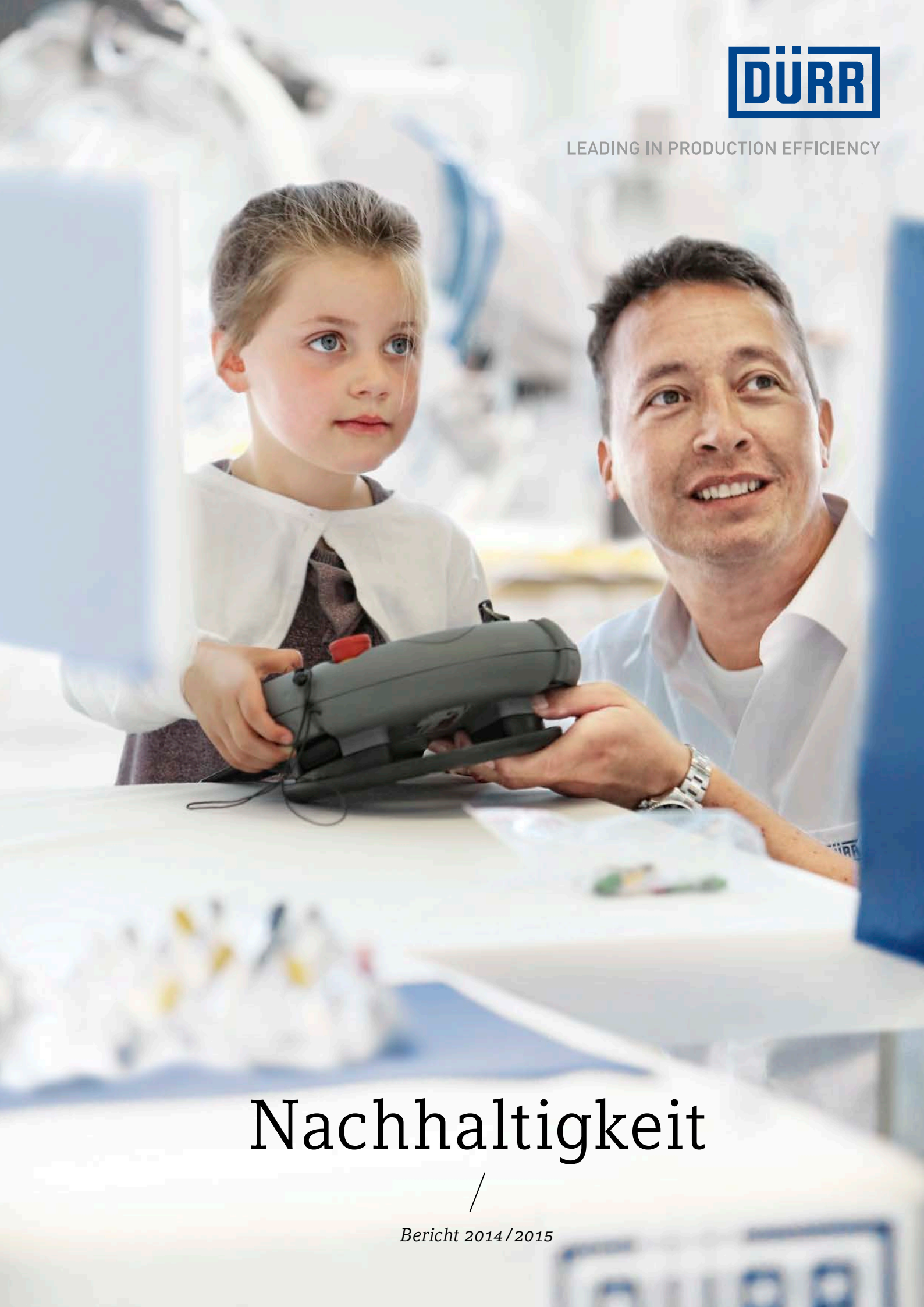




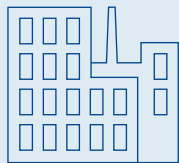
LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY



Nachhaltigkeit

/
Bericht 2014/2015

Dürr im Überblick



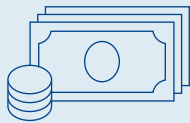
92

Standorte
(30.06.2015)



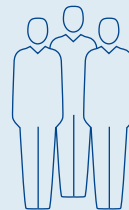
in **28**

Ländern weltweit präsent
(30.06.2015)



2.574,9

Umsatz (Mio. €)
(2014)

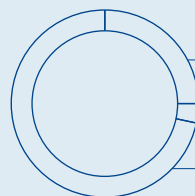


14.448

Mitarbeiter
(30.06.2015)

Branche
**MASCHINEN- UND
ANLAGENBAU**

AKTIONÄRSSTRUKTUR



25,2% Heinz Dürr GmbH, Berlin

3,5% Heinz und Heide Dürr Stiftung, Berlin

71,3% Institutionelle und private Investoren

Titel: Faszination beim Familientag in Bietigheim-Bissingen: Dürr-Mitarbeiter Maurice Oudendorp erklärt, wie unsere Lackierroboter eingestellt werden. Klar, dass unsere junge Besucherin auch mal selbst steuern darf...

INHALT

Dürr im Überblick / 1
Vorwort des Vorstands / 2
Nachhaltig produzieren / 3
Ökologischer Fußabdruck / 7
Unser Team / 10
Unternehmensführung und Kommunikation / 19
Compliance / 20
Gesellschaftliches Engagement / 22
Impressum / 28

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. Produkte, Systeme und Services von Dürr ermöglichen hocheffiziente Fertigungsprozesse in unterschiedlichen Industrien. Rund 60% des Umsatzes entfallen auf das Geschäft mit Automobilherstellern und -zulieferern. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel der Maschinenbau, die Chemie- und Pharmaindustrie und – seit der Übernahme der HOMAG Group AG im Oktober 2014 – die holzbearbeitende Industrie. Der Konzern agiert mit fünf Divisions am Markt:

- **Paint and Final Assembly Systems:** Lackierereien und Endmontagewerke für die Automobilindustrie
- **Application Technology:** Robotertechnologien für den automatischen Auftrag von Lack sowie Dicht- und Klebstoffen
- **Measuring and Process Systems:** Auswucht- und Reinigungsanlagen sowie Prüf- und Befülltechnik
- **Clean Technology Systems:** Abluftreinigungsanlagen und Energieeffizienztechnik
- **Woodworking Machinery and Systems:** Maschinen und Anlagen für die holzbearbeitende Industrie

Die Basis unserer führenden Marktpositionen sind globale Präsenz, eine ausgeprägte Innovationskultur und die Kundenorientierung der rund 14.500 Dürr-Mitarbeiter. Dürr ist in 28 Ländern direkt vertreten und plant, 2015 einen Jahresumsatz zwischen 3,4 und 3,5 Mrd. € zu erzielen.

Soweit nicht anders vermerkt, liegen diesem Nachhaltigkeitsbericht die Werte des Geschäftsjahres 2014 zugrunde. Diese berücksichtigen die HOMAG Group allerdings nur im Bereich der Finanzberichterstattung. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016 werden alle Werte inklusive der HOMAG Group berechnet.



Der Dürr Vorstand: Ralf W. Dieter (links) und Ralph Heuwing (rechts)

Liebe Leserinnen und Leser,

gesellschaftliches Zusammenleben funktioniert nur, wenn jeder Verantwortung wahrnimmt – ob als Bürger, als Staat oder eben wir als Unternehmen. Seit jeher leben wir bei Dürr Verantwortung; nunmehr rund 14.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen mit größtem Einsatz dafür, dass man sich auf Dürr verlassen kann.

