rosenbauer

VERNETZT FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Nachhaltigkeitsbericht
2020

VERNETZT FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

Seit der Gründung von Rosenbauer ist das Unternehmen eines der innovativsten der Feuerwehrbranche. Das Familienunternehmen legt Wert auf eine stabile Entwicklung sowie verantwortungsvolles Handeln. Entscheidend dafür sind die Mitarbeiter, die mit ihrem Wissen und ihren Ideen selbstbewusst gemeinsam vorangehen und partnerschaftlich mit den Kunden zusammenarbeiten. Rosenbauer setzt auf den Pioniergeist und die Zusammenarbeit seiner Mitarbeiter. So schafft Rosenbauer die Verbindung mit Mitarbeitern, Kunden und Partnern für eine nachhaltige Zukunft.

Wir handeln jetzt für eine nachhaltige Zukunft.

INHALT

1 Nachhaltigkeit auf einen Blick
2 Über diesen Bericht
4 Vorwort des Vorstandes
6 Über Rosenbauer

10 Nachhaltigkeit bei Rosenbauer
Unser Nachhaltigkeitsmanagement
Sustainable Governance
Risiko- und Chancenmanagement
Management von Klimarisiken
Wertschöpfungskette von Rosenbauer
Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen
Im Austausch mit den Stakeholdern
Beitrag zu den Sustainable Development Goals
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfelder
24 Nachhaltige Produkte & Services
Technologie und Innovation
Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte
Sicherheit und Gesundheit der Einsatzkräfte

30 Verantwortungsvoller Arbeitgeber
Aus- und Weiterbildung
Mitarbeiterzufriedenheit
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Vielfalt und Chancengleichheit
44 Umweltschonende Produktion
Energieeffizienz und Reduktion der Treibhausgase
Ressourcenverbrauch in der Produktion
50 Business-Ethik & Supply Chain
Compliance
Nachhaltigkeit in der Lieferkette
Datenschutz

Anhang
55 Zertifizierungen
56 Einzelabschluss Rosenbauer International AG
58 GRI Content Index
66 TCFD-Index
67 Erklärung der gesetzlichen Vertreter
68 Kontakt und Impressum

Nachhaltigkeit auf einen Blick 2020

Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2020

1.044 Mio EUR

Anzahl Mitarbeiter

3.984

Forschungs- und Entwicklungsausgaben

19,9 Mio EUR

Weiterbildungsstunden insgesamt:

21.815

Gelieferte Fahrzeuge 2020

2.238

Revolutionary Technology (RT)

Das weltweit erste Kommunalfahrzeug mit voll elektrischem Antrieb

Steigerung des Grünstrom-Anteils am Gesamt-Stromverbrauch auf

65,9 %

Reduktion des Gesamt-Wasserverbrauchs um rund

6,4 %

Rezyklierbare Wassertanks aus

100 %

PP (Polypropylen) in allen Fahrzeugtypen

Reduktion des Gesamt-Energieverbrauchs um rund

6,6 %

100 %

schwermetallfreie und nicht wasserlösliche Lacke

67,4 %

der Mitarbeiter sind an Standorten mit zertifiziertem Arbeitsschutzmanagement tätig

Über diesen Bericht

Mit dem vierten Nachhaltigkeitsbericht informiert Rosenbauer seine Stakeholder über die nichtfinanzielle nachhaltige Unternehmensentwicklung. Der vorliegende Bericht richtet den Fokus auf ökonomische, ökologische und soziale Aspekte entlang des Wertschöpfungsprozesses und die Auswirkungen von Rosenbauer.

STANDARDS UND REGELWERKE

Das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) ist seit Dezember 2016 in Österreich in Kraft. Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU (NFI-Richtlinie) verpflichtet Rosenbauer seit dem Geschäftsjahr 2017, seine Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten seiner Geschäftstätigkeit zu erweitern. Dazu zählen die Bereiche Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte sowie Arbeitnehmer-, Sozial- und Umweltbelange. Rosenbauer erfüllt mit diesem Bericht die Anforderungen des NaDiVeG.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern' erstellt. Einen Überblick darüber, welche GRI-Standards durch den Bericht abgedeckt sind und in welchen Kapiteln die jeweiligen Angaben zu finden sind, gibt der GRI-Index im Anhang. → 102-55

BERICHTSINHALT UND -GRENZE

Die im Bericht enthaltenen wesentlichen Themen wurden unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder festgelegt. Die Wesentlichkeitsanalyse für Rosenbauer wurde im Berichtsjahr aktualisiert und einige Themen wurden umbenannt und zusammengefasst. (Näheres dazu ist im Kapitel „Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen" auf Seite 18 zu finden.) Daraus ergeben sich die thematischen Berichtsschwerpunkte in den Handlungsfeldern Nachhaltige Produkte & Services, Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Umweltschonende Produktion und Business-Ethik & Supply Chain. In Bezug auf das Risikomanagement erweitert Rosenbauer die Berichterstattung um die umfassende Offenlegung von klimarelevanten Chancen und Risiken. Als Grundlage dazu dienen die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Zwei neue Anforderungen der GRI-Standards wurden integriert: die Anforderungen an die Berichterstattung zu den Themen Arbeitssicherheit GRI 403 (2018) und Wasser GRI 303 (2018).

Die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern sowie die Managementansätze, Ziele und Maßnahmen, die in diesem Bericht abgebildet sind, gelten für die Rosenbauer International AG und ihre Tochtergesellschaften (nachfolgend Rosenbauer). Die Kennzahlen für den Einzelabschluss der Rosenbauer International AG sind zusammengefasst auf Seite 56 f. zu finden. Die Umweltkennzahlen wurden wie bisher ausschließlich an den Produktionsstandorten erfasst, da nur dort relevante Umweltauswirkungen identifiziert wurden.

Dieser nichtfinanzielle Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020 (1.1. bis 31.12.2020). Soweit nicht anders angegeben, umfasst er alle vollkonsolidierten Einheiten des Rosenbauer Konzerns, die mit 1. Januar 2020 Teil des Konzerns waren. Eine vollständige Liste findet sich im Geschäftsbericht 2020 (S. 140 ff.). Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde gemeinsam mit dem Geschäftsbericht 2020 am 9. April 2021 veröffentlicht und erscheint jährlich. → 102-45, 102-50, 102-51, 102-52

Der Bericht wurde vom Vorstand geprüft und freigegeben. Dieser erläuterte die Unterlagen in der Aufsichtsratssitzung vom 8. April 2021 eingehend und beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen. → 102-54

Rosenbauer sieht sich auch den Sustainable Development Goals verpflichtet. In diesem Bericht stellt das Unternehmen diese im Zusammenhang mit seinen Handlungsfeldern und Zielen dar.

Unsere Handlungsfelder

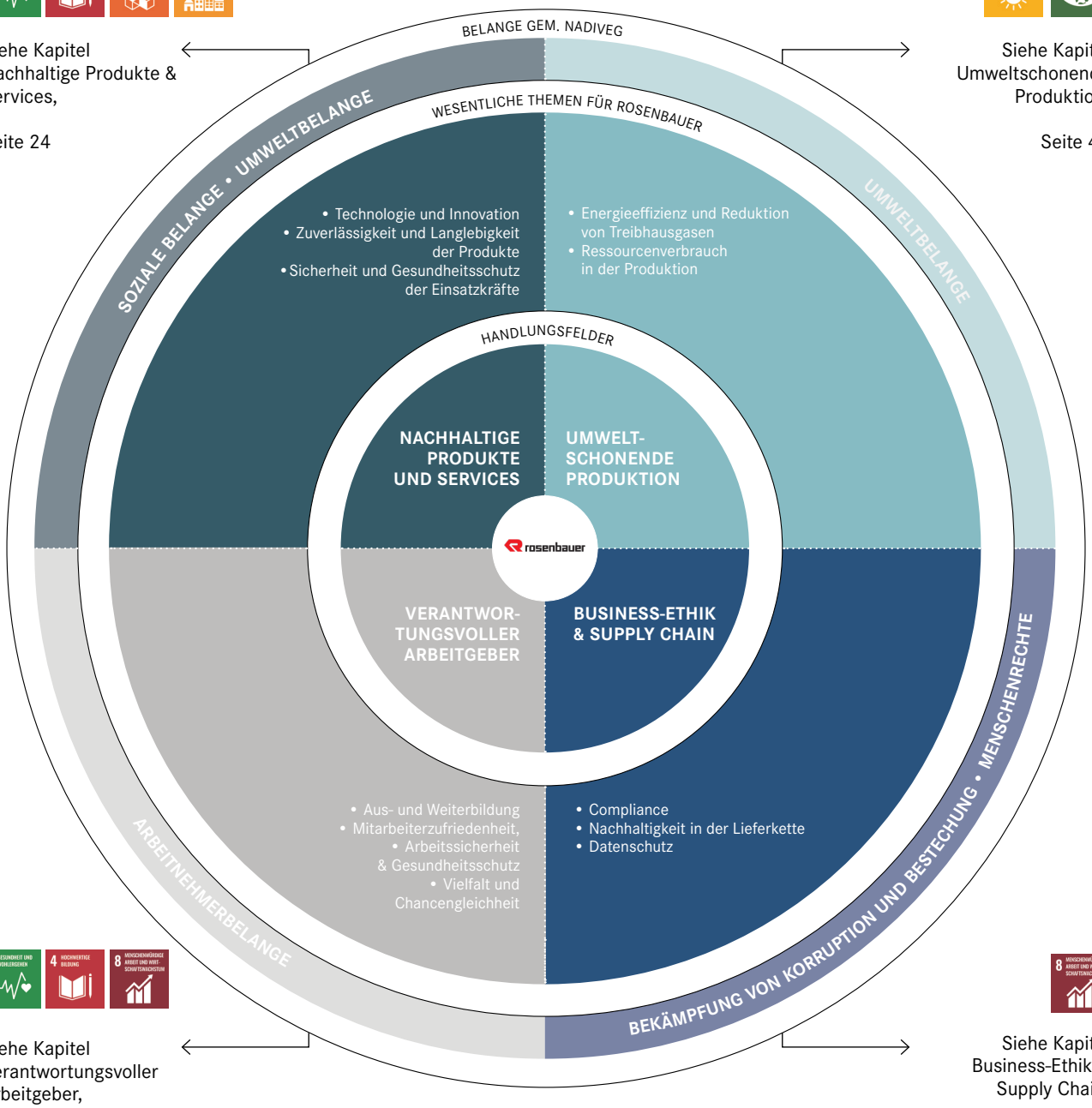
Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht verbindet unsere Handlungsfelder mit den wesentlichen Themen nach GRI und stellt den Bezug zum NaDiVeG her. Zudem bezieht er die Sustainable Development Goals mit ein in die Berichterstattung.

Siehe Kapitel Nachhaltige Produkte & Services,

Seite 24

Siehe Kapitel Umweltschonende Produktion,

Seite 44



Siehe Kapitel Verantwortungsvoller Arbeitgeber,

Seite 30

Siehe Kapitel Business-Ethik & Supply Chain,

Seite 50

Vorwort des Vorstandes

Von links: Sebastian Wolf, Dieter Siegel, Daniel Tomaschko, Andreas Zeller

Hinweis: Die oben gezeigten Personen wurden, um die Gesundheit aller am Fotoshooting beteiligten Personen zu gewährleisten, unter geltenden Hygiene- und Abstandsregelungen einzeln fotografiert und erst nachträglich in der Postproduktion nebeneinander gestellt.

Liebe Leser und Freunde des Unternehmens,

mit unserem vierten Nachhaltigkeitsbericht blicken wir auf ein Jahr zurück, das uns einerseits als Unternehmen und andererseits persönlich, als Menschen, stark gefordert hat. Ein Jahr, das vor allem von einem Thema dominiert wurde: der COVID-19-Pandemie.

In solch einer Zeit ist es besonders wichtig, sich auf seine Werte zu besinnen und eine Basis zu haben, die Orientierung und Stabilität gibt. Wir sehen uns als globalen Partner von Feuerwehren, der mit professioneller Leistung auf die Maximierung des Kundennutzens – Menschenleben zu retten und Eigentum zu schützen – fokussiert. Aus Tradition sind wir neugierig und unser Pioniergeist treibt uns an, neue Technologien experimentierfreudig und mutig zu erforschen. Bei Herausforderungen gehen wir selbstbewusst voran und setzen innovative Schritte. Man kann sich fragen, wie man in Zeiten einer Pandemie an Nachhaltigkeit denken kann – wir sind überzeugt, dass es gerade jetzt notwendig ist, vorzudenken!

Das Coronavirus hat unseren persönlichen und beruflichen Alltag stark verändert. Schnelligkeit und Flexibilität ist in Bezug auf die Anforderungen der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten gefragt. Unsere Antworten darauf waren beispielsweise die Einführung eines rigiden Gesundheitsmanagements im Konzern sowie neuer Technologien und neuartiger Formen der Zusammenarbeit. Gleichzeitig haben wir 2020 eindrucksvolle Beweise für unsere Innovationsfähigkeit geliefert, wie die Präsentation der neuen „Revolutionary Technology"-Modellreihe im September, mit der wir acht Jahre Entwicklungsarbeit abgeschlossen haben und die international bei unseren Kunden auf reges Interesse gestoßen ist. Anfang Dezember 2020 nutzten wir im Rahmen unserer ersten virtuellen Hausmesse die Chance, weitere innovative Weltneuheiten in einem realitätsnahen dreidimensionalen Ausstellungsambiente zu präsentieren.

Neben den vielen Veränderungen, die Corona mit sich gebracht hat, ist die Pandemie auch ein Beschleuniger – vor allem, was die Digitalisierung angeht, die neben Demografie und Klimawandel zu den großen Megatrends zählt, die die Feuerwehren beschäftigen. Die Zukunft wird komplexer – so gilt es auch, die Chancen und Risiken für ein Unternehmen zu kennen.

Im Zentrum unseres Nachhaltigkeitsmanagements 2020 stand eine umfassende Risikoanalyse klimarelevanter Faktoren. Wir sehen, dass immer mehr Themen in Zukunft auf uns zukommen werden, die wir nur gemeinsam lösen können. Umso wichtiger ist eine verstärkte Vernetzung mit unseren Stakeholdern. Trotz Pandemie war es uns ein großes Anliegen, zu Beginn 2021 mit ihnen in einen digitalen Dialog zu treten, um wesentliche Themen für unseren Konzern zu diskutieren. Mit diesem Bericht geben wir einmal mehr Einblick in unser nachhaltiges Engagement in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft und berichten über Ziele, die wir uns für die nächsten Jahre setzen.

Wir sehen Nachhaltigkeit als Weg, den wir konsequent weitergehen, und wollen uns an dieser Stelle bei all unseren Stakeholdern bedanken, die uns bis jetzt auf diesem Weg erfolgreich begleitet haben. Über Ihr Feedback zum Bericht und den dargestellten Ergebnissen von Rosenbauer freuen wir uns. → 102-14

DIETER SIEGEL
CEO

ANDREAS ZELLER
CSO

DANIEL TOMASCHKO
CTO

SEBASTIAN WOLF
CFO

Über Rosenbauer

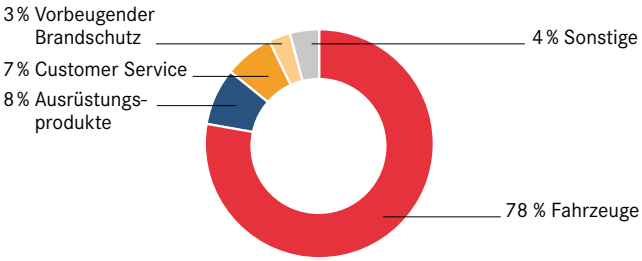
Rosenbauer entwickelt mit Leidenschaft seit über 150 Jahren innovative Produkte für die Feuerwehren. Weltweit löschen Einsatzkräfte damit Brände, retten Menschen und beseitigen die Folgen von Naturkatastrophen. Im regelmäßigen Austausch mit den Stakeholdern wird auf diese Weise zielstrebig eine langfristige, zukunftssichere Unternehmensentwicklung gewährleistet.

GESCHÄFTSMODELL UND STRATEGIE

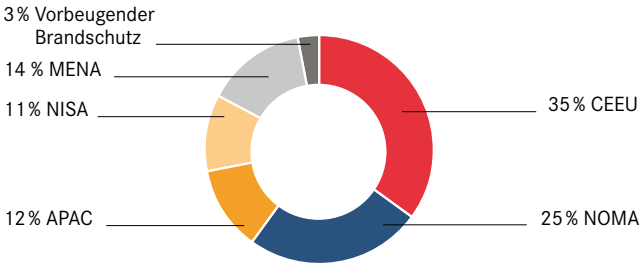
Rosenbauer ist der weltweit führende Systemanbieter für den vorbeugenden und abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz. Die internationale Unternehmensgruppe stattet Feuerwehren als Vollsortimenter mit Fahrzeugen, Löschsystemen, technischer und persönlicher Schutzausrüstung sowie digitalen Systemen für das Einsatz- und Flottenmanagement aus. Darüber hinaus ist der Konzern im vorbeugenden Brandschutz tätig und errichtet ortsfeste Löschanlagen. Durch garantierte Ersatzteilversorgung und individuell gestaltbare Wartungsverträge sichert Rosenbauer die Einsatzfähigkeit seiner Produkte über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Wartung, Customer Service und Refurbishment stellt Rosenbauer durch ein Servicenetz in über 100 Ländern sicher. → 102-2

Mit einem jährlichen Konzernumsatz von 1.044,2 Mio € im Geschäftsjahr 2020 ist Rosenbauer einer der führenden Anbieter bei der Ausstattung von Feuerwehren. Ausführliche Angaben zur Umsatz- und Ertragslage des Konzerns sind im Geschäftsbericht 2020 (S. 44 ff.) sowie weitere Angaben zur Unternehmensstrategie auf Seite 41 ff. zu finden. → 102-7

Umsatz nach Produktsegmenten 2020



Umsatz nach Regionen 2020



CEEU: Central and Eastern Europe
NOMA: North and Middle America
APAC: Asia-Pacific
NISA: Northern Europe, Iberia, South America and Africa
MENA: Middle East and North Africa

Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2020

rund **1.044** Mio EUR

Unsere Produkte und Services

Rosenbauer steht für bedeutende Innovationen und wegweisende Technologien im Bau von Feuerwehrfahrzeugen und Löschtechnik nach europäischen und US-Normen. Als Vollsortimenter bietet Rosenbauer den Feuerwehren kommunale Löschfahrzeuge, Drehleitern, Hubrettungsbühnen, Flughafenlöschfahrzeuge und Rettungstreppen, Industriefahrzeuge, Sonderfahrzeuge, Löschsysteme, Feuerwehrausrüstung, stationäre Löschanlagen und im Bereich Digital Solutions Lösungen für Fahrzeug- und Einsatzmanagement. → 102-2

AUSRÜSTUNG

VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

FEUERLÖSCHSYSTEME

DIGITAL SOLUTIONS

FAHRZEUGE

Kommunalfahrzeuge,
Industriefahrzeuge,
Flughafenlöschfahrzeuge,
Hubrettungsfahrzeuge

KUNDEN-SERVICE

Globales Netzwerk

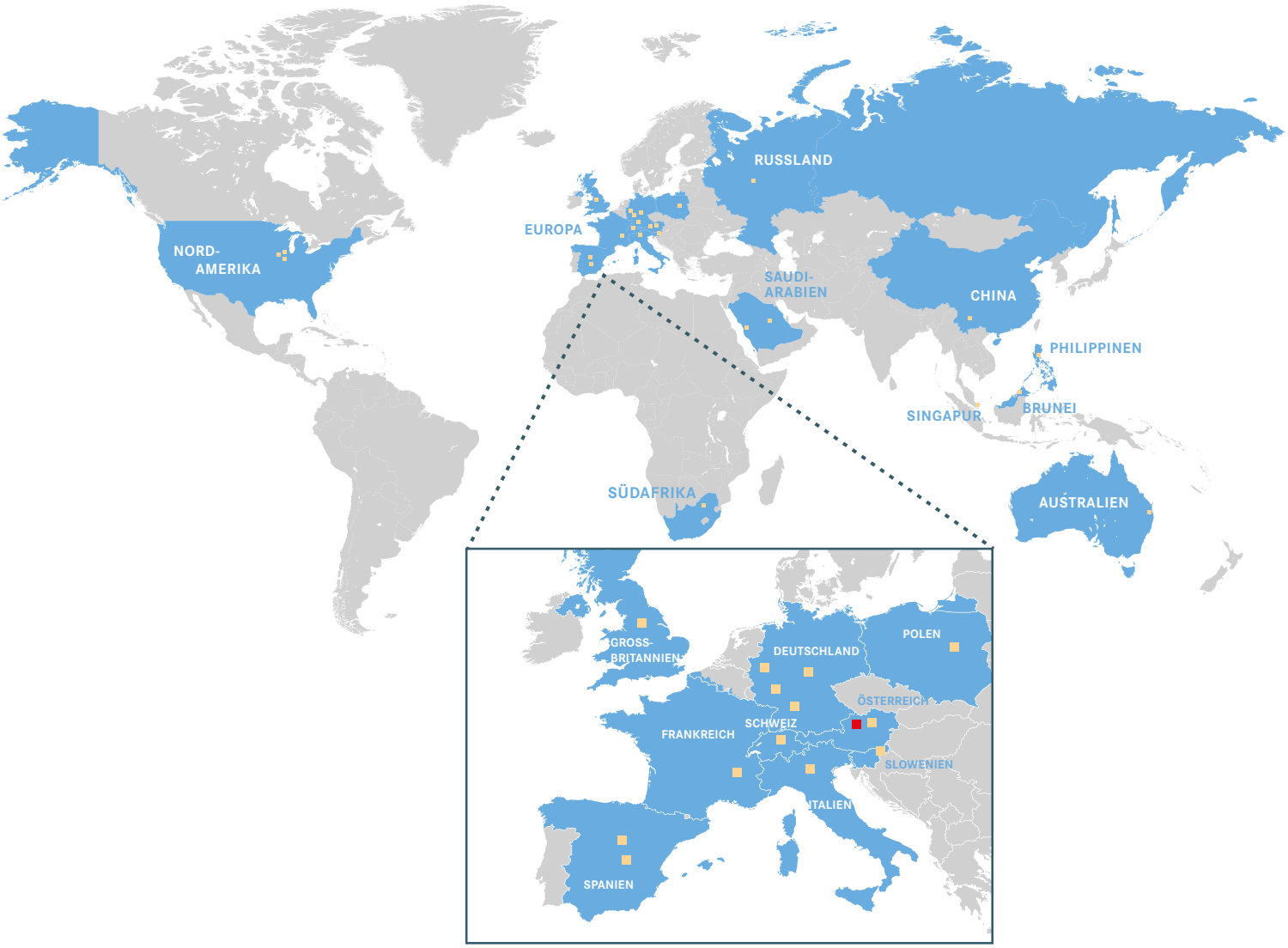
Rosenbauer ist weltweit vertreten, betreibt Produktionsstätten auf drei Kontinenten und fertigt seine Produkte nach den anerkannten Sicherheitsnormen und Qualitätsstandards. Mit seinem effizienten globalen Vertriebs- und Servicenetzwerk ist der Konzern in rund 120 Ländern aktiv und nahe bei seinen Kunden.
→ 102-2, 102-4, 102-7

Zu den Kunden des Konzerns zählen Feuerwehren auf der ganzen Welt, sowohl kommunale als auch Betriebsfeuerwehren in allen Einsatzbereichen: von freiwilligen Feuerwehren über spezialisierte Einheiten in Industriebetrieben bis hin zu Flughafenfeuerwehren. Rosenbauer liefert einen Großteil seiner Produkte an öffentliche Institutionen. → 102-6

Der Rosenbauer Konzern ist geografisch in fünf Areas organisiert. Diese verfügen über eigene Produktionen und betreuen die Kunden in ihren Regionen ganzheitlich, unterstützen sie im laufenden Betrieb sowie bei der Modernisierung ihrer Produkte. Der Vorbeugende Brandschutz wird in einem eigenen Segment dargestellt.
→ 102-6

Eine genaue Beschreibung der Areas ist im Geschäftsbericht 2020 auf Seite 46 ff. zu finden.

Die Standorte



Unser Leitbild

Aus unserer Tradition heraus stellen wir uns neugierig und selbstbewusst allen Herausforderungen der modernen Feuerwehren. Als ihr weltweiter Partner arbeiten wir fokussiert und zielstrebig an Produkt- und Servicelösungen, die den Alltag der Einsatzkräfte erleichtern und vor allem sicherer machen.

Um mit dieser Vision tonangebend den Markt zu gestalten, braucht es ein gemeinsames Wertesystem. Dieses dient Mitarbeitern und Führungskräften gleichermaßen als Handlungsmaßstab und Wegweiser bei Entscheidungen.

Das Leitbild von Rosenbauer gilt verbindlich für alle Mitarbeiter des Konzerns.

Rosenbauer bietet seinen Kunden als Partner besten Service und richtet seine Produkte nach ihren Bedürfnissen aus. Durch Innovationskraft, Verständnis für die Anforderungen der Kunden, hohe Qualität und Fokus auf die Feuerwehrwelt wird dies ermöglicht. Seinen Mitarbeitern begegnet Rosenbauer partnerschaftlich und mit Respekt. Ebenso respektvoll nimmt Rosenbauer seine Nachhaltigkeitsverantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahr. → 102-16

Leitbild des Rosenbauer Konzerns

UNSER ANSPRUCH	Wir sind weltweit die Nr. 1 im Brand- und Katastrophenschutz. Mit unseren bekannten Stärken – Kundenorientierung, Innovationskraft und Zuverlässigkeit – festigen wir unsere führende Position in allen Tätigkeitsbereichen. Mit Effizienz und Sparsamkeit in unserem Handeln steigern wir konsequent den Wert unseres Unternehmens.
UNSEREN KUNDEN	sind wir ein verlässlicher Partner. Wir gehen auf ihre Bedürfnisse ein und erfüllen ihre Anforderungen mit innovativen Produkten und Serviceleistungen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung resultiert aus bester Qualität, neuesten Technologien und hoher Lösungskompetenz, die unseren Kunden klare Vorteile bieten.
UNSERE MITARBEITER	sind motiviert und wir sind ihnen für ihren Einsatz dankbar. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang und begegnen einander auf allen Ebenen mit Vertrauen und Respekt. Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit haben für uns höchste Priorität.
UNSERE INNOVATIONEN	begeistern durch einzigartige Anwendertechnologien und Serviceleistungen. Mit modernsten Fertigungsanlagen sowie innovativem Know-how entwickeln wir unsere Produkte und Dienstleistungen unter der Marke Rosenbauer ständig weiter.
UNSERE QUALITÄT	zeichnet uns aus und bildet die Grundlage unserer Marktführerschaft. Unsere Managementsysteme, Führungsgrundsätze sowie die Organisationsstruktur evaluieren wir regelmäßig und investieren konsequent in die Weiterbildung der Führungskräfte und Mitarbeiter.
UNSERE NACHHALTIGKEITS-VERANTWORTUNG	nehmen wir im Sinne eines Familienkonzerns für eine langfristig erfolgreiche Zukunft aktiv wahr. Schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen, auch unter Einsatz neuer Technologien, und die Einhaltung aller Gesetze sind für uns selbstverständlich. Unser Code of Conduct legt Verhaltensgrundsätze fest, die für alle Konzernangehörigen verpflichtend sind. Eine ausgewogene Politik zwischen sämtlichen anderen Stakeholdergruppen und dem Umfeld ist das Ziel.

