



# Nachhaltigkeitsbericht

## 2023

## Vorwort

Liebe Mitarbeitende, geschätzte Kunden und Partner,

als Geschäftsführer der IVO GEHRE Akustik & Trockenbau GmbH freue ich mich sehr, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorstellen zu dürfen. Mit diesem Schritt möchten wir Sie nicht nur an unserer Entwicklung teilhaben lassen, sondern uns auch für das entgegengebrachte Vertrauen und die enge Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren bedanken. Mein besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitenden, die mit ihrem handwerklichen Können, ihrem Engagement und ihrer Verlässlichkeit jeden Tag den Grundstein für unsere gemeinsame Arbeit legen. Ebenso danke ich unseren Kunden und Partnern, die uns mit ihren Projekten, ihrem Vertrauen und ihrer Treue seit vielen Jahren begleiten.

Nachhaltigkeit ist im Handwerk kein Fremdwort, sondern Teil seiner Tradition: verantwortungsvoller Umgang mit Materialien, langlebige Arbeitsergebnisse und der Anspruch, Werte für Generationen zu schaffen. Heute bedeutet Nachhaltigkeit für uns zugleich Zukunftsorientierung – die Verbindung von handwerklicher Qualität mit ökologischer Verantwortung, sozialem Mit einander und wirtschaftlicher Stabilität.

Mit diesem Bericht wollen wir transparent darlegen, wie wir Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen verstehen und leben. Einerseits dient er als Werkzeug zur Steuerung und Weiterentwicklung unserer betrieblichen Prozesse. Andererseits schafft er Vertrauen nach außen – bei Kunden, Partnern und in der Öffentlichkeit – und bildet die Grundlage, um uns in einem zunehmend nachhaltigkeitsorientierten Marktumfeld zu positionieren, beispielsweise bei öffentlichen Ausschreibungen.

Als inhabergeführtes Unternehmen mit Wurzeln in Chemnitz und im Erzgebirge blicken wir auf 30 Jahre Erfahrung im Trockenbau und in der Akustik zurück. Qualität, Zuverlässigkeit und Präzision prägen unser Selbstverständnis. Ebenso fühlen wir uns der Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und Auszubildenden verpflichtet, die das Herzstück unseres Unternehmens bilden.

Dieser Bericht ist unser erster Schritt auf dem Weg einer systematischen Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen kontinuierlichen Prozess, der uns dauerhaft begleiten wird – als Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, unserer Region und unserer Umwelt.

Wir laden Sie herzlich ein, diesen Bericht als Grundlage für den Dialog mit uns zu sehen. Lassen Sie uns gemeinsam im Austausch bleiben, um die Zukunft des Bauens verantwortungsbewusst und nachhaltig mitzugestalten.

Mit freundlichen Grüßen

Ivo Gehre

Geschäftsführer

## Inhalt

IVO GEHRE Akustik und Trockenbau GmbH.....	4
Unser Leistungsportfolio .....	4
Unternehmensführung .....	7
Nachhaltigkeitsmanagement .....	9
Stakeholder .....	12
Wesentlichkeitsanalyse.....	15
Nachhaltigkeitsstrategie .....	18
Wirtschaftliche Ziele.....	18
Ökologische Ziele .....	19
Soziale Ziele .....	20
Wirtschaft .....	22
Unsere Unternehmenswerte .....	23
Digitalisierung .....	24
Auswahl unserer Lieferanten .....	25
Umwelt .....	26
Umweltbewusstsein und Ressourcenschonung .....	27
Energie und Emissionen .....	31
Soziales .....	36
IVO GEHRE als Arbeitgeber .....	37
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.....	40
Soziales Engagement .....	44
Anhang.....	46
GRI-Inhaltsverzeichnis.....	46

# IVO GEHRE Akustik und Trockenbau GmbH

Die IVO GEHRE Akustik und Trockenbau GmbH mit Sitz in Chemnitz wurde 1994 von Herrn Ivo Gehre in Neukirchen im Erzgebirge gegründet und 2009 in eine GmbH umgewandelt. Seitdem wird das Unternehmen mit viel Herzblut, Weitblick und handwerklichem Anspruch von Herrn Ivo Gehre persönlich geführt und durch Herrn Thomas Arnold als Prokurist vertreten. 2014 sind wir mit unserer Geschäftsstelle nach Chemnitz auf die Annaberger Straße gezogen.