Unsere Produkte helfen überall auf der Welt, umweltfreundlicher zu produzieren und den aktuellen Herausforderungen knapper Ressourcen und des Klimawandels innovative Lösungen entgegenzusetzen. Wir schützen, fördern und motivieren die weltweite Dürr-Mannschaft. Sie ist der Garant nachhaltigen Erfolgs. Eingebettet in unsere gesellschaftlichen Umgebungen tragen wir zu einem lebenswerten Umfeld bei und unterstützen die verschiedensten Projekte im humanitär-karitativen Bereich sowie in Bildung, Kultur und Sport.

Wir freuen uns, dass wir Ihnen mit dem vorliegenden Bericht aufzeigen dürfen, wie wir uns zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit unserer Verantwortung als Unternehmen stellen und uns in die Gemeinschaft einbringen.

Ihre Rückmeldung ist willkommen: Gerne können Sie Ihre Meinung zum Bericht und zu Nachhaltigkeit bei Dürr an uns schicken. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum am Ende des Berichts.

Mit freundlichen Grüßen

NACHHALTIG PRODUZIEREN

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

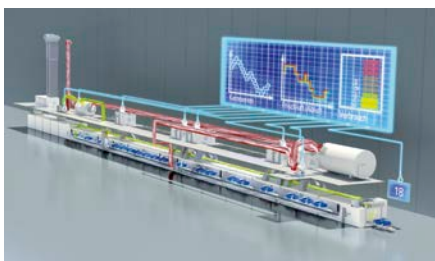
Es sind die vielen kleinen Details, die den Technologievorsprung unserer Anlagen und Maschinen ausmachen. Dieser Vorsprung hilft unseren Kunden, mit bester Qualität kostengünstig und umweltschonend zu produzieren. Jeden Tag forschen über 600 Mitarbeiter in unserem Unternehmen und entwickeln Innovationen – sparen hier noch mehr Energie und Material ein, minimieren dort den Platzbedarf und sorgen so für mehr Effizienz in der Produktion.

Mit einem Plus von 28,8 % erreichten die direkten Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Jahr 2014 55,4 Mio. €. Die F&E-Quote erhöhte sich von 1,8 % im Vorjahr auf 2,2 %. Weitere Entwicklungskosten, die bei der Bearbeitung einzelner Aufträge anfielen, wurden in den Umsatzkosten berücksichtigt.

F&E-AUFWAND					
	2014	2013	2012	2011	2010
in Mio. €	55,4	43,0	37,2	29,5	25,8

Paint and Final Assembly Systems

Das Trocknen des Lacks mit aufgeheizter Luft ist einer der energieintensivsten Schritte in der Automobillackierung. Selbst wenn die Autobauer bereits auf energieoptimierte thermische Abluftreinigungsanlagen setzen und deren Abwärme zur Trocknerbeheizung nutzen, geht letztlich noch immer sehr viel Wärme verloren – erfahrungsgemäß rund 50 %. Um diese Verluste weiter zu senken, hat Dürr das vollautomatische Luftmanagementsystem **EcoSmart vEC** entwickelt. Diese Steuerung passt den Energieeinsatz des Trockners je nach Anzahl und Position der Karosserien im Trocknertunnel optimal an die aktuelle Auslastung an. Bei einem deutschen Automobilhersteller, der **EcoSmart vEC** bereits einsetzt, hat das System den Energieverbrauch im Trockner um 15 % reduziert.



Mit der Entwicklung des **EcoDryScrubber** und damit der Lackabscheidung ohne Einsatz von Chemikalien oder Wasser hat Dürr das Thema Trockenabscheidung erfolgreich in den Markt eingeführt. **EcoDry X** ist die neueste Weiterentwicklung in dieser Produktfamilie und setzt, insbesondere bei kleineren Lackieranlagen, auf Kosteneffizienz, Nachhaltigkeit und erleichterte Bedienbarkeit.

Beim manuell zu bedienenden System **EcoDry X** werden Filtertrolleys mit je sechs Filterboxen aus Karton bestückt und unterhalb der Anlage positioniert. Sie filtern den Overspray aus dem Umluftstrom heraus und werden bei Sättigung ausgetauscht. Durch das Umluftsystem wird eine hohe Energieeffizienz erreicht. Die aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellten Kartonfilter werden nach Gebrauch thermisch verwertet. In Summe ergibt sich ein konsequent nachhaltiges Konzept für die Abscheidung von Lacknebel aus der Kabinenluft.



Woodworking Machinery and Systems

Infolge der Akquisition der Homag Group im Oktober 2014 haben wir mit Woodworking Machinery and Systems eine weitere Division gegründet, die Maschinen für die holzbearbeitende Industrie entwickelt und vertreibt.

HOMAG-Kunden können nun dank **ecoPlus**-Funktionalität bis zu 80 % der im Leerlauf der Maschinen benötigten Energie einsparen. Bislang liefen Maschinen und Produktionsanlagen häufig in Pausen oder unproduktiven Zeiten durch. Ein Grund dafür ist die benötigte Zeit, die nach dem Einschalten zum Hochfahren der Maschinen und Anlagen benötigt wird. Auch das Aufschmelzen von Klebgranulat, das beispielsweise zum Kantenanleimen nötig ist, nimmt eine gewisse Zeit in Anspruch. Deswegen entschieden Bediener häufig, die Maschinen und Anlagen in den Pausen im Leerlauf weiterlaufen zu lassen und nicht aus- und wieder einzuschalten. Dies bedeutete einen unnötigen Energieverbrauch.

Heute versetzt die Standby-Funktion aus dem **ecoPlus**-Technologiepaket die Maschine in einen energiesparenden Wartezustand – entweder automatisch nach einer bestimmten Zeit oder bei Betätigung der **ecoPlus**-Taste. Dabei werden möglichst viele energieverbrauchende Komponenten abgeschaltet. Wird die Taste erneut betätigt, kehrt die Maschine innerhalb weniger Sekunden in den Normalbetrieb zurück und die Produktionsbereitschaft ist wieder hergestellt.



Application Technology

Mit dem neuen **EcoBell Cleaner D2** bietet Dürr eine vollautomatische Lösung für die Reinigung des am Roboterarm montierten Lackzerstäubers. Da ein kleiner Teil des Oversprays stets auf dem Zerstäuber landet, würde sich dort ohne Reinigung eine Verschmutzung aufbauen, die die Lackierung beeinträchtigt. Der Lackierroboter fährt eine Reinigungsstation für den Zerstäuber an und kann nach wenigen Sekunden bereits wieder die nächste Karosserie lackieren. Die gegenüber älteren Lösungen stark verkürzte Reinigungszeit erhöht die Produktionseffizienz – genauso wie der deutlich geringere Spülmittelverbrauch (bis zu 90 % Einsparung!). Die innovative Entsorgung der Spülmedien verhindert schließlich, dass schädliche VOC-Emissionen in die Kabinenluft gelangen. Die Reduktion dieser Emissionen ist eines der wichtigsten Umweltziele im Lackierprozess.



Measuring and Process Systems

Mit dem Modell **BARIO** haben wir unter dem Markennamen Schenck RoTec eine neue, vollautomatische Auswuchtmaschine für Kurbelwellen entwickelt. Der mühelose Zugang zu allen Komponenten, standardisierte Umrüst-Kits und die einfache Bedienung verkürzen die Umrüstzeit beim Wechsel von einem Kurbelwellentyp auf den nächsten. So erhöhen wir die Flexibilität unserer Kunden. Die Anlagenwartung wird durch unser Finger-Print-Analysetool erleichtert. **BARIO** benötigt 15 % weniger Energie als das Vorgängermodell, eine optimierte Grundfläche reduziert zudem den Platzbedarf.

Clean Technology Systems

In der Abluftreinigungstechnik haben wir den Gasverbrauch unserer Anlagen bei der Schadstoffverbrennung reduziert. Der Schlüssel dazu ist der so genannte unterstöchiometrische Betrieb des Gasbrenners. Dabei wird nach dem Aufheizen das Verhältnis von Luft zu Gas reduziert, sodass ein künstlicher Luftmangel entsteht. Der Effekt sind Gaseinsparungen von bis zu 15 % und damit mehr Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit in der Produktion. Diese Innovation kommt in allen Neuanlagen zum Einsatz, auch als Nachrüstung kann sie sich lohnen.