Nachhaltigkeit bei Rosenbauer

Rosenbauer ist seit seiner Gründung im Jahr 1866 eines der innovativsten Unternehmen der Feuerwehrbranche. Seit jeher legt das Familienunternehmen Wert auf eine stabile Entwicklung sowie verantwortungsvolles, nachhaltiges Handeln.

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

In der über 150-jährigen Firmengeschichte von Rosenbauer hat gesellschaftliche und umweltbezogene Verantwortung immer eine wesentliche Rolle gespielt. Kurzfristiges Denken in Quartalsergebnissen gehört nicht zur Grundhaltung der Unternehmensführung, vielmehr sollen langfristig orientierte Managemententscheidungen die nachhaltig positive Entwicklung des Konzerns sicherstellen.

Nachhaltigkeit wird im Unternehmen auf Vorstandsebene verantwortet. Im Jahr 2016 wurde ein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, um die Themen auch organisatorisch zentral zu verankern. Dieses ist dem Konzernbereich Investor Relations zugeordnet und berichtet an den Vorstand. Bisherige Maßnahmen werden an dieser Stelle gebündelt, strukturiert in Zielsetzungsprozesse eingearbeitet und neue Initiativen gesetzt. Dabei gilt es auch, aktuelle Trends und neue Themenbereiche zu reflektieren und auf Relevanz für das Nachhaltigkeitsprogramm sowie für den wirtschaftlichen Erfolg zu prüfen.

SUSTAINABLE GOVERNANCE

Rosenbauer versteht sich als Partner. Die Zusammenarbeit mit den Kunden ist von professionellem und gewissenhaftem Vorgehen geprägt und orientiert sich an international anerkannten Grundsätzen und Prinzipien. Unsere nachhaltige Unternehmensführung baut auf einer guten Corporate Governance auf.

Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat von Rosenbauer richten die Unternehmensführung und -überwachung an national und international anerkannten Prinzipien aus und bekennen sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate-Governance-Kodex (ÖCGK). Das Unternehmen erfüllt die entsprechenden Bestimmungen (s. Geschäftsbericht 2020, S. 25 ff.). → 102-16

Nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der vom Aufsichtsrat genehmigten Geschäftsordnung leitet der Vorstand der Rosenbauer International AG die Gesellschaft in eigener Verantwortung. Er erfüllt seine Führungsaufgabe, wie es das Wohl des Unternehmens erfordert, unter Berücksichtigung der Interessen aller internen und externen Stakeholder, allen voran der Eigentümer und der Mitarbeiter. Er berät in regelmäßigen Sitzungen den aktuellen Geschäftsverlauf und trifft im Rahmen dieser Sitzungen die erforderlichen Entscheidungen und Beschlüsse. Ein ständiger und offener Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des Vorstandes, des Managements und allen Mitarbeitern zählt zu den Führungsprinzipien bei Rosenbauer. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig und umfassend über alle relevanten Themen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements im Konzern. Darüber hinaus hält der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden und diskutiert mit ihm die Strategie und die laufende Geschäftsentwicklung. → 102-18

Der Aufsichtsrat sieht neben der Überwachung des Vorstandes seine Aufgabe darin, diesen bei der Leitung des Unternehmens, insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung, zu unterstützen. Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben in der Berichtsperiode an mehr als der Hälfte der Aufsichtsratssitzungen teilgenommen. → 102-18

Weitere Informationen zur Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie zum Diversitätskonzept von Rosenbauer finden sich im Geschäftsbericht 2020 ab Seite 26.

»WIR HANDELN INTELLIGENT FÜR EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT. MIT UNSEREN ZIELEN STEUERN WIR **UNSER UNTERNEHMEN** ÜBER DIE GESAMTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE.«

DIETER SIEGEL, CEO

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Eine wichtige Säule der verantwortungsvollen Unternehmensführung ist ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement, das bei Rosenbauer alle Unternehmenseinheiten und Konzernbereiche berücksichtigt. Die Risikopolitik wird vom Vorstand verantwortet. Die kontinuierliche Identifizierung, Bewertung und Steuerung der Risiken ist integraler Bestandteil des Führungs-, Planungs- und Controlling-Prozesses.

Im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung werden systematisch Risiken und Chancen aus sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Aspekten identifiziert und deren Auswirkungen bewertet, wobei kein Nachhaltigkeitsrisiko als wesentlich eingestuft wurde. → 102-11, 102-15

Risiken und Chancen	Auswirkung auf Rosenbauer	Auswirkung auf die NaDiVeG-Belange
Internationale Regelungen und Normen erhöhen Produktanforderungen	Internationale Vorschriften einhalten und Produkte/Tätigkeiten anpassen	Verschärfte Regeln können eine Chance für Umwelt, Arbeitnehmerbelange und Menschenrechte sein
Gesetzliche Bestimmungen für Schaummittel werden verschärft	Produkte müssen angepasst werden	Chance für Umwelt und soziale Belange
Demografischer Wandel verändert die Produktnutzung durch die Einsatzkräfte	Produkte könnten nicht mehr den Anforderungen der Einsatzkräfte entsprechen und müssen angepasst werden	Erschwerte Bedienung könnte negative Auswirkungen auf die sozialen Belange haben; gleichzeitig ist es eine Chance, wenn Produkte die Vielfalt der Einsatzkräfte unterstützen
Reisen in Länder mit Reisewarnung gefährden die Mitarbeitersicherheit sowie die Mitarbeitergesundheit.	Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter in gefährdeten Gebieten erhöhen bzw. Reiseverbote für Risikoländer aussprechen. Bei relevanter Reisewarnung muss das Arbeitsumfeld angepasst werden	Reisen in unsichere Regionen können negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange haben
Compliance-Verstöße	Ausschluss von Ausschreibungen, Strafzahlungen und Reputationsverlust	Negative Auswirkungen auf Bekämpfung von Korruption
Verwendung gefährlicher Substanzen in der Produktion	Sicherheit der Mitarbeiter in der Lackierung gewährleisten	Lackbestandteile können negative Auswirkungen auf die Mitarbeitergesundheit haben
Klima-Risiken (Für mehr Details hierzu siehe „Management von Klimarisiken“, S. 13 ff.)	Steigende Rohstoff- und Energiepreise, Wasserknappheit, Marktchance durch zunehmenden Bedarf an Feuerschutz und klimaschonenden Produkten, die die Auswirkungen der Klimakrise (Stichwort Waldbrände) abschwächen, Bevorzugung bei Ausschreibungen durch Nachhaltigkeitsengagement	Zunehmende Wetterextreme können negative Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen haben, durch Energie- und CO_2-Ziele können Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Klima abnehmen, CO_2-Steuer kann ökonomische Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben

Weitere Informationen zu den Risiken, Chancen und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer sind im Risikobericht des Geschäftsberichtes 2020 ab Seite 57 bzw. ab Seite 128 nachzulesen.

MANAGEMENT VON KLIMARISIKEN

Im Jahr 2020 wurde mit Unterstützung eines externen Beraters eine Analyse der klimabezogenen Risiken und Chancen für Rosenbauer durchgeführt. Hierbei wurden die Empfehlungen der Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) angewandt.

Taskforce on Climate-related Financial Disclosures

Die Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ist eine vom internationalen Finanzstabilitätsrat (Financial Stability Board, FSB) gegründete Arbeitsgruppe, die sich mit Risiken und Chancen aus dem Klimawandel für das globale Wirtschafts- und Finanzsystem befasst. Sie wurde gegründet, um freiwillige, einheitliche Angaben zu klimabezogenen Finanzrisiken zu entwickeln. Diese sind für die Anwendung sowohl durch Industrieunternehmen als auch Finanzakteure geeignet und bilden mittlerweile den internationalen Standard für die Unternehmensberichterstattung zum Klimarisikomanagement. Rosenbauer ist Unterstützer der TCFD.

In einem ersten Schritt wurden klimabezogene Risiken und Chancen identifiziert, die für Rosenbauer potenziell finanziell relevant sein könnten. Diese wurden auf Basis einer Analyse von öffentlichen Informationen vergleichbarer Unternehmen, Berichten aus der Klimawissenschaft und anderen relevanten Quellen erhoben. Zusätzlich wurden Interviews mit relevanten internen Fachabteilungen wie Risikomanagement, Einkauf oder Innovation geführt, um die Perspektiven und Erfahrungen der diversen internen Stakeholder einfließen zu lassen.

TCFD unterscheidet zwischen Risiken und Chancen aus der gesellschaftlichen, technologischen und politischen Entwicklung zu einer dekarbonisierten Wirtschaft („transition risks/opportunities“) und solchen aus den physischen Änderungen im Klimasystem („physical risks/opportunities“). Die physischen Risiken und Chancen werden darüber hinaus in akute und chronische unterschieden.

In der folgenden Tabelle sind die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen für Rosenbauer enthalten:

Klimabezogene Risiken und Chancen für Rosenbauer

	Risiko / Chance	Status quo & Maßnahmen
TRANSITIONS-RISIKO	Steigende Kosten	Klimabedingt kann es längerfristig zu einer Kostenerhöhung für Rosenbauer kommen. Obwohl dies aktuell noch nicht der Fall ist, werden klimabezogene Kosten wie Rohstoff- und Energiepreise sowie Versicherungsprämien regelmäßig auf Entwicklungen aufgrund klimabezogener Anlässe überprüft. Auch die Entwicklung von CO_2-Preisen, wie im EU-Emissionshandelssystem, wird beobachtet, da dies zukünftig für Rosenbauer bei relevanten Materialien wie Aluminium zu Preissteigerungen führen könnte.
PHYSISCHES RISIKO	Wasserknappheit an Standorten	Der zunehmende Klimawandel führt zu stärkerer Wasserknappheit in vielen Regionen weltweit – auch in jenen, in denen sich Standorte von Rosenbauer befinden. Rosenbauer benötigt Wasser vor allem zum Testen der Produkte. Hierfür wurden verschiedenste Maßnahmen gesetzt, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, Wasser im Kreislauf zu führen und sich so unabhängiger von externer Wasserversorgung zu machen.
	Auswirkungen auf Produktion	Akute sowie chronische Klimaänderungen können zu negativen Auswirkungen auf Rosenbauer Standorte führen. Zu den akuten Auswirkungen zählen vor allem zunehmende Wetterextreme, die beispielsweise zu Überflutungen führen können. Chronische Klimaänderungen sind für Rosenbauer insbesondere durch steigende Temperaturen in den Sommermonaten spürbar. Sommerliche Hitze kann nicht nur für die Mitarbeiter in den Produktions- und Montagehallen zu einem Problem werden, sondern auch zu technischen Dysfunktionalitäten gewisser Anlagen, wie Lackiermaschinen, führen. Rosenbauer investiert in die Kühlung der bestehenden Gebäude, um seinen Mitarbeitern einen sicheren und angenehmen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass jedes Grad zu viel im Sommer zu beträchtlichen Verlusten der Arbeitsproduktivität sowie der Mitarbeiterzufriedenheit führen kann, und will dem dadurch vorbeugen. Darüber hinaus werden zunehmend bestehende Anlagen mit zusätzlichen Kühlsystemen nachgerüstet, um die technische Funktionalität dieser Anlagen auch unter zukünftigen klimatischen Bedingungen sicherstellen zu können. Um die möglichen Auswirkungen zukünftiger Klimaauswirkungen auf Rosenbauer besser zu verstehen, wurde eine Szenarienanalyse nach TCFD durchgeführt. Mehr Informationen zur Vorgehensweise und den Ergebnissen finden sich auf der nächsten Seite.
TRANSITIONS-CHANCE	Vorteile klimaschonender Produkte & Unternehmen	Nachhaltigkeit und Klimafreundlichkeit sind Trends, die sich in jeder Branche zusehends durchsetzen. Auch Kunden interessieren sich zunehmend für den Nachhaltigkeits-Impact der Produkte, wie beispielsweise den CO_2-Ausstoß der Fahrzeuge. Darüber hinaus ist auch der Finanzmarkt, vor allem in Europa, unter dem Stichwort ESG sehr an der Nachhaltigkeitsleistung und Klima-Performance von Unternehmen interessiert. Hieraus ergeben sich Chancen für Unternehmen, die sich als nachhaltige Option am Markt positionieren können. Rosenbauer hat die Chance erkannt, als nachhaltig und klimafreundlich agierendes Unternehmen Marktvorteile generieren zu können. Neue Produkte wie der „RT“ zeigen, dass es Rosenbauer mit dem Engagement ernst meint. Mit dem „Feuerwehrfahrzeug der Zukunft“, dem ersten elektrifizierten in Serie produzierten Feuerwehrfahrzeug weltweit, setzt Rosenbauer hier ein Zeichen.
	Einsatz von Simulatoren	Feuerwehrfahrzeuge werden nicht nur im Ernstfall gefahren. Einsatzkräfte müssen auch an ihnen üben, um sich auf die Einsätze vorzubereiten. Für spezifische Einsatzgebiete, wie etwa Flughafenfeuerwehren, bietet Rosenbauer spezielle Simulatoren an. Mithilfe dieser können Einsätze simuliert werden, ohne das tatsächlich Feuerwehrfahrzeuge in Bewegung gesetzt werden müssen. Durch den Einsatz von Simulatoren wird nicht nur das Üben der Feuerwehren erleichtert, sondern auch CO_2 eingespart. Beim Betrieb eines Simulators entstehen, außer im Zusammenhang mit dem verbrauchten Strom, keine klimaschädlichen Abgase.
PHYSISCHE CHANCE	Lösungen zur Wasserversorgung	Aufgrund des Klimawandels wird vor allem auch die Wasserversorgung in vielen Teilen der Welt erschwert werden. Dürren und extreme Hitze verschärfen den Wettbewerb um die Ressource Wasser. Rosenbauer kann hierfür verschiedene Lösungen anbieten, von alternativen, wassersparenden Löschsystemen für Feuerwehrfahrzeuge bis hin zu Produkten für den Wassertransport.
	Zunehmender Bedarf an Brandschutz-Produkten	Der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und dem Risiko von Bränden, vor allem Waldbränden, ist nicht nur wissenschaftlich belegt, sondern schon in vielen Teilen der Welt auch deutlich spürbar. Zur Bekämpfung von Waldbränden bietet Rosenbauer mit seiner breiten Produktpalette diverse Fahrzeuge an. Doch auch in der Prävention von Waldbränden ist Rosenbauer aktiv. So arbeitet Rosenbauer etwa an Frühwarnsystemen für Waldbrände.

Die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen wurden einer Bewertung der finanziellen Auswirkung auf Rosenbauer und der Eintrittswahrscheinlichkeit unterzogen. Dies wurde in enger Abstimmung mit dem Risikomanagement von Rosenbauer konzipiert und durchgeführt, um die Anschlussfähigkeit des Prozesses sowie der Ergebnisse sicherzustellen. Es ist angedacht, die Identifizierung sowie Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen in den jährlichen Risikomanagementprozess zu integrieren.
Als wesentliches klimabezogenes Risiko wurden die physischen Klimarisiken auf die Rosenbauer Produktions- und Montagestandorte identifiziert, als wesentlichste klimabezogene Chance der allgemein zunehme Bedarf an Brandschutzprodukten sowie die Chancen für neue Rosenbauer Produkte und Services. Um die möglichen Auswirkungen zukünftiger Klimaveränderungen auf Rosenbauer besser zu verstehen, wurde eine Szenarienanalyse nach TCFD durchgeführt.

Szenarienanalyse

Hierfür wurden Klimaszenarien der Klimawissenschaft herangezogen und zum Unternehmen in Kontext gestellt. Der Fokus in der Szenarienanalyse bei Rosenbauer lag auf den physischen Risiken für Rosenbauer Standorte.
Zum besseren Verständnis dessen, wie sich zukünftiger Klimawandel auf Rosenbauer Standorte auswirken kann, wurden zwei unterschiedliche Klimaszenarien untersucht, die der Szenarienfamilie des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) entstammen.

Klimaszenarien des IPCC

Das Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) ist der Weltklimarat – das globale Gremium der Klimawissenschaft, das den aktuellen Wissensstand zum Klimawandel sammelt und analysiert. Um Aussagen über zukünftige Klimaentwicklungen treffen zu können, hat das IPCC Klimaszenarien entwickelt, die unter verschiedenen Annahmen mögliche zukünftige Klimazustände zeigen. Diese Klimaszenarien werden in unterschiedliche Szenarienfamilien gruppiert, die Representative Concentration Pathways (RCPs).

Die TCFD empfiehlt, mindestens zwei dieser IPCC-Klimaszenarien für eine Szenarienanalyse zu verwenden. Rosenbauer hat RCP 2.6 sowie RCP 8.5 in der Analyse berücksichtigt.

- RCP 2.6 beinhaltet starke klimapolitische Rahmenbedingungen, die zu baldigen und starken Reduktionen der globalen Treibhausgas-Emissionen und dadurch zu einer wahrscheinlichen Begrenzung der globalen Erwärmung auf 2° C bis 2100 führen.
- RCP 8.5 wird als Worst-Case-Szenario gesehen, da es einen ungebrochenen Anstieg der globalen Treibhausgas-Emissionen abbildet und einen dadurch starken Anstieg der globalen Erwärmung auf 4°C bis 2100.

Da sommerliche Hitze bereits aktuell ein Risiko für Rosenbauer Standorte darstellt, lag der Fokus der Analyse auf der Fragestellung, wie sich sommerliche Temperaturen in jenen Regionen, in denen Rosenbauer vertreten ist, unter den beiden Klimaszenarien entwickeln können.

Es wurde eine moderate Zunahme sommerlicher Hitzetage (über 30°C) bei RCP 2.6 sowie eine starke Zunahme sommerliche Hitzetage bei RCP 8.5 an allen untersuchten Standorten festgestellt. Daher wird erwartet, dass sich die aktuellen finanziellen Auswirkungen (Investitionskosten in neue Klimatisierung bzw. Kühlsysteme für Anlagen sowie ein dadurch erhöhter Stromverbrauch) in Zukunft erhöhen werden. Je nachdem, wie stark zukünftiger Klimawandel und entsprechende globale Erwärmung ausfallen werden, wird dies nur für einzelne bis hin zu allen Rosenbauer Standorten von Relevanz sein.

Für die Erhöhung der Resilienz betroffener Anlagen, insbesondere von Lackieranlagen, tritt Rosenbauer in Austausch mit den Lieferanten dieser Anlagen, um zu evaluieren, wie man sich bestmöglich auf zukünftige Klimaentwicklungen vorbereiten kann.

TCFD-Szenarienanalyse für Rosenbauer

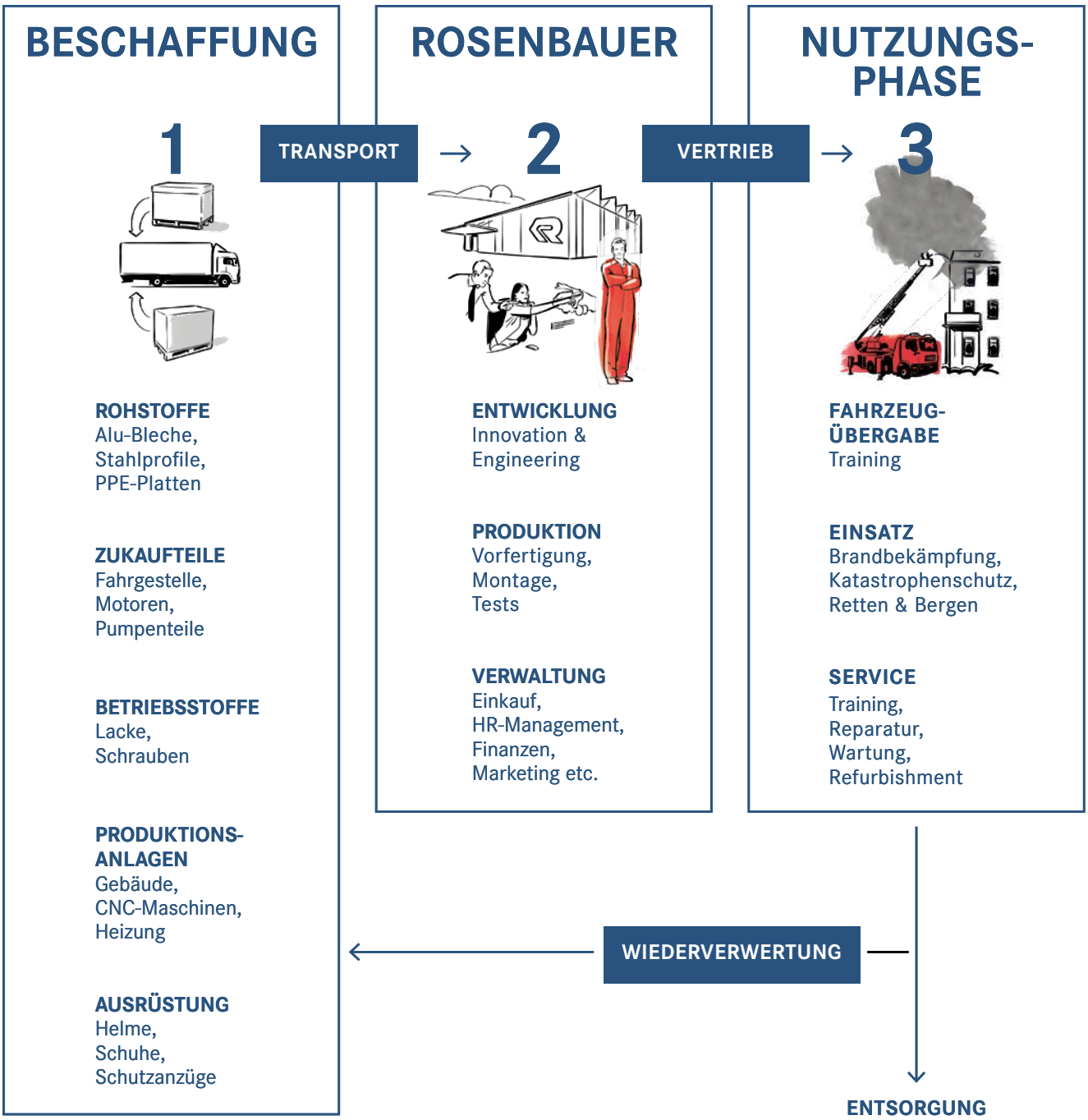
Identifizierte physische Klimarisiken		Impact auf Rosenbauer (Status quo)		Szenarienanalyse		Impact auf Rosenbauer (2040)
Sommerliche Hitze	>	Investitionen (CAPEX) & Stromkosten (OPEX) für Klimatisierung	>	Dekarbonisierungs-Szenario IPCC RCP 2.6	>	Investitionen (CAPEX) & Stromkosten (OPEX) für Klimatisierung
			>	Worst-Case-Szenario IPCC RCP 8.5		

WERTSCHÖPFUNGSKETTE VON ROSENBAUER

Um der Verantwortung im Brand- und Katastrophenschutz gerecht zu werden, bezieht Rosenbauer Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette in seine strategische Ausrichtung ein. Der Fokus liegt dabei auf jenen Bereichen, die das Unternehmen wesentlich gestalten kann.

Der Lebensweg eines Feuerwehrfahrzeuges beginnt bei der Herstellung der Hauptrohstoffe Stahl und Aluminium und reicht von der Produktion im Haus über die Anwendung bei Feuerwehreinsätzen bis hin zur Wiederverwertung von ausgedienten Produkten. → 102-9

Wertschöpfungskette von Rosenbauer



Beschaffung und zugekaufte Teile → 102-9

Rosenbauer steht mit der Montage von Feuerwehrfahrzeugen, die direkt an die Kunden geliefert werden, an der Spitze einer internationalen Lieferkette. Produktionsmaterialien, vorgefertigte Teile und einbaufertige Komponenten werden bei ausgewählten, langjährigen Partnern zugekauft.

Das Einkaufsvolumen des Konzerns, das auch Handelswaren enthält, macht im Schnitt 60 % der Umsatzerlöse aus. Der größte Anteil entfällt dabei auf den Zukauf von Fahrgestellen. Die Lieferanten werden laufend evaluiert und in die Optimierung der Logistikkette, aber auch der Umweltbilanz oder der Recyclingfähigkeit von Produkten miteinbezogen. Rosenbauer legt großen Wert auf langfristige Lieferantenbeziehungen und die Bindung von Schlüsselpartnern (siehe dazu auch S. 53).

Produktion bei Rosenbauer

Der größte Anteil des Fertigungsprozesses entfällt auf die Montage der Produkte. Darüber hinaus werden in eigenen Bearbeitungszentren – wie der Lackierung, der Schweißerei oder der Blechbearbeitung – Teile von Pumpen und Werfern sowie die Aufbaukomponenten der Fahrzeuge gefertigt. Dabei sind Heiz- und Prozessenergie, Strom- und Wasserverbrauch sowie Treibstoffe und Abfall relevante Umweltfaktoren. Die Innovationsfähigkeit und das Know-how der Mitarbeiter sowie ihre Sicherheit und Gesundheit sind Themen von zentraler Bedeutung.

