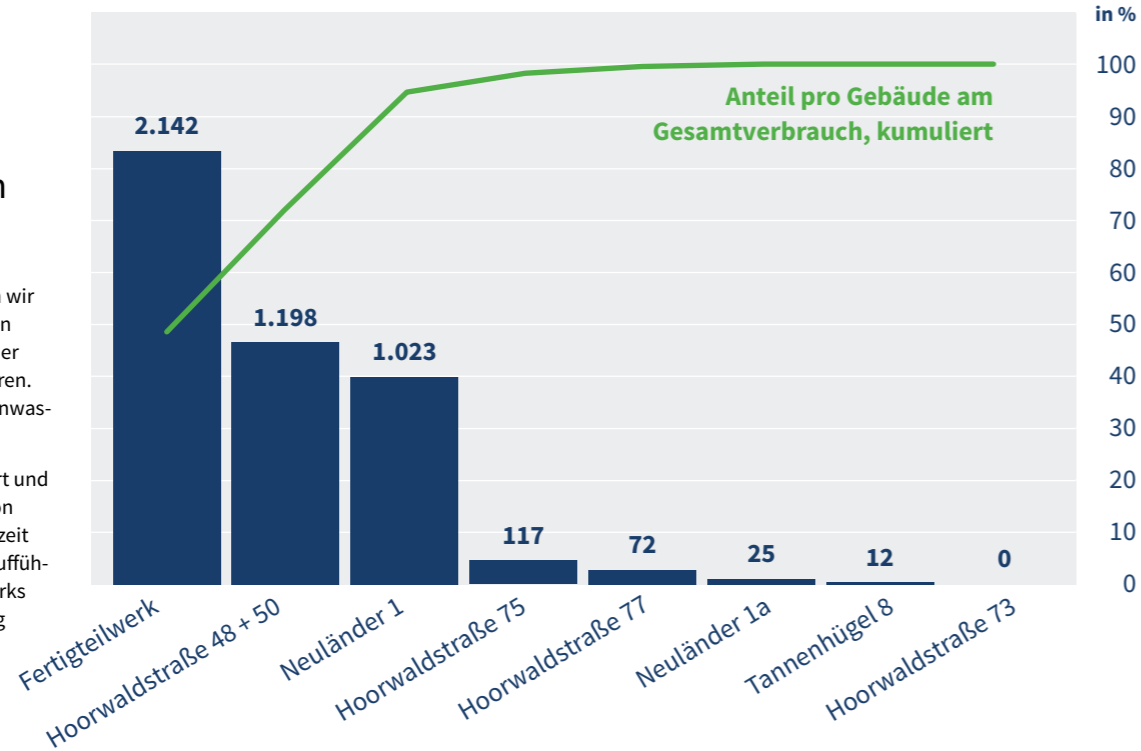
## Wasserverbrauch

Standort Burbach

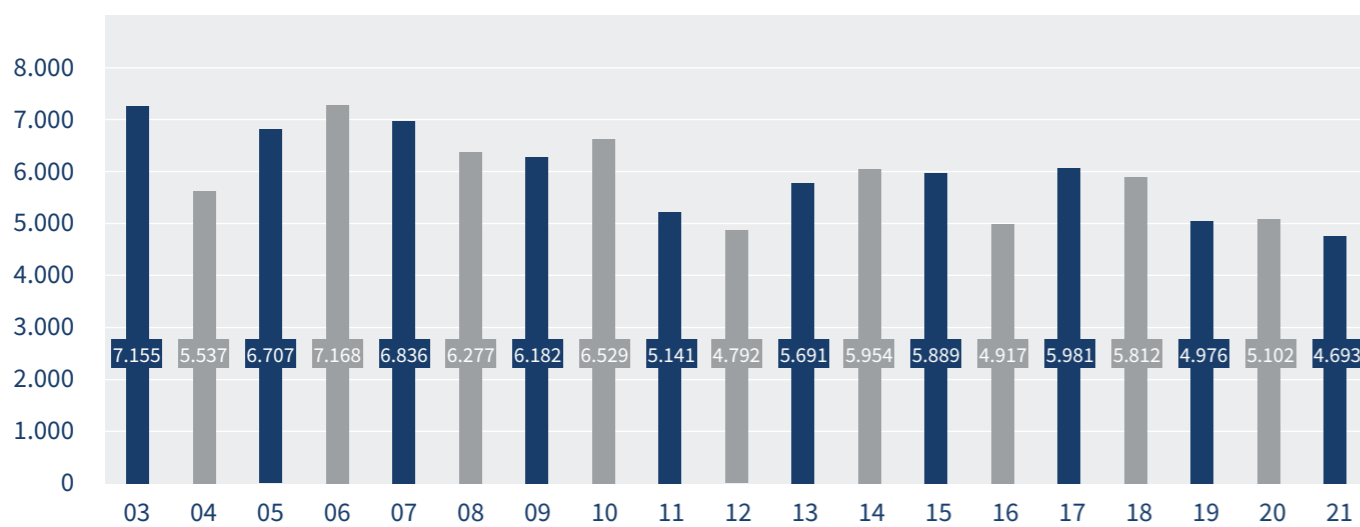
Den Wasserverbrauch konnten wir in den letzten Jahren durch den Einsatz von Regenwasser bei der Reinigung der Mischer reduzieren. Im Beton selbst darf kein Regenwasser verwendet werden.

Das Abwasser wird neutralisiert und in den Absetzbecken vom Beton getrennt. Hier arbeiten wir zurzeit an der Erstellung einer Kreislaufführung des Abwassers des FT-Werks damit die Schlammstorgung entfällt.

Wasserverbrauch Bereiche 2021 in m³



Wasserverbrauch – Standort Burbach 2003–2021 in m³



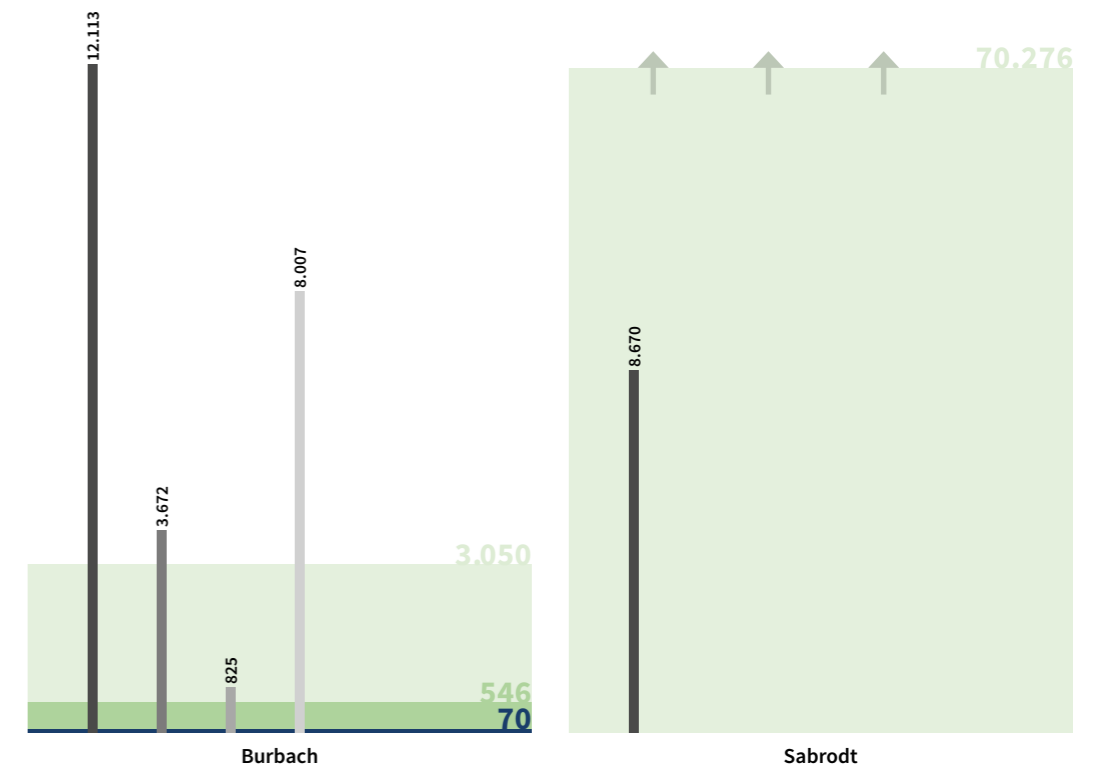
# HERING-Praxis: Sanierung der Kanäle auf dem Firmengelände in Burbach