AUSZEICHNUNG FÜR NACHHALTIGE TECHNOLOGIEN

Unser Fokus auf die Entwicklung nachhaltiger Technologien und Produktionsprozesse wird immer wieder durch internationale Auszeichnungen honoriert. Im Jahr 2014 erhielten wir in China den Green Award für unser **Eco+**Paintshop-Konzept. Es steht für eine neue Generation von Automobil-lackierereien, die Effizienz und Nachhaltigkeit durch geringeren Verbrauch vereint. Der Green Award wird von der chinesischen Fachzeitschrift »Automobile and Parts« in Kooperation mit der renommierten Tongji-Universität in Schanghai vergeben.

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK



Dürr hat traditionell einen relativ kleinen ökologischen Fußabdruck. Der Grund dafür ist unsere überschaubare Wertschöpfungstiefe von 35 % – wir beziehen viele Teile vorgefertigt und setzen diese in unserer Produktion zusammen. Auch wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt schon vergleichsweise gering sind, arbeiten wir doch permanent daran, sie noch weiter zu begrenzen.

Bereits ohne die Belegschaft der HOMAG Group hat sich die Zahl unserer Mitarbeiter 2014 nochmals erhöht. Gleichzeitig konnten wir den CO₂-Ausstoß aber auf dem Niveau des Vorjahres halten, wobei der gestiegene Ausweis bei den Fuhrparkemissionen insbesondere auf eine exaktere Erfassung der Fahrzeuge im Ausland zurückgeht. Der Bedarf an Strom und Wasser und das Abwasseraufkommen stiegen wegen der ausgebauten Eigenfertigung leicht an. Gleichzeitig liegt das Abfallaufkommen geringfügig unter dem Vorjahreswert. Der Verbrauch von Gas/Öl/Fernwärme reduzierte sich sogar deutlich.



Um Emissionen und Verbräuche einzudämmen, arbeiten wir stetig an der Verbesserung unserer Fertigungsverfahren, zum Beispiel durch die Reduktion des Energie-, Material- und Ressourcenbedarfs. Entwickeln wir neue Produkte, achten wir auf deren Energieeffizienz; beispielsweise unsere Auswuchttechnik hat darüber hinaus die Verringerung von Lärmemissionen als ständige Design-Vorgabe. Auch Recycling schreiben wir groß: Wir führen Papier, Kunststoffe, Stahl, Altholz und Elektroaltgeräte der Wiederverwertung zu. Am größten Dürr-Standort in Bietigheim-Bissingen konnten wir auf diese Weise jährlich rund 2.547 Tonnen an Ressourcen einsparen – das entspricht dem Gewicht von über 6.000 Apfelbäumen. Außerdem wurden 431 Tonnen CO₂ eingespart. An unseren Standorten nutzen wir Potenziale zur Einsparung von Strom, Heizenergie und Wasser. Unter anderem ersetzen wir Leuchtstoffröhren durch umweltfreundliche LED-Beleuchtungen und tauschen alte Heizungsanlagen gegen moderne und deutlich effizientere. In aller Welt achten wir beim Bau von Gebäuden auf Energieeffizienz. In China haben wir jüngst mehrere Standorte zusammengelegt, damit vermeiden wir aufwändige Logistik und Emissionen.



Wir beteiligen uns an dem Regenwald-Schutzprojekt Mai Ndombe REDD in der Demokratischen Republik Kongo. Das Projekt stellt sicher, dass Waldflächen bestehen bleiben und zur Neutralisierung klimaschädlicher Treibhausgase beitragen. Mit der Teilnahme an diesem Projekt gleichen wir klimaneutral die CO₂-Emissionen aus, die durch den Erdgasverbrauch des Schenck Technologie- und Industrieparks in Darmstadt entstehen (rund 487 Tonnen p.a.). Dort werden durch Fernwärmebezug weitere 225 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht. Mit Aufforstungsmaßnahmen im Rahmen des Projekts »Permanent Forest Sink Initiative« in Neuseeland gleicht unser Energieversorger diese Emissionen ebenfalls aus. Gefahrenstoffe setzen wir nur in geringem Umfang ein. Mehrere Konzernstandorte wurden seit dem Jahr 2011 neu gebaut oder modernisiert. Vorbild für zahlreiche Baumaßnahmen war der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen mit seinem nachhaltigen Energiekonzept »Campus Energy 21«.

TRANSPARENZ

Über Nachhaltigkeit bei Dürr berichten wir regelmäßig im jährlichen Geschäftsbericht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum mittlerweile vierten Mal von uns veröffentlicht. Wir arbeiten eng mit Instituten, Non-Governmental-Organisationen und Ratingagenturen zusammen, die in einer Vielzahl von Umfragen die Nachhaltigkeit von Unternehmen beleuchten und öffentlich bewerten. Wir betrachten dies als wichtigen Teil des Austauschs mit unseren Stakeholder-Gruppen. Das internationale Carbon Disclosure Project betreibt die weltweit größte Datenbank mit Umweltdaten von Unternehmen. Als teilnehmender Konzern können wir dort außer über Verbrauchswerte, Emissionsdaten und Klimarisiken auch über Einsparziele und nachhaltige Produkte informieren.

PROZESSE

Interne Audits und externe Zertifizierungen stellen sicher, dass unsere Geschäftsprozesse und Managementsysteme eingehalten und fortentwickelt werden. Die meisten Standorte lassen wir regelmäßig nach ISO 14001, VDA 6.4 und ISO 9001 zertifizieren. Die vollständige Übersicht über unsere Zertifizierungen ist unter www.durr.com im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit verfügbar.

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT, OHNE HOMAG GROUP)

	2014	2013	2012
Anzahl Standorte	53	50	51
davon mit Qualitätsmanagementzertifikat nach ISO 9001	38	39	39
davon mit Umweltmanagementzertifikat nach ISO 14001 ¹	18	19	20
Verbrauch			
Strom (MWh)	33.443	32.723	32.489
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	39.667	42.478	40.342
Wasser (m ³)	130.685	124.555	113.174
Abwasseraufkommen (m ³)	122.022	119.663	110.328
Abfall (t)	4.525	4.797	4.066
davon wiederverwertet (t)	3.191	3.232	3.028
Emissionen			
CO ₂ (t)	33.493	33.254	32.597
davon auf Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	3.965	3.555	3.520
SO ₂ (t)	18	17	17
NO _x (t)	27	27	27

¹ Standorte, die von mehreren Dürr-Gesellschaften genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Umweltmanagementzertifikate nach ISO 14001.

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT, OHNE HOMAG GROUP)

	2014	2013	2012
Verbrauch			
Strom	64,6	61,0	60,8
Gas/Öl/Fernwärme	51,7	53,4	50,9
Wasser	92,3	84,9	77,4
Abwasseraufkommen	97,2	92,0	85,0
Abfall	85,0	86,7	73,9
davon wiederverwertet	78,5	76,7	72,1
Emissionen			
CO ₂	60,5	58,0	57,0
davon auf Dürr-Fuhrpark entfallend	63,0	54,5	54,1
SO ₂	63,9	59,4	59,6
NO _x	61,0	59,0	59,1

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)



VON DÜRR FÜR DÜRR

Das höchst effiziente Mikrogasturbinensystem **Eco+Energy cps 100** der Dürr-Division Clean Technology Systems ist seit Anfang 2015 am Standort Bietigheim-Bissingen im Einsatz. Wie ein Gasmotoren-Blockheizkraftwerk ermöglicht es, die bei der Stromerzeugung anfallende Abwärme zu nutzen (»Kraft-Wärme-Kopplung«). Die Anlage erreicht eine sehr gute Verfügbarkeit von 98 %, hohe elektrische Teillastwirkungsgrade sowie eine Gesamteffizienz von 82 %. Gleichzeitig benötigt das Mikrogasturbinensystem deutlich weniger Wartung als ein Gasmotor.