Nutzungsphase

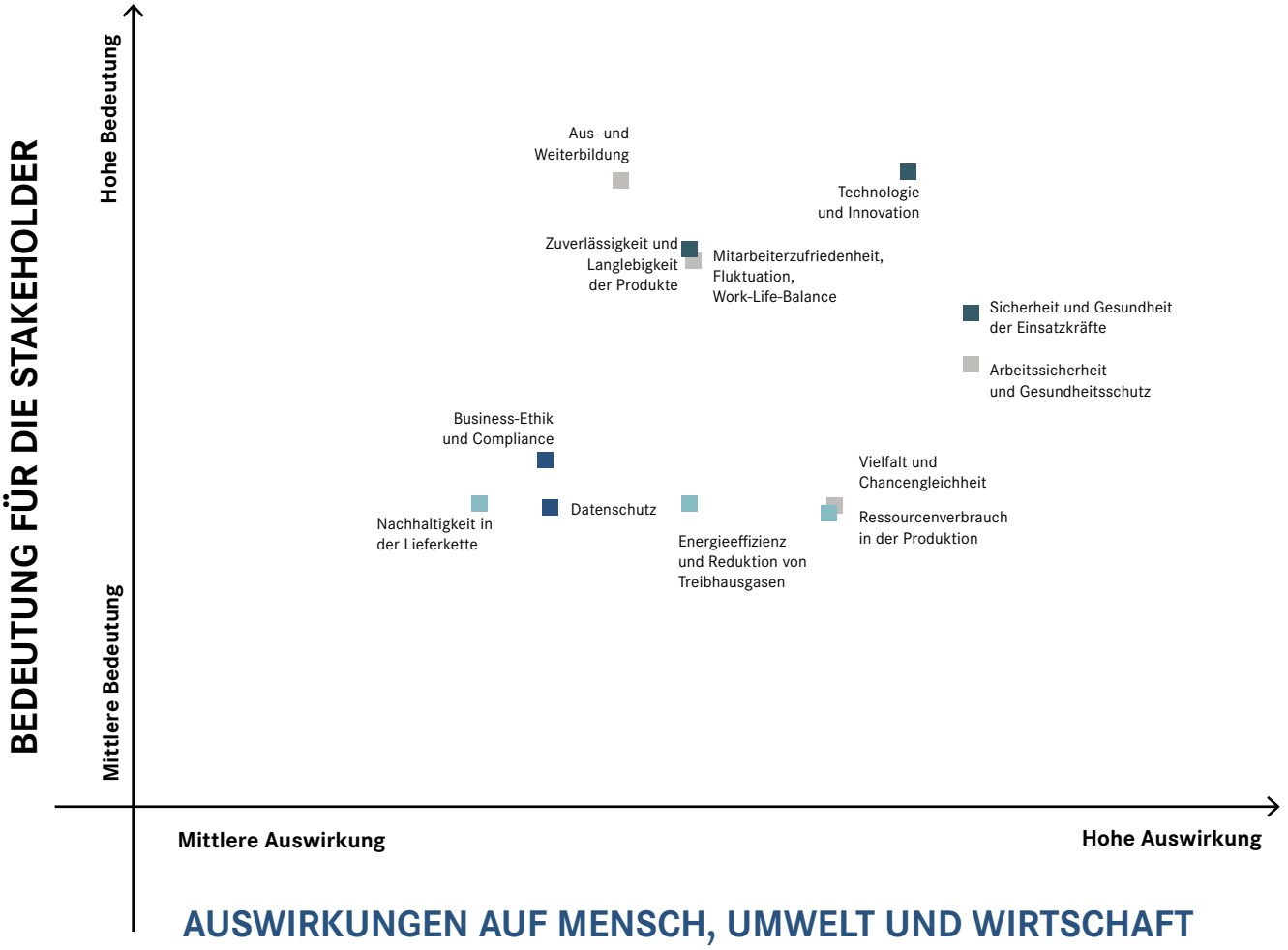
Über seine globale Kundendienstorganisation bleibt Rosenbauer dauerhaft an der Seite der Kunden. Kein Fahrzeug wird ohne vorherige Einschulung übergeben, für jedes Produkt gibt es maßgeschneiderte Service- und Wartungspakete. In die Jahre gekommene Fahrzeuge können bei Rosenbauer generalüberholt und auf den neuesten Stand der Technik gebracht werden. Ausgediente Fahrzeuge lassen sich aufgrund der verwendeten Materialien gut recyceln. Für Rosenbauer steht die sichere und ergonomische Anwendung der Produkte, und damit die Unterstützung der Feuerwehren auf der ganzen Welt, im Vordergrund. Die Kunden werden bereits in die Entwicklung miteinbezogen, um später die optimalen Lösungen zur Verfügung zu haben.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Im Rahmen einer Analyse der Wertschöpfungskette hat Rosenbauer zahlreiche Themen identifiziert, bei denen soziale und/oder ökologische Auswirkungen vom Unternehmen ausgehen. 2020 wurde diese Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Für die Gewichtung der Nachhaltigkeitsthemen aus der Wertschöpfungskette wurden im Berichtszeitraum jene Stakeholdergruppen zu einer Online-Befragung eingeladen, die mit Rosenbauer in Verbindung stehen: Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter und Geschäftsführung sowie Investoren. Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt zusammengefasst das Ergebnis der Bewertung. Als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen sind jene mit der größten Bedeutung für die Stakeholder sowie mit dem größten Impact auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft abgebildet. Zu all diesen Themen legt dieser Bericht qualitative und quantitative Angaben entsprechend den GRI-Standards dar.

Aufgrund der Aktualisierung der wesentlichen Themen kommt es zu Veränderungen der Nachhaltigkeitsthemen im Vergleich zu 2019. Einige Themen wurden umbenannt, zusammengefasst oder neu aufgenommen. Eine umfassende Änderung gab es beim bisherigen Handlungsfeld COMPLIANCE. Dieses wurde in BUSINESS-ETHIK & SUPPLY CHAIN umbenannt und umfasst nun die wesentlichen Themen Compliance, Nachhaltigkeit in der Lieferkette (früher: Umweltmanagement beim Lieferanten) sowie Datenschutz. Eine größere Umbenennung hat im Handlungsfeld UMWELT & RESSOURCEN stattgefunden, das nun als UMWELTSCHONENDE PRODUKTION die Themen Energieeffizienz & Reduktion von Treibhausgasen sowie Ressourcenverbrauch in der Produktion umfasst. Die beiden Handlungsfelder MITARBEITER sowie PRODUKTE UND GESELLSCHAFT wurden in VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER und NACHHALTIGE PRODUKTE & SERVICES umbenannt. → 102-46

Wesentlichkeitsmatrix



- Nachhaltige Produkte & Services
- Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Umweltschonende Produktion
- Business-Ethik & Supply Chain

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt das Ergebnis auch Änderungen in der Gewichtung der Themen durch die Stakeholder. Die Themen mit der größten Bedeutung für alle Befragten und dem höchsten Impact sind Technologie & Innovation sowie Aus- und Weiterbildung gefolgt von Zuverlässigkeit & Langlebigkeit der Produkte und Mitarbeiterzufriedenheit. Hohen Wert legen die Stakeholder ebenso auf Sicherheit & Gesundheit der Einsatzkräfte sowie Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz. → 102-44

IM AUSTAUSCH MIT DEN STAKEHOLDERN

Rosenbauer ist stets in Kontakt mit seinen Stakeholdern. Für das Unternehmen ist eine offene Kommunikation und ein partnerschaftlicher Austausch Voraussetzung dafür, Produkte und Leistungen am Puls der Zeit zu entwickeln und seine Innovationsführerschaft auszubauen.

Zu den wichtigsten Stakeholdern von Rosenbauer rund um den Globus zählen Kunden, Feuerwehren und Verbände, Mitarbeiter, Lieferanten und Vertriebspartner. Darüber hinaus gehören die Eigentümerfamilie, Banken, Aktionäre und Investoren ebenso zu wichtigen Partnern für das Unternehmen. Da Rosenbauer einen starken Fokus auf regionale Zusammenarbeit legt, sind auch lokale Gemeinschaften und Anrainer relevante Anspruchsgruppen. → 102-40, 102-42

Die Kommunikation von Rosenbauer mit seinen Stakeholdern ist so vielfältig wie seine Stakeholder selbst. Mitarbeiter werden aktiv durch Vorträge, Workshops, Schulungen und eine eigene Mitarbeiterzeitung über laufende Aktivitäten im Nachhaltigkeitsprozess informiert. Des Weiteren findet ein Austausch mit dem Gesamtvorstand im Rahmen sogenannter Board Talks regelmäßig statt. Den Mitarbeitern ist es dabei möglich, via Chatfunktion direkt Fragen zu stellen.

Die Aktionäre und Investoren werden im Rahmen von Konferenzen, Roadshows und Firmenpräsentationen eingebunden. Regelmäßige Presseaussendungen und die quartalsweise Finanzberichterstattung liefern ergänzende Daten. Mit Kunden und Lieferanten tauscht sich das Unternehmen intensiv über die Entwicklung neuer Produkte aus. Darüber hinaus ist Rosenbauer Mitglied in mehreren Feuerwehrverbänden, Industrieclustern sowie Unternehmensplattformen und betreibt regen Austausch mit Bildungseinrichtungen wie Universitäten und Fachhochschulen. → 102-13, 102-43

Der zweite Rosenbauer Stakeholderdialog

Gemeinsam mit der Wesentlichkeitsanalyse bildet der direkte Austausch mit den Stakeholdern zentrale Eckpfeiler eines gesamtheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements. Der für Herbst 2020 geplante physische Dialog mit Vertretern unterschiedlicher Anspruchsgruppen wurde aufgrund eines neuerlichen COVID-19-bedingten Lockdowns auf den Jahresbeginn 2021 verschoben. Im Rahmen eines Online-Dialogs wurde so eine Austauschmöglichkeit zwischen Teilnehmern aus den Stakeholdergruppen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Investoren sowie Banken geschaffen. Das gesamte Management Board mit allen Vorständen von Rosenbauer sowie das Nachhaltigkeitsmanagement nahmen ebenfalls teil. Ziel dieser Veranstaltung war es, definierte Nachhaltigkeitsthemen unter Anleitung eines Moderators gemeinsam zu diskutieren und daraus die wichtigsten Punkte für Rosenbauer zu identifizieren. Nach einer umfassenden Einführung zum Thema Nachhaltigkeit bei Rosenbauer und dem Überblick über den aktuellen Stand der Unternehmensziele wurden alle Teilnehmer entsprechend in die vier Fokusgruppen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Investoren/Banken eingeteilt und diskutierten unterschiedliche Themenbereiche.

Anspruchsgruppen von Rosenbauer → 102-40

Zusammengefasst kann als Ergebnis festgehalten werden, dass ein umfassendes nachhaltiges Engagement die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht und eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie bei öffentlichen Ausschreibungen immer mehr an Bedeutung gewinnt. Darüber hinaus sind der Einsatz von erneuerbarer Energie sowie Recyclingmaterialien vorwiegend im Gespräch mit Lieferanten als wichtige Ansatzpunkte für die weitere nachhaltige Entwicklung identifiziert worden. Aus Sicht der Investoren und Banken wird die Auseinandersetzung von Unternehmen mit Klimachancen und -risiken immer wichtiger. Auch ESG (Environment Social Governance)- Kennzahlen gewinnen im Kreditvergabeprozess immer mehr an Bedeutung und entsprechende Ratings werden von Anlegern zunehmend nachgefragt. Alle Ergebnisse aus dem Dialog wurden analysiert, um in weiterer Folge Ziele sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements abzuleiten (siehe dazu S. 22 f.).

Die erste virtuelle Rosenbauer Messe

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie hatte auch Auswirkungen auf die geplanten Produktmessen, die auf unbestimmte Zeit verschoben oder abgesagt wurden. Im Rahmen der Online Product Days veranstaltete Rosenbauer Anfang Dezember 2020 die erste virtuelle Hausmesse und nutzte so die Chance, seine innovativen Weltneuheiten in einem realitätsnahen dreidimensionalen Ausstellungsambiente zu präsentieren. Virtuelle Messestände waren ganztags mit Avataren von Rosenbauer Produktexperten besetzt und standen für Live-Chats zur Verfügung. Darüber hinaus wurde Informationsmaterial zum Download bereitgestellt und wurden Webinare zu den Produktneuheiten veranstaltet. Das Angebot der Online-Messe wurde mit rund 11.400 Besuchern gut angenommen. Während der 781 Live-Chats konnten die Rosenbauer Experten ausführliche Produktinformationen weitergeben und darüber hinaus gab es über 9.800 Besuche von Webinaren und Produktvideos.

Empfangshalle der ersten virtuellen Rosenbauer Messe

Präsentation des AT (Advanced Technology) auf der virtuellen Messe

BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Rosenbauer unterstützt die 2015 von den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030. Nachfolgend ist zusammengefasst dargestellt, auf welche SDGs sich Rosenbauer fokussiert und durch welche wesentlichen Themen zur Erreichung der Ziele beigetragen wird.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Gesundheit und Wohlergehen – Rosenbauer stellt Feuerwehrtechnik im abwehrenden Brand- und Katastrophenschutz sowie Anlagen für den vorbeugenden Brandschutz her. Damit schafft das Unternehmen Produkte, die helfen, Gefahren für die Bevölkerung sowie Haus-, Wald- und Buschbrände zu bekämpfen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Dabei stehen die Gesundheit und Sicherheit der Feuerwehrmitglieder während und nach dem Einsatz im Fokus. Darüber hinaus legt das Unternehmen auch einen wesentlichen Schwerpunkt auf die Förderung der Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter weltweit.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Nachhaltige Produkte & Services

Hochwertige Bildung – Mit individuellen Aus- und Weiterbildungsprogrammen fördert Rosenbauer die Entwicklung der Mitarbeiter und investiert in deren Potenziale. Darüber hinaus bietet das Unternehmen eine umfassende Lehrlingsausbildung an und engagiert sich stark in der Ausbildung junger Menschen. Auch für Kunden stehen umfangreiche Trainingsprogramme zur Verfügung, die das richtige Bedienen und Warten der Produkte gewährleisten.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Nachhaltige Produkte & Services

Bezahlbare und saubere Energie – Dieses Ziel unterstützt Rosenbauer durch die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energie. Weltweit werden an den Standorten die Dachflächen überprüft und wo es möglich ist, werden Photovoltaik-Anlagen installiert. Stromverträge werden geprüft und auf Öko-Strom umgestellt. Darüber hinaus wurde an einigen Standorten bereits der Wechsel auf Fernwärme durchgeführt.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Umweltschonende Produktion

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – Die Einhaltung von ethischen Richtlinien wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ist für Rosenbauer sowohl intern als auch extern durch seinen Verhaltenskodex selbstverständlich. Das Unternehmen setzt sich überdies für unternehmerische Vielfalt und ein geschlechtsunabhängiges Entgeltniveau ein. Zudem spielt die Sicherheitskultur bei Rosenbauer eine besondere Rolle: Um das Sicherheitsbewusstsein und die Qualifikation der Mitarbeiter zu fördern, bietet Rosenbauer an allen Standorten Programme und Trainings an.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Business-Ethik & Supply Chain, Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Industrie, Innovation und Infrastruktur – Als Weltmarktführer kommt Rosenbauer eine besondere Rolle hinsichtlich Innovation zu. Die Ausstattung der Feuerwehren ist ein integraler Bestandteil städtischer und ländlicher Infrastruktur. Mit der Entwicklung innovativer Produkte leistet Rosenbauer einen großen Beitrag zu diesem Ziel. So ist zum Beispiel mit modernsten Drehleitern, die den Leiterarm abknicken können, der Einsatz in engen Gassen und über Dachfirste hinweg möglich. Die Flughafenlöschfahrzeuge stellen sicher, dass der internationale Verkehr aufrechterhalten wird. Gerade in Entwicklungsländern sind Flugknotenpunkte eine wichtige Stütze des wirtschaftlichen Wachstums.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Nachhaltige Produkte & Services

Nachhaltige Städte und Gemeinden – Rosenbauer sieht es als seinen unternehmerischen Auftrag, Städte und Gemeinden auf der ganzen Welt mit den besten Fahrzeugen und Produkten für das breite Einsatzspektrum der Feuerwehren auszustatten. Gerade der Revolutionary Technology (RT) ist an die Bedürfnisse moderner Städte angepasst. Bei seiner Entwicklung wurden die Implikationen der zukunftsweisenden Megatrends berücksichtigt.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Nachhaltige Produktion & Services

Maßnahmen zum Klimaschutz – Mit der Entwicklung des Revolutionary Technology (RT) trägt Rosenbauer auf globaler Ebene zum Umstieg auf Elektromobilität bei. Gleichzeitig werden durch die Einsatzfahrzeuge Brände schnell und effizient gelöscht, wodurch der dadurch erzeugte CO_2-Ausstoß verringert wird. Auch unternehmensintern wird Klimaschutz großgeschrieben. Durch die Förderung von erneuerbarer Energie, die Verbesserung der Umweltauswirkungen der Produkte sowie die Einführung einer Mitfahr-App für Mitarbeiter unterstützt Rosenbauer dieses Ziel der SDGs.
Handlungsfelder, in denen wir zur Erreichung des Ziels beitragen: Nachhaltige Produkte & Services, Umweltschonende Produktion

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist bei Rosenbauer als Teil der Unternehmensstrategie auf Vorstandsebene verankert. Das bedeutet klare Verantwortlichkeiten und Ressourcen sowie die Integration in alle Kernprozesse. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird durch das CSR-Management entsprechend den Zielen sowie jährlichen Maßnahmen umgesetzt und evaluiert.

Die grundlegende Basis der Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie bilden das bestehende Leitbild und die Werte, verbunden mit der Unternehmensstrategie. Darüber hinaus stellen die Chancen und Risiken aus den gesellschaftlichen Megatrends wichtige Bausteine dar, die bei der Erarbeitung miteingeflossen sind. Die Analyse der Wertschöpfungskette sowie die Identifizierung der wesentlichen Themen in Bezug auf ihren Impact auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft bildeten die wichtigste Grundlage für die Definition der Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Handlungsfelder	Nachhaltige Produkte & Services	Verantwortungsvoller Arbeitgeber
Leitsatz	Als Innovations- und Technologieführer bieten wir unseren Kunden sichere, ergonomische und langlebige Produkte zum Schutz von Leben und Infrastruktur.	Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber setzen wir uns für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter ein. Die permanente Weiterentwicklung aller Mitarbeiter sehen wir als wichtigen Baustein eines gemeinsamen Unternehmenserfolges.
Ziele	• Angebot von mindestens einem Fahrzeug mit elektrischem Antrieb pro Fahrzeugkategorie bis 2023 • Angebot von technologischen Möglichkeiten für den Einsatz von fluorfreien Schaummitteln für alle Fahrzeugsegmente sowie den vorbeugenden Brandschutz bis 2023 • Etablierung von Rosenbauer als Partner der Einsatzkräfte zur Steigerung der Einsatzhygiene und Sicherstellung der Sicherheit & Gesundheit der Einsatzkräfte	• Reduktion der Arbeitsunfälle auf 30/1 Mio Arbeitsstunden bis 2025 (Basis: 2018) • Förderung der Diversität und Steigerung der Frauenquote um 25 % bis 2023 (Basis: 2018)
Maßnahmen	• Forschung zu energieeffizienten Antriebsarchitekturen • Auseinandersetzen mit alternativen Energiequellen • Entwicklung von Einsatzhygiene-Konzepten	• Durchführung von Sicherheitskampagnen • Verpflichtende Sicherheitsunterweisungen • Erhöhte Prämie für Sicherheitshinweise und Ideen zur Vermeidung von Unfällen • Zertifizierung von drei weiteren Standorte nach ISO 45001 bis 2023 • Ab 2020 wird jeder neu eröffnete Standort nach ISO 45001 zertifiziert • Einführung eines Techniker-Trainee-Programms für Frauen • Implementierung von Employer-Branding-Maßnahmen • Verstärkung des Female-Recruitings • Einführung eines Rosenbauer-Frauennetzwerks
SDGs		

Aufbauend auf diese Grundlagen wurde 2017 der Startpunkt für die Rosenbauer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt. Gemeinsam mit allen Vorständen und operativ Verantwortlichen wurden die relevanten Handlungsfelder festgelegt und entsprechende Leitsätze entwickelt. 2020 erfolgte eine gesamtheitliche Überarbeitung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele und entsprechenden Maßnahmen. Klare Kennzahlen garantieren hierbei die Messbarkeit und die Überprüfung sowie Steuerung der Prozesse. Die Einbeziehung aller operativ Verantwortlichen und die intensive Auseinandersetzung mit den Themen schufen dabei die Basis für einen breiten Konsens darüber, wohin die strategische Nachhaltigkeitsreise bei Rosenbauer in den nächsten Jahren gehen soll.

Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

Umweltschonende Produktion

Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst. Wir halten Klimaschutz hoch und achten auf einen effizienten Einsatz der Ressourcen.

- Erarbeitung einer umfassenden Klimastrategie in 2021 auf Basis der Vorgaben der „Science Based Targets“-Initiative (SBTi)
- Erstmaliger Bericht bei Carbon Disclosure Project (CDP) in 2021. Anstreben eines „A“-Ratings bis 2025.
- Ausbau des konzernweiten Anteils von Grünstrom am Gesamtstromverbrauch von 75 % bis 2021
- Erzeugung von Grünstrom an Rosenbauer Standorten im Ausmaß von 5 % des Gesamtbedarfes

- Status quo analysieren
- Corporate Carbon Footprint gemäß GHG-Protokoll
- Erhebung Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope 3)
- Potenzialanalyse zur Emissions-Reduktion
- Prüfung weiterer Möglichkeiten für Photovoltaikanlagen an Rosenbauer Standorten

Business-Ethik & Supply Chain

Wir haben „zero tolerance“ gegenüber Compliance- und Business-Ethik-Verstößen.

- Erstzertifizierung des Anti-Korruptions-Managementsystems nach ISO 37001 bis Ende 2021
- 100 % Compliance-Präsenzschulung aller neuen Mitarbeiter der RBI, RBÖ und RBB
- Absolvierung der E-Learnings zu Kartellrecht und Korruption im Ausmaß von 90 % der Fokusgruppe bis 2022

- Durchführung von verpflichtenden Schulungen für alle Compliance-relevanten Mitarbeiter
- Due-Diligence-Prüfung für Vertriebspartner vor Abschluss jeder Zusammenarbeitsvereinbarung sowie erweiterte und kontinuierliche Überprüfung bestehender Partner

Nachhaltige Produkte und Services

Rosenbauer bietet seinen Kunden nachhaltige Feuerwehrprodukte, die Sicherheit und Langlebigkeit in sich vereinen. Dabei setzt das Unternehmen auf umweltschonende Materialien und Ressourcen-effizienz durch die Reduzierung des Material-, Energie- und Wasserverbrauchs.

Innovative und sichere Produkte

Technologie und Innovation, Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte sowie die Sicherheit und Gesundheit der Einsatzkräfte sind die wichtigsten Aspekte für Rosenbauer bei der Entwicklung und Herstellung seiner Produkte. Das Unternehmen beschäftigt sich ausführlich mit gesellschaftlichen Megatrends und den daraus abzuleitenden künftigen Anforderungen an die Einsatzkräfte. So werden sich etwa die fortschreitende Digitalisierung sowie der demografische Wandel auf die Organisation und Technik der Feuerwehren auswirken. Rosenbauer entwickelt sich darüber hinaus immer mehr zum Systemanbieter der Feuerwehren und somit spielt der Customer Service eine stetig wachsende Rolle im Unternehmen. Ein strategisches Ziel ist die Ausstattung der Feuerwehren mit faszinierenden Produkten auf dem neuesten Stand der Technik. Dieser wird von Rosenbauer, als dem Technologie- und Innovationsführer der Feuerwehrbranche, maßgeblich mitbestimmt. Daher haben Forschung und Entwicklung einen zentralen Stellenwert im Unternehmen. Dies gilt auch für die Weiterentwicklung der Produkte in Hinblick auf ihre Umweltauswirkungen und Ergonomie. Das Qualitätsmanagementsystem und regelmäßige Audits garantieren eine kontinuierliche Verbesserung. → 103-1, 103-2, 103-3

Zum Erfolg von Rosenbauer trägt auch die enge Zusammenarbeit mit allen Lieferanten und Partnern wesentlich bei. Diese werden nach strengen Kriterien ausgesucht und regelmäßig evaluiert. Zu den Schlüssellieferanten rund um die großen Produktionsstätten bestehen in der Regel langjährige Geschäftsbeziehungen. Durch die Zusammenarbeit mit großteils regionalen Lieferanten wird darüber hinaus Wertschöpfung vor Ort geschaffen. Mehr zum Thema Lieferantenmanagement finden Sie im Kapitel Business-Ethik & Supply Chain.

TECHNOLOGIE UND INNOVATION

Der Fokus auf Technologie und Innovation ermöglicht es Rosenbauer, die Feuerwehren mit faszinierenden Produkten auszustatten. Die Trend- und Zukunftsforschung dient als Basis für die Rosenbauer Innovationsarbeit, die stets langfristig ausgerichtet ist. Seit Jahren beschäftigt man sich im Unternehmen mit den Megatrends des Zukunftsinstituts und anderer Zukunftsinstitute. Im Jahr 2013 wurde die erste Feuerwehr-Trendmap erstellt, im Herbst 2020 ist sie in der vierten Version erschienen. Diese Trendmap stellt einen Konnex zwischen den großen Megatrends und den Feuerwehren her und dient als Inspirationsquelle. Einen wichtigen Beitrag zur Innovationsstärke des Unternehmens leisten auch die Mitarbeiter, die ihre Erfahrungen aus der Einsatzpraxis der freiwilligen Feuerwehren in die Prozesse und die Produktentwicklung von Rosenbauer einbringen. Zur Nutzung von Expertenwissen arbeitet das Unternehmen mit Bildungsinstitutionen sowie Kompetenzzentren zusammen und beteiligt sich aktiv an nationalen und internationalen Forschungsprogrammen.

Umweltaspekte werden bereits in einer sehr frühen Entwicklungsphase durch die Analyse von Materialien, deren Verarbeitbarkeit und Recyclingfähigkeit miteinbezogen. Besonders im Innovationsbereich legt Rosenbauer einen immer stärkeren Fokus auf Prävention. So sollen Schadenslagen gar nicht erst bekämpft werden müssen, sondern so früh wie möglich verhindert werden. Brand- und vor allem Waldbrandfrüherkennung sind in diesem Fall schon seit 2019 wesentliche Forschungsschwerpunkte. Die Positionierung als Innovations- und Technologieführer in der Feuerwehrbranche ist nur durch die intensive Auseinandersetzung mit den zukünftigen Anforderungen an die Feuerwehren, die Expertise langjähriger Mitarbeiter und durch eine kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungstätigkeit möglich. Gleichzeitig sind in die meisten Entwicklungen die Kunden und Anwender miteingebunden. Im Berichtsjahr investierte Rosenbauer 19,9 Mio € in Forschung und Entwicklung.

Früherkennung von Waldbränden

Weltweit gibt es rund 27 Mio km² relevante Waldfläche und davon gelten ca. 26 % als gefährdet. Laut den Waldbrand-Statistiken des Joint Research Centers der Europäischen Kommission haben sich zwischen 1980 und 2005 in Portugal, Spanien, Frankreich, Italien und Griechenland jährlich mehr als 50.000 Waldbrände ereignet. Jedes Jahr wurden dadurch im Durchschnitt 5.000 km² Wald, Busch und Grasland zerstört. Der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und dem Risiko von Bränden, vor allem Waldbränden, ist nicht nur wissenschaftlich belegt, sondern schon in vielen Teilen der Welt auch deutlich spürbar. Aus diesem Grund beschäftigt sich Rosenbauer sehr intensiv mit dem Thema Waldbrand-Deeskalation und bietet hierzu auch eine Reihe von Produkten an, wie beispielsweise Waldbrandfahrzeuge, ressourceneffiziente Löschsysteme und Ausrüstung. 2020 hat das Unternehmen den Fokus sehr stark auf das Themengebiet Früherkennungssysteme gelegt, die maßgeblich dazu beitragen sollen, Ressourcen zu schonen.