Bereits im Jahr 2018 haben wir mit der Sanierung des ersten Abschnitts der Abwasser- und Schmutzwasserkanäle auf dem Firmengelände begonnen. Nach einer detaillierten Befahrung aller Kanäle wurde durch ein Tiefbau-Planungsbüro ein Sanierungsplan erstellt und in drei Abschnitte aufgliedert. Teil 1 in der Hoorwaldstraße und Teil 2 bis zum Fertigteilwerk im Neuländer wurden 2018/19 saniert. Danach folgte Teil 3 im Neuländer, saniert 2021/22 und abgeschlossen im August 2022. In diesem Abschnitt war die Besonderheit, dass wir den Lagerplatz neben dem Zentrallager als wasserdichte Fläche ausgebildet und an einen neuen Ölabscheider, der im Rahmen der Maßnahme eingebaut wurde, angeschlossen haben. Dies ermöglichte uns, einen neuen Gefahrstoffcontainer für den Kraftstoff Aspen 2 und 4 aufzustellen und nun auch Gerätschaften für die Bahnbaustellen, die Hydrauliköl enthalten, dort sicher aufzustellen. Auch kann der Waschplatz bzw. eine neue Waschhalle später mit dem Abscheider verbunden werden.



## Biologische Vielfalt\*

Umweltschutz geht über Abfallvermeidung, CO<sub>2</sub>-Reduktion und Energieverbrauch hinaus. So haben wir in Burbach von 2019 bis 2022 eine Bestandsaufnahme von Vögeln, Faltern und Fledermäusen durchgeführt, um deren Anzahl und Vielfalt zu erhöhen. Wir wollen die Natur und die biologische Vielfalt an unseren Standorten schützen und die Versiegelung von Flächen – so weit es geht – vermeiden. Unsere Standorte liegen nicht in Überschwemmungsgebieten, der Standort Burbach jedoch am Rande eines Landschaftsschutzgebietes. Gerade hier gilt es, die ökologische Vernetzung aufrechtzuerhalten und gegebenenfalls aufzuwerten. Dafür werden alte Baumbestände und Grünbereiche erhalten.

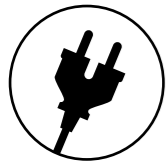


Kategorie	Burbach	Sabrodt
Versiegelte Flächen:	42.330 m² (69 %)	11.100 m² (12 %)
Grün- und Gewässerflächen:	18.763 m² (31 %)	81.806 m² (88 %)

- versiegelte Fläche mit direkter Einleitung in die Abwasserkanalisation
- teilversiegelte Fläche mit Direktversickerung (befahrbare Grünflächen)
- naturnahe oder artenreiche Grün- bzw. Wasserfläche
- versiegelte Fläche mit Regenwassergewinnung
- versiegelte Fläche durchlässig bzw. mit direkter Ableitung in Versickerungsflächen, Vorfluter (Bach) bzw. Regenwasserkanalisation
- Gründächer
- offene Gewässerfläche

\* Angaben in Quadratmetern (m²)



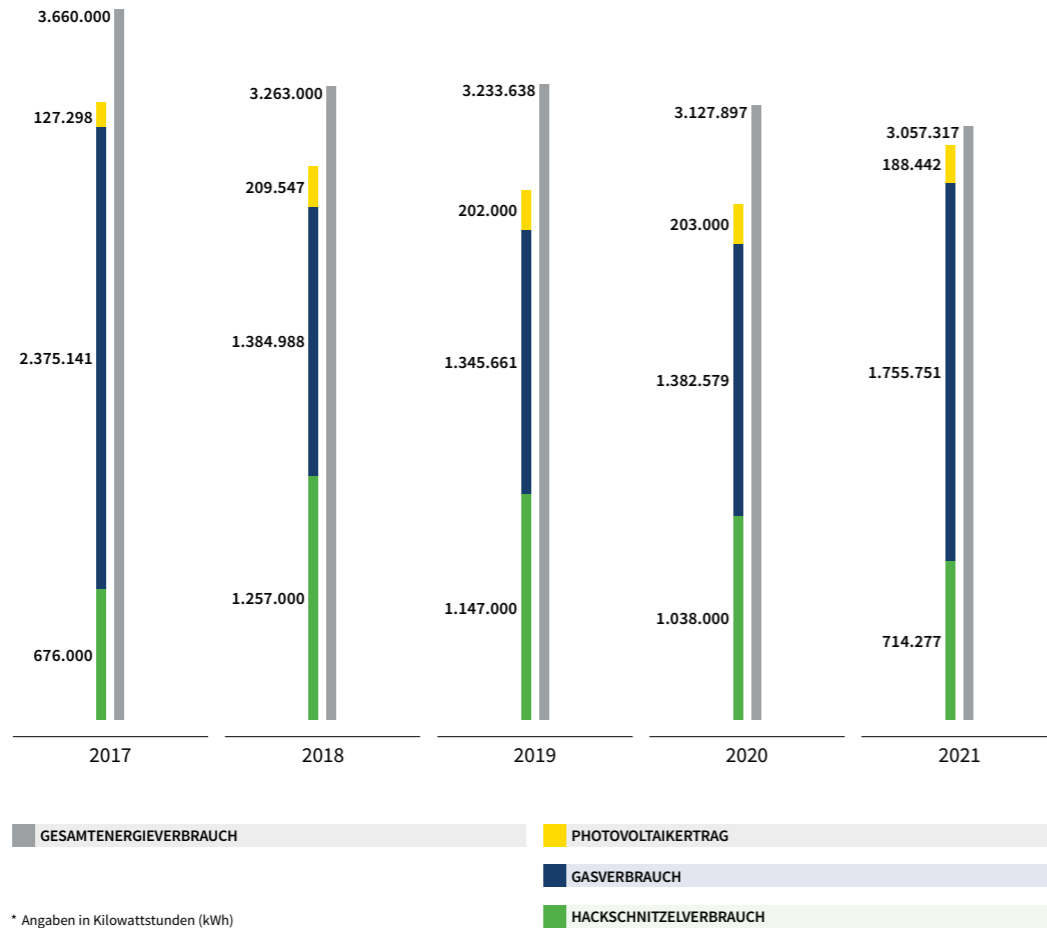


## Energieverbrauch\*

Standort Burbach

Ein weiteres essenzielles Thema ist für uns die Reduktion des Energieverbrauchs. 2017 haben wir einen Energiemanager eingestellt und 2018 ein Energiedatenerfassungssystem implementiert. Durch die kontinuierliche Datenerfassung und -kontrolle werden Schwachstellen ermittelt, Maßnahmen abgeleitet und Investitionsvorschläge an die entsprechenden Stellen vorgenommen.