Am Konzernsitz in Bietigheim-Bissingen konnten wir durch Kraft-Wärme-Kopplung im Jahr 2014 knapp 2.000 MWh an Strom gewinnen. Das sind rund 20 % des Energiebedarfs am Standort. Diese gewonnene Energie hat einen großen Effizienzwert, da durch den kurzen Transportweg wenig Energie verloren geht.

Außerdem nutzen wir regenerative Energiequellen: Mit Fotovoltaikanlagen erzeugten wir im Jahr 2014 über 250 MWh Strom. Zur Wärme- und Kälteerzeugung setzen wir in Bietigheim-Bissingen auch auf Geothermie.

KÄLTEVERSORGUNG AUF DEM DÜRR-CAMPUS

Zwei alte Kälteanlagen mit schlechtem Wirkungsgrad haben wir am Konzernsitz in Bietigheim-Bissingen demontiert. Sie stammten aus den frühen 1990er-Jahren und nutzten ein Kältemittel, dessen Einsatz seit 2015 nicht mehr erlaubt ist.

Durch Anschluss der betroffenen Gebäude an die zentrale Kälteversorgung des Standorts erhöhen wir Laufzeit, Auslastung und Wirtschaftlichkeit der Anlage. Diese versorgte bislang nur das Hauptgebäude und wurde bewusst mit Leistungsreserven konzipiert. Diese Weitsicht hat sich nun bezahlt gemacht – für die Umwelt und für Dürr.



REDUZIERTER STROMVERBRAUCH, GERINGERE KOSTEN, MEHR LICHT: LED MACHT'S MÖGLICH

Das Ergebnis kann sich wahrlich sehen lassen: satte 90 % Energieeinsparung, über 80.000 € geringere Betriebskosten und über 60 % mehr Lichtausbeute. Der Austausch der Hallenbeleuchtung am Standort Bietigheim-Bissingen schützt die Umwelt und macht uns profitabler. 133 LED-Hallenstrahler mit je 240 W wurden dafür anstatt der bisherigen 1.000 W HQI-Strahler installiert. Die Leuchten sind mit Präsenz- und Tageslichtsensoren ausgestattet. Zum ohnehin wesentlich geringeren Energieverbrauch kommt noch eine intelligente Vernetzung der Leuchten untereinander dazu, was die enorme Einsparung erst möglich macht.

UNSER TEAM

Als Engineering-Konzern sind wir in besonderem Maße auf das Engagement, das Wissen und die Professionalität unserer Mitarbeiter angewiesen. Mit der Akquisition der HOMAG Group beschäftigen wir nun rund 14.500 Mitarbeiter im Dürr-Konzern. Wir sind überzeugt, jedem einzelnen davon attraktive und faire Arbeitsbedingungen zu bieten und eine nachhaltige Personalpolitik zu betreiben.

AUSBILDUNG

Durch eigene Ausbildung bauen wir hoch qualifizierte Mitarbeiter auf, die unser Geschäft kennen und später Verantwortung übernehmen können. Im Jahr 2014 beschäftigten wir im bisherigen Dürr-Konzern insgesamt 158 Auszubildende sowie Studierende an Dualen Hochschulen und im Studium plus. Weitere 330 Nachwuchskräfte waren bei der HOMAG Group in entsprechenden

Ausbildungsverhältnissen. Unser Angebot in der klassischen Berufsausbildung deckt elf kaufmännische und gewerblich-technische Berufsfelder ab – von Elektronik und Fachinformatik über Logistik und Produktdesign bis hin zu diversen Mechanikdisziplinen. Auch die elf kooperativen Studiengänge, die wir unterstützen, orientieren sich an unserem Bedarfsspektrum. Zur Wahl stehen beispielsweise Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Informatik, Betriebswirtschaft und Consulting & Controlling. Viele Studierende im Konzern verbringen einen Teil ihrer Praxisphasen in Auslandsgesellschaften, um den internationalen Charakter unseres Geschäfts besser zu verstehen.

STARTSCHUSS FÜR DIE INTERNATIONALE AUSBILDUNG

Seit dem Frühjahr 2015 bilden wir erstmalig einen US-amerikanischen Dürr-Mitarbeiter aus. Der 19-jährige Scott Kristian aus Michigan absolviert zusammenhängende Praxis- und Theoriephasen. Während die Theoriekenntnisse in Auburn Hills in den Vereinigten Staaten vermittelt werden, findet die praktische Ausbildung in der Lehrwerkstatt am Dürr-Stammsitz in Bietigheim-Bissingen statt. Nach einer abschließenden Prüfung durch die deutsch-amerikanische Handelskammer kann sich der junge Amerikaner am Ende seiner Ausbildung dann über einen deutschen Abschluss freuen. Untergekommen ist Scott bei einer Dürr-Gastfamilie, er lernt Deutsch und knüpft Kontakte. Dürr profitiert, da in den USA keine vergleichbare Ausbildung möglich ist und gut ausgebildete Fachkräfte schwierig zu finden sind. Ein gelungenes Modell also, wie wir finden – und als solches auch auf andere Dürr-Standorte übertragbar.



»Meine Zeit in Deutschland war sehr aufregend. Ich konnte das Leben und die Kultur in Deutschland kennen lernen und mir besondere technische Fähigkeiten aneignen.«

Scott Kristian (Bildmitte, daneben Dürr Systems-Ausbildungsleiter Hans-Uwe Klaiber (links) und Ausbilder Jéron Phillipps)

WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Als Technologie- und Weltmarktführer sind wir auf hoch qualifizierte Mitarbeiter angewiesen, denn sie sichern den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Daher haben wir das Schulungsbudget pro Mitarbeiter in Deutschland im Jahr 2014 von 650 € auf 720 € angehoben, die Schulungsteilnahmen in Deutschland stiegen um 10 % auf 7.739 (jeweils ohne HOMAG Group). Letzteres geht vor allem auf das Programm CustomerExcellence@Dürr zurück, mit dem wir Kundenorientierung und Service-Qualität weiter steigern. Als Teil des Programms schulen wir weltweit fast alle Mitarbeiter von Dürr und Schenck, um die Interaktion mit den Kunden zu verbessern. Je nach Häufigkeit und Intensität des Kundenkontakts stehen dafür verschiedene Trainingstypen zur Auswahl. Diese Kundenkontakt-Trainings bilden die umfangreichste Schulungsmaßnahme in der Geschichte von Dürr und werden im Jahr 2016 abgeschlossen.

Auf CustomerExcellence@Dürr entfielen im Jahr 2014 21 % aller Trainings bei Dürr (ohne HOMAG Group). Den zweitgrößten Schulungskomplex bildeten IT-Trainings, gefolgt von Trainings für die Bereiche Führung, Technik, kaufmännisches Know-how sowie Managementsysteme, Intranet und Sprachen. Auch die zweitägigen Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter wurden rege in Anspruch genommen. Besonderen Wert legen wir auf die zentral konzipierten Corporate-Trainings, bei denen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Ländern und Standorten Best Practices für Führungsverhalten, Vertrieb und Projektmanagement erlernen. Viele Dürr-Trainings werden von Experten aus dem eigenen Haus gehalten. Dies gewährleistet einen hohen Praxisbezug und senkt Kosten.

Unsere Führungskräfte unterstützen wir mit speziellen Trainingsprogrammen zu Dürr-Werten und spezifischen Bausteinen unseres Führungskompetenzmodells, zum Beispiel Kommunikation und Interkulturalität. Zudem vermitteln die Programme Techniken für das Führen in Projekten. Zu unseren Trainingsmodulen für Nachwuchsführungskräfte gehören Führungswerkstätten, das Junior-Führungsprogramm »Fit für Führung« sowie das Dürr-Führungsplanspiel.