Löschsystem für Akkubrände bei Elektro- Fahrzeugen

Der Wandel in der Mobilität bringt auch mehr Fahrzeuge mit Elektroantrieb auf die Straßen. Damit stehen die Feuerwehren vor einer neuen Herausforderung. Zwar gibt es bei Elektrofahrzeugen keine höhere Brandgefahr, allerdings können sich die Hochvolt-Energiespeicher bei einer Entzündung zu einem nicht zu unterschätzenden Gefahrenpotenzial entwickeln. Ein Batteriebrand verläuft anders als etwa ein Waldbrand, bei dem der Brandverlauf als steigend zu beschreiben ist. Solange ein brennbarer Stoff zur Verfügung steht, steigt der Verlauf. Bei Batterien gibt es einzelne Module, die anstatt eines exponentiellen einen wellenförmigen Verlauf des Brandes verursachen. Die Löscheffizienz steht hier definitiv im Vordergrund. Seit 2018 forscht Rosenbauer bereits zu dem Thema Hochvolt-Akkubrand und 2020 wurde ein entsprechendes Löschsystem dazu angekündigt. Es unterscheidet sich fundamental von allen anderen bisher bekannten Vorgehensweisen. Das Aktivieren des Löschsystems erfolgt ferngesteuert und immer aus sicherer Entfernung zum Fahrzeug. Mit der Entwicklung und geplanten Markteinführung 2021 beweist Rosenbauer einmal mehr seine Innovationsführerschaft.

Verbesserung der Umweltauswirkungen der Produkte

Rosenbauer berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte über den gesamten Lebenszyklus seiner Produkte. So werden bereits bei der Designgebung allfällige Umweltauswirkungen miteinbezogen und wird auf die größtmögliche Vermeidung von Abfall und einen effizienten Ressourceneinsatz geachtet. Die Aufbauten der Rosenbauer Feuerwehrfahrzeuge bestehen großteils aus Aluminium, da dieser Werkstoff deutlich leichter und weniger korrosionsanfällig ist als Stahl. Die Bauweise des Lösch- und Rüstfahrzeugs Advanced Technology (AT) erlaubt die größtmögliche Ausnutzung des Aufbaus sowie höhere Nutzlasten gegenüber Fahrzeugen mit Stahlaufbauten und hat darüber hinaus einen positiven Einfluss auf das Fahrverhalten. Dies macht das kommunale Flaggschiff AT am Ende des Nutzungszyklus auch einfach rezyklierbar.

Revolutionary Technology (RT) - das erste Kommunalfahrzeug mit voll elektrischem Antrieb

Rosenbauer präsentierte 2020 mit dem RT (Revolutionary Technology) das modernste Einsatzfahrzeug der Welt mit einem voll elektrischen Antrieb. Das gesamte Fahrzeug- und Aufbaukonzept wurde neu gedacht und geht auf die zukünftigen Bedürfnisse der Feuerwehren ein.

2020 erfolgte der weltweite Verkaufsstart dieses innovativen Kommunallöschfahrzeuges. Mit dem Konzept des RT ist Rosenbauer auf allen Kontinenten auf großes Interesse gestoßen. Dabei stechen besonders die C40-Städte heraus, die sich in der „C40 Cities Climate Leadership Group“ für den gemeinsamen Kampf gegen den Klimawandel zusammengeschlossen haben.

Der Revolutionary Technology (RT)

Für das Ziel dieser Städte, die Reduktion der urbanen Umweltbelastung, insbesondere des CO_2-Ausstoßes durch den innerstädtischen Verkehr, bietet Rosenbauer eine innovative Lösung. Der RT ist nicht nur ein Fahrzeug, sondern ein Gesamtkonzept, mit dem Rosenbauer den Feuerwehralltag der Zukunft revolutioniert. Eine komplette Digitalisierung des Feuerwehreinsatzes wird damit angeboten, von der Ressourcenplanung über die Einsatzführung bis hin zur Dokumentation und Evaluierung. Bis 2030 sollen weltweit über 3.200 Feuerwehrfahrzeuge vergleichbarer Technologie im Einsatz sein.

Wassertanks im ewigen Materialzyklus

In nahezu jedem Feuerwehrfahrzeug ist ein Löschmitteltank verbaut. Die Anforderungen an diese Komponente sind hoch: Die Tanks sollen möglichst stabil und gleichzeitig leicht sowie korrosionsbeständig sein. Bei Einsatzfahrten sollen sie gut in der Kurve liegen, also ein hervorragendes Fahrverhalten ermöglichen, und am Lebensende nicht als Sondermüll enden. Mit der Fertigung eigener Wassertanks aus PP (Polypropylen) kommt Rosenbauer genau diesen Anforderungen nach. Bisher wurden alle Wassertanks aus Stahl oder glasfaserverstärktem Kunststoff (GFK) gefertigt. In der Verarbeitung von GFK kann sich jedoch feinster Glasstaub bilden, der gesundheitsschädlich ist. Zudem kann dieser Kunststoff nur als Sondermüll verbrannt werden.
Das Produkt selbst sowie dessen Produktionsprozess hat Rosenbauer selbst entwickelt. Seit 2015 kommt dabei sogar ein eigens programmierter Roboter für Schweiß- und Schleifarbeiten zum Einsatz. Ungefähr 700 Stück, mit einem Fassungsvermögen von 500 bis zu 18.000 Litern, werden jährlich in Radgona (Slowenien) gefertigt.

Ab 2020 werden durch eine finale Umstellung nun auch die Wassertanks aller PANTHER Typen für die Flughafenlöschfahrzeuge aus PP gefertigt. Auch in allen anderen Fahrzeugtypen kommen flächendeckend diese umweltfreundlichen Tanks zum Einsatz. Nur in Ausnahmefällen und auf Kundenwunsch werden noch GFK-Tanks verwendet. Sollte ein Fahrzeug mit einem PP-Tank verschrottet werden, kann dieser auch nach langer Einsatzzeit wieder in den Materialkreislauf zurückgeführt werden und bei richtiger Entsorgung wird daraus wieder ein neuer Löschmitteltank für Rosenbauer Fahrzeuge. Durch diese Umstellung in der Produktion verbessert Rosenbauer einerseits die Umweltbilanz der Produkte und andererseits wird ein wichtiger Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz geleistet.

Ausschließlich umweltfreundliche PP-Tanks kommen bei Rosenbauer Fahrzeugen zum Einsatz

Für eine fluorfreie Zukunft – Zumischsysteme für fluorfreie Löschmittel

Löschschaum zählt zu den wichtigsten Produkten, wenn es um die Brandbekämpfung von Feststoffen und Flüssigkeiten geht. In manchen Schaummitteln findet man jedoch Substanzen der Stoffgruppe der PFCs, sogenannter per- und polyfluorierter Chemikalien. Neben den großen Vorteilen in der Brandbekämpfung darf man die Nachteile dieser perfluorierten Stoffe in der Umwelt nicht außer Acht lassen. Sie gelangen bei einem Brandeinsatz mit dem Löschwasser in den Boden und können von der Natur nicht abgebaut werden. Somit können sie sich mit der Zeit anreichern, in die Nahrungskette gelangen und toxische Wirkungen zeigen. Eine Alternative dazu bieten fluorfreie Schaummittel, die vollständig von der Natur abgebaut werden. Durch die höhere Viskosität dieser fluorfreien Verbindungen steigen jedoch auch die Anforderungen an die Schaum-Druckzumischsysteme. Um diesen vielfältigen Ansprüchen und technischen Herausforderungen gerecht zu werden, hat Rosenbauer ein neues System entwickelt, das RFC Admix Variomatic. Neben der Produktion von Schaumzumischsystemen unterstützt das Unternehmen seine Kunden dabei, den Einsatz von zugemischten Schaummitteln zu minimieren, empfiehlt den Einsatz von fluorfreien Schaummitteln um dadurch die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. → 303-2

Innovatives Schaum-Druckzumischsystem Variomatic für fluorfreie Löschmittel

ZUVERLÄSSIGKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER PRODUKTE

Da Feuerwehrtechnik unter härtesten Bedingungen sofort, zuverlässig und einwandfrei funktionieren muss, steht Qualität bei allen Produkten, Prozessen und in der Produktion an erster Stelle. Die damit verbundene Zuverlässigkeit und Langlebigkeit sind von enormer Bedeutung – nicht zuletzt deshalb, weil die Feuerwehren meistens von der öffentlichen Hand finanziert werden. Dies gewährleistet Rosenbauer neben dem Qualitätsmanagementsystem mit dem Einsatz von hochqualitativen Materialien und Komponenten und einer kontinuierlichen Verbesserung der Produktsicherheit sowie dem Customer Service, der für sichere Bedienung sorgt. → 103-1, 103-2, 103-3

Qualität wird bei Rosenbauer großgeschrieben – das Rosenbauer Qualitätsmanagement

Was Feuerwehrtechnik aushalten muss, ist in strikten Normen festgelegt. Rosenbauer erfüllt dabei weltweit die höchsten Standards. Das Unternehmen sichert die Qualität über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg durch erfahrene Fachkräfte und ein zertifiziertes Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015, das auch zur Prozesssteuerung und -optimierung eingesetzt wird. Bestmögliche Qualität wird bereits in der Produktion durch vielfältige Qualitätstests sichergestellt. So kommt zum Beispiel eine Einbaupumpe während der Herstellung mehrfach „auf den Prüfstand“: zunächst nach der Fertigung des Grundkörpers, nach der Montage weiterer Komponenten und Anbauteile und schlussendlich am Ende der Fertigung. Nach dem Einbau in ein Fahrzeug wird die Pumpe im Zuge der Qualitätsendkontrolle nochmals in allen Funktionen überprüft.

Alle für die betrieblichen Prozesse erforderlichen Regelungen und Dokumente stehen digital zur Verfügung. Überprüft und weiterentwickelt wird das System durch regelmäßige interne und externe Audits sowie durch Kundenaudits. → 103-1, 103-2, 103-3

Im Fokus steht der Nutzen – Usability

Im Einsatz muss alles schnell und sicher ablaufen. Jeder Handgriff muss sitzen. Eine benutzerfreundliche Bedienoberfläche der Geräte leistet dazu natürlich einen wertvollen Beitrag. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Hagenberg hat Rosenbauer drei Jahre lang im Rahmen eines Projekts zum Thema Mensch-Maschine-Kommunikation geforscht. Ziel war es, das Bedienkonzept von Rosenbauer zu untersuchen und zu optimieren. Basierend auf der Eye-Tracking-Technologie wurde das Konzept 2020 neu designt und vereinheitlicht – die Benutzerfreundlichkeit war dabei immer die wichtigste Zielsetzung.

Aus alt wird wieder neu – Nachhaltigkeit durch das Refurbishment-Programm

Die Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte gehören bei Rosenbauer neben der hohen Qualität zu den wichtigsten Anforderungen in der Produktion. Mithilfe des Refurbishment-Programms verlängert Rosenbauer die Langlebigkeit der Produkte nachhaltig und bringt jedes in die Jahre gekommene Fahrzeug auf den neuesten Stand der Technik, wobei aktuellste Innovationen miteinfließen. Die Generalüberholung von Fahrzeugen, Ausrüstung oder Schlüsselkomponenten hin zu einem neuwertigen Zustand ist ein umfangreicher Prozess, an dem hochqualifizierte Fachkräfte von Rosenbauer beteiligt sind und der strenge Qualitätskontrollen erfordert. Das Augenmerk liegt dabei darauf, ein überarbeitetes Fahrzeug in einem exzellenten Qualitätsstandard wiederzufinden, unabhängig vom Fahrzeugtyp. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Refurbishment-Programms acht Fahrzeuge generalüberarbeitet. Des Weiteren gab es 26 Projekte, bei denen einzelne Komponenten (z. B. die Fahrzeugbeleuchtung) auf den neuesten Stand gebracht wurden.

Refurbishment: Rosenbauer bietet die Generalüberholung von Fahrzeugen hin zu einem neuwertigen Zustand an

Effiziente Löschtechnik durch Hochdruckpumpen

Rosenbauer Pumpen sind in Einsatzfahrzeugen weltweit rund um die Uhr unterwegs, egal ob als Einbaupumpen im Flugfeld-, Industrie- oder kommunalen Löschfahrzeug oder als Feuerlöschpumpen in stationären Anwendungen. Rosenbauer liefert die kleinste Normaldruckpumpe N10 mit einer Förderleistung von bis zu 1.800 l/min. Das stärkste Aggregat, die N130, zeigt eine Leistung von über 13.000 l/min bei 10 bar. Rosenbauer bietet auch Einbaupumpen mit integrierter Hochdruckstufe an. Diese arbeiten mit dem vierfachen Druck (40 bar) von Normaldruckpumpen, wodurch das Löschwasser fein zerstäubt und die Wasseroberfläche stark vergrößert wird. So kann das Wasser sehr tief in das Brandgut eindringen und seine Löschwirkung optimal entfalten. Die Hochdruckpumpen sind effizient bei der Brandbekämpfung. Ihr Einsatz minimiert zudem die Folgeschäden eines Löscheinsatzes, da weniger kontaminiertes Wasser die Bausubstanz schädigen kann. 2020 hat Rosenbauer 37 % aller produzierten Pumpen mit der Möglichkeit eines Hoch- oder Höchstdruckverfahrens ausgeliefert.

Anzahl der Produktionsstandorte, die nach ISO 9001 zertifiziert sind

17

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER EINSATZKRÄFTE

Die Sicherheit und Gesundheit der Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner ist das wichtigste Anliegen von Rosenbauer und steht bei der Nutzung der Produkte stets im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird kontinuierlich an der Verbesserung der Ergonomie und Sicherheitsvorrichtungen der Produkte gearbeitet. Diese müssen die Feuerwehren bei ihrem täglichen Einsatz bestmöglich unterstützen und vor allem schützen. Rosenbauer bietet umfassende Trainingsmöglichkeiten für die Kunden an. Diese reichen von Bediener- und Techniktrainings an Fahrzeugen und Löschsystemen über spezielle Taktiktrainings bis hin zu simulierten Einsatzfahrten. Den Erfolg der Maßnahmen misst Rosenbauer anhand der Zahl der absolvierten Trainings, der Anzahl verkaufter Simulatoren sowie des Vergleichs der Bedienerfreundlichkeit. → 103-1, 103-2, 103-3, 403-7

„Be clean & stay healthy“ – Kampagne zur Einsatzhygiene

Rosenbauer versteht sich als Partner der Feuerwehren. Aus diesem Grund sieht es das Unternehmen auch als seine gesellschaftliche Verpflichtung, im Rahmen seiner Forschungsarbeit Themen aufzuzeigen, die den Schutz und die Gesundheit der Einsatzkräfte fördern. Feuerwehrmänner und -frauen gehen im Einsatz buchstäblich „durchs Feuer“. Dabei sind sie unterschiedlichen Risiken ausgesetzt, beispielsweise dem Brandrauch. Rosenbauer hat sich 2020 sehr intensiv dem Thema „Einsatzhygiene“ gewidmet. Zu Beginn des Jahres wurde ein Experten-Workshop veranstaltet und in weiterer Folge wurden gemeinsam mit verschiedenen Forschungseinrichtungen Konzepte ausgearbeitet. Für 2021 ist eine weltweite Kampagne geplant, um das Bewusstsein für Einsatzhygiene bei den Feuerwehren zu fördern und zu verstärken. Vorwiegend in Nordeuropa, den USA und Australien gewinnt dieses Thema an Bedeutung.

Customer Service – der Kunde steht bei Rosenbauer im Fokus

Eine wichtige Komponente bei der Sicherstellung der Langlebigkeit der Fahrzeuge und einer sicheren Anwendung ist der Customer Service. Er sorgt dafür, dass Rosenbauer Produkte von den Anwendern sicher bedient werden können und über den gesamten Lebenszyklus einsatzbereit bleiben. Die globale Serviceorganisation besteht aus rund 200 Servicetechnikern, über 25 Rosenbauer Servicewerkstätten und 150 regionalen Servicepartnern mit eigener Infrastruktur.

Kein Fahrzeug wird von Rosenbauer ohne vorherige Einschulung an den Kunden übergeben. Darüber hinaus gibt es mit training4fire ein umfassendes Trainingsprogramm für Feuerwehren, das von Bediener- und Wartungsschulungen über spezielle Ausbildungsprogramme für Maschinisten und Gerätewarte sowie Taktik- und Einsatztrainings bis hin zu Fahrsicherheitstrainings reicht. Die Einsatzbereitschaft von Rosenbauer Produkten über die gesamte Nutzungsdauer hinweg wird durch eine garantierte und rasche Ersatzteilversorgung gesichert. Um eine optimale Betreuung der Kunden gewährleisten zu können, investiert Rosenbauer in eine umfassende, intensive Serviceausbildung: Alle Servicetechniker durchlaufen ein mehrphasiges Ausbildungsprogramm, das im Wesentlichen aus verschiedenen E-Learning-Modulen und Präsenztrainings zur richtigen Wartung und Reparatur aller Rosenbauer Produkte besteht.

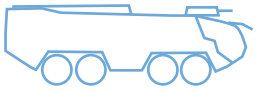
Steigerung des Angebotes von Simulatoren

Rosenbauer hat sich das Ziel gesetzt, Trainings für die Einsatzkräfte zu erleichtern und sicherzustellen, dass diese auf ungewöhnliche Situationen im Ernstfall vorbereitet sind. Diesen Anforderungen kommt das Unternehmen bereits seit 2014 mit dem Angebot von unterschiedlichen Simulatoren nach. Im Jahr 2020 wurde das Angebot gesteigert und ein weiterer Simulator auf den Markt gebracht, mit dem der Einsatz von Drehleitern geübt werden kann. Gerade die richtige Positionierung des Fahrzeuges sowie die optimale Handhabung des Leiterkorbes verlangen den Einsatzkräften viel Geschick und taktisches Wissen ab. Trainings am Simulator sind kostengünstig, jederzeit möglich und die Einsatzkräfte begeben sich nicht unnötig in gefährliche Situationen. Darüber hinaus wird durch die Einsparung von Treibstoffen, Wasser und Schaummitteln die Umwelt geschont.

Vielfalt von Trainingssimulatoren

Fahr-Simulator

Drehleiter-Simulator



PANTHER Simulator

Rosenbauer Virtual Reality Drehleiter-Simulator

Rosenbauer RTE ROBOT

„Helfer“ in vielen Einsatzlagen – ein Roboter als Allrounder

Der Einzug der Digitalisierung in den Feuerwehralltag wird immer stärker spürbar. Über allen Vorteilen, die dies mit sich bringt, stehen natürlich vorwiegend die Sicherheit und der Gesundheitsschutz für die Einsatzkräfte im Vordergrund. Dies ist auch ein großes Anliegen von Rosenbauer, wenn es um die Entwicklung neuer Produkte geht. 2020 hat das Unternehmen mit dem RTE ROBOT ein neues Produkt präsentiert, das genau diese Anforderungen unterstützt. Rosenbauer geht hier innovativ voran und hat ein elektrisch angetriebenes Kettenfahrzeug entwickelt, mit dem sich potenzielle Gefahren für die Einsatzmannschaft auf ein Minimum reduzieren lassen. Vom Transportieren schwerer Ausrüstung über verschiedene Bergearbeiten bis hin zur Lageerkundung durch Kameras übernimmt der Roboter schwierige, besonders anstrengende und gefährliche Arbeiten, um den Menschen im Einsatz zu assistieren. Der multifunktionale Einsatz dieses Gerätes ist einzigartig. Rosenbauer schafft damit ein weiteres Produkt, das den sicheren Einsatz unterstützt und gleichzeitig den Menschen aus der Gefahrenzone bringt.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Bei Rosenbauer arbeiten weltweit 3.984 Frauen und Männer, die durch ihre Vielfalt und Ideen bewegen. Dazu bietet das Unternehmen ein Umfeld, in dem jeder sein Talent und Engagement einbringen kann. Als Arbeitgeber nimmt Rosenbauer die Gesundheit der Mitarbeiter sehr ernst und legt höchstes Augenmerk auf die Arbeitssicherheit.

Diversität und Arbeitssicherheit

Aktuelle gesellschaftliche und technische Entwicklungen verändern das Umfeld, in dem sich Rosenbauer und die Technik der Feuerwehren bewegen. Damit verändern sich auch die Bedürfnisse und Ansprüche der Mitarbeiter. Darüber hinaus hat die COVID-19-Pandemie im Berichtsjahr 2020 die Arbeitswelt maßgeblich beeinflusst. Die digitale Vernetzung und damit verbunden die digitale Kommunikation haben seit dieser Zeit an großer Bedeutung gewonnen.

Organisatorisch ist das Personalmanagement im Verantwortungsbereich des CEO verankert und wird über das Human Resource Management in der Konzernzentrale in Leonding (Oberösterreich) global koordiniert. An den größeren Unternehmensstandorten gehen Personalabteilungen auf lokale Gegebenheiten ein. Zwischen den Abteilungen besteht zudem ein reger Austausch, der das Lernen und die Weiterentwicklung sicherstellt. Als eine der wichtigsten Aufgaben betrachtet es das Human Resource Management, eine Unternehmenskultur und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter weiterentwickeln können und gerne einen Beitrag zum gemeinsamen Erfolg leisten.

Das Monitoren des Erfolges in den vier wesentlichen Themenbereichen Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt und Chancengleichheit wird vom globalen Human Resource Management verantwortet und durch entsprechende Kennzahlen von den Standorten überprüft. → 103-1, 103-2, 103-3

Management der COVID-19-Pandemie

Mit Beginn der COVID-19-Pandemie hat Rosenbauer in der Konzernzentrale einen weltweiten Krisenstab einberufen. Dieses Koordinationsteam, bestehend aus Vertretern des Human Resource Managements, Führungskräften und dem gesamten Vorstand, hat das globale Corona-Management übernommen. Angepasst an die nationalen tagesaktuellen Vorgaben der Regierung wurden Maßnahmenpläne erstellt, in verschiedene Sprachen übersetzt und allen Konzerngesellschaften zur Verfügung gestellt. Die Umsetzung wurde durch eine gute und regelmäßige Kommunikation zu den Mitarbeitern sowie durch Unterstützung der Führungskräfte sichergestellt.

Um das Infektionsrisiko zu minimieren, wurden die Arbeitsbedingungen an den Rosenbauer Standorten umfassend angepasst. Neben dem Angebot des mobilen Arbeitens und Home-Office-Möglichkeiten für Büroangestellte wurden im Bereich der Produktion die Schicht- und Arbeitspläne so umgestaltet, dass notwendige Sicherheitsabstände eingehalten werden konnten. Das Wohl der Mitarbeiter stand dabei immer im Vordergrund. Im Fall begründeter Verdachtsfälle wurden Mitarbeiter frühzeitig in Quarantäne geschickt, auch wenn es dafür keinen Kostenersatz gab. Auch diese Maßnahme hat dazu beigetragen, die Fallzahlen an den Standorten gering zu halten. Viele Bereiche im Unternehmen wurden so angepasst und umorganisiert, dass die Abstandsregeln eingehalten werden konnten. Darüber hinaus wurden den Mitarbeitern Desinfektionsspender und Schutzmasken zur Verfügung gestellt.

Rosenbauer schätzt das freiwillige Engagement seiner Mitarbeiter in Rettungsorganisationen oder bei Feuerwehren. Im Rahmen der Corona-Massentests unterstützte das Unternehmen den aktiven Einsatz freiwilliger Mitarbeiter mit bezahlter Freistellung für diesen Dienst. Trotz der grassierenden Pandemie wurden 2020 im Konzern für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt 750 t€ (2019: 1,0 Mio €) aufgewendet. Trainings wurden auf hybride oder virtuelle Formate umgestellt. Dies ist der Internationalisierung der Trainingsteilnehmer bei gleichzeitigen Kosteneinsparungen zugutegekommen. → 403-5

Beschäftigungsstruktur → 102-7, 102-8

Weltweit beschäftigte Rosenbauer im Geschäftsjahr 2020 3.984 Mitarbeiter – eine Steigerung von rund 4 % im Vergleich zum Vorjahr. Davon sind 60,8 % Arbeiter, die hauptsächlich in der Produktion, Montage und Reparatur tätig sind, und 39,2 % Angestellte, die in Verwaltung, Entwicklung und Vertrieb arbeiten. Konzernweit sind lediglich 5,1 % der Rosenbauer Dienstnehmer teilzeitbeschäftigt, wobei dies stärker auf Angestellte mit 8,4 % als auf Arbeiter mit 2,9 % zutrifft. Rosenbauer unterstützt flexible Arbeitszeiten und bietet neben Teilzeitmöglichkeiten auch Gleitzeitmodelle an.

Um den Mitarbeiterbedarf in der Produktion jederzeit decken zu können, beschäftigt Rosenbauer auch Leiharbeiter. Diese sind den eigenen Mitarbeitern gleichgestellt und haben in der Regel gute Chancen, übernommen zu werden. Insgesamt waren das im Berichtszeitraum 244 Leiharbeitskräfte (222 davon in Österreich, der Rest im übrigen Europa). Für 58,9 % der Mitarbeiter gelten Tarifverträge. → 102-41

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Region (Headcount) → 102-8	Alle Mitarbeiter			Arbeiter			Angestellte		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Österreich	1.621	1.558	1.442	905	891	823	716	667	619
Deutschland	979	963	906	631	626	585	348	337	321
Restl. Europa	294	302	256	156	164	143	138	138	113
USA	911	829	841	638	597	600	273	232	241
Restl. Welt	179	176	166	94	116	102	85	60	64

Teilzeit im Rosenbauer Konzern (in % und Headcount)

→ 102-8	2020	2019	2018
Alle Mitarbeiter			
Gesamt	202	193	170
Gesamt in %	5,1 %	5,0 %	4,7 %
Frauen	110	100	80
Frauen in %	21,7 %	21,1 %	18,6 %
Männer	92	93	90
Männer in %	2,6 %	2,8 %	2,8 %
Arbeiter			
Gesamt	71	79	78
Gesamt in %	2,9 %	3,3 %	3,5 %
Frauen	20	16	13
Frauen in %	16,7 %	14,7 %	14,4 %
Männer	51	63	65
Männer in %	2,2 %	2,8 %	3,0 %
Angestellte			
Gesamt	131	114	92
Gesamt in %	8,4 %	8,0 %	6,8 %
Frauen	90	84	67
Frauen in %	23,3 %	23,1 %	19,7 %
Männer	41	30	25
Männer in %	3,5 %	2,8 %	2,5 %

Die Altersverteilung der Mitarbeiter bei Rosenbauer ist relativ ausgewogen, wobei die Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren mit über 51 % den größten Anteil ausmachen. Für Mitarbeiter ab 56 Jahren gibt es in Österreich ein eigenes Förderprogramm, um die Arbeitsfähigkeit auch im Alter zu erhalten und den Arbeitsprozess an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen.