So konnten wir 2018 durch die Feineinstellung und optimierte Wartung unserer Zentralheizung in Burbach eine Gaseinsparung von 42 % und somit eine Gesamtenergieersparnis (Strom, Gas, Holz) von 11 % im Vergleich zu 2017 erreichen. 2021 ist der Gasverbrauch gestiegen, da die Holzbeheizung um einen neuen Vorbunker ergänzt wurde und damit einen Teil des Winters nicht nutzbar war. Dies sollte sich 2022 verbessern, da mit dem Bunker die Holzlogistik verbessert wurde und nun mehr Holz eingesetzt werden kann.



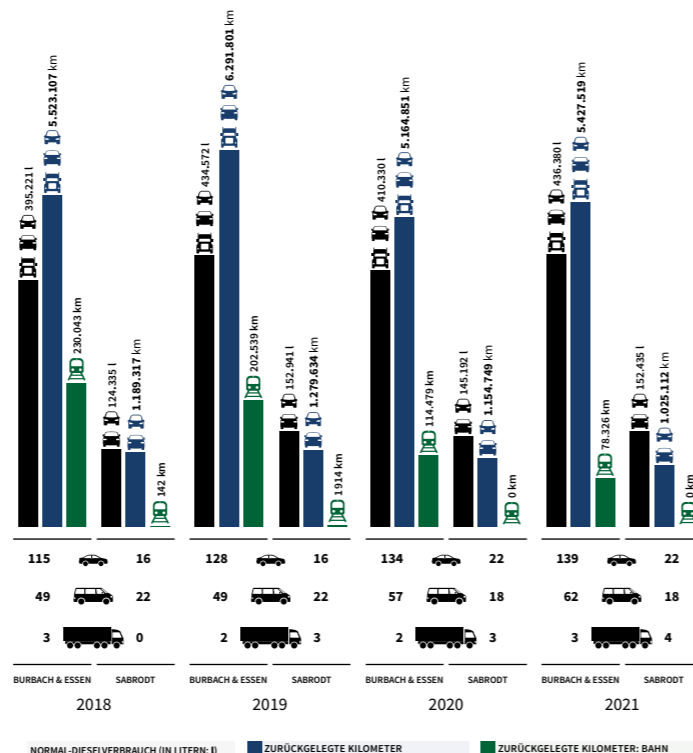
\* Angaben in Kilowattstunden (kWh)

## Umsetzungsplan CO<sub>2</sub>-Reduktion

Verkehr ist der Hauptfaktor für unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Wir wollen hier verstärkt auf Mobilität mithilfe von regenerativen Energien setzen. Ein detaillierter Maßnahmenplan soll uns helfen, die Emissionen deutlich zu verringern.

Die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich Mobilität stellt uns vor eine große Herausforderung. Zwar konnten wir die Ziele im Umweltprogramm 2019 erfüllen, die Emissionen sind jedoch weiter relativ hoch. Um das Thema verstärkt anzugehen, haben wir einen Arbeitskreis „Elektromobilität“ ins Leben gerufen, der zu verschiedenen Einzelthemen Ziele, Maßnahmen und Einzelschritte sowie Zuständigkeiten und Zeiträume für die Zielerreichung festlegt.

Für unseren Fuhrpark wollen wir dieselbetriebene durch Elektro- oder Hybridfahrzeuge ersetzen. Ziel ist es, den Verbrauch an fossilen Brennstoffen durch unsere Mobilität, in diesem Fall Diesel, um 3 % zu reduzieren. Auch Wasserstoff als Antriebsform soll dabei geprüft werden. Wichtig ist, dass wir den Mobilitätsansprüchen unserer Mitarbeiter gerecht werden.



## HERING-Praxis: Umstieg auf Elektro- und Wasserstoffantrieb

### Elektro- und Wasserstofffahrzeuge im Fuhrpark – Planung einer Wasserstofftankstelle

Aktuell sind 44 Hybrid-, drei Elektro- und drei Wasserstoff-PKW im Einsatz. Im Vergleich zu 2018 hat sich damit der Anteil der Antriebe mit erneuerbaren Energien in unserem Fuhrpark mehr als verzehnfacht – von ehemals vier Hybrid- und Elektro-PKW.

In unserer Fuhrpark-Richtlinie haben wir in jeder PKW-Klasse auch Hybrid- und reine Elektrofahrzeuge berücksichtigt. Wir überprüfen in einem Arbeitskreis regelmäßig die Verbrauchsmengen und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Fahrzeuge. Da die Herstellerangaben weit von den Praxisdaten abweichen, haben wir uns entschieden, zur genauen Kontrolle ein Fahrdatenerfassungssystem zu installieren (s. u.).

Da unsere Fahrzeuge häufig auf weiten Strecken deutschlandweit im Einsatz sind, bieten sich vor allem auch Wasserstofffahrzeuge an. Bei diesen ist die Reichweite gegenüber den Elektrofahrzeugen größer und die Ladezeiten sind geringer. Hier ist das öffentliche Netz jedoch noch sehr lückenhaft. Im Umkreis von 50 km befinden sich aktuell nur zwei Wasserstofftankstellen.

Daher ist die Überlegung gereift, eine eigene Wasserstofftankstelle auf dem Firmengelände zu errichten. Ein Angebot dazu liegt bereits vor. Unser Förderantrag wurde aber bislang nicht bewilligt, sodass wir nun überlegen, die Tankstelle ohne Förderung umzusetzen. Geplant ist, die Anlage auf der Parkplatzfläche in der Hoorwaldstraße zu errichten. Über ein Flaschenregal-system versorgt, könnte die Anlage 4 kg Wasserstoff pro Stunde bei einem Betriebsdruck von 50 bar in die Fahrzeuge füllen. Die Betankungszeit wäre mit etwa einer Stunde zwar geringer, als bei großen, kommerziellen Tankstellen, aber noch relativ schnell und die Anfahrzeiten und -strecken zu den öffentlichen Tankstellen würden entfallen.



## Installation eines Fahrdatenerfassungssystems

### Installation von „Modern Drive“ in Fahrzeugen und Baumaschinen

Mit dem Fahrdatenerfassungssystem „Modern Drive“ kann der Verbrauch aller Fahrzeuge genau erfasst und mit weiteren Fahrdaten anonymisiert verglichen werden. Dies ermöglicht uns, besser zu analysieren, welche Fahrzeugmodelle im Firmenalltag tatsächlich weniger verbrauchen und weniger CO<sub>2</sub> ausstoßen. Auch können die Mitarbeiter in Fahrtrainings erlernen, wie durch geeignetes Fahrverhalten der Verbrauch reduziert werden kann. Mittlerweile wurde dieses System im überwiegenden Teil unserer Firmen-PKW, -Busse und -LKW installiert.

Im nächsten Schritt erfassen wir auch die Baumaschinen. Hier lagen uns bisher keine detaillierten Daten zum Verbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß vor. Parallel zur Verbrauchsoptimierung kann damit auch die Logistik verbessert werden, um Leerlaufzeiten zu verringern und Abläufe straffer zu organisieren.



# HERING regional Biodiversität

Die Biodiversität zu erhalten und zu fördern, fand sich in der EMAS-Erklärung 2019 unter dem Zielpunkt 6.4. Dabei ging es um das Betriebsgelände in Burbach mit einer Fläche von etwa vier Hektar, auf der sich unter anderem Betriebsverwaltungen und Wohngebäude befinden. Mit älteren Gehölzbeständen, einer Obstwiese und einem extensiv genutzten Grünlandbereich bietet diese Fläche zugleich einen sehr wertvollen Lebensraum für viele verschiedene Tierarten.