DUALE AUSBILDUNG IN CHINA

Unsere Tochtergesellschaft Schenck Shanghai Machinery Co., Ltd in China hat eine Kooperation mit der Shanghai Dazhong Technical School begonnen. Damit bringen wir unsere Erfahrung in der dualen Berufsausbildung in ein chinesisches Ausbildungsmodell ein. Im Anschluss an die feierliche Unterzeichnung des Vertrags konnten Schüler und Eltern unseren Standort besichtigen und sich ein erstes Bild machen. Für interessierte Schüler gibt es die Möglichkeit, in Praktika noch mehr über den Beruf zu erfahren.

Für die Kooperation wurden Lehrer und Betreuer der Schüler speziell geschult. Im Sommer 2017 soll dann der erste so ausgebildete Jahrgang seine Ausbildung abschließen.



MITARBEITER NACH REGIONEN

	30. Juni 2015	31. Dezember 2014	30. Juni 2014
Deutschland	7.841	7.749	3.861
Sonstige europäische Länder	2.106	2.180	1.385
Nord- / Zentralamerika	1.244	1.134	717
Südamerika	395	419	340
Asien, Afrika, Australien	2.862	2.669	2.021
Gesamt	14.448	14.151	8.324

Manchmal ist es mit klassischen Seminaren nicht getan, etwa wenn es um eine Techniker Ausbildung geht oder um ein Studium. Dann suchen wir individuelle Lösungen. Passen die Parameter, finden wir mit den Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen, die ihnen ermöglichen, sich auf die neue Herausforderung zu konzentrieren. Auch finanzielle Unterstützung ist dabei möglich.

Mit dem neuen Personalentwicklungsprozess »People Development« sind wir in der Lage, die Kompetenzen von Führungskräften weltweit noch besser zu evaluieren sowie Potenzial- und Leistungsträger zu identifizieren. Nach einer erfolgreichen Pilotphase wurde »People Development« im Jahr 2014 an mehreren großen Standorten eingeführt.

PERSONAL- UND HOCHSCHULMARKETING

Auch im Jahr 2014 konnten wir sowohl frei werdende als auch neue Stellen in der Regel gut besetzen. Eine wichtige Basis dafür bildeten der wirtschaftliche Erfolg und die hohe Reputation von Dürr, aber auch ein intensives Personalmarketing in Web und Print sowie diverse Auszeichnungen. Wir verfügen über ein attraktives Arbeitgeberprofil, das auf zentralen Elementen wie Weltmarktführerschaft, Innovationskraft und Internationalität basiert. Hinzu kommen mittelständische Werte wie Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität sowie eine attraktive Vergütung, flache Hierarchien und gute Karrierechancen. Zunehmende Bedeutung für die Attraktivität eines Arbeitgebers gewinnt die Work Life Balance. Unser Angebot in diesem Bereich bauen wir kontinuierlich aus. Es reicht von flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung über Sport- und Gesundheitsangebote bis hin zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Ein auch in Großunternehmen nicht alltägliches Angebot ist der internationale FeriENAustausch von Mitarbeiterkindern in unserer Tochtergesellschaft Schenck RoTec.

DÜRR CHALLENGE

Als Technologieführer müssen wir hoch qualifizierte Nachwuchskräfte für Dürr gewinnen. Dabei gehen wir gerne auch unkonventionelle Wege. Zum Beispiel mit der Dürr Challenge, einem in Deutschland einzigartigen Filmwettbewerb für Studierende. Aus Hunderten von Bewerbern wählen wir 15 Teilnehmer aus, stellen drei Filmteams zusammen und schicken diese in verschiedene Metropolen. Ihr Auftrag: Orte erleben, Menschen treffen, die Stadt erspüren – und einen Kurzfilm drehen, der all das auf den Punkt bringt. Partner der Dürr Challenge ist die Filmakademie Ludwigsburg. Nachwuchsregisseure der Hochschule helfen den Filmteams beim Drehen und Produzieren.



Die Platzierungen der Dürr AG (Platz 6) und der HOMAG Group AG (Platz 9) unter den Top 10 der deutschen Anlagen- und Maschinenbauunternehmen beim diesjährigen focus-Ranking belegen den guten Ruf, den wir als Arbeitgeber in der Branche genießen.

2014 waren 18 % unserer Beschäftigten Frauen. Leider erreichen uns noch immer nur wenige Bewerbungen von Frauen für technische Berufe.

Nach den starken Zuwächsen durch oftmals junge Nachwuchskräfte in den Jahren zuvor normalisierten sich im letzten Jahr die Zahl der Einstellungen wieder. Als Folge daraus erhöhte sich auch das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter wieder leicht. Die Krankenquote blieb mit 2,1 % auf konstant niedrigem Niveau.

Die Fluktuationsquote reduzierte sich auf 4,4 %. Wir erwarten auch weiterhin, unter dem Durchschnittsniveau der Industrie zu liegen.



ARBEITSBEDINGUNGEN

Kreativität, Engagement und unternehmerisches Denken machen die Schlagkraft unserer Mannschaft aus. Wir sehen es als unsere Verantwortung, die Voraussetzungen für diesen Erfolg zu schaffen.

	2014	2013	2012	2011
Mitarbeiter	8.492	8.142	7.652	6.823
davon Studierende an Dualen Hochschulen/ Teilnehmer Studium Plus/Auszubildende	158	156	141	130
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10	10	10	11
Fluktuationsquote in %	4,4	6,0	4,6	6,0
Krankenquote in %	2,1	2,1	1,9	2,1
Anteil weiblicher Mitarbeiter in % (31.12.)	18	17	17	17
Altersstruktur in % Mitarbeiter in Deutschland, 45 Jahre und älter	53,9	53,1	54,2	54,7
Altersstruktur in % Mitarbeiter weltweit, 45 Jahre und älter	41,6	39,9	40,6	42,6
Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland)	7,8 *	13,1	12,9	14,4
Teilnehmer an Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	7.739	7.032	6.737	5.215
Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	1.349	1.219	1.086	933
Schulungsbudget je Mitarbeiter in Deutschland	720	650	650	500
Abschlussarbeiten	46	61	50	54
Werkstudenten	103	66	55	35
Praktikanten	123	113	109	120

* ohne Wegeunfälle

Beste Bedingungen – unser Einsatz für unser Team

A

AUSBILDUNG

Wir bilden jährlich eine Vielzahl an Auszubildenden in den unterschiedlichsten Fachrichtungen aus. Unser Angebot in der klassischen Berufsausbildung deckt elf kaufmännische und gewerblich-technische Berufsfelder ab – von Elektronik und Fachinformatik über Logistik und Produktdesign bis hin zu diversen Mechanikdisziplinen. Auch die elf kooperativen Studiengänge, die wir unterstützen, orientieren sich an unserem Bedarfsspektrum. Viele Studierende im Konzern verbringen einen Teil ihrer Praxisphasen in Auslandsgesellschaften, um den internationalen Charakter unseres Geschäfts besser zu verstehen. Im Jahr 2014 beschäftigten wir insgesamt 488 Auszubildende sowie Studierende an Dualen Hochschulen und im Studium plus. Der Großteil (330 Personen) entfiel auf die HOMAG Group. Als erstes Unternehmen der Region hat die HOMAG Group am Stammsitz Schopfloch von der Industrie- und Handelskammer das Siegel »Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb« erhalten.

F

FAMILIE

Beim Familientag 2014 waren am Konzernsitz in Bietigheim-Bissingen Groß und Klein willkommen. Rund 3.600 Gäste stellten einen neuen Besucherrekord auf. Die Mitarbeiter zeigten ihren Arbeitsplatz und gaben einen Einblick in ihre Tätigkeit. Für uns ist das wichtig: Der Rückhalt der Familie ist ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Wir engagieren uns im Unternehmensnetzwerk »Erfolgsfaktor Familie«, dessen Mitglieder sich zu einer familienbewussten Personalpolitik bekennen.