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Altersgruppen (in %) → 405-1	2020	2019	2018
Alle Mitarbeiter			
< 30 Jahre	25,6 %	26,1 %	27,1 %
30-50 Jahre	51,5 %	49,4 %	49,2 %
> 50 Jahre	22,9 %	24,5 %	23,7 %
Arbeiter			
< 30 Jahre	28,4 %	29,4 %	29,6 %
30-50 Jahre	48,5 %	46,1 %	46,3 %
> 50 Jahre	23,1 %	24,5 %	24,1 %
Angestellte			
< 30 Jahre	20,5 %	21,0 %	21,4 %
30-50 Jahre	55,1 %	55,3 %	55,6 %
> 50 Jahre	24,4 %	23,7 %	23,0 %

Fluktuation

Die Fluktuationsrate von 9,8 % ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken und belegt, dass Rosenbauer als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. 1 % der Frauen und Männer, die das Unternehmen verließen, gingen mit einem Durchschnittsalter von 59,9 Jahren in den Ruhestand. 13,7 % der Mitarbeiter traten 2020 in das Unternehmen ein – nicht eingerechnet jene, die im Berichtszeitraum im Rahmen von Firmenakquisitionen bzw. Neugründungen übernommen wurden. → 401-1

Bei den Kennzahlen zu den Ein- und Austritten sind ruhend oder wieder aktiv gestellte Dienstverhältnisse nicht inkludiert, weshalb leichte Abweichungen im Vergleich zu der Gesamtanzahl der Headcounts entstehen können. → 102-8

Gesamtzahl und Rate neuer Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern → 401-1	2020		2019		2018	
Gesamt	13,7 %	546	18,2 %	696	18,8 %	678
Frauen	17,8 %	90	19,7 %	93	17,9 %	77
Männer	13,1 %	456	18,0 %	603	18,9 %	601
< 30 Jahre	24,7 %	251	31,9 %	319	36,9 %	361
30–50 Jahre	10,9 %	224	14,8 %	279	14,9 %	265
> 50 Jahre	7,8 %	71	10,4 %	98	6,1 %	52
Österreich	9,4 %	153	13,8 %	215	14,9 %	215
Deutschland	11,1 %	109	12,6 %	121	13,6 %	123
Restl. Europa	17,7 %	52	29,8 %	90	24,6 %	63
USA	22,2 %	202	28,7 %	238	26,3 %	221
Restl. Welt	16,8 %	30	18,2 %	32	34,3 %	56

Gesamtzahl und Rate der Mitarbeiterfluktuation im Rosenbauer Konzern → 401-1	2020		2019		2018	
Gesamt	9,8 %	390	12,8 %	491	13,0 %	469
Frauen	13,2 %	67	12,5 %	59	13,9 %	60
Männer	9,3 %	323	12,9 %	432	12,9 %	409
< 30 Jahre	10,6 %	108	20,4 %	204	17,7 %	173
30–50 Jahre	8,7 %	178	9,4 %	178	10,9 %	193
> 50 Jahre	11,4 %	104	11,6 %	109	12,0 %	103
Österreich	5,6 %	90	6,5 %	101	8,1 %	117
Deutschland	9,5 %	93	6,6 %	64	7,7 %	70
Restl. Europa	20,4 %	60	17,9 %	54	18,4 %	47
USA	13,2 %	120	30,2 %	250	24,7 %	208
Restl. Welt	15,1 %	27	12,5 %	22	16,3 %	27

AUS- UND WEITERBILDUNG

Rosenbauer investiert mit individuell angepassten Aus- und Weiterbildungsprogrammen in seine Mitarbeiter und unterstützt sie dabei, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Fähigkeiten und Kompetenzen ins Unternehmen einzubringen. Als Folge der COVID-19-Pandemie wurden die Schulungen und Trainings im Sinne des Gesundheitsschutzes auf hybride oder virtuelle Formate umgestellt, was einerseits zu Kosteneinsparungen geführt und andererseits auch eine internationale Teilnahme ermöglicht hat. Zu den Maßnahmen in diesem Bereich zählen:

- digitales Kursangebot für alle größeren Standorte,
- individuell an die Herausforderungen der einzelnen Standorte angepasste Fortbildungsmaßnahmen,
- umfangreiche Lehrlingsausbildung,
- Einführung einer einheitlichen Aufzeichnung der Fortbildungsstunden.

Anhand der Zahl der Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie überprüft Rosenbauer den Erfolg der Maßnahmen.
→ 103-1, 103-2, 103-3

Ausbildungskonzept für Lehrlinge

Rosenbauer engagiert sich stark in der Ausbildung junger Menschen und bietet über zehn verschiedene Lehrberufe an: Das Spektrum reicht vom klassischen Büro- und Industriekaufmann bis zum Metalltechniker oder Mechatroniker. Ein Teil des Fachkräftebedarfs wird mit den im Unternehmen ausgebildeten Lehrlingen gedeckt. Im Verlauf ihrer Lehre lernen die jungen Mitarbeiter zahlreiche Aufgabenfelder und Abteilungen kennen. Die Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten und die Vorbereitung auf eine Tätigkeit in der Produktion erfolgen in Leonding in der eigenen Lehrwerkstätte durch erfahrene Lehrlingsausbildner bzw. an anderen Standorten an spezialisierten Schulen. Darüber hinaus gibt es Bildungsangebote zu den Themen Business-Etikette, Sozialkompetenz oder zum Umgang mit Geld, um den jungen Menschen Kompetenzen über das Berufsleben hinaus zu vermitteln. Nachhaltigkeitsthemen werden in die Ausbildung der Lehrlinge integriert.

Insgesamt 157 Jugendliche standen 2020 in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Slowenien bei Rosenbauer in einem Ausbildungsverhältnis, rund 75,2 % erlernten gewerblich-technische, 24,8 % kaufmännisch-administrative Berufe. 2020 standen bei Rosenbauer drei anerkannte Geflüchtete als Lehrlinge in Ausbildung. 3,9 % aller Mitarbeiter sind Lehrlinge, in Ländern mit gesetzlich geregeltem Ausbildungssystem beträgt ihr Anteil 7 %. An den zwei größten US-amerikanischen Standorten in Wyoming gibt es ein eigenes Ausbildungsprogramm für junge Mitarbeiter. Da in den USA eine Lehre nicht üblich ist, wird auf diese Weise eine Fachausbildung ermöglicht.

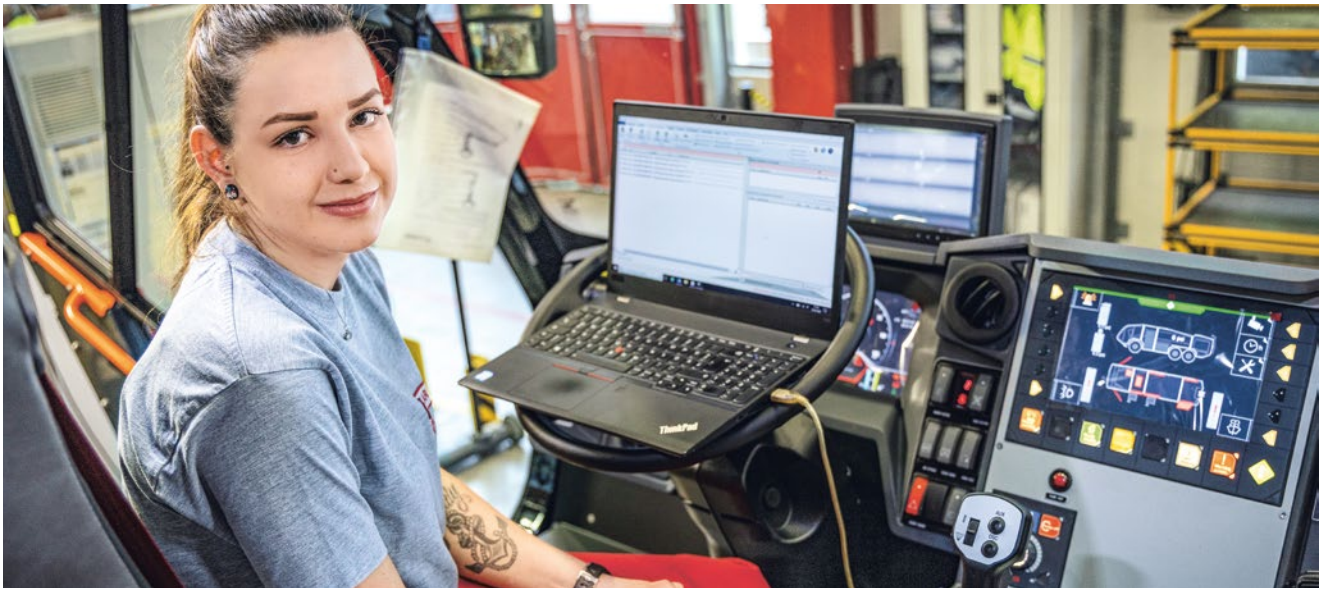
Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen bildet Rosenbauer in Kooperation mit karitativen Organisationen aus. Ziel dabei ist es, die jungen Menschen so gut wie möglich in den Arbeitsalltag und in ein soziales Gefüge einzubinden.

Zahl der Lehrlinge bei Rosenbauer 2020

157

75,2 % gewerblich-technische Berufe

24,8 % kaufmännisch-administrative Berufe



Kerstin Karl an ihrem Arbeitsplatz in der Produktion in Leonding

Ein neuer Start mit Rosenbauer

Samad Eskandari, Auszubildender bei Rosenbauer Schweiz

Isabella Hollerer, Nachhaltigkeitsmanagerin bei Rosenbauer, im Gespräch mit Samad Eskandari, Auszubildender zum Produktionsmechaniker mit eidgenössischem Fachausweis, und Notburga Hahn, Leiterin Finanzen und Human Resources Rosenbauer (beide beschäftigt bei Rosenbauer Schweiz in Oberglatt) zum Thema „Erfolg als Lehrling mit Migrationshintergrund".

Samad, bitte erzählen Sie uns kurz etwas über Ihre Person.
S. Eskandari: Ich heiße Samad und ich bin 2015 in die Schweiz gekommen. Ich bin aus dem Iran geflüchtet, aus Teheran. Mit dem Bus, Schiff und Flugzeug bin ich in die Schweiz gekommen. In einem Erwachsenenbildungsinstitut in Zürich habe ich Deutsch gelernt.

Wie verlief Ihr beruflicher Werdegang in der Schweiz, und wie sind Sie auf die Idee gekommen, eine Lehre zu beginnen?
S. Eskandari: Am Anfang habe ich in Zürich Deutsch gelernt. Im Jahr 2017 und 2018 war ich im Rahmen eines Arbeits- und Integrationsprogramms der Stadt Bülach mit Umzugs- und Gartenarbeiten, Reinigungen etc. tätig. Mein damaliger Betreuer der Asylorganisation hat mir geholfen, einen Job zu finden. Ab Mail 2019 wurde mir dann die Möglichkeit für ein Praktikum bei Rosenbauer gegeben und im August konnte ich die Ausbildung zum Produktionsmechaniker starten. Diese Chance habe ich natürlich wahrgenommen.

Wie viele Lehrlinge beschäftigt Rosenbauer Schweiz derzeit?
N. Hahn: Zurzeit beschäftigen wir drei Auszubildende. Wir haben uns damals für Samad entschieden, da wir bereits während seines Praktikums bemerkt haben, dass er sehr interessiert und sehr motiviert ist. Schlussendlich ging es uns auch darum, bei der sozialen und beruflichen Integration von Samad einen Beitrag leisten zu können.

Gab es zu Beginn eine sprachliche Barriere und wie ist man damit umgegangen?
N. Hahn: Natürlich war die Kommunikation anfangs schwierig, aber mit der Unterstützung der Asylorganisation konnte Samad einen Deutschkurs besuchen, sodass er sehr schnell Deutsch gelernt hat.

Was gefällt Ihnen besonders an der Lehre und an der Arbeit bei Rosenbauer?
S. Eskandari: Ich fühle mich mittlerweile wie zu Hause. Der Umgang mit den Kollegen ist wie mit Brüdern und Schwestern. Alle sind sehr freundlich und hilfsbereit. Ich habe hier die Möglichkeit und Zeit, meine Arbeit sorgfältig zu erledigen. Die Produktion neuer Teile macht mir viel Freude, generell arbeite ich gern mit Maschinen - das ist ähnlich wie bei meiner früheren Arbeit im Iran. Dort habe ich Bauingenieur studiert und gleichzeitig mit Pressmaschinen gearbeitet.
N. Hahn: Samad wurde von Beginn an respektvoll und gut ins Team aufgenommen. Es freut mich, dass er sich so gut bei uns eingelebt hat, sich wohlfühlt und tagtäglich mit viel Freude und Elan seine Aufgaben in Angriff nimmt.

Wie lange dauert die Lehre noch, und gibt es schon Pläne für danach?
S. Eskandari: Die Lehre dauert insgesamt 3 Jahre, im August 2022 schließe ich sie ab. Sehr gerne möchte ich danach bei Rosenbauer bleiben.
N. Hahn: Samad ist so beliebt als Lehrling, dass es schon mal Diskussionen gab, in welcher Abteilung er für die nächsten sechs Monate tätig sein soll. Wir hoffen, dass wir Samad nach erfolgreichem Abschluss seiner Lehrabschlussprüfung weiterhin bei Rosenbauer Schweiz beschäftigen dürfen.

Weiterbildung

Um die Qualifikation und Motivation seiner Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, investiert Rosenbauer kontinuierlich in ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Interne und externe Experten bieten maßgeschneiderte und an das Arbeitsumfeld angepasste Aus- und Weiterbildungsprogramme an. An den österreichischen, deutschen und Schweizer Standorten können die Kurse über das Unternehmensportal gebucht werden, das auf weitere Standorte ausgerollt wird. Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitern geben Aufschluss über Bedarfe und Weiterbildungsziele. In Österreich, Deutschland und der Schweiz besteht zudem die Möglichkeit einer Bildungskarenz bzw. einer Bildungsteilzeit, die 2020 von 31 Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde.

Im Berichtsjahr hat jeder Mitarbeiter im Schnitt 5,5 Stunden in klassischer Weiterbildung verbracht, wobei Angestellte ca. 13,2 Stunden Fortbildung in Anspruch nahmen und Arbeiter 5,9 Stunden. Bei diesen Aufzeichnungen ist allerdings typisches „Learning on the Job“ nicht miteingerechnet. Nicht an allen Standorten werden Aufzeichnungen zu den Fortbildungsstunden geführt. → 404-1

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Mitarbeiterzufriedenheit umfasst viele Themenbereiche, die aufeinander einwirken. Rosenbauer führt jährlich Mitarbeiterentwicklungsgespräche durch und entwickelt basierend darauf Maßnahmen, um seine Mitarbeiter langfristig zu begeistern. Diese Maßnahmen sollen einerseits den Erfordernissen als Arbeitgeber gerecht werden und andererseits die Bedürfnisse der Arbeiter und Angestellten berücksichtigen. Dazu zählen beispielsweise

- die verstärkte Kommunikation mit den Mitarbeitern,
- eine gezielte Laufbahn- und Karriereplanung,
- unbefristete Arbeitsverträge sowie
- Sozialleistungen neben dem regulären Gehalt.

Rosenbauer wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Das zeigt beispielsweise die lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter von Rosenbauer. Der Erfolg der Maßnahmen wird neben den regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen auch anhand der jährlichen Fluktuationsrate gemessen. → 103-1, 103-2, 103-3

Lange Betriebszugehörigkeit

Eine lange Betriebszugehörigkeit zeugt von einer hohen Identifikation und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Über 37 % der Mitarbeiter an den österreichischen Standorten sind seit mehr als zehn Jahren bei Rosenbauer beschäftigt, fast 16 % begleiten das Unternehmen bereits seit 20 Jahren.

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

In Österreich besteht die gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung arbeitsplatzbedingter Belastungen. Diese wurde von Rosenbauer 2014 gestartet und im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses an allen österreichischen Standorten durchgeführt. Der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) wurde bei sehr gut vergleichbaren Arbeitsplätzen eingesetzt und hatte mit 87 % eine zufriedenstellende Rücklaufquote. Differenzierte Arbeitsplätze bzw. kleinere Einheiten wurden mit Gruppen- oder Einzelinterviews erhoben. 2020 wurde mit der Wirksamkeitskontrolle gestartet. Hierbei wurden die vereinbarten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin besprochen und mögliche neue Maßnahmen definiert. In einigen Unternehmensbereichen wurde bereits mit der Implementierung begonnen.

Im Dialog und Austausch mit den Mitarbeitern

Regelmäßig geführte Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind bei Rosenbauer Teil einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur und werden in Form eines offenen und wertschätzenden Dialogs realisiert. Anhand eines Gesprächsleitfadens werden diese regelmäßig zwischen Mitarbeitern und ihren direkten Vorgesetzten verpflichtend durchgeführt. In diesen Gesprächen werden das abgelaufene Jahr, die erbrachten Leistungen, Stärken sowie mögliche Entwicklungsfelder besprochen. Darüber hinaus werden zukünftige Arbeitsschwerpunkte, Zielvereinbarungen sowie Entwicklungs- und Bildungsmaßnahmen vereinbart. Auch 2020 wurden bei Rosenbauer die Mitarbeitergespräche auf allen Ebenen durchgeführt.

Förderung der Work-Life-Balance

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber hat Rosenbauer den Anspruch, seinen Mitarbeitern eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit 2015 steht eine betriebseigene Krabbelstube zur Verfügung, die den Mitarbeitern eine Betreuung der Kinder gleich neben der Konzernzentrale in Leonding ermöglicht. Für ältere Kinder von Rosenbauer-Mitarbeitern steht das Angebot eines Sommercamps in den Schulferien zur Verfügung, das vom Unternehmen finanziell unterstützt wird. Rosenbauer unterstützt flexible Arbeitszeiten und bietet neben Teilzeitmöglichkeiten auch Gleitzeitmodelle oder Home-Office-Tage an. Konzernweit sind 5,1 % der Mitarbeiter in einem Teilzeitverhältnis tätig, wobei dies mit 8,4 % stärker auf Angestellte als auf Arbeiter mit 2,9 % zutrifft. → 102-8

Ein eigenes Familienprogramm ermöglicht es in Europa auch Männern, in Karenz bzw. Elternzeit zu gehen. In der Konzernzentrale in Leonding haben 22 Männer im Berichtsjahr dieses Angebot in Anspruch genommen.

Gesundes Essen in der Betriebskantine

Insgesamt 17 Personen sorgen in der Betriebskantine am Konzernhauptsitz in Leonding für die Verpflegung der Mannschaft der Zentrale, der drei Werke in Oberösterreich, zweier Lager sowie der Krabbelstube. Oberstes Credo der Küchenleitung ist dabei die regionale Beschaffung der Lebensmittel, die täglich frische Zubereitung und ein verantwortungsvoller Umgang mit den Lebensmitteln, um Verschwendung weitgehend zu vermeiden.

Ein Berufsleben lang Rosenbauer

Maximilian Wartinger in Südafrika Mitte der 1980er Jahre

Maximilian Wartinger erzählt über die Zeit vom Lehrling bis zur Pension im Unternehmen Rosenbauer. Maximilian Wartinger ist heute Leiter des Rosenbauer Produktionsstandortes in Neidling, Österreich. In diesem Werk werden Fahrzeuge von 3,5t - 13t Gesamtgewicht, Halterungen und Aufbaukomponenten (Galerieprofile, Dachboxen, Mannschaftsraumtüren, Leiterabsenkungen, Heckklappen und Rollläden) produziert. Nach 51 Jahren blickt Maximilian Wartinger zurück auf die erfolgreichen Entwicklungen im Unternehmen.

„Meine Reise bei Rosenbauer ist wirklich eine sehr lange, begonnen hat sie am 1. September 1970. Damals wollte ich einen Beruf lernen, so wie alle meine Schulkollegen. Entschieden habe ich mich für eine Lehre als Maschinenschlosser und nach bestandenem Aufnahmetest begann ich im Service (damals noch Reparatur) bei der Firma Rosenbauer. Nach zwei Jahren kam der Wechsel in den Pumpenbau. Zuerst in die Montage und nach kurzer Zeit in die Pumpenmontage bei den Fahrzeugen. Dort war ich beim Einbau der damals größten RSB-Pumpe R600 als Midship-Pumpe in die ersten größeren Flughafenlöschfahrzeuge (Buffalo und Simba) beteiligt. Parallel dazu wurde am Hauptstandort in Leonding die Produktionsfläche verdoppelt. Das war für Rosenbauer der Startschuss zu seinem Aufstieg zum größten Feuerwehrhersteller.

Anfang der 80er Jahre erhielt Rosenbauer den bis damals größten Auftrag in der Firmengeschichte aus Saudi-Arabien. Das erforderte eine Reihe von Änderungen im Produktionsablauf, um die geforderten Stückzahlen produzieren zu können. Mit einem eigenen Team war ich auch vor Ort bei der Übergabe – das war eine spezielle Erfahrung, denn die Arbeitsbedingungen waren extrem, bei 40 bis 50 °C. 1984 kam dann ein weiterer Großauftrag von Ägypten über Flughafenlöschfahrzeuge. Ein Vorschlag meinerseits, nämlich vormontierte Großkomponenten vorzufertigen und diese dann in einer Montagelinie auf die Fahrzeuge zu montieren, sorgte damals für heftige Diskussionen. Letztendlich wurde er umgesetzt und war erfolgreich. 1985 bis 1988 war ich in Südafrika, um eine lokale Produktion aufzubauen. Ein sehr erfolgreiches Produkt war damals das Bushfire-Fahrzeug Lion Hunter. Ein geniales Produkt, konstruiert für die Bedürfnisse in Afrika. Die große Herausforderung war es, geeignete Fachkräfte zu finden. Kurzerhand habe ich in enger Abstimmung mit der Zentrale in Leonding begonnen, Mitarbeiter vor Ort selbst auszubilden. 1988 zurück in Leonding fand ich eine völlig andere Situation vor. Aufgrund fehlender Aufträge wurde die Anzahl der Mitarbeiter von über 800 auf rund 500 reduziert. Die damals größte Abteilung - der Fahrzeugbau - wurde in ein Profitcenter umgewandelt und ich bekam die Aufgabe, dieses zu leiten.

Anfang 1990 entschloss sich Rosenbauer, die Produktion der Kleinfahrzeuge auszugliedern. Dafür hatte man einen Produktionsstandort in Niederösterreich im Auge. Im August 1990 übernahm Rosenbauer diesen Betrieb in Neidling mit 17 Mitarbeitern. Für mich war es immer wichtig, mit den Veränderungen mitzuwachsen, und ab nun begann ein neuer Abschnitt in meiner Berufskarriere als Leiter dieses Standortes.

Nach kurzer Zeit stellten wir ein komplett neues Konzept für Kleinlöschfahrzeuge vor. Wesentliche Neuerungen waren der Dachaufbau mit integrierten Blaulichtern und Scheinwerfern, ein Mannschaftsraum mit Formteilen sowie der Portalauszug im Heck des Fahrzeugs. Die komplette Ausrüstung konnte herausgezogen und komfortabel entnommen werden. Der Verkaufserfolg überraschte uns alle. Damals kam auch der Entschluss, eigene Lehrlinge auszubilden, um langfristig qualifiziertes Personal aufzubauen. Von 1990 bis heute haben wir in Neidling an die 100 Lehrlinge ausgebildet.

Mit der Festlegung des Vorstandes, Neidling zu einem Kompetenzzentrum für Halterungen und Ausrüstungskomponenten zu machen, begann 2003 ein neuer Abschnitt für das Werk Neidling. 2004 und 2008 wurde die Produktionsfläche verdoppelt und die Mitarbeiteranzahl stieg auf über 200. In weiterer Folge wurde eine neue Lackierung fertiggestellt, die Produktpalette weiter ausgebaut und die Logistik auf neue Beine gestellt. Das war wichtig, denn so blieben wir wettbewerbsfähig! Das Werk Neidling ist heute größer, als das Stammwerk in Leonding zu Beginn meiner Karriere bei Rosenbauer war. Ich bin sehr stolz auf den Erfolg der letzten 51 Jahre und dankbar für die Chancen, meine fachliche Kompetenz immer in den Konzern einbringen und so maßgeblich zum Erfolg beitragen zu können.“

„Nach so langer Zeit ist man mit der Firma und den Mitarbeitern natürlich sehr verbunden.“ Maximilian Wartinger über die Zeit bei Rosenbauer.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Rosenbauer legt sowohl im Unternehmensbereich der Produktion als auch in der Administration größten Wert darauf, seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Gesundheit und Wohlbefinden erhält und sicherstellt. Ein besonderer Fokus liegt darauf, die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit vor Risiken und Gefahren bestmöglich zu schützen. Rosenbauer ergreift hier unter anderem folgende Maßnahmen:

- Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung psychischer Belastungen
- Durchführen von Sicherheitskampagnen
- Zur-Verfügung-Stellung von Arbeitsschutzkleidung,
- verpflichtende Sicherheitsunterweisungen,
- erhöhte Prämie für Sicherheitshinweise und Ideen zur Vermeidung von Unfällen sowie
- ISO 45001-Zertifizierung.

Arbeitsunfälle im Rosenbauer Konzern → 403-9	**2020**	**2019**	**2018**
Gesamtanzahl Unfälle			
Gesamt	267	275	221
Österreich	102	84	104
Deutschland	124	167*	60
Restl. Europa	16	8	11
USA	24	15	42
Restl. Welt	1	1	4
Anzahl Arbeitsunfälle mit bis zu 3 Tagen Ausfall			
Gesamt	153	169	137
Österreich	62	37	60
Deutschland	83	123*	34
Restl. Europa	4	1	0
USA	4	7	39
Restl. Welt	0	1	4
Anzahl Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Tagen Ausfall			
Gesamt	114	106	84
Österreich	40	47	44
Deutschland	41	44	26
Restl. Europa	12	7	11
USA	20	8	3
Restl. Welt	1	0	0
Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden			
Gesamt	64,6	63,2	54,6
Österreich	66,4	50,7	70
Deutschland	182,1	235,4*	83,2
Restl. Europa	60,8*	31,8	48,1
USA	25*	9,4	27,9
Restl. Welt	8,8	7,4	37,2
Rate der Ausfallstunden**			
Gesamt	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Österreich	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Deutschland	0,6 %	0,7 %	0,4 %
Restl. Europa	0,4 %	0,5 %	0,7 %
USA	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Restl. Welt	0,0 %	0,0 %	0,0 %

* Starker Anstieg aufgrund strengerer Aufzeichnungen

** Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen bezogen auf die Gesamtarbeitszeit in Stunden, ohne Wegunfälle, inkl. leichte Verletzungen ohne ärztliche Behandlung

Gesundheitsuntersuchung, Impfaktionen sowie Sicherheits- und Schutzausrüstung gehören ebenso zum Standard wie regelmäßige Arbeitsplatzevaluierungen. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und dem Projekt „Enable me 50+“ setzt Rosenbauer weitere Schritte für die Gesundheit der Mitarbeiter und unterstützt sie bei der Rückkehr nach einem Langzeitkrankenstand bzw. bei der Anpassung der Arbeitsplätze.