Mit dem Ziel, die Biodiversität auf dieser Fläche als Erstes zu evaluieren und im Anschluss zu verbessern, wurden in Burbach folgende Maßnahmen umgesetzt:

## Stufe 1: Kartierung der Tierarten

Im Jahr 2020 wurde zunächst ein Grundlagenbericht erstellt, um das Vorkommen der Artengruppen Falter, Fledermäuse und Vögel zu dokumentieren.

Insgesamt wurden zwölf Tagfalter- und zwei tagaktive Nachtfalterarten beobachtet, darunter eine auf der Roten Liste NRW als gefährdet eingestufte Art: der Braune Feuerfalter *Lycaena tityrus*.

Die Erfassung der Fledermäuse ergab folgendes Bild: Bei den Netzfängen wurden drei verschiedene Arten bestimmt – neben der Zwergfledermaus *Pipistrellus pipistrellus* die Fransenfledermaus *Myotis nattereri* und das Braune Langohr *Plecotus auritus*. Am häufigsten kam im Jahr 2020 auf unserem Betriebsgelände die Zwergfledermaus vor.

Die Vogelkartierung ergab 26 Vogelarten mit Brutnachweis oder Brutverdacht. Mit 14 Revieren war die Blaumeise auf unserem Betriebsgelände am häufigsten vertreten, aber auch eher seltene Vogelarten wie der Grauschnäpper, der Trauerschnäpper und der Grauspecht wurden gesichtet.

## Stufe 2: Maßnahmen zur Verbesserung der Biodiversität

Auf der Grundlage dieser Artenkartierung wurden umfangreiche Maßnahmen geplant und umgesetzt, wie beispielsweise im Winter 2021 eine geänderte Grünlandnutzung, die strukturelle Aufwertung von Gehölzbeständen oder auch die Installation von Fledermaus- und Vogelbehäusungen. Immer mit dem Ziel vor Augen, die Habitatsituation für die genannten Artengruppen zu verbessern und die Biodiversität zu steigern.

Die Kartierung 2021 ergab fünf neu nachgewiesene Arten von Faltern, zum Beispiel den Hauhechel-Bläuling *Polyommatus icarus* oder das Landkärtchen *Araschnia levana*.

Es konnten auch mehr Fledermausarten nachgewiesen werden. Zu den drei genannten Arten gesellten sich der Kleinabendsegler *Nyctalus leisleri* und die Bartfledermaus *Myotis mystacinus*.

Die Vogelkartierung hingegen verzeichnete zwei Artenverluste: Der Grauspecht und der Grauschnäpper wurden nicht mehr gesichtet. Dafür hat sich die Revieranzahl der übrigen Arten vermehrt: Die Blaumeise brachte es zum Beispiel auf 17 Reviere.

Die Ergebnisse wurden 2021 in einem zweiten Bericht dokumentiert.

## Ausblick

Der Abschlussbericht für 2022 liegt noch nicht vor. Sicher ist, dass 2022 ein Turmfalkenpaar und ein weiteres Trauerschnäpperpärchen auf dem Gelände gebrütet haben.





---

# Soziales

Der Mittelstand denkt und handelt in Generationen. So sehen auch wir unsere Verantwortung darin, die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter langfristig zu gestalten und zu sichern. Besonders stolz sind wir darauf, dass oft mehrere Generationen einer Familie bei uns beschäftigt sind. Die Loyalität zum Unternehmen und die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz sind wichtige Grundpfeiler, damit wir unsere wirtschaftlichen Ziele erreichen und unser Unternehmen sichern. Ganz im Sinne unserer Devise: global denken – lokal handeln.

---





# In Zahlen


## 2021

582 

Mitarbeiter

63 

Ingenieure

45 

Auszubildende

12

Berufsfelder

10 

Ausbildungsleiter

12 <sup>h</sup>

Weiterbildung pro Mitarbeiter  
(durchschnittlich)

14,4 %

Fluktuation

21,2 %

Frauenquote

7,7 %

Ausbildungsquote

79 %

Durch Betriebsrat abgedeckt  
(Mitarbeiter allgemein)

5.200.000 €

An die Mitarbeiter bis 2021 ausgeschüttete  
Gewinne und Zinsenschaft  
im Rahmen der HERING-Partnerschaft

## Für ein starkes Miteinander. Unsere Personalpolitik

In Zeiten neuer großer Herausforderungen zeigt sich einmal mehr der Wert einer starken Gemeinschaft. Nur durch den täglichen, oft über das übliche Maß hinausgehenden Arbeits-einsatz und die Loyalität unserer Beschäftigten können wir diese Aufgaben meistern.

So stellte uns im März 2020 die Coronapandemie vor völlig neue Tatsachen: Arbeitsabläufe auf den Baustellen, im Werk und in den Büros waren von heute auf morgen in der gewohnten Form nicht mehr möglich und mussten neu gedacht werden. Im Rückblick aber zeigte sich hier auch eine Chance: Nicht zuletzt mithilfe der Digitalisierung haben wir seitdem zahlreiche Prozesse optimiert.

Im Bereich Recruiting allerdings gestaltete sich alles sehr viel schwieriger. Insbesondere bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden wirkten sich die Kontaktbeschränkungen sehr nachteilig aus. Alternative digitale Veranstaltungsformate zu Schulbesuchen, Präsenzmessen und Praktika – alles wichtige Angebote für junge Menschen, um den passenden Einstieg ins Berufsleben zu finden – konnten dies nicht kompensieren. Fol-

lich stellten wir 2021 nur neun neue Auszubildende ein, 2020 waren es noch 22. Erfreulicherweise kehrte sich 2022 mit 17 neuen Auszubildenden der Trend wieder um.

Unser Bestreben ist eine bunte Belegschaft – alle Beschäftigten sollen sich unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft bei uns wohlfühlen und für sich langfristige Perspektiven sehen.

Damit unsere Angebote an die Belegschaft nicht am Bedarf der Mitarbeiter vorbeigehen, führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, zuletzt Anfang 2022. Erfreulich waren die zahlreichen positiven Rückmeldungen: So sind viele Beschäftigte mit ihrer Arbeit und der Gestaltung des Arbeitsplatzes zufrieden und haben vor, noch lange für HERING tätig zu sein. Noch wichtiger aber sind die Rückmeldungen zu Themen, die nicht rundlaufen: beispielsweise zum Umgang mit Wissen im Unternehmen oder auch zur oftmals sehr hohen Arbeitsbelastung. Mit diesen und weiteren Aspekten werden sich verschiedene Arbeitsgruppen in den nächsten Monaten intensiv beschäftigen und Lösungen erarbeiten, um die Zufriedenheit in der Belegschaft weiterhin zu steigern.





# Immer neue Wege. Unsere Ausbildung



Sei kein Fisch – werd' ein HERING! Mit dieser frech-fröhlichen Aufforderung werben unsere Azubis auf Youtube für Nachwuchs und unsere Azubi-sorglos-Pakete: von A wie Azubitag, gutem Arbeitsklima und Auslandspraktika in Portsmouth und auf Malta über B wie Begegnungen auf Augenhöhe bis Z wie Zuschuss fürs Fitnessstudio. Um neue Auszubildende zu gewinnen, hat unser Personalmanagement sein Engagement in Zeiten von Corona noch einmal verstärkt – mit erfrischenden Social-Media-Kampagnen und authentischen Testimonials unserer Azubis.