Internationale Präsenz ist eine Konstante der Dürr-Unternehmenskultur. Der erste Schritt ins Ausland war die Gründung von Dürr do Brasil im Jahr 1964. Im November 2014 feierte diese älteste Dürr-Gesellschaft im Ausland ihren 50. Geburtstag, unter anderem mit einem großen Familienfest in São Paulo mit über 1.000 Besuchern. Unter den Gästen waren auch der Ehrenvorsitzende des Aufsichtsrats der Dürr AG und Gründer von Dürr do Brasil, Dr. Heinz Dürr, sowie der Vorstandsvorsitzende Ralf Dieter.



»Wir möchten Arbeitsplätze so gestalten, dass unsere Mitarbeiter nicht nur gut, sondern auch gerne arbeiten. Unser Angebot an die Mitarbeiter richtet sich danach, was Menschen motiviert und Identität schafft.«

Klaus-Dieter Achtelik, Executive Vice President, Corporate Human Resources

H

HOCHSCHULMARKETING

Im Jahr 2014 besuchten wir 32 Hochschul- und Recruiting-Messen, davon 20 in Deutschland. Im Rahmen der Inhouse-Technologiemesse Open House 2014 veranstalteten wir den ersten StudentsTechnologyDay@Dürr, den rund 90 Studierende technischer Fachrichtungen besuchten. Rund 170 Nachwuchskräfte arbeiteten 2014 bei uns als Praktikant, als Werkstudent oder erstellten ihre Abschlussarbeit. Wir nutzen solche Kontakte, um potenzielle Mitarbeiter kennenzulernen und für Dürr zu gewinnen.

K

KARRIERE

Wir fördern unsere Mitarbeiter mit Weiterbildungen und entwickeln gerne auch unseren Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen. Mit einem richtungsweisenden Personalentwicklungskonzept suchen wir die Führungskräfte von morgen und unterstützen sie auf ihrem Weg zu mehr Verantwortung.





M

MOTIVATION

Wir motivieren unsere Mannschaft durch eine Reihe verschiedener Zusatzangebote. Abhängig vom jeweiligen Standort gibt es beispielsweise von Dürr gesponserte Sport- und Musikgruppen, Vorsorgeuntersuchungen und Vergünstigungen für den Personennahverkehr. Am größten Standort in Bietigheim-Bissingen können Mitarbeiter unter anderem ihr Auto von den Fuhrparkkollegen zu marktüblichen Preisen warten lassen oder einen Reinigungs-Service für Wäsche in Anspruch nehmen.

P

PRAKTIKANTEN

Hochschulabsolventen beschäftigen wir nicht als Praktikanten, sondern bieten ihnen angemessen vergütete Festanstellungen an. Dafür haben wir das Zertifikat »Fair Company« erhalten. 123 angehende Absolventen haben im Berichtsjahr ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung beziehungsweise ihres Studiums bei Dürr absolviert.





REPUTATION

Dürr genießt eine hohe Reputation als Arbeitgeber und erreichte beim focus-Ranking »Deutschlands Beste Arbeitgeber 2015« den sechsten Platz. Auch die 2014 übernommene HOMAG Group ist auf Platz 9 des Rankings eine beliebte Adresse für Bewerber.

R

T

TRAINEES

Wir bieten ein Trainee-Programm mit fairer Vergütung und fundierten Inhalten. Dafür erhielten wir das Gütesiegel »Ausgezeichnetes Trainee-Programm« von der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Süddeutschen Zeitung.

U30 – »NEXT GENERATION«

Die Meinung unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Regelmäßig führen wir daher internationale Mitarbeiterbefragungen durch. Die positive Resonanz bestätigt, dass Dürr ein attraktiver Arbeitgeber ist. Wo wir Verbesserungsbedarf erkannten, haben wir entsprechende Maßnahmen initiiert.

Bei Schenck RoTec am Standort Darmstadt gehen wir darüber hinaus: In U30-Workshops erarbeiten Mitarbeiter unter 30 Jahren Zukunftsthemen. Dazu zählen etwa die Fragen, wie die Arbeitswelt der Zukunft aussieht und wie ein Arbeitgeber für die neue Generation attraktiv wird. Die Ergebnisse diskutieren unsere Nachwuchskräfte schließlich mit der Geschäftsführung. Unter anderem wurde so der Social-Media-Auftritt verbessert.

U





W

WIR-GEFÜHL

Zu Beginn ihrer Ausbildungszeit schicken wir unsere jüngsten Mitarbeiter regelmäßig für ein paar Tage zum Teambuilding. Professionelle Trainer erarbeiten mit den Auszubildenden den richtigen Teamgeist.

Z

ZUSAMMENHALT

Das gemeinsame Team aus unserer Roboterfertigung und Logistik siegte beim Fußballturnier am Konzernsitz im Herbst 2014. 10 Mannschaften waren angetreten, selbst Kollegen aus Querétaro in Mexiko bildeten eine Auswahl. Teilnehmer und Zuschauer freuten sich über bemerkenswerten Fußball, Sportsgeist und eine gemeinsame Siegesfeier aller Teams. Dürr fördert an etlichen Standorten den betrieblichen Sport.



UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND KOMMUNIKATION

GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir bekennen uns ausdrücklich zu den im Deutschen Corporate Governance Kodex genannten Zielen und Prinzipien einer guten Unternehmensführung und weichen seit Jahren nur in wenigen begründeten Einzelfällen von den Empfehlungen ab. Vorstand und Aufsichtsrat veröffentlichen dazu jährlich eine ausführliche Erklärung. Diese Entsprechenserklärungen können Sie unter www.durr.com/investor im Bereich Corporate Governance/Erklärung zur Unternehmensführung abrufen.

CHANCEN UND RISIKEN IM BLICK

Bei allen Geschäften, die wir betreiben, wägen wir Chancen und Risiken sorgfältig ab. Wir verfolgen die Strategie, die Risiken mithilfe eines effektiven Risikomanagements zu steuern und zu reduzieren.

Grundsätzlich gilt für alles unternehmerische Handeln im Dürr-Konzern:

- Bei allen Geschäften müssen die Chancen eindeutig überwiegen.
- Rein spekulative Transaktionen sind verboten.
- Unser Handeln muss geltendes Recht sowie ethische und moralische Standards einhalten.

Das Dürr-Risikomanagementsystem ist in die operativen Geschäfts- und Entscheidungsprozesse eingebettet. Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter offen mit Risiken umgehen und sich nicht scheuen, negative Entwicklungen frühzeitig anzusprechen. Dies entspricht unserem Mitarbeiter-Leitbild des Unternehmers im Unternehmen: Wer bei Dürr arbeitet, soll sich mit seiner Aufgabe identifizieren und eigenständig handeln. Im Gegenzug haben unsere Mitarbeiter die Gewissheit, dass wir Risiken als Teil des Geschäfts akzeptieren, sofern verantwortlich damit umgegangen wird.

Im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses werden die Risiken aller beteiligten Gesellschaften systematisch erfasst. Das bei der Dürr AG angesiedelte zentrale Risikomanagement stößt den neunstufigen Standardrisikozyklus alle sechs Monate von Neuem an. Im Zentrum dieses Prozesses steht die Risikoinventur durch das Management der beteiligten operativen Einheiten. Die Einzelrisiken werden ermittelt, bewertet und verdichtet, das heißt einem von 15 spezifischen Risikofeldern zugeordnet. Die Risikofelder decken sämtliche Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse sowie die externen Risikobereiche ab. Vorstand und Aufsichtsrat informieren sich regelmäßig und detailliert über das System sowie die gewonnenen Einsichten und leiten daraus entsprechende Maßnahmen ab.