Wichtige Messgrößen in diesem Bereich sind die Zahl der Arbeitsunfälle, die Zahl der Ausfalltage sowie die Krankenstandstage pro Mitarbeiter. → 103-1, 103-2, 103-3

Prävention steht im Vordergrund

Viele Maßnahmen, die im Bereich Arbeitssicherheit ergriffen werden, zielen auf Prävention und eine konsequente Senkung der Unfallzahlen ab. Die Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter für potenzielle Gefahren und die Identifikation und Ausschaltung möglicher Gefahrenquellen sind hier wichtige Maßnahmen, die an allen Standorten weltweit durchgeführt werden. Das Thema Arbeitssicherheit wird in Team-Meetings regelmäßig behandelt. Anfang 2020 hat eine umfangreiche Sicherheitskampagne für 955 Produktions- und Logistikmitarbeiter sowie deren Führungskräfte an allen österreichischen Produktionsstandorten stattgefunden. Ziel dabei war die Bewusstseinsförderung bei den Mitarbeitern für Arbeitssicherheit. Die Kampagne zielte auf präventive Maßnahmen im Bereich Schnittverletzungen ab, diese wurden als häufigste Arbeitsunfälle identifiziert.

Arbeitssicherheitsschulung zum Thema Schnittverletzungen

Rosenbauer America hat 2020 einen eigenen Umwelt- und Gesundheitskoordinator eingestellt. Dieser arbeitet an der Erstellung von Sicherheitstrainingsprogrammen für Mitarbeiter, an der Verbesserung der Sicherheitsorientierung für neue Mitarbeiter sowie an der Durchführung von Bewertungen der persönlichen Schutzausrüstung, um festzustellen, welche Ausrüstung auf dem gesamten Gelände erforderlich ist. Darüber hinaus wurde begonnen, das gesamte Führungsteam über Unfälle zu informieren, um das Bewusstsein für die Vorfälle zu schärfen. → 403-3

Exoskelette als Unterstützung körperlicher Tätigkeiten – „Enable me 50+“

Exoskelette stellen als technische Stützapparate ein gutes Werkzeug dar, um körperliche Arbeit komfortabler und vor allem gesundheitsschonender verrichten zu können. Im Rahmen des dreijährigen Forschungsprojekts „Enable me 50+“ kamen bei Rosenbauer erstmals Exoskelette zum Testeinsatz. 45 Mitarbeiter aus den Bereichen Produktion und Logistik im Stammwerk in Leonding wurden mit unterschiedlichen Exoskelett-Typen ausgestattet und haben diese über einen Zeitraum von 37 Arbeitsstunden während ihrer Arbeitstätigkeiten eingesetzt. Das Ergebnis dieses Projekts hat gute Impulse geliefert. Es zeigt, dass die Verwendung der Stützapparate vor allem in jenen Arbeitsbereichen sinnvoll ist, wo Mitarbeiter Beuge- und Hebearbeiten durchführen und so im unteren Rücken entlastet werden. Das persönliche Belastungsempfinden wurde um fast ein Drittel reduziert. Diese Ergebnisse nimmt Rosenbauer zum Anlass, um in den nächsten Jahren die praktische Anwendung in weiteren potenziellen Einsatzbereichen auszutesten.

Arbeitssicherheit – Zertifizierung nach ISO 45001

Aufgrund ihrer Bedeutung ist Arbeitssicherheit bei Rosenbauer organisatorisch und prozessual fest verankert: Die österreichischen (Leonding Werk I und Werk II, Neidling, Graz, Telfs) und deutschen Standorte (Karlsruhe, Luckenwalde), Rosenbauer Brandschutz sowie der slowenische Standort (Radgona) sind nach ISO 45001 zertifiziert. Dadurch sind 67,4 % der Mitarbeiter von Rosenbauer an Standorten mit zertifiziertem Arbeitsschutzmanagementsystem und 39,2 % an Standorten mit zusätzlichen internen Audits tätig. Die übrigen Standorte sind entweder erst seit wenigen Jahren im Konzern oder kleinere Standorte, für die der Aufwand der Einführung eines zertifizierten Managementsystems unverhältnismäßig hoch wäre. Dennoch hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, bis 2023 mindestens drei weitere Standorte und ab 2020 zusätzlich jeden neu eröffneten Produktionsstandort nach ISO 45001 zu zertifizieren.
→ 403-1, 403-8

Die Rosenbauer Arbeitssicherheitsorganisation besteht in der Regel aus dem arbeitsmedizinischen Dienst sowie den Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen, Ersthelfern, Brandschutzbeauftragten und Belegschaftsvertretern. An allen Produktionsstandorten sind Sicherheitsteams vorhanden. Klare Verantwortlichkeiten und regelmäßige Besprechungen garantieren einen regen Austausch. In jedem Land werden die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen eingehalten. → 403-3

Unfallstatistik

2020 kam es bei Rosenbauer zu insgesamt 267 Arbeitsunfällen, von denen 114 mehr als drei Tage Krankenstand pro Mitarbeiter zur Folge hatten. Seit 2018 verfolgt das Unternehmen das Ziel, die Unfallrate auf maximal 30 Unfälle je 1 Mio Arbeitsstunden bis zum Jahr 2023 zu senken. Mit 64,6 Unfällen pro 1 Mio Arbeitsstunden ist die Unfallrate im Berichtsjahr im Vergleich zum

Vorjahr leicht gestiegen. Aufgrund der verbesserten Aufzeichnung leichter Unfälle an mehreren Standorten hat sich diese Kennzahl im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Einhergehend mit einer stärkeren Sensibilisierung der Mitarbeiter ist dies als Erfolg zu werten. Erst wenn die Aufzeichnung sämtlicher Arbeitsunfälle lückenlos erfolgt, kann eine dauerhafte Senkung der Arbeitsunfälle erfolgreich sein.

Der Anteil an Ausfallstunden aufgrund von Unfällen an allen geleisteten Arbeitsstunden betrug 0,3 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Bei den Arbeitsunfällen handelte es sich hauptsächlich um Schnittverletzungen, Prellungen, Platzwunden und ähnliche Verletzungen im Umgang mit Werkzeug und Werkstücken. Tödliche Unfälle gab es im Berichtsjahr keine. Unfälle von Leiharbeitern sind in der Statistik enthalten, allerdings nicht die damit einhergehenden Ausfallstunden.

Die Definition eines „Arbeitsunfalles“ wurde geschärft und die Aufzeichnung von Beinaheunfällen an allen Standorten eingeführt. Um die ambitionierten Vorhaben konzernweit umzusetzen, ist der Aufbau einer internationalen Arbeitsgruppe „Sicherheit“ geplant. An den Standorten in Österreich werden gemeinsam mit den Mitarbeitern laufend Arbeitsplatzevaluierungen durchgeführt, um potenzielle Arbeitssicherheitsrisiken zu identifizieren und zu beseitigen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, bei Sicherheitsvertrauenspersonen oder Führungspersonen Informationen zu Arbeitssicherheitsrisiken zu melden, sowohl im Rahmen eines persönlichen Gesprächs als auch über digitale Plattformen.
→ 403-2, 403-4

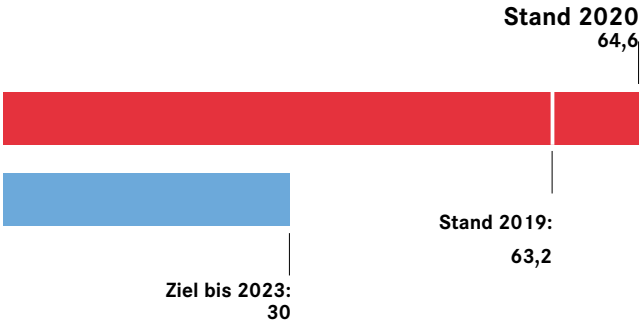
Zusätzlich wurde die Prämie für die Meldung von Arbeitssicherheitsrisiken und Ideen zur Unfallvermeidung deutlich erhöht. 2020 wurden alleine in Leonding 67 davon eingereicht. Die Mitarbeiter werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit – und danach in regelmäßigen Abständen – durch eine Begehung der Arbeitsstätte, eine Unterweisung und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen informiert und sensibilisiert. 2020 wurden konzernweit 41 Beinaheunfälle gemeldet, wobei die Aufzeichnung an einigen Standorten noch verbessert wird.

Darüber hinaus achtet Rosenbauer bei der Ausrichtung und Modernisierung der Fertigungsbereiche auf kurze Wege, optimale Vorrichtungsunterstützung, ergonomische Materialbereitstellung sowie mobile Werkzeug- und Energieträger. Regelmäßige Messungen unterstützen Maßnahmen zur Eindämmung der Lärmentwicklung. Beispielsweise werden laute, vibrationsstarke Druckluftschrauber durch moderne, leise Elektroschrauber ersetzt. Ordnung und Sauberkeit an den Arbeitsplätzen verhindert Stolpern, Stoßen oder Ausrutschen.

An den österreichischen Standorten wurde bereits vor einigen Jahren auf Montagehandschuhe mit Schnittschutz umgestellt. Im Rahmen von SOS-Audits und Sicherheitsrundgängen finden dort auch laufend Überprüfungen statt. Physische und psychische Belastungsfaktoren werden eruiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Auch in Wyoming, USA, wurden an den beiden Produktionsstandorten umfangreiche Präventionsmaßnahmen eingeführt: So wurde die Sicherheitsbeschriftung in der Produktion verbessert, es wurden Absturzsicherungen und Schnittschutzhandschuhe eingeführt und Schulungen zum sicheren Umgang mit Werkzeugen und insbesondere zum Schutz der Augen abgehalten.

Sollte es trotz aller Vorkehrungen dennoch zu Arbeitsunfällen kommen, werden diese im Rahmen eines Meldesystems nach einheitlichen Vorgaben erfasst. Als interne Messgrößen werden die Ausfallstunden durch Arbeitsunfälle, die Anzahl der Unfälle und die Krankenstände herangezogen. Arbeitsunfälle werden mit der Führungskraft und Sicherheitsvertrauensperson reflektiert. Darauf aufbauend werden Maßnahmen entwickelt, die von Schulungen bis hin zu geänderten Arbeitsabläufen führen können, um diese Art von Unfall in Zukunft zu vermeiden. → 403-2

Status Ziel Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden



Leichte Steigerung der Unfallrate im Vergleich zum Vorjahr – mitunter aufgrund der verbesserten Aufzeichnung

Gesundheitsschutz

Im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung bietet Rosenbauer seinen Mitarbeitern unterschiedliche Präventionsmaßnahmen an. In Österreich unterstützt ein eigener Sportverein die Fitness der Belegschaft und übernimmt die Kosten für die Teilnahme an Sportveranstaltungen. Gesundheitsprogramme an verschiedenen Standorten motivieren die Mitarbeiter zu einem bewussten Lebensstil. Für Produktionsmitarbeiter wurde ein angepasster Gehörschutz mit erhöhtem Tragekomfort angeschafft, der wiederum die Tragehäufigkeit steigert. Außerdem werden Sicherheitsschuhe nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

Eine zentrale Rolle im betriebsmedizinischen Angebot von Rosenbauer kommt den Betriebsärzten, den Betriebspsychologen sowie Betriebsphysiotherapeuten zu. Regelmäßig werden Sprechstunden in der Konzernzentrale angeboten und von den Mitarbeitern erfolgreich angenommen.

Der konzernweite Gesamtschnitt der Krankenstandstage pro Mitarbeiter ist im Berichtsjahr mit 9,6 Tagen im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. In Österreich und in Deutschland begleitet den Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach langen Krankenständen ein betriebliches Eingliederungsmanagement, das von einem Großteil der betroffenen Mitarbeiter in Anspruch genommen wird – so etwa 2020 von 6 Mitarbeitern in Leonding. → 403-2

An den US-amerikanischen Standorten gibt es ein „Frequent Fitness Program“, das die Gesundheit der Mitarbeiter fördern soll. Darüber hinaus werden gesunde Mahlzeiten angeboten und Nichtraucher-Programme veranstaltet. Zusätzlich werden Gesundheits-Checks finanziert und wird der Umgang mit Alkohol und Drogen angesprochen, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren und zu schützen. In Slowenien gibt es ebenfalls ein umfangreiches Fitnessprogramm für Mitarbeiter. Es umfasst Themen wie Sport, Ernährung, Tabak- und Drogenkonsum und allgemeine Aspekte der Arbeitssicherheit. → 403-6

Durchschnittliche Krankenstandstage im Rosenbauer Konzern

	2020	2019	2018
Gesamt	9,6	9,5	10,5
Frauen	7,4	8,2	9,3
Männer	10	9,7	10,6
Arbeiter	11,7	11,5	12,3
Angestellte	6,5	6,2	7,4
Österreich	9,8	9,1	12,6
Deutschland	14,3	17,2	15,5
Restl. Europa	11,5	10,5	8,3
USA	0,2	2,5	3,3
Restl. Welt	3,9	2,0	3,9

Keine gefährlichen Substanzen in der Produktion

Aufgrund der überwiegenden Montagetätigkeit gibt es bei Rosenbauer keine Arbeitsbereiche mit ausgeprägten Gesundheitsrisiken. Erhöhte Sicherheitsanforderungen bestehen lediglich an jenen Produktionsplätzen, wo Teile geklebt oder lackiert werden. Selbstverständlich werden dort alle gesetzlichen Vorschriften eingehalten. Darüber hinaus verwendet Rosenbauer bereits seit 2018 zu 100 % schwermetallfreie und nicht wasserlösliche Lacke. → 403-7

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Rosenbauer ist davon überzeugt, dass eine respektvolle und offene Unternehmenskultur die Vielfalt fördert und weiterentwickelt. Deshalb setzt sich das Unternehmen für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung jeglicher Art ist. Mitarbeiter werden unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung gleichermaßen wertschätzend und tolerant behandelt. Um diese Haltung auch nach außen hin deutlich zu machen, hat das Unternehmen bereits 2017 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Dialogplattform zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen. → 102-12

Rosenbauer sieht Vielfalt als Chance und nutzt die unterschiedlichen Perspektiven, Denkweisen, Erfahrungen und Einschätzungen seiner Mitarbeiter, die verschiedene kulturelle und soziale Hintergründe aufweisen, und kann dadurch individuell auf seine Kunden eingehen. Um die Vielfalt und Chancengleichheit zu erhöhen, setzt Rosenbauer gezielt auf folgende Maßnahmen:

- Einführung eines Techniker-Trainee-Programms für Frauen
- Implementierung von Employer-Branding-Maßnahmen
- Verstärkung des Female-Recruitings
- Einführung eines Rosenbauer-Frauennetzwerks

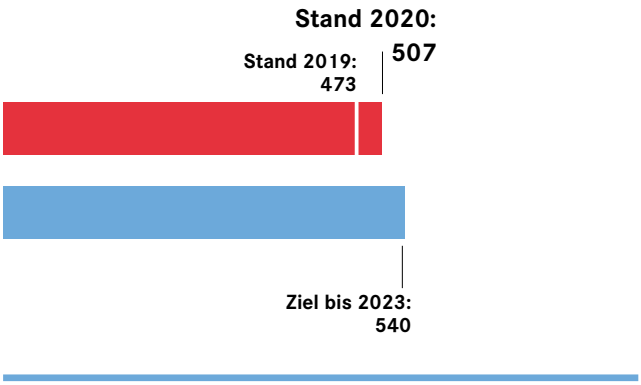
→ 102-1, 103-1, 103-2, 103-3

Diskriminierung jeglicher Art tritt Rosenbauer entschieden entgegen. Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen können jederzeit dem Compliance Officer gemeldet werden. Betriebsräte an einigen Standorten übernehmen bei derartigen Anliegen der Mitarbeiter eine Vermittlerrolle. Im Berichtszeitraum wurden zwei Diskriminierungsvorwürfe in den USA bekannt. Rosenbauer ist bestrebt, diese Vorwürfe gezielt und rasch zu klären. → 406-1

Weltweit besteht die Belegschaft zu 3,8 % aus Menschen mit Beeinträchtigung. Bei ihrer Beschäftigung arbeitet Rosenbauer mit Sozialpsychologen zusammen. Mehrere Standorte kooperieren zudem mit geschützten Werkstätten. So ist etwa einer der wichtigsten Lieferanten in Luckenwalde, Deutschland, eine geschützte Werkstätte, die Elster Werke. Diese beschäftigen rund 160 Mitarbeiter, davon sind 100 Menschen mit Beeinträchtigung. Rund die Hälfte von ihnen arbeitet direkt für die Teileproduktion von Rosenbauer. Der direkte Nachbar beliefert die Produktion mit Aluminiumteilen und –platten für den Aufbau des Kommunal-

fahrzeuges AT. Mit den Mitarbeitern von Rosenbauer herrscht ein reger Austausch und die Zusammenarbeit der beiden Unternehmen seit über 20 Jahren zeigt, dass das Projekt ein großer Erfolg ist. → 405-1

Status Ziel Frauenanteil

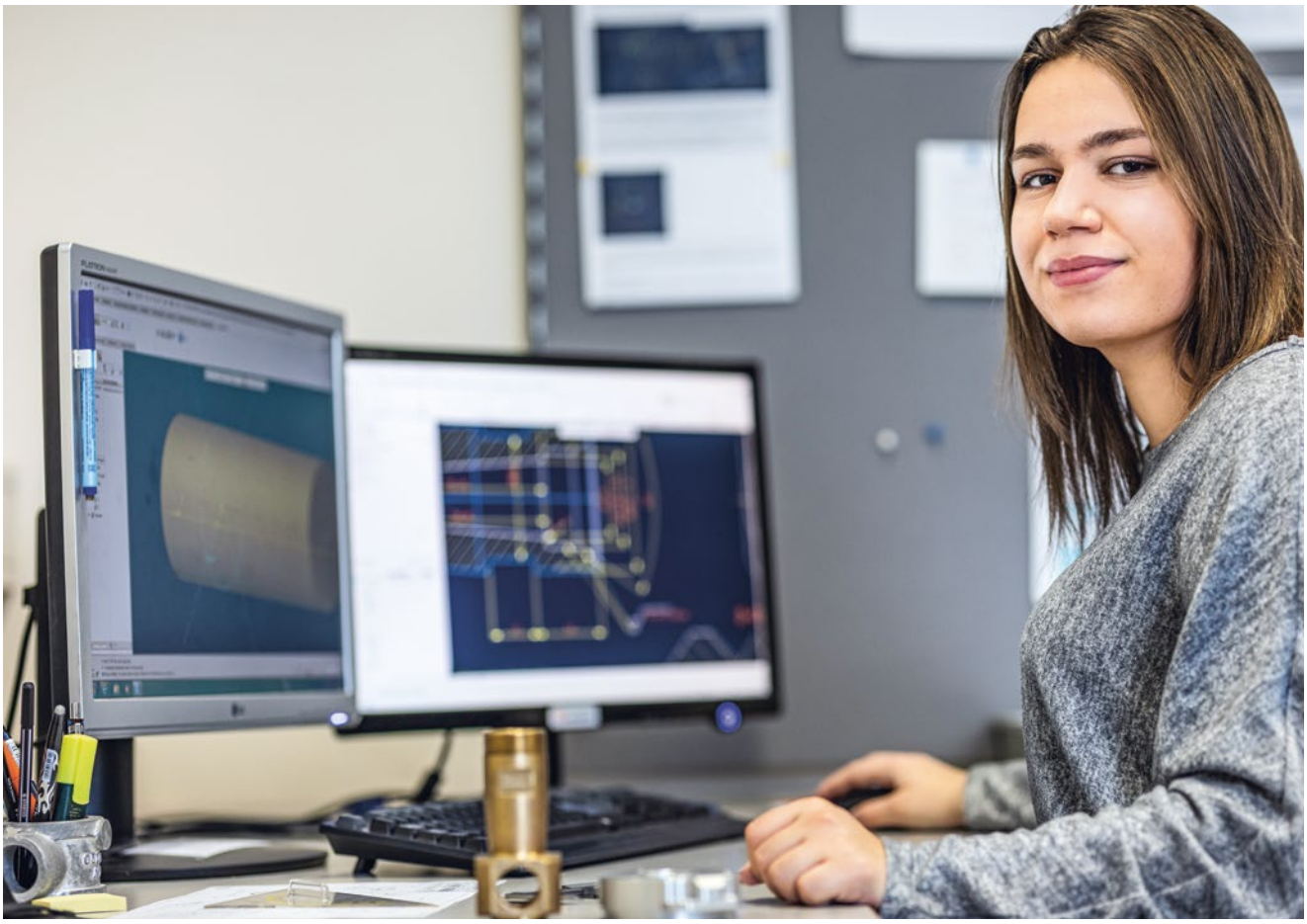


Förderung von Frauen in der Technik

Im Rekrutierungsprozess wird auf die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Bewerbern geachtet. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im Konzern 12,7 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. → 405-1

Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt 10,8 % im Berichtsjahr. Für die Berechnung wurden die obersten Führungskreise der einzelnen Standorte herangezogen. Als produzierendes Unternehmen und Ausbildungsbetrieb ist für Rosenbauer die Förderung von Mädchen in technischen Berufen ein erklärtes Ziel. Der Anteil an jungen Frauen, die eine Lehre absolvieren, betrug 19,8 % im Jahr 2020. Weibliche Lehrlinge in der Produktion machten einen Anteil von rund 7 % aus. → 405-1

Rosenbauer hat sich 2018 das Ziel gesetzt, die Zahl der Frauen im Unternehmen bis 2023 um mindestens 25 % zu steigern. Auch der Anteil der weiblichen gewerblichen Lehrlinge soll bis dahin auf 10 % erhöht werden. Im Recruiting-Prozess wird deshalb der verstärkte Fokus auf die Gewinnung weiblicher Mitarbeiter gelegt.



Rosenbauer fördert Frauen in technischen Berufen. Melike Serin lernt Konstrukteurin bei Rosenbauer.

Mitarbeiter im Rosenbauer Konzern nach Geschlecht (in % und Headcount) → 405-1	2020	2019	2018
Alle Mitarbeiter			
Frauen	507	473	432
Frauen in %	12,7 %	12,4 %	11,9 %
Männer	3.477	3.355	3.179
Männer in %	87,3 %	87,6 %	88,1 %
Arbeiter			
Frauen	120	109	90
Frauen in %	5,0 %	4,6 %	4,0 %
Männer	2.304	2.285	2.163
Männer in %	95,0 %	95,4 %	96,0 %
Angestellte			
Frauen	387	364	342
Frauen in %	24,8 %	25,4 %	25,1 %
Männer	1.173	1.070	1.016
Männer in %	75,2 %	74,6 %	74,9 %

ENGAGEMENT AN DEN PRODUKTIONSSTANDORTEN

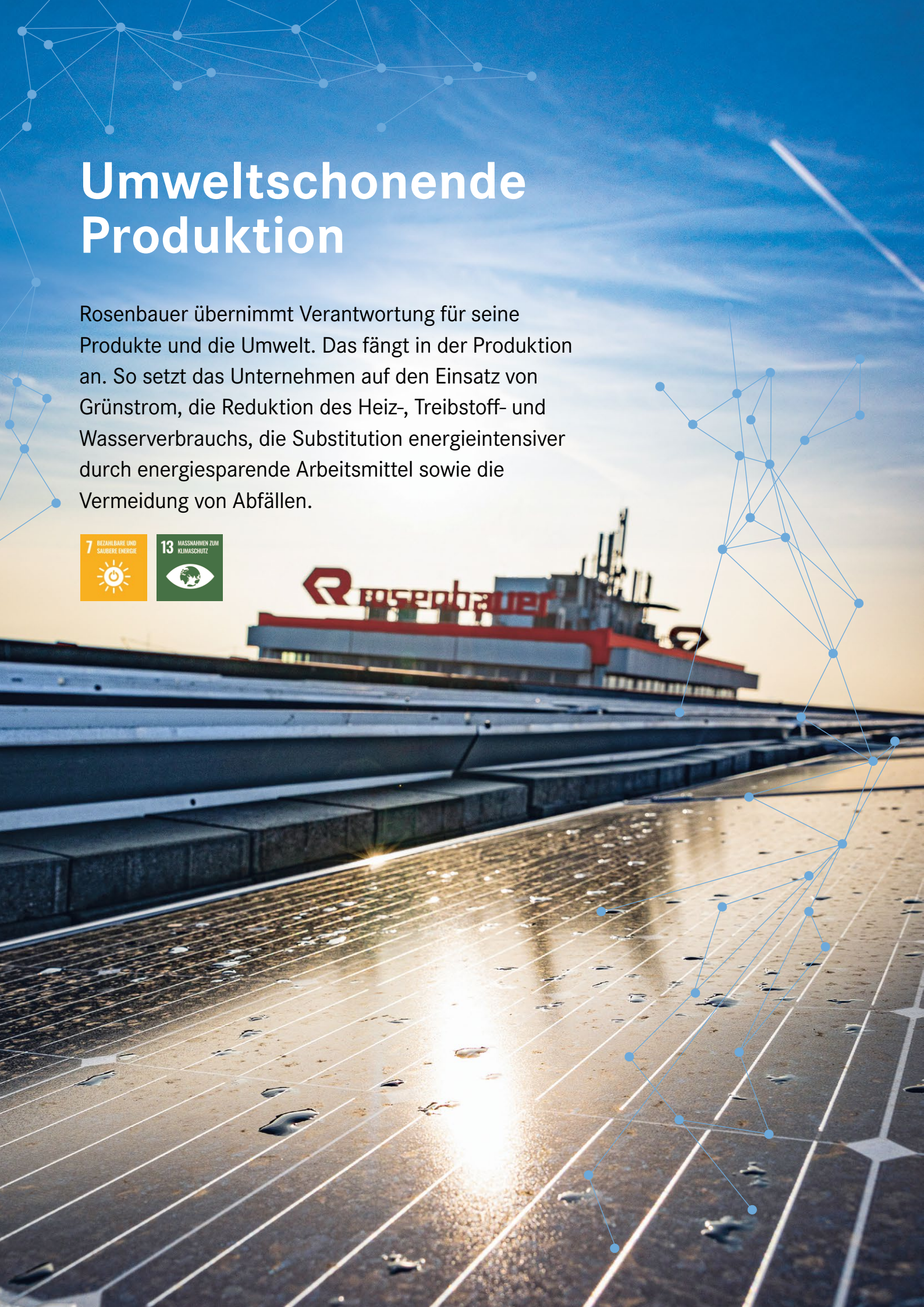
Rosenbauer engagiert sich mit Sponsoring in Bereichen, die nah am Unternehmensumfeld liegen, wie im Feuerwehrwesen, beim Sport und in der Jugendausbildung. Seit vielen Jahren unterstützt das Unternehmen zusätzlich Kinder- und Jugendeinrichtungen. Im Anlassfall gibt es auch Produktspenden nach Elementarereignissen oder an Feuerwehren in Notlagen. Vor allem rund um Rosenbauer Produktionsstandorte werden soziale Projekte unterstützt. In Südafrika arbeitet das Unternehmen seit Jahren mit einer NGO zusammen, die die Lebensbedingungen in einem Slumgebiet in Kapstadt verbessert.