Fachkräftemangel, demografischer Wandel und nicht zuletzt Corona – auch im Bereich der Ausbildung sehen wir uns vor immer neue Herausforderungen gestellt. Insgesamt 45 junge Frauen und Männer legen aktuell in zwölf verschiedenen Ausbildungsberufen und zwei dualen Studiengängen das Fundament für ihre berufliche Zukunft. Mit der Pandemie und den abgesagten Präsenzveranstaltungen wie Ausbildungsmessen, Berufserkundungsplätzen, Berufsorientierungskursen, Girls'Days und Schulbesuchen ist unsere Ausbildungsquote 2021 um rund 2 %

auf 7,7 % gesunken. Statt 15 bis 20 konnten wir im August 2021 nur neun Auszubildende begrüßen.

Um die Ausbildungsquote ab 2022 auf über 10 % zu heben, beschreiten wir immer wieder neue Wege – auch über Landesgrenzen hinweg: Aktuell knüpft unser Personalmanagement Kontakte zu einer Schule im Kosovo, um dort junge Menschen für unsere gewerblich-technischen Berufe zu begeistern. Offen sind wir auch für Pilotprojekte, vor allem wenn es um die Erhöhung der Frauenquote (Stand 2021: 21,2 %) geht.

Auch im Hochschulbereich haben wir 2020 mit dem Deutschlandstipendium einen neuen Weg eingeschlagen. Ziel ist, studentischen Nachwuchs finanziell zu unterstützen. Seit dem Wintersemester 2020 fördern wir damit eine angehende Bauingenieurin aus Südwestfalen, die aktuell ihr Masterstudium an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) in Gießen absolviert.



# Immer auf dem neuesten Stand. Unsere HERING Akademie



Die HERING Unternehmensgruppe ist in der Weiterbildung sehr gut aufgestellt. Mit systematischen und umfangreichen Weiterbildungsmaßnahmen, die zurzeit noch außer Haus stattfinden und mit durchschnittlich zwölf Stunden pro HERING-Mitarbeiter und Jahr zu Buche schlagen, fördern wir regelmäßig alle Beschäftigten.

Bildungsmaßnahmen sind für uns eine wichtige Investition in die Zukunft. Wir wollen sowohl die fachlichen als auch die

akte in den Startlöchern. Geplant ist, die digitalen Schulungen mit internen Referenten durchzuführen und somit das Wissen im Unternehmen nachhaltig zu sichern und weiterzugeben.

- Das spezielle Schulungsangebot im Bereich der Führungskräfteentwicklung richtet sich sowohl an junge als auch an erfahrene Führungskräfte. Mit dem Ziel, Führungsstandards zu definieren und die leitenden Mitarbeiter aller Hierarchieebenen systematisch aufzubauen, wollen wir mit Unter-

## Die strategischen Ziele der HERING Akademie im Überblick

2023: zwei Schwerpunkte	mittelfristig: thematische Erweiterung	langfristig: Öffnung
Digitalisierung Führungskräfteentwicklung	Sprachkurse Soft Skills Programme für Auszubildende Branchennews etc.	Öffnen für externe Teilnehmer

persönlichen Qualifikationen unserer Mitarbeiter stärken. Zu diesem Zweck hat die HERING Unternehmensgruppe die HERING Akademie gegründet, die ab 2023 an den Start geht – zunächst mit zwei großen Schwerpunktthemen: Digitalisierung und Führungskräfteentwicklung.

- Mit der Einführung neuer Software steigt der Fortbildungsbedarf in allen Unternehmensbereichen sprunghaft an: So hat die HERING Unternehmensgruppe ein neues Projektabwicklungstool für Baustellen eingeführt (ITWO), darüber hinaus eine neue Software, um Schulungsvideos zu erstellen (Datango), und nicht zuletzt steht die digitalisierte Personal-

stützung externer Referenten einen bereichsübergreifenden Austausch unter unseren Führungskräften in Gang setzen, um ihnen neue Impulse für die Anforderungen in ihrem spezifischen Arbeitsalltag zu geben.

Diese Schwerpunktsetzung ist ein Ergebnis der letzten Mitarbeiterbefragung vom Februar 2022, versehen mit hoher Priorität **Seite 38**.

Geplant ist, mittelfristig das Schulungsprogramm zu erweitern und langfristig die HERING Akademie für externe Teilnehmer zu öffnen.

## HERING-Gesundheitstag

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind der Motor unseres Unternehmens. Um ihre Gesundheit zu fördern, sie zu einem aktiven Lebensstil anzuregen und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten, haben wir schon vor Jahren ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der HERING Gruppe eingesetzt.

Im September 2022 lud das BGM alle Mitarbeiter zu einem Gesundheitstag rund um den gesunden Schlaf ein. In Zusammenarbeit mit dem IFBG – Institut für Gesundheitsberatung aus Konstanz wurde ein Schlafparcours angeboten: Sechs Stationen informierten über Themen wie Medienkonsum, Genussmittel, Licht und Lärm sowie Tagesroutinen und zeigten deren Einfluss auf den Schlaf und unsere Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus gab es weitere Angebote, um die täglich steigenden Anforderungen und die erhöhte Arbeitsbelastung in Zeiten von Corona mit körperlicher und kognitiver Bewegung auszugleichen.





# HERING-Praxis: Partizipation

## Mitarbeiterbefragung 2022

Wir legen großen Wert auf den Dialog mit unseren Mitarbeitern. Deshalb führen wir unter anderem regelmäßige Befragungen durch, die unseren Beschäftigten die Möglichkeit geben, ihre Meinung zu äußern und aktiv Einfluss zu nehmen. Als Stimmungsbarometer und zugleich Steuerungsinstrument sind die Mitarbeiterbefragungen ein wichtiger Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Die jüngste Mitarbeiterbefragung Anfang 2022 fand erneut in Zusammenarbeit mit dem Projektbüro der Initiative Neue Qualität der Arbeit, kurz INQA, statt. Um die Ergebnisse der Befragung auszuwerten, meldeten sich 26 Freiwillige aus allen Unternehmensbereichen – dem gewerblichen und administrativen Bereich, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung.

Die Auswertung nahm vier große Schwerpunktthemen in den Blick:

1. **Führung**
2. **Chancengleichheit und Diversity**
3. **Gesundheit**
4. **Wissen und Kompetenz**

Innerhalb dieser vier großen Themen identifizierten verschiedene Teams insgesamt 20 Handlungsfelder, die Hälfte davon mit hoher Priorität. Zu jedem Handlungsfeld wurden bereits konkrete Maßnahmen erarbeitet, die aktuell verabschiedet und kurz-, mittel- oder langfristig umgesetzt werden – bis spätestens August 2023 inklusive Evaluation.

Kurzfristig lassen sich beispielsweise die Regeln für Homeoffice überarbeiten. Mittelfristig, das heißt bis Ende 2022, ist geplant, die interne Kommunikation effizienter zu gestalten. Weitere mittelfristige Ziele sind zum Beispiel: die Wertschätzung der Arbeit zu erhöhen, das Betriebsklima zu verbessern und die Weiterbildungsangebote „sichtbarer“ zu machen. Zu den langfristigen Top-Zielen gehört die HERING Akademie, die Anfang 2023 mit ihren ersten beiden großen Schwerpunktthemen Digitalisierung und Führungskräfteentwicklung an den Start gehen wird **Seite 37**. Ein weiteres wichtiges Ziel mit langfristiger Perspektive besteht darin, die Arbeitsprozesse zu verbessern, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

## Mobilitäts-App KOMMUTER

Mit der Mobilitäts-App KOMMUTER wollen wir den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Berufspendler reduzieren. Über die kostenlose Mitfahr-App können sich die Beschäftigten verschiedener regional ansässiger Unternehmen zu flexiblen Fahrgemeinschaften zusammenschließen, mit dem Ziel, den Berufsverkehr zu entlasten und den eigenen Geldbeutel zu schonen.