BEGRÜNDETES VERTRAUEN

Journalisten, Investoren und sonstige Vertreter der Öffentlichkeit schätzen die Transparenz von Dürr. Die Zusammenarbeit ist für uns wertvoll, da sie Erwartungen und Wahrnehmungen von außen spiegelt und damit dem Management wichtige Impulse zur Unternehmensführung liefert. Im umfangreichen Vergleich des Manager Magazins erreichte die Kapitalmarktkommunikation der Dürr AG Platz 3 im MDAX. Unser Kommunikationsteam ist für Sie telefonisch unter **+49 7142 78-1785** oder per E-Mail an corpcom@durr.com erreichbar.

COMPLIANCE

Bei Dürr gilt das Legalitätsprinzip – zusammen mit ethischen und moralischen Standards ist es ausnahmslos einzuhalten. Die weltweite Dürr-Compliance-Organisation unterstützt unsere Mitarbeiter dabei aktiv:

- Der Dürr-Verhaltenskodex verbietet gesetzeswidrige Geschäftspraktiken wie Preis- oder Marktabsprachen, Bestechung oder irreführende Werbung. Er betont das Recht aller Mitarbeiter auf faire Behandlung und verbietet jede Art von Diskriminierung. Schließlich erläutert der Kodex Themen wie den korrekten Umgang mit vertraulichen Daten, Insiderwissen oder Interessenkonflikten.
- Der Verhaltenskodex steht unseren Mitarbeitern in zehn Sprachen zur Verfügung und ist konzernweit Gegenstand von Schulungen und Mitarbeiterversammlungen. Zudem können sich die Mitarbeiter im Intranet informieren. Die Compliance-Sektion stellt Ansprechpartner vor, erläutert Meldewege und gibt in Form eines Frage-und-Antwort-Katalogs Hilfestellungen für korrektes Verhalten.
- Für Fragen zur Compliance stehen den Mitarbeitern in den meisten Konzerngesellschaften geschulte Compliance Manager zur Verfügung. Diese erhalten bei Bedarf Unterstützung durch den Corporate Compliance Officer. Selbstverständlich können sich alle Mitarbeiter auch anonym an den Corporate Compliance Officer wenden.

Wir haben ein effektives Compliance-Management-System etabliert, das in einer konzernweiten Organisationsanweisung beschrieben ist. Im Zentrum steht das Corporate Compliance Board. Ihm gehören der Corporate Compliance Officer, der Leiter der internen Konzernrevision, der Corporate Risk Manager, die Finanzverantwortlichen der Divisions sowie weitere Führungskräfte an. Das Corporate Compliance Board prüft kontinuierlich, wie das Compliance-Regelwerk weiterentwickelt werden kann. Der Corporate Compliance Officer ist Ansprechpartner für mutmaßliche Verstöße, analysiert sie bei begründetem Verdacht und berichtet an den Vorstandsvorsitzenden sowie an das Corporate Compliance Board. Er arbeitet bei seiner Recherche eng mit den Kollegen der internen Konzernrevision zusammen.

Das skizzierte Compliance-System wird in den nächsten Monaten auch die seit Oktober 2014 konsolidierte HOMAG Group abdecken.

DIVERSITY UND FAIR PLAY

Vielfalt schätzen und fördern wir ausdrücklich. Auf dem Fundament unserer fünf Unternehmenswerte leben wir sie – wissend um ihre Bedeutung für den Erfolg eines international aufgestellten Unternehmens. Wer bei Dürr arbeitet, darf darauf vertrauen, fair behandelt zu werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit ab und setzen uns aktiv dagegen ein. Dürr-Mitarbeitern in aller Welt steht es frei, sich in einer Interessenvertretung von Arbeitnehmern zu engagieren.

LIEFERANTEN

Von Lieferanten erwarten wir ebenfalls, dass sie im Sinne unseres Verhaltenskodex handeln. Die für sie relevanten Passagen haben wir in einem speziellen Lieferantenkodex zusammengefasst, der allen Lieferverträgen zugrunde liegt. Sie finden den Dürr-Verhaltenskodex für unsere Lieferanten unter www.durr.com im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit.

SPENDEN

Dürr spendet traditionell im Umfeld der Standorte in den Bereichen humanitär-karitative Projekte, Bildung, Kultur, Breiten-, Jugend- und Behindertensport. Eine Spendenrichtlinie definiert unsere Spendentätigkeit. Die Richtlinie legt auch fest, dass wir keine politischen Spenden tätigen, da wir politische Entscheidungsprozesse nicht durch finanzielle Zuwendungen beeinflussen wollen.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Ob humanitär-karitative Projekte, Bildung, Kultur, Breiten-, Jugend- oder Behindertensport: Wir bringen uns aktiv in die Gesellschaft ein. Nicht immer leisten wir eine große finanzielle Zuwendung – wir sehen unsere Verantwortung auch darin, mit lokalen Bezugsgruppen, zum Beispiel Schulen, eine vertrauensvolle Partnerschaft zu leben.

BILDUNGSPARTNERSCHAFTEN: SCHULE UND UNTERNEHMEN HAND IN HAND

Am Konzernsitz in Bietigheim-Bissingen leben wir vier Schulpartnerschaften. Wir bieten Berufserkundungen und Praktika für Schüler und kooperieren auch im Unterricht mit den Schulen. Beispielsweise konnte die Neigungsgruppe »Roboter« der Realschule Bissingen bei uns Theorie und Praxis verbinden.

Der erste Eindruck zählt: In Bewerbertrainings vermitteln Experten aus der Dürr-Personalabteilung Schülern unserer Kooperationschulen, worauf es bei einer guten Bewerbung ankommt. Die künftigen Berufseinsteiger können vorab ihre Bewerbungen zur Beurteilung einreichen und erhalten eine individuelle Rückmeldung.

Für die besten Leistungen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik vergeben wir an der Realschule Bissingen jährlich den MINT-Preis. Die Gewinner haben gute Aussichten auf eine Lehrstelle in unserem Unternehmen: Im Jahr 2014 begannen zwei Preisträger eine Ausbildung als Mechatroniker bei Dürr.



FRÜHE FÖRDERUNG

Die Kindertagesstätte Bietigheim-Bissingen unterstützen wir gemeinsam mit der Heinz und Heide Dürr Stiftung als Partner für Bildungsförderung im frühkindlichen Bereich. Jungen Eltern unter unseren Mitarbeitern bieten wir in der Tagesstätte auch Plätze für ihre Kinder an. Wir planen, dieses Angebot weiter auszubauen.



OFFENE TÜREN FÜR DIE AUSZUBILDENDEN VON MORGEN

Zur Auftaktveranstaltung »Woche der offenen Unternehmen« kamen neben interessierten Schülern auch Vertreter aus Politik, Kommunen und Schulen zu Dürr Somac nach Stollberg. Experten stellten ihnen Berufsbilder, Karrierewege und entsprechende Voraussetzungen vor.

FÖRDERUNG FÜR LEISTUNGSTRÄGER

Zehn Studierende unterstützen wir im Rahmen des »Deutschlandstipendiums«. Die Stipendiaten erhalten neben finanziellen Zuwendungen auch ein umfassendes Angebot an Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten. Daneben unterstützen wir die START-Stiftung, die Stipendien an Schüler mit Migrationshintergrund vergibt.

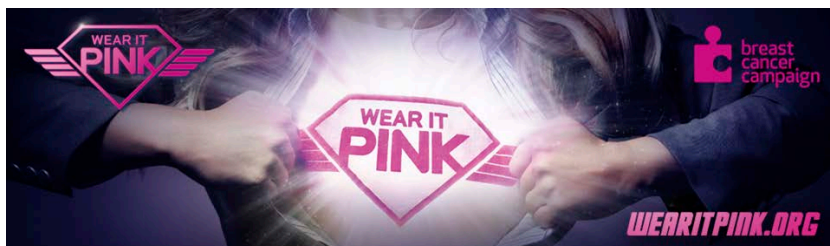
AKADEMISCHES ENGAGEMENT

Mehrere Dürr-Mitarbeiter engagieren sich als Lehrbeauftragte an Hochschulen. Zu den Verbänden und Hochschulen, die wir mit Spenden unterstützen, gehören der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und die Duale Hochschule Stuttgart.