Ein weiteres Beispiel für soziales Engagement ist die Kooperation mit SOS Kinderdorf. Seit Jahren hat Rosenbauer zwei Patenschaften im Kinderdorf Altmünster, Oberösterreich, übernommen. Außerdem wird jedes Jahr das Kinderdorf St. Isidor der Caritas unterstützt, das in der Nähe der Konzernzentrale angesiedelt ist. Am Standort in Nebraska, USA, können Mitarbeiter direkt über ihre Lohnabrechnung Spenden an „United Way“ abgeben. Damit werden Projekte in den Gemeinden vor Ort unterstützt. In Slowenien wird jedes Jahr das Segelcamp „Mirno Morje“ für Kinder mit Beeinträchtigung gefördert.

Darüber hinaus unterstützen alle Standorte lokale Feuerwehren mit Produkt- und Geldspenden. Einen Schwerpunkt setzt das Unternehmen dabei auf Regionen, die in besonderem Maße Naturkatastrophen ausgesetzt waren, wie beispielsweise am Standort in Australien.

Umweltschonende Produktion

Rosenbauer übernimmt Verantwortung für seine Produkte und die Umwelt. Das fängt in der Produktion an. So setzt das Unternehmen auf den Einsatz von Grünstrom, die Reduktion des Heiz-, Treibstoff- und Wasserverbrauchs, die Substitution energieintensiver durch energiesparende Arbeitsmittel sowie die Vermeidung von Abfällen.



Energie- und Ressourceneffizienz

Rosenbauer ist vor allem in der Montage des Maschinen- und Spezialfahrzeugbaus bzw. der Metall- und Kunststoffverarbeitung tätig. Rosenbauer ist es ein Anliegen, besonders in den wesentlichen Bereichen Energieeffizienz und Reduktion der Treibhausgase sowie Ressourcenverbrauch in der Produktion entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Verantwortung für diese Themen liegt bei der Produktionsleitung. An den einzelnen Produktionsstandorten gibt es eigene Umweltmanager, die sich um das Monitoring von Energie- und Wasserverbrauch, Abfällen und andere Umweltthemen kümmern. Zur strukturierten Steuerung hat Rosenbauer ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an einigen Standorten eingeführt. In regelmäßigen Abständen werden die bestehenden Zielsetzungen und Maßnahmen evaluiert. → 103-1, 103-2, 103-3

ENERGIEEFFIZIENZ UND REDUKTION DER TREIBHAUSGASE

Um die Energiebilanz laufend zu optimieren, analysiert und gewichtet Rosenbauer alle relevanten Abläufe, maschinellen Einrichtungen, Gebäude und Prozesse nach ihrer Energieeffizienz und leitet entsprechende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung ab.

Der Energiebedarf des Rosenbauer Konzerns lag im Berichtsjahr bei insgesamt 62.980,6 MWh (19 kWh pro produktiver Stunde) und ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Grundsätzlich zeigen Produktionsstandorte mit Lackieranlagen die höchsten Bedarfe an Prozess- und Heizenergie. Der meiste Treibstoff wird im Rahmen von Vertriebsaktivitäten sowie bei Montage- und Kundendiensteinsätzen verbraucht. Standorte, deren Gebäude und Werkshallen ganzjährig gekühlt werden müssen, weisen einen vergleichsweise hohen Strombezug aus.

65,9 % der elektrischen Energie stammt aus erneuerbaren Quellen, 6,9 % aus dem eigenen Blockheizkraftwerk in Leonding und den Photovoltaikanlagen in Mogendorf, Neidling und Leonding. 24,6 % der verbrauchten Prozess- und Heizenergie stammen aus Fernwärme, die zum großen Teil aus Abwärme bereitgestellt wird. Die genutzten Treibstoffe sind zu 90,9 % Diesel. → 302-1

Klimaschutz und Reduktion der Treibhausgase

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) zeigt, dass diese im Vergleich zum Vorjahr um rund 12 % gesunken sind. Die direkten und indirekten Emissionen von Rosenbauer summierten sich im Berichtszeitraum auf 14.003 t CO_2eq. → 305-1

Um den Gesamtenergieverbrauch zu senken, nutzt Rosenbauer die Abwärme aus der Produktion zu Heizzwecken in der Lackierung. Diese Anlagen werden laufend modernisiert. In Werk I in Leonding wird wiederum die Abwärme der Lackierung zur Beheizung der Bürogebäude genutzt. Das Werk II in Leonding wird seit 2016 über Fernwärme beheizt und 2020 wurde das Werk I in Leonding ebenfalls mit einem Fernwärmeanschluss erweitert. Auch der Standort Karlsruhe wird bereits seit 2016 mit Fernwärme beheizt.

Bei allen Um- und Zubauarbeiten werden Gebäude und Hallen wärmegedämmt und die Büros mit modernen Tageslicht- und Heizungssteuerungen versehen. Produktionshallen werden sukzessive mit LED-Beleuchtung ausgestattet und es wird auf energiesparende Werkzeuge, wie drehzahlgeregelte Druckluftkompressoren mit Verbrauchssteuerung, gesetzt. Beim Umbau des Standortes Radgona, Slowenien, wurden Wärmetauscher eingebaut, die warme Luft an den Hallendecken wieder nach unten blasen und somit den Heizbedarf erheblich senken. Eine effiziente Logistik mit Just-in-Sequence-Versorgung der Produktion spart ebenfalls CO_2.

In der Produktion europäischer Feuerwehrfahrzeuge wird der Großteil bereits auf Chassis mit Euro-6-Antrieb aufgebaut. Dadurch stoßen sie rund 80 % weniger NOX-Emissionen und 66 % weniger Partikel als Euro-5-Fahrzeuge aus.

Rosenbauer hat sich zum Ziel gesetzt, eine umfassende Klimastrategie auf Basis der Vorgaben der „Science Based Targets"-Initiative zu erstellen. Hierfür ist es notwendig, die aktuellen Treibhausgasemissionen zu analysieren und Reduktionspotenziale zu ermitteln. Darüber hinaus will sich das Unternehmen auch den Emissionen aus der Wertschöpfungskette, sogenannten Scope-3-Emissionen, widmen. Um die Transparenz des Klimaengagements gegenüber den Stakeholdern zu steigern, will Rosenbauer erstmalig bei CDP Climate Change berichten und strebt die Bestnote „A" bis zum Jahr 2025 an.

Energieverbrauch im Rosenbauer Konzern
→ 302-1

	2020	2019	2018
Gesamt*			
MWh	62.980,6	67.485,1	63.024,1
kWh pro Stunde	19,0	19,3	19,5
Stromverbrauch			
MWh	16.011,2	16.530,0	15.541,9
kWh pro Stunde	4,8	4,7	4,8
Heiz- und Prozessenergie			
MWh	31.310,1	34.099,3	30.524,6
kWh pro Stunde	9,5	9,8	9,5
Treibstoffverbrauch			
MWh	15.659,3	16.855,9	16.957,6
kWh pro Stunde	4,7	4,8	5,2

* Quellen für Umrechnungsfaktoren: Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (Energieeffizienzgesetz) und Umweltbundesamt (GEMIS 4.94)

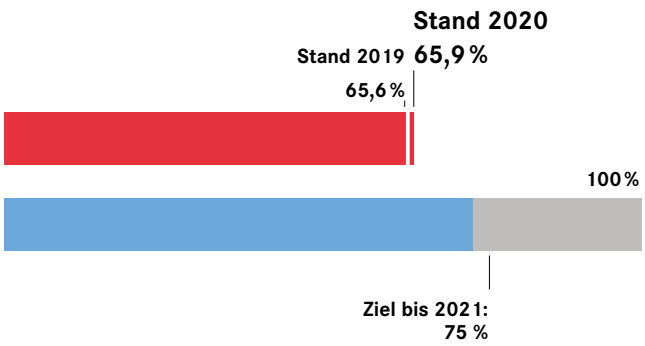
Treibhausgas-Emissionen im Rosenbauer Konzern (in t CO_2eq)* → 305-1, 305-2	Marktbasiert			Länderbasiert		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Gesamt Scope 1 + Scope 2	14.003	15.951	14.782	17.335	19.017	17.717
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	8.776	10.260	9.430	8.776	10.260	9.430
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	5.227	5.691	5.352	8.559	8.758	8.287

* Angaben in CO_2-Äquivalenten gemäß GHG Protocol Corporate Standard unter Berücksichtigung folgender Treibhausgase: CO_2, CH_4, N_2O, SF_6, HSCs, PFCs, NF_3; ohne Berücksichtigung biogener Treibhausgase.
Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen verwendet Rosenbauer Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamtes und der ecoinvent 3.6 Datenbank. Die Werte zum Global Warming Potential basieren auf dem 5. Sachstandsbericht des IPCC (2013).

Erhöhung von Grünstrom und Ausbau des Eigenstromanteils

Der Anteil an Grünstrom konnte bereits auf 65,9 % gesteigert werden. Vor allem die großen Produktionsstandorte in Österreich und Deutschland werden bereits seit 2019 zu 100 % mit Grünstrom betrieben.

Status Ziel Grünstromanteil



Um das Ziel zu erreichen, 5 % des Gesamtstrombedarfes bis 2021 durch Photovoltaikanlagen abzudecken, fließt sowohl selbst erzeugte Energie als auch Strom von Anlagen auf von Rosenbauer vermieteten Dachflächen mit ein. Durch die Leistung der bereits vorhandenen Photovoltaikanlagen an den Standorten Leonding, Neidling und Mogendorf werden bereits 4,2 % des Gesamtstrombedarfs des Konzerns gedeckt. Es ist geplant, in den kommenden Jahren weitere Standorte auf ihre Eignung für Photovoltaikanlagen zu überprüfen.

Mitarbeitermobilität

Im Rahmen des Umweltengagements fördert Rosenbauer auch eine alternative und nachhaltige Mitarbeitermobilität. Bereits 2019 wurde die Mitfahr-App Carployee an den Standorten in Oberösterreich eingeführt. Mit dieser wird es den Mitarbeitern ermöglicht, Fahrgemeinschaften zum und vom Arbeitsort zu bilden und dadurch Kosten einzusparen. Darüber hinaus wird auch die Umwelt geschont. Rosenbauer fördert diese Initiative mit der Bereitstellung von Benefits für aktive Nutzer. Seit Einführung dieses Projekts wurden mittlerweile über 800.000 km auf den Straßen eingespart, was rund 106 Tonnen an CO_2-Emissionen entspricht. Die User-Entwicklung zeigt generell einen Zuwachs von fast 51 %. Während der COVID-19-Pandemie, speziell in den Monaten des Lockdowns, konnte ein Rückgang der aktiven Nutzung festgestellt werden.

Carployee
ride with impact

RESSOURCENVERBRAUCH IN DER PRODUKTION

Als Produzent von Feuerwehrfahrzeugen benötigt Rosenbauer die Primärrohstoffe Aluminium und Stahl. Beide Metalle sind einfach zu recyceln, haben jedoch in der Herstellung einen sehr hohen Energieverbrauch. Rosenbauer achtet auf reduzierte Oberflächenbehandlungen, um die Werkstoffe möglichst ohne Schlacken recyceln zu können. Weitere wichtige Rohstoffe kommen aus dem Kunststoffbereich. Das größte Zukaufvolumen entfällt auf Fahrgestelle und Fertigungsmaterial. Rosenbauer kauft fast ausschließlich vorgefertigte, großteils montagefertige Teile zu: Für die Fahrzeugaufbauten sind das in erster Linie Aluminium-Sandwichpaneele, Aluminiumbleche und -profile, und für Fahrzeugverkleidungen sowie Design-Abdeckungen sind es vorgeformte Teile aus Kunststoff, die beim Lieferanten häufig im Rohmaterial voreingefärbt bereits die Fahrzeugfarbe erhalten. Für die Feuerlöschpumpen werden Gehäuse aus Aluminium, Edelstahl oder Rotguss verwendet, die Pumpenwelle und andere Pumpenteile werden als Stahlrohlinge bezogen und im Haus fertig bearbeitet. → 303-1

Rosenbauer bietet eine große Auswahl an Löschanlagen sowie Hoch- und Höchstdruckpumpen, mit denen ein effizienter Löscheinsatz mit wenig Wasser möglich ist. Bei der Herstellung von Feuerwehrpumpen wird im Laufe zahlreicher Qualitätstests einiges an Wasser benötigt. Aus diesem Grund ist ein sorgsamer Umgang mit dieser Ressource ein wichtiges Anliegen von Rosenbauer, dem es beispielsweise mit der Erneuerung von Pumpenprüfständen nachkommt und dadurch einen effizienten Einsatz der Ressource ermöglicht. → 102-9, 303-1

Bereits seit 2018 verwendet Rosenbauer ausschließlich schwermetallfreie und nicht wasserlösliche Lacke in der Produktion. Dies reduziert einerseits die Umweltbelastung und trägt auf der anderen Seite zur Mitarbeitergesundheit bei.

Gesamtwasserverbrauch in der Produktion

Den höchsten Wasserbedarf im Gruppenvergleich hat das Werk I Leonding. Hier produziert Rosenbauer sämtliche Pumpen und Löschsysteme, die im Rahmen der Qualitätssicherung mit Wasser getestet werden müssen. Auch bei Fahrzeugübergaben wird Wasser benötigt, um den Kunden die löschtechnischen Funktionen vorzuführen. Das ist weltweit an den meisten Produktionsstandorten der Fall. An den Pumpenprüfständen, an denen jedes Aggregat von der kleinsten Tragkraftspritze bis zur volumenstärksten Einbaupumpe einen einstündigen Dauerlauf absolvieren muss, wird das dafür benötigte Wasser im Kreislauf geführt. Das spart in jedem Prüfzyklus je nach Pumpenleistung zwischen 30 und 780 m^3 Frischwasser, bei jährlich rund 3.000 getesteten Aggregaten wird somit eine enorme Menge Wasser eingespart.

Das von Rosenbauer verbrauchte Wasser weist eine nur sehr geringe Verschmutzung auf. An allen Standorten hat das Abwasser ausreichende Qualität und wird daher in die öffentliche Kanalisation eingeleitet. Zusätzlich sind an mehreren Standorten Wasserreinigungsanlagen, wie beispielsweise Mineralölabscheider, installiert. Dadurch werden Umweltauswirkungen durch Abwasser möglichst gering gehalten. → 303-2

Die Verfügbarkeit von Wasser in einer Region ist einerseits von den vorhandenen Wasserressourcen, andererseits von der Wasserentnahme abhängig. Übersteigt die Entnahme einen bestimmten Prozentsatz der Ressourcen, spricht man von Wasserstress. In Regionen mit Wasserstress ist ein sorgsamer Umgang mit dieser Ressource besonders wichtig. Mithilfe des WWF-Water Risk Filters wurde erhoben, dass die Rosenbauer Werke in Saudi-Arabien, Spanien, Wyoming (Minnesota, USA), Luckenwalde (Deutschland) sowie Moskau in Regionen mit Wasserstress liegen. In Zukunft werden verstärkt Maßnahmen gesetzt, um den Wasserverbrauch an diesen Standorten weiter zu reduzieren und die Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. → 303-3

Der Gesamtwasserverbrauch des Rosenbauer Konzerns betrug im Berichtsjahr 84.497,1 m^3, was einen spezifischen Wasserverbrauch von 25,5 Litern je produktiver Stunde bedeutet. 46,7 % des verbrauchten Wassers stammten aus eigenen Brunnen, der Rest aus kommunaler Versorgung. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich beim Gesamtwasserverbrauch eine Reduktion von rund 6 %. → 303-3

Wasserverbrauch im Rosenbauer Konzern (m³) → 303-3	2020	2019	2018
Kommunalwasser	45.060,1	42.944,9	37.989,7*
davon in Regionen mit Wasserstress	19,5 %	25,9 %	
Kommunalwasser – Liter pro prod. Stunde	13,6	12,3	11,8
Brunnenwasser	39.437,0	47.341,0	39.848,0
davon in Regionen mit Wasserstress	3,4 %	2,7 %	
Brunnenwasser – Liter pro prod. Stunde	11,9	13,5	12,3
Gesamt Wasserverbrauch	**84.497,1**	**90.285,9**	**77.837,7**
davon in Regionen mit Wasserstress	12,0 %	13,8 %	
Gesamt Wasserverbrauch – Liter pro prod. Stunde	25,5	25,8	24,1

*Wasserverbrauch 2018 wurde nachträglich nach unten angepasst, da weiterverrechnete Mengen an Untermieter an einem Standort nicht abgezogen wurden.

Neuer Prüfstand für leistungsstarke Pumpen

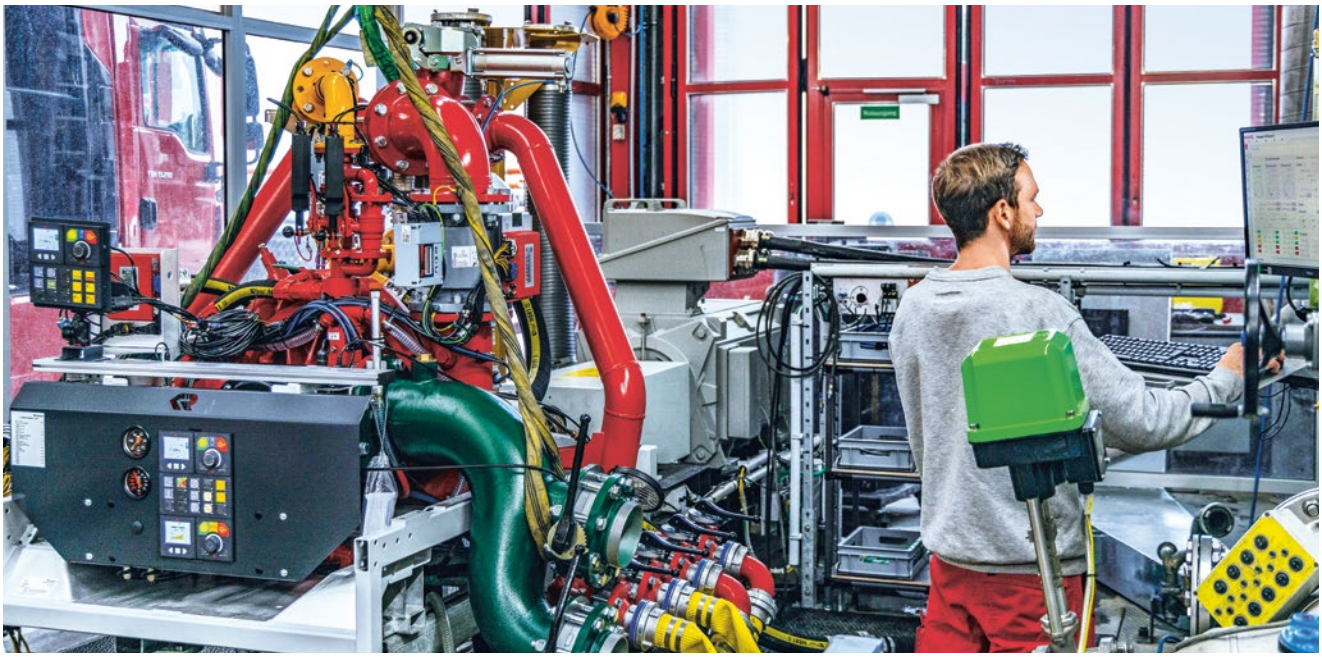
Im Stammwerk in Leonding gibt es drei Pumpenprüfstände. Lediglich einer davon ist für die Tests und Prüfungen von größeren Pumpen und Pumpenanlagen ausgelegt. Dieser ist schon etwas in die Jahre gekommen und wurde 2020 umgebaut. Nun erfolgt der Antrieb der Aggregate, wie bei den anderen Pumpenprüfständen, über einen umweltfreundlichen und leisen Elektromotor. Eine Reihe von Maßnahmen wurde gesetzt, um die Sicherheit für die Prüfmannschaft zu erhöhen und den Prüfvorgang effizienter zu gestalten. So wurden etwa Leistungsmonitore verbaut, die den Strombezug anzeigen und automatisch warnen, wenn er zu hoch ist. In diesem Fall wird der Strombezug automatisch begrenzt bzw. die Leistung nicht mehr erhöht. Dies hilft teuren Spitzenstrom zu vermeiden. Das Wasser für die Pumpenprüfungen kommt aus einem Tiefsaugbecken, das über ein eigenes Umgehungsbecken geleitet und im Kreislauf geführt wird.

Plastikreduktion in der Helmfertigung

Bereits seit 2019 spart Rosenbauer in der Helmfertigung jährlich 100.000 m² Plastikfolie ein. Dies wurde durch den Umstieg auf Umlaufverpackungen im Fertigungsprozess ermöglicht. Bei den Helmschalen wurde großteils auf modernste Roboterlackierung umgestellt. Damit erreicht Rosenbauer auch eine Reduktion des sogenannten Oversprays: Dies ist jener Teil der ausgebrachten Lackmenge, der nicht am Helm landet und somit zu entsorgen ist.

Reduktion der Lärmemissionen in der Produktion

Eine wichtige Interessensgruppe von Rosenbauer sind die Anrainer rund um die Produktionsstätten. Um diese vor Lärm zu schützen, werden Neu- und Umbauten mit Lärmschutzwänden ausgestattet und lärmverursachende Tests in geschlossenen, schallisolierten Hallen durchgeführt. An Produktionsstandorten mit direkten Anrainern wird systematisch festgehalten, wie und in welchem Ausmaß diese durch Lärmentwicklung bei Rosenbauer gestört werden. Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerde. In Leonding pflegt Rosenbauer seit Jahrzehnten regelmäßigen Kontakt zu den Nachbarn.



Neuer umweltfreundlicher Pumpenprüfstand

Gesamtabfallaufkommen

Das Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern betrug im Berichtsjahr rund 3.917 t (1,2 kg pro produktiver Stunde). Davon waren 6 % gefährliche Abfälle wie Lacke, Lösungsmittel, Batterien oder Altöle. 6 % des Abfalls war Restmüll, der entsorgt werden musste, alle anderen Altstoffe und Abfälle konnten einer Wiederverwertung zugeführt werden. Dazu gehörten insbesondere die Wertstoffe Aluminium, Stahl, rezyklierbare Kunststoffe und Kabelreste, Holz, Glas, Karton und Papier. Die Zahlen beruhen teilweise auf Schätzungen, da nicht alle Standorte Gewichtsinformationen von den Entsorgern erhalten. Bei der Abfallentsorgung recycelt Rosenbauer selbstverständlich an allen Standorten und greift auf die lokalen Gegebenheiten und Anbieter zurück. → 306-2

Abfallsammelinseln sind an jedem Standort über das gesamte Werksgelände verteilt und ermöglichen eine präzise Trennung der im jeweiligen Bereich anfallenden Alt- und Reststoffe. Die endgültige Entsorgung wird durch autorisierte und spezialisierte Unternehmen durchgeführt. Im Rahmen von regelmäßigen Schulungen wird das Bewusstsein bei den Mitarbeitern gefördert und geschärft. Die Devise in Bezug auf Abfall lautet: Vermeidung vor Trennung – Trennung vor Verwertung – Verwertung vor Entsorgung. Eine konkrete Maßnahme dazu wurde beispielsweise am Servicestandort in Frankreich sowie an einem Produktionsstandort in Deutschland umgesetzt: Einwegtücher zur Reinigung von zum Beispiel Ölrückständen wurden durch wiederverwendbare Tücher mit Reinigungsservice ersetzt. → 306-2

Abfallaufkommen im Rosenbauer Konzern → 306-2	**2020**	**2019**	**2018**
Gesamt			
t	3.917,1	3.450,0	3.668,1
kg pro prod. Stunde	1,2	1,0	1,1
Gefährlicher Abfall			
t	233,3	178,3	160,2
kg pro prod. Stunde	0.1	0.1	0.1
Rezyklierbare Abfälle*			
t	3.452,5	2.966,9	3.197,8
kg pro prod. Stunde	1,0	0,9	1,0
Restmüll			
t	231,3	304,8	310,0
kg pro prod. Stunde	0,1	0,1	0,1

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Business-Ethik & Supply Chain

Das Einhalten von international gültigen Regeln und der faire Umgang mit allen Stakeholdern gehören zu den wichtigsten Grundsätzen von Rosenbauer. Neben den gesetzlichen Bestimmungen sind interne Regelungen sowie freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Prinzipien Bestandteile der Unternehmenspolitik.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

Compliance und nachhaltige Lieferkette

Rosenbauer liefert seine Produkte zu einem großen Teil an öffentliche Institutionen und Behörden. Daraus resultiert eine erhöhte Verantwortung, die durch ein Bestreben zur Vermeidung von Korruption und Bestechung gekennzeichnet ist. Den rechtlichen Rahmen bilden dabei die geltenden Gesetze und Richtlinien sowie selbst auferlegte Standards. Diese gelten im gleichen Maße für die eigenen Mitarbeiter wie auch für externe Vertriebspartner, die in Kontakt mit Beamten und Behördenvertretern stehen.

Darüber hinaus ist Rosenbauer überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg nur dann nachhaltig sein kann, wenn er unter Beachtung aller für das Unternehmen gültigen Gesetze, Wettbewerbsregeln und Vorschriften zustande kommt. Dabei fühlt sich Rosenbauer nicht nur an rechtliche Bestimmungen gebunden. Interne Regelungen, freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Standards sind gleichermaßen von Bedeutung. → 103-1, 103-2, 103-3

Rosenbauer Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex regelt die internen ethischen Grundsätze des Geschäftsverkehrs. Seine Eckpfeiler sind Gesetzestreue, fairer Wettbewerb und die Ablehnung von Korruption und Bestechung. Alle Regeln des grenzüberschreitenden Handels sowie des Kapitalmarktes sind einzuhalten und Interessenkonflikte zu vermeiden. Darüber hinaus müssen das geistige und materielle Eigentum von Rosenbauer ebenso wie die persönlichen Daten von Mitarbeitern und Kunden zu jeder Zeit geschützt und Mensch und Umwelt vor Gefahren bewahrt werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter konzernweit und Vertriebspartner weltweit.

VERANTWORTUNG – VERTRAUEN – RESPEKT

1. Wir befolgen Gesetze und handeln nach ethischen Grundprinzipien.
2. Wir treten für einen fairen und freien Wettbewerb ein.
3. Wir lassen keinen Raum für Korruption und Bestechung.
4. Wir vermeiden Interessenkonflikte.
5. Wir gehen respektvoll miteinander um.
6. Wir schützen das geistige Eigentum des Unternehmens.
7. Wir sehen Nachhaltigkeit als steten Begleiter.
8. Wir halten die Kapitalmarktvorschriften ein.

COMPLIANCE

Um gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Handeln sicherzustellen, hat Rosenbauer eine Compliance-Organisation im Unternehmen etabliert, die das Management in der Wahrnehmung dieser Verantwortung unterstützt und steten Verbesserungen unterliegt. Die Compliance-Organisation beinhaltet unter anderem ein Meldesystem für Compliance-Verdachtsfälle. Zentraler Bestandteil ist der unternehmenseigene Verhaltenskodex, der verbindlich für alle Mitarbeiter des Konzerns ist, aber auch für die Lieferanten und Vertriebspartner gilt (s. S. 19).