Nach zweijähriger Entwicklung durch ein Siegener Start-up geht die App im August 2022 an den Start. KOMMUTER ist das Gemeinschaftsprojekt einer Unternehmenskooperation, bestehend aus der HERING Gruppe und anderen Unternehmen aus der Region, der IHK Siegen und der Uni Siegen.





---

# Gemeinwesen

Als mittelständisches Unternehmen in einem „Dorf im Grünen“ wissen wir sehr gut, dass alles mit allem zusammenhängt: unser Wohlergehen und ökonomischer Erfolg mit gesunden ökologischen Grundlagen, sozialen Beziehungen und einem respektvollen Miteinander auf Augenhöhe. Daher legen wir großen Wert darauf, über unser Kerngeschäft hinaus Verantwortung für die Gemeinschaft zu übernehmen.

So haben wir uns auch in den vergangenen drei Jahren in Gremien engagiert, die zum einen die regionale Entwicklung fördern. Zum andern sind wir in überregionalen Organisationen aktiv, die den Nachhaltigkeitsgedanken in unserer Branche voranbringen wollen. Zu guter Letzt finanzieren wir über unsere Stiftung regional und weltweit Projekte, die dem Klimaschutz und der Völkerverständigung dienen.

---





# HERING-Praxis: Stiftung

Die HERING-Stiftung Natur und Mensch wurde 2018 von Annette Hering gegründet und hat 2019 ihre Stiftungstätigkeit aufgenommen.

Die Stiftung verfolgt zwei Ziele: zum einen die Förderung des Umweltschutzes, insbesondere die Wiedergutmachung von ökologischen Schäden, die der Mensch verursacht hat, und zum andern die Förderung internationaler Gesinnung, besonders den Erhalt von ethnischer Vielfalt und Völkerverständigung.

Seit März 2021 fördert die HERING-Stiftung u. a. das regional verankerte und auf drei Jahre angelegte Umweltschutzprojekt „Burbachs artenreiche Nachbarschaft“ der Biologischen Station Siegen-Wittgenstein. Das erste abgeschlossene Projekt mit internationaler Ausrichtung ist MEDIATECA ONSHORE.

## MEDIATECA ONSHORE

MEDIATECA ONSHORE ist eine Kunst- und Kulturplattform in einem sozial und ökologisch sehr sensiblen Gebiet im westafrikanischen Guinea-Bissau und zugleich Veranstaltungsort für Workshops, Seminare, Archivarbeit und Gemeindeversammlungen. Das Gebäude beherbergt auch eine Bibliothek und eine Mediathek. Ziel ist es, hier lokales und traditionelles Wissen zu bewahren, weiterzuentwickeln und zu teilen.

Die Bautätigkeit erstreckte sich von März 2020 bis Juni 2021. Mit Unterstützung der HERING-Stiftung Natur und Mensch entstand ein Haus mit Wänden aus Lehmziegeln, einem Dachstuhl aus Hölzern der Region, einem rot beschichteten Zinkblechdach und einer Solar-Inselanlage (3 kWh) für die autarke Stromversorgung. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass die

Realisierung lokale Baumethoden mit Zweckmäßigkeit und hohen ökologischen Ansprüchen vereint. Entsprechend dem Stiftungszweck verwaltet die Balanta-Gemeinde das Gebäude in Eigenregie in Zusammenarbeit mit den Akteuren der MEDIATECA ONSHORE.



Projekt:  
MEDIATECA ONSHORE

Schwerpunkt:  
GEMEINWESSENTWICKLUNG

Projektgebiet: Westafrika  
MALAFÓ IN GUINEA-BISSAU

Zielgruppe:  
LOKALE BEVÖLKERUNG

Projektpartner vor Ort:  
AJUDA HEISST HILFE E. V. UND GEBÄ FILMES

Berichtszeitraum:  
2020 / 21





# Ehrenamt

## Verantwortung über das Kerngeschäft hinaus

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Geschäftsführerinnen und Unternehmensleitung, engagieren uns in sozialen, ökologischen und politischen Initiativen unserer Regionen, auch in Religionsgemeinschaften, in überregionalen Verbänden

und Institutionen. Damit übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung. Die Liste der Ehrenämter, die uns genannt wurden, mit Stand Oktober 2022:

