

Arbeits- und Menschenrechtsbericht der GETEC ENERGIE GmbH

Einleitung und Kontext

Ein verantwortlicher Umgang mit Arbeits- und Menschenrechtsfragen im Allgemeinen sind für uns Überzeugungssache. Außerdem sind wir als Energiedienstleister, der seine Kunden aus Industrie und Gewerbe mit komplexen Energieprodukten versorgt, auf hochqualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese sollen sich bei uns so wohl wie möglich fühlen.

Für einen Dienstleistungsbetrieb, wie den der GETEC ENERGIE, spielen Gefahren, die z.B. bei der Arbeit mit Energieerzeugungsanlagen auftreten können, zwar keine Rolle, aber auch in einem reinen Bürobetrieb gibt es genug Arbeitsschutz- und Menschenrechtsthemen, die Beachtung verdienen. Diese werden in unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie umfassend dargestellt.

In Ergänzung zu unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie soll dieser Arbeits- und Menschenrechtsbericht den tatsächlichen Fortschritt bei der Erreichung unserer Umweltziele dokumentieren.

Konkret verfolgt der Arbeits- und Menschenrechtsbericht folgende Ziele:

- **Transparenz schaffen:** Wir wollen Transparenz über unsere Auswirkungen auf Arbeits- und Menschenrechte schaffen, insbesondere in Bezug auf die in Abschnitt 1. definierten Themen.
- **Standort bestimmen:** Wir wollen auf die Fragen „Wo stehen wir?“ und „Wo können wir uns noch verbessern?“ eine fundierte Antwort geben.
- **Effizienz verbessern und negative Auswirkungen auf Arbeits- und Menschenrechte minimieren:** Mit der Offenlegung unserer Kennzahlen wollen wir unsere Mitarbeiter zu einem weiterhin respektvollen Miteinander auffordern und für dessen Relevanz sensibilisieren.
- **Vorreiterrolle einnehmen:** Auch gegenüber unseren Kunden und anderen Stakeholdern wollen wir die Ergebnisse unseres Arbeits- und Menschenrechtsengagements sichtbar machen und so eine Vorreiterrolle einnehmen.
- **Mitarbeiter mobilisieren:** Mit diesem Bericht wollen wir das Bewusstsein und die Kompetenz unserer Mitarbeiter für Arbeits- und Menschenrechtsthemen verbessern und auf bereits Erreichtes hinweisen.

Hinweis zur Sprachregelung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text das generische Maskulinum gewählt. Selbstverständlich sind immer Personen jeden Geschlechts gemeint.

Inhalte unseres Arbeits- und Menschenrechtsberichts auf einen Blick

1. Themen	4
2. Geltungsbereich	4
3. Kennzahlen	4
4. Zuständigkeiten	8
5. Regelmäßige Aktualisierung	8
6. Kommunikation des Berichts	8

1. Themen

In Übereinstimmung mit unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie sind folgende Themen für den Arbeits- und Menschenrechtsbericht der GETEC ENERGIE relevant:

- a. **Mitarbeitergesundheit und -sicherheit**
- b. **Arbeitsbedingungen**
- c. **Karrieremanagement**
- d. **Antidiskriminierung**
- e. **Mitarbeiterstatistiken**

Die Wesentlichkeitstabelle des Sustainability Accounting Boards (SASB's Materiality Map®), die als Referenz für die Identifizierung von Berichterstattungsthemen genutzt werden kann, identifiziert in Bezug auf den Humankapitalbereich für Unternehmen aus dem B2B-Service-Bereich keine weiteren Themen, über die Bericht erstattet werden sollte.

2. Geltungsbereich

Dieser Arbeits- und Menschenrechtsbericht erfasst die Aktivitäten der GETEC ENERGIE GmbH ohne ihre Tochtergesellschaften.

3. Kennzahlen

a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit

Die Anzahl der Arbeitsunfälle bei GETEC ENERGIE als reinem Dienstleistungsbetrieb ist naturgemäß äußerst gering. Falls es zu einem Arbeitsunfall kommt, wird dieser ins Verbandsbuch eingetragen. Alle Vorfälle eines Jahres werden in der jährlich stattfindenden Beratung des Arbeitsschutzausschusses besprochen.

Tabelle 1: Anzahl der Arbeitsunfälle nach Unfallschwere

	2019	2020	2021	2022
Anzahl leichter Unfälle	0	0	0	3
Anzahl schwerer Unfälle	0	0	0	3
Unfälle pro 100 Mitarbeiter	0	0	0	0

Hinweis: Bei den schweren Unfällen handelt es sich ausschließlich um Wegeunfälle.

In Folge der bislang ausgebliebenen Arbeitsunfälle, kam es bislang auch noch nie zu Arbeitsausfällen, die durch einen Arbeitsunfall verursacht wurden. Nur die Wegeunfälle sorgten 2022 für Ausfälle.