Um das Bewusstsein von Mitarbeitern und Vertriebspartnern für die Relevanz von Compliance im laufenden Geschäftsbetrieb zu festigen und zu gewährleisten, hat Rosenbauer die folgenden Maßnahmen definiert, die seit der Einführung des Compliance-Managements ständig erweitert und verbessert werden:

- Durchführung von verpflichtenden Schulungen für alle Compliance-relevanten Mitarbeiter,
- Due-Diligence-Prüfung für Vertriebspartner vor Abschluss jeder Zusammenarbeitsvereinbarung sowie erweiterte und kontinuierliche Überprüfung bestehender Partner zur Sicherstellung von Aktualität und Stichhaltigkeit der Prüfungsergebnisse.

Der Erfolg der Maßnahmen wird anhand der Zahl der geschulten Mitarbeiter, der überprüften potenziellen Partner sowie anhand der überprüften bestehenden Partner gemessen. → 103-1, 103-2, 103-3

Compliance-Organisation

Die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung und die Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts ist für Rosenbauer selbstverständlich – gesetzeswidriges Verhalten sowie Handlungen, die auf den Ruf des Unternehmens negativen Einfluss haben können, werden nicht geduldet. Der Group Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand und informiert einmal im Jahr den Aufsichtsrat über die Compliance-Aktivitäten sowie relevante Vorkommnisse.

Um etwaiges Fehlverhalten aufzeigen und verfolgen zu können, gibt es seit 2014 ein eigenes Hinweisgebersystem (compliance@rosenbauer.com), das sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmensfremde – wenn gewünscht anonym – nutzen können. Derzeit wird an der Implementierung eines neuen Hinweisgebersystems im Einklang mit den künftigen Vorgaben der Europäischen Union gearbeitet. Je nach Schwere der nachgewiesenen Verstöße werden disziplinarische Konsequenzen gesetzt; diese reichen von einer Ermahnung bis zur fristlosen Entlassung. 2020 hat es keine wesentlichen Compliance-Meldungen an Group Compliance gegeben. Aufgrund von Compliance-relevanten Informationen erfolgte 2020 unter anderem der Ausschluss von drei potenziellen Vertriebspartnern, bei denen auch bisher keine Geschäftsbeziehung mit Rosenbauer bestand. → 419-1

Mitarbeiterschulungen zu Compliance-Themen

Allen Mitarbeitern und Vertriebspartnern wird der Verhaltenskodex zu Beginn der Zusammenarbeit ausgehändigt. Dieser ist von ihnen zu unterzeichnen. Mitarbeiter, die in Compliance-relevanten Funktionen tätig sind, werden zusätzlich bedarfsorientiert geschult. Um Informationen jederzeit auch unabhängig von Schulungen nachschlagen zu können und sie stets allen Mitarbeitern zugänglich zu machen, stehen diese im konzernweit zugänglichen Intranet zum Abruf bereit. Im Frühjahr 2020 wurde ein E-Learning zu den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht etabliert, das konzernweit zugänglich ist und auch Vertriebspartnern zur Verfügung gestellt werden kann. Der erfolgreiche Abschluss der Trainings setzt einen positiv absolvierten Test voraus und wird durch ein Zertifikat bestätigt. Seit dem Beginn des E-Learnings haben fast 400 Mitarbeiter (insbesondere Führungskräfte) beide Trainings absolviert.

Anzahl von Rosenbauer Mitarbeitern, die 2020 an Compliance-Schulungen teilgenommen haben

102

Basis-Schulung: 70 **Aufbau-Schulung: 32**

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Ständige Anstrengungen, ein korrektes und gesetzeskonformes Handeln aller Beteiligter sicherzustellen, sind Hauptaufgabe und Wesensmerkmal der Compliance-Organisation von Rosenbauer. Mit dem Ziel vor Augen, es von vornherein gar nicht erst zu Korruption kommen zu lassen, liegt der Fokus darauf, Risiken frühzeitig zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern.

Konkret werden zur Erkennung möglicher Korruptionsrisiken sämtliche Vertriebspartner einer risikoorientierten Integritätsprüfung unterzogen. Diese erfolgt webbasiert und mithilfe der Expertise eines auf Integritätsprüfung spezialisierten Online-Tools. Bei potenziellen neuen Partnern erfolgt die Prüfung obligatorisch vor dem Beginn der Zusammenarbeit. Bestehende Partner werden in regelmäßigen Abständen einer neuerlichen Prüfung unterzogen. Darüber hinaus führt die Compliance-Organisation eine fallspezifische Plausibilitätsprüfung einzelner Vertriebsprojekte durch. Gemeinsam mit der internen Revision werden bei Vertriebspartnern mit erhöhtem Risiko sogenannte Vor-Ort-Prüfungen bzw. Audits durchgeführt. Im Rahmen unserer Business-Partner-Integritätsprüfungen wurden 2020 insgesamt 137 Business-Partner überprüft, wobei insgesamt drei Business-Partner abgelehnt wurden. Bestätigte Korruptionsfälle sind 2020 nicht bekannt geworden. → 205-3

Achtung der Menschenrechte

Als internationales Unternehmen, das in Ländern mit unterschiedlichen Menschenrechtslagen tätig ist, stellt für Rosenbauer die Achtung der Menschenrechte ein besonderes Anliegen dar. Der korrekte und wertschätzende Umgang mit Mitarbeitern und allen Partnern ist zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Rosenbauer bekennt sich dazu, niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sonstiger Merkmale zu benachteiligen. Die Prinzipien der Charta der Vereinten Nationen sowie der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten werden als fundamentale Werte betrachtet und respektiert. → 102-12

Unabhängig vom Standort in verschiedenen Ländern achtet Rosenbauer besonders auf eine korrekte Behandlung seiner Mitarbeiter. So wird zum Beispiel in der Produktionsstätte in der King Abdullah Economic City (KAEC, Saudi-Arabien) darauf geachtet, dass tatsächlich jeder Mitarbeiter seinen Jahresurlaub nehmen kann. Dies ist insbesondere für Arbeitsmigranten von Bedeutung, die sonst nur alle zwei Jahre in ihr Heimatland reisen können. Ein respektvoller Umgang zwischen Hierarchien, Religionen und Nationalitäten ist ebenso selbstverständlich an diesem und allen anderen Standorten.

Der Verhaltenskodex von Rosenbauer gilt für alle Mitarbeiter konzernweit und alle Vertriebspartner weltweit.

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Als global tätiges Unternehmen nutzt Rosenbauer die Chancen der globalen Beschaffung und nimmt dabei die ihm zukommende gesellschaftliche Verantwortung wahr. Dazu gehört, dass jederzeit und überall die geltenden Gesetze eingehalten und ethische Grundwerte respektiert werden sowie insgesamt nachhaltig gehandelt wird. Entsprechend dieser Strategie erwartet Rosenbauer, dass auch Lieferanten und Partner sowie deren Mitarbeiter verantwortungsvoll handeln. Zum Erfolg von Rosenbauer trägt auch die enge Zusammenarbeit mit allen Lieferanten und Partnern wesentlich bei. Diese werden nach strengen Kriterien ausgesucht und regelmäßig evaluiert. Zu den Schlüssellieferanten rund um die großen Produktionsstätten bestehen in der Regel langjährige Geschäftsbeziehungen. Mit Produktionen auf drei Kontinenten generiert Rosenbauer regionale Wertschöpfung rund um den Globus. Ziel der Zusammenarbeit mit den lokalen Lieferanten und Partnern ist es, Arbeitsplätze in den jeweiligen Regionen zu sichern und durch Löhne, Investitionen, Einkäufe und Steuern die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort zu fördern. Kernprodukte der Ausrüstung – wie Schutzbekleidung und Stiefel – lässt Rosenbauer bewusst in Europa fertigen, um Qualität und Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten besser überprüfen zu können. Die Helmfertigung findet zur Gänze in Österreich statt. → 102-9

Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigen Lieferkette umfassen bei Rosenbauer

- die Überprüfung der Produktionsstätten der Kernprodukte in der Ausrüstung,
- regelmäßige Evaluierung und Lieferantenbesuche und enge Zusammenarbeit und Austausch mit Lieferanten sowie zwischen den konzernübergreifenden Einkaufsabteilungen.

Umweltmanagement bei Lieferanten

Rosenbauer bezieht seine Lieferanten ebenfalls in sein Umweltmanagement mit ein. Das Augenmerk liegt auf der Einsparung von Verpackungsmaterial und der Reduktion von Abfällen, zum Beispiel durch den Einsatz von wiederverwendbaren Transportgestellen anstatt Einwegkartonagen.

Viele Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit von Rosenbauer entstehen in den vorgelagerten Prozessen der Lieferkette, etwa beim Abbau der Rohstoffe und bei deren Verarbeitung in der Metall- und Kunststoffindustrie. Rosenbauer hat daher bei all seinen Schlüssellieferanten überprüft, wie diese den Umweltschutz sicherstellen und in ihren Organisationen verankert haben. Mit diesem Einblick in die Fertigungsstätten der Lieferanten informiert sich Rosenbauer einerseits über Umweltauswirkungen in seiner Lieferkette und stößt andererseits genau dort einen Bewusstseinsbildungsprozess an. → 308-1

Lieferantenüberprüfung

Rosenbauer führt mit seinen Lieferanten teilweise seit Jahrzehnten intensive Geschäftsbeziehungen. Wesentliche Lieferanten, also jene, die im Jahr 2020 ein Einkaufsvolumen über 100.000 € hatten, werden jährlich anhand von Umwelt- und sozialen Kriterien überprüft, um sicherzustellen, dass gewisse Mindeststandards eingehalten werden.

Darüber hinaus wird von neuen und bestehenden Lieferanten regelmäßig die Information erhoben, welche zertifizierten Managementsysteme und weiteren Qualitätsstandards im Unternehmen etabliert sind.

Rosenbauer setzt sich das Ziel, das Thema Nachhaltigkeit in die Auswahl neuer sowie in die Steuerung bestehender Lieferanten noch stärker einfließen zu lassen. So ist geplant, nachhaltigkeitsspezifische Abfragen beim Anlegen neuer Lieferanten automatisch in das IT-System mitaufzunehmen.

Neue strategische Lieferanten, die 2020 anhand Nachhaltigkeitskriterien überprüft wurden	
Neue strategische Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	38,8 %
Neue strategische Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	77,8 %

Lieferanten des Rosenbauer Konzerns mit Zertifikaten (in %) → 308-1, 414-1	**2020**	**2019**	**2018**
Lieferanten mit Code of Conduct	72	71,7	66,3
Lieferanten ISO 9001	59,2	58,9	57,8
Lieferanten ISO 14001	20,6	20,6	20,1
Lieferanten ISO 50001	7,1	7,0	7,3
Lieferanten ISO 45001	7	7,1	7,5

Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinder- und Zwangsarbeit werden von Rosenbauer vehement abgelehnt. Bei den wesentlichen Lieferanten wird dies aktiv überprüft. Von diesen Lieferanten werden keine Produkte gefertigt, bei deren Herstellung ein überdurchschnittliches Risiko bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit besteht. Um die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellen zu können, werden Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von über 100.000 € aufgefordert, eine Erklärung zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit abzugeben. Darin erkennen die Geschäftspartner die Menschenrechte an und bestätigen, dass bei der Herstellung ihrer Produkte keine Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention involviert ist und Menschen nicht gegen ihren Willen arbeiten. 72 % der befragten Lieferanten haben die Erklärung unterzeichnet bzw. sind Mitglieder noch höherer Menschenrechtsstandards wie z. B. des UN Global Compact. → 102-9, 414-1

Anteil der Rosenbauer Lieferanten, die eine Erklärung zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit unterzeichnet haben

72 %

DATENSCHUTZ

Rosenbauer hat sich im Zuge der Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung vertieft mit dem Thema Datenschutz beschäftigt und Prozesse implementiert, um deren Umsetzung zu garantieren. Eine interne Ansprechperson koordiniert den Datenschutz, indem alle datenschutzrelevanten Prozesse inklusive nötiger Sicherheitsvorkehrungen und Datentypen abgestimmt werden. 2020 gab es keine begründeten Beschwerden zu Datenschutzverletzungen, wie beispielsweise im Zusammenhang mit der Privatsphäre von Kunden und Mitarbeitern oder dem Verlust von personenbezogenen Kundendaten. → 418-1

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie hat keine größeren Sicherheitsvorkehrungen im Bereich Datenschutz bei Rosenbauer notwendig gemacht. Das Unternehmen arbeitet bezüglich Leistung und Security bereits seit Jahren an der Sicherstellung einer robusten und skalierbaren IT. Im kommenden Jahr ist die Einführung eines Datenschutzmanagement-Forums geplant, das aus Vertretern des Vorstandes, dem Datenschutzkoordinator, Group Compliance Officer, Head of Human Resources sowie optionalen Mitgliedern nach Bedarf besteht. Das Forum setzt sich zur Aufgabe, den Datenschutzmanagement-Prozess in der Organisation aufrechtzuerhalten, zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern.

Anhang

Zertifizierung	Standort/Werk
ISO 9001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz), G&S Brandschutztechnik (Werk Mogendorf, Werk SIC Gladbeck), Rosenbauer Rovereto (Werk Rovereto), Rosenbauer Minnesota (Werk I Wyoming, MN), Rosenbauer South Dakota (Werk Lyons, SD), Rosenbauer Española (Standort Madrid), S.K. Rosenbauer (Werk Singapur), Rosenbauer Saudi Arabia Ltd. (Werk KAEC), Rosenbauer UK Ltd.
ISO 14001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz), Rosenbauer UK Ltd.
ISO 50001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz)
ISO 45001	Rosenbauer International (Werk I Leonding, Werk II Leonding, Werk Neidling), Rosenbauer Österreich (Standort Leonding, Niederlassung Neidling, Niederlassung Graz, Niederlassung Telfs), Rosenbauer Karlsruhe (Werk Karlsruhe), Rosenbauer Deutschland (Werk Luckenwalde), Rosenbauer Slovenia (Werk Radgona), Rosenbauer Brandschutz (Werk Brandschutz)

Einzelabschluss Rosenbauer International AG 2020

Mitarbeiter nach Geschlecht (Headcount) → 102-8	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
Frauen	213	50	163
Männer	1.278	820	458

Arbeitsverträge → 102-8	
Mitarbeiter mit Tarifverträgen	1.491
Leiharbeitskräfte (Headcount)	222

Fluktuation (in % und Headcount) → 401-1	Neue Mitarbeiter		Austritte	
Gesamt	9,3 %	138	5,2 %	77
Frauen	15,0 %	32	9,9 %	21
Männer	8,3 %	106	4,4 %	56
< 30 Jahre	16,8 %	76	6,8 %	31
30–50 Jahre	7,0 %	51	4,4 %	32
> 50 Jahre	3,6 %	11	4,5 %	14

Teilzeitanteil (in % und Headcount) → 102-8	Alle Mitarbeiter		Arbeiter		Angestellte	
Gesamt	8,4 %	125	5,5 %	48	12,4 %	77
Frauen	35,7 %	76	32,0 %	16	36,8 %	60
Männer	3,8 %	49	3,9 %	32	3,7 %	17

Mitarbeiter nach Altersgruppen (Headcount) → 405-1	Alle Mitarbeiter	Arbeiter	Angestellte
< 30 Jahre	453	288	165
30–50 Jahre	729	381	348
> 50 Jahre	309	201	108

Weiterbildungsstunden pro Kopf → 404-1	Alle Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	Angestellte
	10	11,0	9,8	5,4	16,3

Arbeitsunfälle → 403-9	Gesamt	Anzahl Arbeitsunfälle mit bis zu 3 Tagen Ausfall	Anzahl Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Tagen Ausfall	Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden	Rate der Ausfallstunden*
	95	58	37	63,6	0,3 %

* Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen bezogen auf Gesamtarbeitszeit in Stunden, ohne Wegunfälle, inkl. leichte Verletzungen ohne ärztliche Behandlung

Durchschnittliche Krankenstandstage	Alle Mitarbeiter	Frauen	Männer	Arbeiter	Angestellte
	12,1	10	12,5	15,7	7

Energieverbrauch → 302-1	Gesamt*	Stromverbrauch	Heiz- und Prozessenergieverbrauch	Treibstoffverbrauch
MWh	22.608,90	6.983,60	11.153,20	4.472,10
kWh pro prod. Stunde	20,7	6,4	10,2	4,1

* Quellen für Umrechnungsfaktoren: Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (Energieeffizienzgesetz) und Umweltbundesamt (GEMIS 4.94)

Treibhausgas-Emissionen (in t CO_2eq)* → 305-1, 305-2	Marktbasiert	Länderbasiert
Gesamt Scope 1 + Scope 2	2.941	4.854
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	2.605	2.605
Indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2 bedingt durch Fernwärme- und Strombezug)	336	2.249

* Angaben in CO_2-Äquivalenten gemäß GHG Protocol Corporate Standard unter Berücksichtigung folgender Treibhausgase: CO_2, CH_4, N_2O, SF_6, HSCs, PFCs, NF_3; ohne Berücksichtigung biogener Treibhausgase.
Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen verwendet Rosenbauer Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamtes und der ecoinvent 3.6 Datenbank. Die Werte zum Global Warming Potential basieren auf dem 5. Sachstandsbericht des IPCC (2013).

Wasserverbrauch → 303-3	Gesamt	Kommunalwasser	Brunnenwasser
m^3	52.547,7	14.460,7	38.087,0
Liter pro prod. Stunde	47,9	13,2	34,7

* Wasserverbrauch erhoben nach Zählerstand und Abrechnung

Abfallaufkommen → 306-2	Gesamt	Gefährlicher Abfall	Rezyklierbare Abfälle*	Restmüll
t	1.683,10	116	1.410,00	157,1
kg pro prod. Stunde	1,5	0,1	1,3	0,1

* Altstoffe, nicht gefährlicher Abfall ohne Restmüll

Lieferanten mit Zertifikaten (in %) → 308-1, 414-1	
Lieferanten mit Code of Conduct	71,4
Lieferanten ISO 9001	61,7
Lieferanten ISO 14001	25,9
Lieferanten ISO 50001	9,7
Lieferanten ISO 45001	7,3

Anrainerbeschwerden	
Beschwerden wegen Lärm	0

Finanzkennzahlen siehe Jahresfinanzbericht 2020 ab Seite 144 f.

GRI Content Index

→ 102-55

Zur Erstellung des vorliegenden Berichts wurden die GRI-Standards: Option „Kern“ angewendet.

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 101: Berichterstattungsgrundsätze 2016					
GRI 102: Allgemeine Standardangaben 2016					
Organisationsprofil					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-1	Name der Organisation	6 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-3	Ort des Hauptsitzes	36	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-4	Betriebsstätten	8, Geschäftsbericht 2020 S. 140 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-5	Eigentums- und Rechtsform	Geschäftsbericht 2020 S. 34, 84	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-6	Bediente Märkte	6	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-7	Größenordnung der Organisation	1, 6, 8, 32	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	32 f., 36	Rosenbauer stellt zum überwiegenden Teil unbefristete Arbeitsverträge aus.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-9	Lieferkette	16 f., 53	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Veränderungen.
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-11	Vorsorgeprinzip und Vorsichtsmaßnahmen	10, Geschäftsbericht 2020 S. 57 ff., 128 ff.	Im Rahmen unseres zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 bekennen wir uns zum vorsorgenden Umweltschutz. www.klimabuendnis.at/rosenbauer-international-ag-standort-leonding
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-12	Externe Initiativen	13, 21	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	13, 19	
Strategie					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	12 ff. Geschäftsbericht 2020 S. 57 ff., 128 ff.	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
Ethik und Integrität					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9 f., 51	
Unternehmensführung					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-18	Führungsstruktur	10, Geschäftsbericht 2020 S. 22 ff.	Der Vorstand ist für das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen verantwortlich und war in die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und der Nachhaltigkeitsstrategie intensiv eingebunden. Darüber hinaus stellt er Ressourcen für die Umsetzung im Konzern zur Verfügung. In Wesentlichkeitsanalyse und Nachhaltigkeitsstrategie wurden darüber hinaus weitere Vertreter des Managements eingebunden. Der Aufsichtsrat ist gemäß gesetzlicher Verpflichtung (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) verantwortlich, den nichtfinanziellen Bericht von Rosenbauer zu prüfen und über die Fortschritte bezüglich nachhaltiger Entwicklung bei Rosenbauer in der Hauptversammlung zu berichten.
Stakeholder-Einbeziehung					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	19	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-41	Tarifverhandlungen	31	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	18 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	18 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	18	
Berichterstattungsgrundsätze					
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	2, 3, 18 f.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-47	Liste der wesentlichen Themen	18	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-48	Neuformulierung der Informationen	-	keine
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-50	Berichtszeitraum	2	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-51	Datum des letzten Berichts	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-52	Berichtszyklus	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	68	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	2	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-55	GRI-Inhaltsindex	58 ff.	
GRI 102	Allgemeine Standardangaben	102-56	Externe Prüfung		keine externe Prüfung

Wesentliche Themen 2020

GRI 205: Korruption 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	51 f.	
GRI 205	Anti-Korruption	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	52	

GRI 301: Materialien 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	27, 46	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	27	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	27	
GRI 301	Materialien	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	46	Ohne Gewichts- oder Volumenangaben sowie ohne Aufteilung nach erneuerbaren und nichterneuerbaren Materialien, da die Zahlen in dieser Form derzeit nicht vorliegen: Ergänzung bis Berichtsjahr 2022.

GRI 302: Energie 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	45	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	45	
GRI 302	Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45, 57	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45, 47	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	47	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	47	
GRI 303	Wasser	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	47	
GRI 303	Wasser	303-2	Management von Auswir-kungen durch Abwasser	27, 47	
GRI 303	Wasser	303-3	Wasserentnahme nach Quelle	48, 57	
GRI 305: Emissionen 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	45 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	45 f.	
GRI 305	Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46, 57	
GRI 305	Emissionen	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	46, 57	
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	45, 48	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	49	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	49	
GRI 306	Abwasser und Abfall	306-2	Abfall nach Art und Entsor-gungsverfahren	49, 57	Aufteilung der gefährlichen/nicht gefährlichen Abfälle nach Entsorgungs-wegen: Ergänzung bis Berichtsjahr 2020.
GRI 307: Umweltbezogene Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	51 f.	
GRI 307	Umweltbezogene Compliance	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Umweltschutz-gesetzen und -verordnungen bekannt geworden.

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 308: Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekten 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	53 f.	
GRI 308	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Umweltaspekten	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	53, 57	Es wurden neue wesentliche Lieferanten bewertet.
GRI 401: Beschäftigung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	31	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	31 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	31 ff.	
GRI 401	Beschäftigung	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	33, 56	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	38	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	38 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	38 ff.	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	39 f.	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	39 f.	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	31, 39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	41	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	28, 41	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	39	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	38	Die Kennzahlen der Rosenbauer Unfallstatistik stimmen nicht vollumfänglich mit den GRI-Vorgaben überein. Es wird an einer Ausrichtung an den neuen Vorgaben von GRI 403 (2018) gearbeitet. Im Jahr 2021 wird unter anderem evaluiert, wie Arbeitsunfälle, die von Mitarbeitern von Drittfirmen an Rosenbauer Standorten verursacht werden, registriert und berichtet werden können.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	34	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	34 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	34 ff.	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	34, 56	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	31	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	31 f., 41	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	31 f., 41	
GRI 405	Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	32, 41 ff., 56, Geschäftsbericht 2020 S. 29	
GRI 406: Anti-Diskriminierung 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	41	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	41 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	41 f.	
GRI 406	Anti-Diskriminierung	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfe-maßnahmen	41	
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	53 f.	
GRI 408	Kinderarbeit	408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem er-heblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	-	Rosenbauer hat derzeit keine Ge-schäftsstandorte oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.
GRI 409: Zwangsarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	53 f.	
GRI 409	Zwangsarbeit	409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	-	Rosenbauer hat derzeit keine Ge-schäftsstandorte oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.
GRI 414: Lieferantenbewertung hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	53	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	53 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Management-ansatzes	53 f.	
GRI 414	Lieferantenbewer-tung hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte	414-1	Neue Lieferanten, die an-hand von sozialen Kriterien überprüft wurden	53, 57	Es wurden neue Lieferanten bewertet.
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	28	

GRI Standard Nr.	GRI Standard Titel	Nr.	Name des Indikators	Seite im Bericht	Anmerkungen bzw. Auslassungen
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	28 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	28 f.	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	-	Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt geworden.
GRI 418: Privatsphäre der Kunden 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	54	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	54	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	54	
GRI 418	Privatsphäre der Kunden	418-1	Begründete Beschwerden wegen Missachtung der Privatsphäre der Kunden und Verlust von Kundendaten	54	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	51	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	51 f.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	51 f.	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	51	Keine relevanten Strafzahlungen in 2020.
Nicht durch GRI abgedeckt: Technologie und Innovation					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	25	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	25 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	25 ff.	
Nicht durch GRI abgedeckt: Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Fahrzeuge					
GRI 103	Managementansatz	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen	27	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Managementansatz und seine Komponenten	27 ff.	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Prüfung des Managementansatzes	27 ff.	

TCFD-Index

TCFD-Index

	Empfehlung	Referenz im Bericht
Governance	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen	S. 12
	b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken und Chancen	S. 15
Strategie	a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat.	S. 13, 14
	b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	S. 13, 14, 15
	c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2 °C oder weniger	S. 15
Risikomanagement	a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	S. 13,15
	b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken	S. 15
	c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind	S. 15
Metriken und Ziele	a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden	S. 15, 46
	b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	S. 46
	c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen.	S. 23

Erklärung der gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit dem internationalen Rahmenwerk GRI-Standards (Option „Kern“) aufgestellte konsolidierte nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§ 267a(2), 243b(2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Rosenbauer International AG sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Rosenbauer International AG sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence-Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Leonding, 24. März 2021

Dieter Siegel
CEO
Konzernfunktionen:
Corporate Development,
Human Resources,
Strategy,
Innovation & Marketing,
Group Communication,
Fire & Safety Equipment,
Product Management

Andreas Zeller
CSO
Konzernfunktionen:
Area Management
APAC, CEEU, MENA,
NISA und NOMA,
Sales Administration,
Customer Service

Daniel Tomaschko
CTO
Konzernfunktionen:
Preventive Fire Protection,
Supply Chain Management,
Central Technics,
CoC Operations

Sebastian Wolf
CFO
Konzernfunktionen:
Group Controlling,
Group Accounting and Tax,
Legal, Compliance &
Insurance, Export Finance,
Treasury, Investor Relations,
Internal Audit, IT

Impressum
Rosenbauer International AG
4060 Leonding, Paschinger Straße 90, Österreich

Kontakt → 102-53
Isabella Hollerer
Nachhaltigkeitsmanagement
Telefon: +43 732 6794-563
E-Mail: csr@rosenbauer.com
Website: www.rosenbauer.com

Konzeption, Layout: Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg
Fotos: Rosenbauer, Eric Krügl, Gion Tenner, iStock

Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeiter“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet. Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in diesem Bericht kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Version erhältlich. Druck- und Satzfehler vorbehalten.