KIDS' DAY@DÜRR

Schülerinnen für Technik zu begeistern – das ist unser Anliegen beim Girls Day. Sowohl bei Dürr in Bietigheim-Bissingen als auch an anderen Standorten öffnen wir unsere Türen und lassen Mädchen einen ersten Blick in Technologieunternehmen werfen. Unter anderem in Darmstadt haben wir aber gleich Mädchen und Jungen zusammen eingeladen und einen Kids' Day veranstaltet.





EIN BÜRO SIEHT PINK

An einem bestimmten Tag des Jahres sieht die Kleiderordnung des englischen Dürr-Teams weder Anzug noch Blaumann vor. Beim »Wear it Pink Day« gilt eine einfache, aber klare Regel: Pink! Alle Teilnehmer unterstützen mit einer Spende die »breast cancer campaign«, eine Kampagne gegen Brustkrebs.

TAFELLADEN

Den Tafelladen in Bietigheim-Bissingen unterstützen wir mit 10.000 € im Jahr. Die Einrichtung ermöglicht Bedürftigen einen Zugang zu preiswerten Nahrungsmitteln.



EINE BESONDERE ZUSAMMENARBEIT

Knapp 30.000 Gewindeplatten produzieren die Mitarbeiter der Beschützenden Werkstätte in Bad Friedrichshall jedes Jahr für Dürr, seit rund 25 Jahren. Qualität und Preis sind wettbewerbsfähig, das macht die Zusammenarbeit für beide Seiten zum Erfolg. Dürr ist einer der größten Kunden und hilft damit wesentlich, den benachteiligten Mitarbeitern eine sinnvolle und ihren Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu geben. Bei einem Besuch vor Ort konnten wir mit offiziellen Dürr-T-Shirts große Freude bereiten.



ENGLISCHE FUSSBALLER TRAGEN »DÜRR«

Die Caludon-Fußballjugend in England unterstützen wir bereits seit Jahren. Das frisch in die U16's Coventry Minor League aufgestiegene Team muss sich nun neuen sportlichen Herausforderungen stellen. Es wird von Tony Avery, Service Manager bei Dürr Limited vor Ort, als Trainer betreut.



STRAMPELN FÜRS HOSPIZ

Heftiger Wind, starker Regen und selbst technische Probleme konnten das Dürr-Team beim Prudential Ride in London nicht aufhalten. Dürr-Mitarbeiter radeln jährlich für das Myton Hospice, eine Einrichtung, die sich um todkranke Patienten kümmert.

SPENDEN

Deutschland in T€

/
1.072

2014

/
690

2013

/
511

2012

/
406

2011

/
344

2010

/

»HOMAG CARES« – MÖBEL FÜR DEN GUTEN ZWECK

Das Sozialprogramm »HOMAG Cares« hat seinen Ursprung auf den zahlreichen weltweiten Fachmessebesuchen des Unternehmens. Auf diesen Messen produziert die HOMAG Group Möbel im Schaubetrieb. Diese Möbel werden anschließend verkauft, die Einnahmen daraus durch einen Unternehmensbeitrag ergänzt und für einen guten Zweck gespendet. So freuten sich die Verantwortlichen von »Solaris« nach der Fachmesse XYLEXPO 2014 über einen Scheck in Höhe von 2.500 €. Solaris setzt sich für die Betreuung geistig und körperlich behinderter Kleinkinder in der Region Brianza (Norditalien) ein. Die AMSEL-Kontaktgruppe in Freudenstadt wird ebenfalls von HOMAG unterstützt. Die Einrichtung kümmert sich um an Multipler Sklerose Erkrankte und berät deren Familien.



BEST OF MUSIC

Ein knackig warmes Sommerwochenende, mitreißende Bands, 15.000 begeisterte Bürger und Besucher: Best of Music 2015 sorgte für Leben in der Bietigheim-Bissingener Altstadt. Das mehrtägige Musikfest bringt alle Generationen zusammen und lockt Musikliebhaber mit einem Spannungsbogen von Blues bis Rock 'n' Roll. Dürr war auch 2015 wieder einer der beiden Hauptsponsoren und ermöglichte mit 40.000 € den Auftritt großartiger Künstler und eine professionelle Organisation.

Als Peter Weingart den Dürr-Mitarbeitern vorschlug, zukünftig auf Weihnachtsgeschenke zu verzichten, war der Effekt noch recht gering: Anstelle der damals üblichen Geschenke des Arbeitgebers konnten einige hundert Mark für einen guten Zweck gespendet werden. Seit 1971 hat der Betriebsratsvorsitzende des damals noch kleinen Anlagenbauers immer wieder Aktionen zugunsten der Gustav-Werner-Schule in Stuttgart initiiert. Regelmäßig griff Dürr im Lauf der Jahre der Einrichtung für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung finanziell unter die Arme, auch die Familie des damaligen Geschäftsführers Heinz Dürr machte die Unterstützung der Schule zu ihrer eigenen Aufgabe. Beherzt engagierte sie sich mit Privatmitteln, mobilisierte Hilfe im Bekanntenkreis. Heute ist die Schule gut aufgestellt: Sie hat ein zeitgemäßes, behindertengerechtes Gebäude, erfährt Rückhalt und Unterstützung in Politik und Gesellschaft. Auf Dürr können Schule und Schüler aber auch weiterhin zählen. Der Verzicht auf die Weihnachtsgeschenke hat dabei neue Dimensionen erreicht: Mittlerweile werden Weihnachtsgeschenke, die Geschäftspartner der Belegschaft zukommen lassen, in einer Tombola während der Weihnachtsfeier verlost. Den Erlös stocken das Unternehmen und der Vorstandsvorsitzende auf. Rund 10.000 € kommen so Jahr für Jahr zusammen. Geld, das seit vielen Jahren beim engagierten Team der Gustav-Werner-Schule in besten Händen ist.

EINE KOOPERATION MIT GESCHICHTE

Gewachsene Freundschaft

Wir spenden seit vielen Jahren an die Stuttgarter Gustav-Werner-Schule für Kinder mit geistiger Behinderung. Die Schüler verkaufen außerdem Selbsterstelltes auf dem Weihnachtsbasar bei Dürr. Im Rahmen eines Kunstprojekts haben sie darüber hinaus eine Vielzahl an Robotern aus den verschiedensten Werkstoffen geschaffen. Eine große Ausstellung bei Dürr bot den jungen Künstlern ein Forum, um ihre Werke zu präsentieren.



»Ob es die Teilnahme bei unserer Absolventenfeier ist oder die Möglichkeit, Selbstgemachtes auf dem Firmengelände zu verkaufen: Die Mitarbeiter und die Geschäftsführung von Dürr nehmen Anteil an unserer Arbeit. Wir fühlen uns eng verbunden und sind sehr dankbar, dass die Unterstützung weit über einen Scheck hinausgeht. Herzlichen Dank für die jahrzehntelange Hilfe!«



*Sabine Oehlschlägel,
Leiterin Gustav-Werner-Schule*

Impressum

Herausgeber: Dürr AG
Corporate Communications & Investor Relations
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen
Tel +49 7142 78-1785
Fax +49 7142 78-1716
corpcom@durr.com
www.durr.com

Verantwortlich: Günter Dielmann
Redaktion: Mathias Christen, Stefan Tobias Burkhardt
Design, Satz: 3st kommunikation, Mainz
Druck: InduPrint, Kornwestheim

92 Standorte weltweit