Tabelle 2: Ausfallzeit durch Arbeitsunfälle in Tagen

2019	2020	2021	2022
0	0	0	15

Um für den Notfall vorbereitet zu sein, haben mehrere Mitarbeiter der GETEC ENERGIE eine Schulung zum betrieblichen Ersthelfer absolviert, die alle zwei Jahre aufgefrischt wird. Falls sich ein Unfall ereignet, sind die betrieblichen Ersthelfer in der Lage, erste Hilfe zu leisten.

Tabelle 3: Ersthelferschulungen

	2019	2020	2021	2022
Anzahl geschulte Mitarbeiter	9	9	8	7
Anteil an der Belegschaft	10,11%	8,82%	7%	5%

Für den Fall, dass es zu einem Brand im Bürogebäude der GETEC ENERGIE kommt, stehen Brandschutzhelfer zur Verfügung. Mehrere Mitarbeiter haben hierfür eine entsprechende Weiterbildung absolviert, die alle zwei Jahre wiederholt wird. Bei regelmäßigen Brandschutzübungen können die Brandschutzhelfer ihr Wissen außerdem in der Praxis trainieren.

Tabelle 4: Brandschutzhelferschulungen

	2019	2020	2021	2022
Anzahl geschulte Mitarbeiter	6	5	5	8
Anteil an der Belegschaft	6,74%	4,90%	4%	6%

In einem reinen Bürobetrieb wie dem der GETEC ENERGIE ist das Gefährdungspotential für die Mitarbeiter naturgemäß gering. Trotzdem lassen wir unser Arbeitsumfeld alle zwei Jahre von unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit prüfen. Der detaillierte Bericht ist im Intranet oder bei der Sicherheitsbeauftragten einzusehen. **Tabelle 5** fasst die wichtigsten Ergebnisse für das Jahr 2022 zusammen.

Tabelle 5: Gefährdungsbeurteilung 2022 (1 – geringe/ kurzfristige Belastung; geringes Risiko; 2 – mittlere/ zeitweise Belastung; erträgliches Risiko; 3 – hohe/ Dauerbelastung; hohes Risiko)

	2022
Arbeitsaufgaben/Organisation	1
Arbeitsumgebung/Arbeitsplatzgestaltung	1,3
Gesundheitsschutz im Hinblick auf das Coronavirus	1,7
Gefährdung für werdende Mütter	1
Gefährdung durch mobiles Arbeiten	2
Brand- und Explosionsgefahr	1,5

b. Arbeitsbedingungen

Als in Deutschland ansässiges Unternehmen unterstützt GETEC ENERGIE ihre Mitarbeiter mit den gesetzlich festgelegten Beiträgen zu Kranken- und Sozialversicherungen. Darüber hinaus bietet GETEC ENERGIE kostenlose Leistungen, die von den Mitarbeitern freiwillig und während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können (siehe **Tabelle 6**).

Tabelle 6: Freiwillige Gesundheitsleistungen während der Arbeitszeit

2019	2020	2021	2022
Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitende	Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitende	Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitende	Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitende
Gripeschutzimpfung	Gripeschutzimpfung	Gripeschutzimpfung	Gripeschutzimpfung
-	Coronaschutzimpfung	Coronaschutzimpfung	Coronaschutzimpfung

c. Karrieremanagement

Bei GETEC ENERGIE werden die meisten Fortbildungen intern organisiert, um bestehendes Wissen bestmöglich zu teilen. Die Energiewirtschaft ist komplex und sehr spezifisch, daher sind externe Fortbildungen oft nicht geeignet, um den Schulungsbedarf zu decken. Dies gilt allerdings nicht für Unternehmensbereiche, die sich mit allgemeinen kaufmännischen oder ähnlichen Tätigkeiten beschäftigen. Von Mitarbeitern in diesen Funktionen werden regelmäßig externe Schulungen wahrgenommen. Im Berichtsjahr 2020 haben Mitarbeiter an 18 externen Schulungen teilgenommen (siehe **Tabelle 7**).

Tabelle 7: Externe Fortbildungen 2020

	2022
Anzahl Fortbildung	37
Fortbildungen pro 100 Mitarbeiter	26

d. Antidiskriminierung

Die Antidiskriminierungsbeauftragte der GETEC ENERGIE steht allen Mitarbeitern als vertrauensvolle Ansprechpartnerin zur Verfügung, um Fälle von Diskriminierung aufzunehmen und zum weiteren Vorgehen zu beraten. In den letzten Jahren wurden keinerlei Fälle von Diskriminierung gemeldet.