1. Vorsitzender des MGV 1897 Oberdresselndorf e.V.
2. Mitarbeit im Vorstand des SG Hickengrund 1919 e.V.
3. Vorsitz des Arbeitskreises Burbacher Unternehmer ABU
4. Mitglied im Beirat der Bundesvereinigung mittelständischer Bauunternehmen e.V. BVMB
5. Schirmherrschaft für das Projekt „Zeitpaten“ der Evangelischen Frauenhilfe Siegen-Wittgenstein
6. Mitarbeit im ehrenamtlich betriebenen Café Königskind – Treffpunkt für Familien und ihre Kinder mit Down-Syndrom
7. Vorstand im Sportverein Laubusch
8. Leitung Sparte Tischtennis im Sportverein Laubusch
9. Vorsitz Waldgenossenschaft Altenkleusheim
10. Vorsitzender des Vereins zur Förderung der Freiwilligen Feuerwehr Gummersbach, Löschgruppe Windhagen e.V.
11. Vorsitzender der Abt. Handball des VfL Gummersbach von 1861 e.V.
12. Mitarbeit im Vorstand des Leader Region 3 Länder Eck e.V.
13. Mitglied im Förderverein der Bundesstiftung Baukultur e.V.
14. Mitarbeit im Beirat des Verbands der Eisenbahningenieure VDEI
15. Jugendtrainer D-Jugend der JSG Kaan-Marienborn-Salchendorf
16. Stellvertretende Klassenpflegschaftsvorsitzende in einer Grundschule
17. Aufnahme und Betreuung fünf ukrainischer Flüchtlinge
18. Jugendgeschäftsführer des TUS Wilnsdorf – Wilgersdorf
19. Jugendtrainer in der JSG Wilden – Obersdorf – Wilnsdorf
20. Stellvertretender Ortsvorsteher
21. Stellvertretender Schriftführer im Ortsbeirat
22. Jugendwart im MGV 1900 Liederkrantz Lixfeld
23. Notenwart im MGV 1900 Liederkrantz Lixfeld
24. Stellvertretender Schriftführer im MGV 1900 Liederkrantz Lixfeld
25. Kassenprüfer im Vogelschutzverein
26. Kassenprüfer Freiwillige Feuerwehr Lixfeld
27. Mitwirken in mehreren ortsansässigen Vereinen
28. Kassenwart des TC Hickengrund (Tennisverein)
29. Mitglied/Mitarbeit in der Backesgruppe des Heimatvereins Alte Vogtei Burbach e.V.
30. 1. Vorsitzender des Turn- und Sportvereins Wilnsdorf/Wilgersdorf 1912 e.V. *Sportverein mit den Abteilungen: Fußball, Turnen, Volleyball, Tischtennis, Ski*
31. 1. Vorsitzender des Jugendförderkreises Wieland Schmiede e.V. *Verein zur Förderung des Jugendsports in der Gemeinde Wilnsdorf*
32. Ehrenamtliche Arbeitsrichterin am Arbeitsgericht Siegen
33. Kassenprüfung AMZ e.V. Siegen
34. Mitglied Sozialpolitischer Ausschuss (SPA) NRW der Bauindustrie NRW e.V.
35. Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Burbach, Einheit Holzhausen: Unterbrandmeister und stellvertretender Jugendfeuerwehrwart
36. Geschäftsführer FC66 Flammersbach e.V.
37. Vorsitzende der SGV-Abteilung Klafeld-Geisweid e.V.
38. Mitglied im Prüfungsausschuss „Industriekaufmann/-frau Siegen“
39. Kreissportwart des Schützenkreises 13.2 Oberwesterwald e.V.
40. Sportwart des Schützenvereins Stein-Neukirch e.V.
41. Abteilungsleiter/Sportwart der Abteilung Schützen im Sportverein Adler Zehnhausen e.V.
42. Mitglied im Vorstand des Fördervereins der Grundschule Weitefeld e.V. (Schriftführerin)
43. Mitarbeiterin der ev. Kirchengemeinde Eibelshausen (im Kindergottesdienst und bei den Konfirmanden)
44. Löschmeisterin bei der Freiwilligen Feuerwehr Dietzhöhlal-Steinbrücken
45. Mitarbeit in der Jagdgenossenschaft Niederdresselndorf (Kasse)
46. Mitarbeit im Heimatverein Niederdresselndorf e.V. (Kasse und Backhausgruppe)
47. Mitglied im Prüfungsausschuss der IHK für logistische Berufe
48. Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Neunkirchen, Einsatzabteilung und Betreuer in der Jugendfeuerwehr
49. Engagement in der Notfalldarstellung des Deutschen Roten Kreuzes im Kreisverband Siegen-Wittgenstein
50. Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr der Stadt Netphen – Löschgruppe Irmgarteichen
51. Mitglied im Vorstand des Heimatvereins Niederdresselndorf e.V.
52. Mitarbeit im Vorstand vom TuS Kaan-Marienborn e.V.
53. Leitung und Trainer der Laufabteilung im TuS Kaan-Marienborn e.V.
54. Kassenwart Wanersch e.V.
55. Schriftführer Wanersch e.V.
56. Aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Burbach – Löschzug Burbach
57. Ordiniertes Prediger der EKvW (Evangelische Kirche von Westfalen)
58. Leitung Besuchsdienst
59. Leiter Jugendgottesdienst
60. Gitarrist in Worshipband
61. Sänger (Tenor-Bass) Gemeindechor
62. Mitglied GoVo (Gottesdienstvorbereitung)
63. Mitglied im Arbeitskreis „Gemeindereaktivierung“
64. Alleinverantwortlicher Betreuer (Wartung) der alten mechanischen Kirchturmuhre Wehrkirche Würgendorf, inklusive Glockensteuerung und Wartung
65. Mitglied in einer evangelischen Freikirche
66. Mitarbeit in der Schulbücherei der Lindenschule in Kriftel
67. Unterstützung u. Hilfestellung für ältere Menschen
68. Wortgottesfeierleiter im pastoralen Raum Südliches Siegerland
69. Mitarbeit in der Katholischen Öffentlichen Bücherei Brachbach
70. Mitarbeit im Förderverein Freunde und Förderer der Grundschule Brachbach e.V.
71. Wahlvertreterin im Schulelternbeirat des Freiherr-vom-Stein Gymnasiums Betzdorf
72. Mitarbeit Förderverein Voltigieren e.V.
73. Mitarbeit Reit- und Fahrverein Kindelsberg e.V.
74. Mitglied im Förderverein Förderschule am Alserberg in Wissen
75. Mitglied beim NABU Rhein-Westerwald
76. Mitglied in der Katzenhilfe Westerwald e.V.
77. Gemeinderat
78. Aufbauhilfe Wäller (Helfer im Ahrtal)
79. Jagdaufsicht Hegering Rennerod
80. Reservistenverband Westerwald Kreis
81. Beratung im sozialen Bereich
82. Mitbegründer und Mitglied im Arbeitskreis Recht der Bundesvereinigung mittelständischer Bauunternehmen e.V. BVMB
83. Mitglied im Rechtsausschuss der Bauindustrie NRW
84. Beisitzer im Heimatverein Würgendorf
85. Unterstützer im Projekt Wanersch Holzhausen
86. Vorstand eines Turnvereins als Männerturnwart
87. Mitglied im Förderverein Bundesstiftung Baukultur e.V.
88. Fördermitglied der Allianz pro Schiene e.V.
89. Vorstand Grüner Wirtschaftsdialog e.V.



---

# Ziele

Umweltziele und ihre Umsetzung dokumentieren wir seit 1995. Über einige erreichte Ziele in dieser Zeitspanne haben wir auf Seite 12 berichtet. Nachhaltigkeitsziele, die über das Thema Umweltschutz hinausgehen, dokumentieren wir erst seit 2019. Allen gemeinsam ist der Anspruch, konkret und abrechenbar zu sein. Sie werden mindestens jährlich erhoben und teilweise auch an neue Anforderungen angepasst. Die Kennzahlen zur Messung der Umweltziele entsprechen den Erfordernissen der EMAS-Verordnung. Bei den übrigen Nachhaltigkeitszielen haben wir uns am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert.

---





# Ziele 2022 – 2025.

## Unsere Planung

Für die Jahre 2022–2025 haben wir für alle Gesellschaften ein Programm mit neuen Vorhaben erstellt. Es beinhaltet sieben übergeordnete Ziele, denen jeweils Einzelziele mit klaren Verantwortlichkeiten und entsprechenden Mitteln zugeordnet sind. Mit den Zielen 1 bis 3 formulieren wir Vorhaben im Sinne des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Die Ziele 4 bis 7 sind Teil unserer EMAS-Umwelterklärung 2022. Intern informieren wir regelmäßig über den Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Maßnahmen. Im Rahmen der Umwelterklärung legen wir jährlich den jeweils aktuellen Status quo der Ziele 4 bis 7 offen.

### Ziel 1 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

#### UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

1. Aktualisierung DNK-Entsprechenserklärung 2023
2. Betriebliche Mobilität ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig gestalten. Messbares Ziel: Reduzierung der Kosten um 5 % und der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 3 %. Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit mittels aktivem Servicemanagement (Einführung eines „Ticketverfahrens“ wird geprüft)

#### UNTERNEHMENSKULTUR

3. Kontinuierliche Entwicklung unserer Führungskräfte. Erarbeitung eines Standards und eines dazugehörigen Prozesses inkl. Weiterbildung der Führungskräfte
4. Weiterbildungsoffensive – Gründung und Start der HERING Akademie 2023

#### KOMMUNIKATION

5. Nachhaltigkeitsbericht bis November 2022 veröffentlichen
6. Etablierung regelmäßiger firmeninterner News zum Thema Nachhaltigkeit ab Mitte 2023

### Ziel 2 KUNDENZUFRIEDENHEIT/GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

1. Ein neues Instrument zur Messung der Kundenzufriedenheit in allen Bereichen entwickeln und etablieren
2. Die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in alle Prozesse von HERING, besonders auch als sichtbares Angebot für unsere Kunden
3. Initiierung eines ersten innovativen Projekts zum nachhaltigen Bauen in der HERING-Stiftung Natur und Mensch

### Ziel 3 VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

#### DIE RICHTIGEN MITARBEITER ZUR RICHTIGEN ZEIT AM RICHTIGEN ORT

#### MITARBEITERGEWINNUNG

1. Zielgruppengerechte Ansprache von Mitarbeitern mit Themen, die ihnen wichtig sind, und dort, wo sie sich aufhalten. Optimierung der Candidate Journey. Ziel: Besetzung aller offenen Arbeitsplätze
2. Junge Menschen in der Region für unsere Berufe begeistern: alle geplanten Ausbildungsplätze besetzen