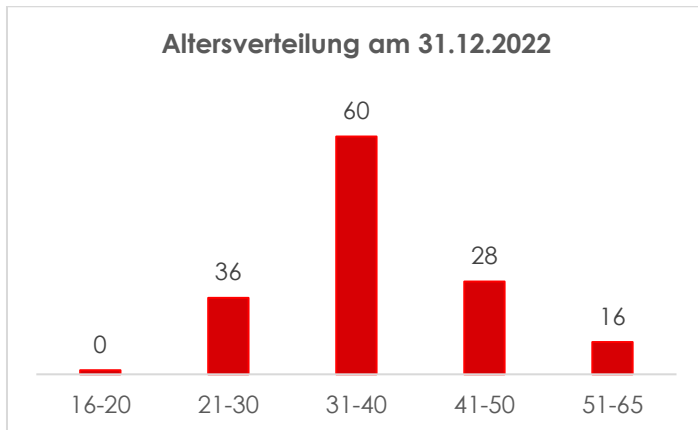
Tabelle 8: Fälle von Diskriminierung

	2019	2020	2021	2022
Angezeigte Fälle	0	0	0	0
Fälle pro 100 Mitarbeiter	0	0	0	0

e. Mitarbeiterstatistiken

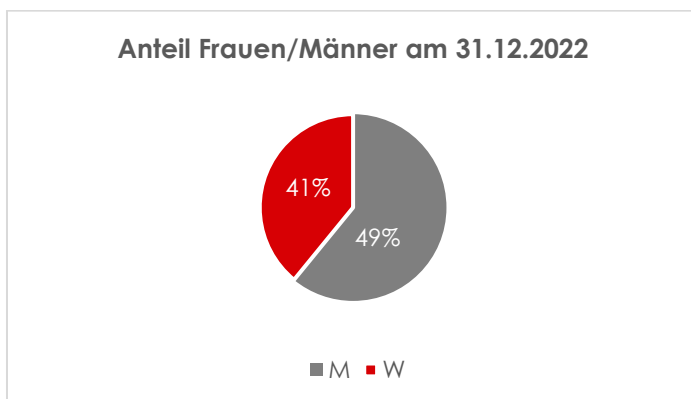
Im Berichtsjahr 2022 zählte GETEC ENERGIE durchschnittlich 140 Mitarbeiter. Der Großteil (43%) der Beschäftigten fällt in die Alterskategorie 31-40 Jahre (siehe **Abbildung 1**). GETEC ENERGIE erhebt keine Daten, die die Mitarbeiter Minderheitengruppen zuordnen. Dies widerspricht unserem Selbstverständnis als nichtdiskriminierendes Unternehmen.

Abbildung 1: Mitarbeitende nach Alter



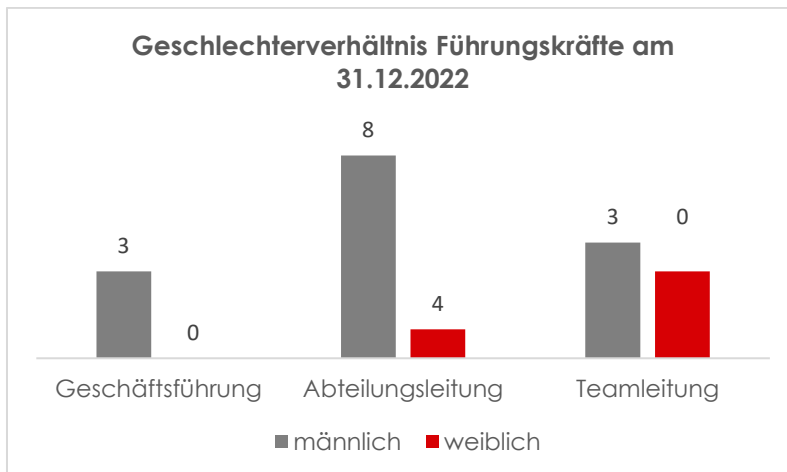
Traditionell sind in der Energiebranche mehr Männer als Frauen beschäftigt. Bei GETEC ENERGIE ist das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen. Im Berichtsjahr 2022 waren knapp 40% der Mitarbeitenden weiblich, etwas mehr als 60% männlich (siehe **Abbildung 2**).

Abbildung 2: Mitarbeitende nach Geschlecht



Aktuell gibt es bei der GETEC ENERGIE keine Frauen auf der Geschäftsführungsebene. Auf der Ebene der Teamleiter zählt GETEC ENERGIE für das Jahr 2022 keine weiblichen Führungskräfte. Auf der Abteilungsleiterenebene weist die GETEC ENERGIE GmbH einen Anteil von 33 % bei den weiblichen Beschäftigten aus. Fasst man Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungsebene zusammen, kommt man auf einen Frauenanteil von 22% (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Geschlechterverhältnis auf Führungsebene



4. Zuständigkeiten

Zuständig für die Arbeits- und Menschenrechtsberichterstattung sind folgende Personen im Unternehmen:

- Head of HR: Antje Papenberg
- Sicherheitsbeauftragte: Jane Weber
- Antidiskriminierungsbeauftragte: Andrea Palow

5. Regelmäßige Aktualisierung

Dieser Bericht wird einmal jährlich aktualisiert und um die neuesten Kennzahlen ergänzt. Die nächste Überprüfung erfolgt im Herbst 2023.

6. Kommunikation des Berichts

Der Arbeits- und Menschenrechtsbericht wird im Intranet allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Auf Überarbeitungen wird mit einem Blog-Beitrag hingewiesen.

Fragen und Anregungen zum Arbeits- und Menschenrechtsbericht sind ausdrücklich erwünscht und können an das Group Marketing gerichtet werden.

Hannover, 29.03.2023



Cord Wiesner
Sprecher der
Geschäftsführung



Christian Holtmann
Geschäftsführer



Jens Maire
Geschäftsführer



Alexander Rybka
Geschäftsführer