#### MITARBEITERENTWICKLUNG

3. Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten transparent und zugänglich machen (Ziel: mind. 1 Tag pro Mitarbeiter und Jahr) durch Einführung einer geeigneten HR-Software und Gründung der HERING Akademie

4. Festigung der Ausbildungsquote (Ziel: 10 %) und Erhöhung der Qualität der Ausbildung. Ziel: keine Ausbildungsabbrecher und keine nicht bestandenen Abschlussprüfungen

#### MITARBEITERBINDUNG

5. Mitarbeiterzufriedenheit im mind. guten Bereich festigen
6. Etablierung einer zeitgemäßen Führungskultur in der ganzen HERING-Gruppe, Definition und Festlegung von Führungsstandards
7. Fluktuation reduzieren. Ziel: < 4 %

### Ziel 4 PRODUKTBEZOGENER UMWELTSCHUTZ

1. Erstellung einer Ökobilanz für Recyclingbeton-Fertigteile (im Zusammenhang mit dem Projekt Recyclingbeton bei der Fa. Bosch)
2. Realisierung eines Fertigteilbahnsteigs mit einer Recyclingbeton-Rezeptur als erster externer Kundenauftrag
3. Realisierung einer Solarfassade (SOLAR<sup>CON</sup>) als erster externer Kundenauftrag
4. Berechnung einer Umweltbilanz über die Lebensdauer einer WC-Anlage. Ermittlung der negativen Umwelteinflüsse und des Potenzials, diese zu verringern
5. CSC-Zertifizierung in Gold des Betonfertigteilwerkes

### Ziel 5 PRODUKTIONSBEZOGENER UMWELTSCHUTZ

#### STROM

1. Erstellung einer neuen PV-Anlage auf der Halle 48 (Bereich Service) bis Ende 2023
2. Installation eines Batteriespeichersystems für die neue PV-Anlage auf der neuen Werkstatthalle bis 4. Quartal 2022
3. Ausbau des Energiemonitorings am Neuländer 1

#### HEIZENERGIE

4. Konzept für eine klimafreundlichere Heizung als Alternative für den Gasheizungsanteil
5. Beheizung Halle – 48 Gashellstrahler durch Reaktivierung der Deckenstrahlplatten ersetzen

#### EMISSIONEN

6. Neue Entstaubungsanlage für die Schreinerei

#### REDUZIERUNG CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN, VERBRÄUCHE

7. Erstellung einer Wasserstofftankstelle für den Fuhrpark

#### REDUZIERUNG DES KRAFTSTOFFVERBRAUCHS DER BAUMASCHINEN

8. Implementierung von „Modern Drive“ in alle Geräte
9. Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs von Baumaschinen

#### MITARBEITERMOTIVATION/ARBEITSSCHUTZ/NOTFALLVORSORGE FIRMENSITZ BURBACH

10. Erhöhung der Ersthelferquote um 10 %, Verstärkung der Ausbildung
11. Brandschutzhelferschulungen einmal jährlich
12. Fußwegemarkierung auf dem Firmengelände

### Ziel 6 RECYCLING/ABFALLMINIMIERUNG/RESSOURCENVERBRAUCH VERMINDERN

#### RECYCLING/ABFALLMINIMIERUNG FIRMENSITZ BURBACH

1. Erstellung eines Abwasser-Kreislaufsystems im FT-Werk, damit die Betonschlammmentsorgung entfällt
2. Neues, zentrales Wertstoffkonzept auf dem Betriebsgelände in Burbach mit dem Ziel der besseren Sortierung
3. Konzepterstellung und Umsetzung zur besseren Mülltrennung auf den Baustellen
4. Aufbau einer Quelle für zertifiziertes Beton-Recyclat, das ortsnah gewonnen und aufbereitet wurde, mit dem Ziel, mit möglichst geringem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf die Beschaffungsgänge im Markt zu reagieren

#### NATURSCHUTZ AUF DEM BETRIEBSGELÄNDE FIRMENSITZ BURBACH UND SABRODT

5. Artenvielfalt auf dem Betriebsgelände erhöhen, Fortführung der Maßnahmen und Schlussbericht bis Ende 2022
6. Im Bereich der Überdachung an der Werkstatthalle Alt in Sabrodt haben 52 Mehlschwalbenpaare Nester gebaut. Diese überdurchschnittlich hohe Population wird beobachtet und dokumentiert
7. Pilotprojekt Waldaufforstung auf einem betriebseigenen Waldgrundstück

### Ziel 7 UMWELTSCHUTZ IM LIEFERANTENMANAGEMENT

1. Erstellung eines CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks des Gesamtunternehmens einschließlich Scope 3, Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks um 1 % pro Jahr. Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen Scope 3 Punkt „vor- und nachgelagerte Transporte“ um 20 %
2. 2022 Gründung eines Arbeitskreises zum Thema Ressourcenmanagement und Nachhaltigkeit mit dem Ziel, Dämmstoffalternativen für Produkte wie Vorhang- oder Sandwichfassaden zu entwickeln – z. B. Hanf, Combi-Jute, Grasfaser, Holzfaserdämmung als Ersatz für Styropor, Styrodur oder mineralische Dämmung



## EMAS-Umwelterklärung

Unsere Umwelterklärung nach EMAS veröffentlichen wir in ganzer Länge erstmals ausschließlich über unsere Website. Den größten Teil dieser Informationen aber haben wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht abgebildet wie schon 2019. Dort hatten wir zusätzlich die EMAS-Gültigkeitserklärung mit abgedruckt – was jedoch ein Fehler war. Denn ihr Abdruck im

Nachhaltigkeitsbericht ist an eine Bedingung geknüpft: Sie darf nur gemeinsam mit der kompletten EMAS-Umwelterklärung wiedergegeben werden. Deshalb verzichten wir hier auf den Abdruck und haben den Titel unseres Berichts entsprechend angepasst: Nachhaltigkeitsbericht 2022 – mit teilweise integrierter Umwelterklärung nach EMAS.



## Impressum

Herausgeber: HERING GmbH & Co. KG  
Verwaltungsgesellschaft  
Neuländer 1 | Holzhausen  
57299 Burbach

[www.heringinternational.com](http://www.heringinternational.com)

Redaktion: Annette Hering  
Sabine Schön  
Liane Fey

Texte: Dennis Heinz (Leiter Einkauf)  
Annette Hering (Unternehmensleitung)  
Isabelle Kirschke (Personalreferentin)  
Christoph Luthlen (Unternehmensjustiziar)  
Sabine Preuk (Umweltbeauftragte)  
Mattias Stupperich (Energiemanager und bereichsverantwortliche Elektrofachkraft)  
Nicole Trettner (Leiterin Personalmanagement)  
Christian Winkler (Digitalisierungsmanager)

Bilder: ©Fotodesign Andreas Braun, Hameln (Seite 25)  
HERING Gruppe  
Gleisbau Sabrodt

Text, Redaktion und Korrektorat: Dr. phil. Birgit Gottschalk, [www.die-korrektorin.de](http://www.die-korrektorin.de)

Layout: Teichmann Marketingservice GmbH, Papierfabrik 9, 57072 Siegen

Auflage: 1.000 Exemplare

Druck: Dönges Druck und Medien GmbH, 35683 Dillenburg







[www.heringinternational.com](http://www.heringinternational.com)