Mit einem engagierten Team von 21 Mitarbeiter stehen wir für Qualität, Zuverlässigkeit und die Liebe zum Detail. Unser Schwerpunkt liegt im Ausbau von Büro- und Wohngebäuden, der Sanierung von Altbauten, in der Wärmedämmung sowie im Dachausbau und der Gestaltung hochwertiger Deckenlösungen. Wir sind mit unserer Arbeit in Deutschland tätig und aktuell vorzugsweise in der Region der Stadt Chemnitz und Umland.

Was uns antreibt, ist die Begeisterung für das Bauen und die Überzeugung, dass jedes Projekt nur so gut ist wie das Team, das dahintersteht. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Lösungen, die nicht nur technisch überzeugen, sondern Räume schaffen, in denen Menschen sich wohlfühlen.

## Unser Leistungsportfolio

Aus dieser Expertise resultiert unser breites Dienstleistungsportfolio:



## 01

### **Brandschutz**

Wir bieten im Rahmen unserer Leistungen besondere Expertise im Bereich Brandschutz. Dank unserer speziell geschulten Brandschutz-Fachkraft gewährleisten wir den fachgerechten Einbau von Brandschutzlösungen, die höchsten Sicherheitsanforderungen entsprechen. Ob Wände, Decken oder Verkleidungen – wir setzen auf geprüfte Materialien und Techniken, um den Brandschutz zuverlässig und normgerecht umzusetzen.

## 03

### **Trennwandsysteme für Sanitäranlagen**

Wir fertigen hochwertige und maßgeschneiderte Trennwandsysteme für Sanitäranlagen, die Funktionalität und ansprechendes Design vereinen. Unsere Lösungen bieten optimale Privatsphäre, sind robust, pflegeleicht und für den täglichen Einsatz in stark frequentierten Bereichen ausgelegt. Mit einer Vielzahl von Materialien, Farben und Oberflächen bieten wir individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, die sich perfekt in jedes Raumkonzept einfügen.

## 05

### **Dachausbau**

Wir realisieren den Ausbau von Dachräumen in Neu- und Altbauten mit einem Team qualifizierter Fachkräfte, das effizient und präzise arbeitet. Dabei steht die hochwertige Verarbeitung von Dämmung und Dampfsperre im Mittelpunkt, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Auch bei der Planung legen wir großen Wert auf durchdachte Lösungen, die individuell abgestimmt werden.

## 02

### **Trockenbau Trennwände**

Wir stellen Trockenbau-Leichtbauwände in verschiedenen Bauweisen her. Dazu gehören unter anderem Wohnungstrennwände sowie Konstruktionen für Schall- und Brandschutz. Ebenso realisieren wir Trockenbau-Vorwände für Bäder oder Abtrennungen, beispielsweise für neue Abstellräume.

Unsere Arbeitsweise zeichnet sich durch eine saubere, effiziente und kostengünstige Umsetzung aus. In Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen übernehmen wir bei Bedarf auch die Planung von Bädern sowie den Einbau von Türen.

## 04

### **Trockenbau Decken und Deckensysteme**

Wir übernehmen die Fertigung verschiedenster Deckensysteme, einschließlich solcher mit Brand- und Schallschutzanforderungen.

Unser Angebot umfasst Trockenbaudecken aus Gipskarton und Mineralfaserplatten, Metallpaneeldecken sowie Bürodecken mit Einlassleuchten. Die Konstruktionen können aus Metall oder Holz bestehen und sind in beliebigen Abhängenhöhen realisierbar.

## 06

### **Ausbausysteme mit speziellen Anforderungen an den Schallschutz**

Wir fertigen spezielle Schallschutzwände, Trennwände für Konferenzräume und Schallschutzdecken. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass alle unsere Leistungen die gesetzlichen Schallschutzbauvorschriften vollständig erfüllen.

## 07

### Trockenfußböden

Wir bieten Trockenfußbodensysteme, die optimalen Trittschallschutz, hervorragende Wärmedämmung und sofortige Begehbarkeit gewährleisten, ohne Feuchtigkeit in das Gebäude einzubringen. Zusätzlich stehen spezielle Systeme zur Verfügung, die sich ideal für Fußbodenheizungen eignen. Gemeinsam wählen wir das System aus, das am besten zu den individuellen Anforderungen unserer Kunden passt.

## 09

### Fugenlose Akustikdecken

Für Projekte mit höchsten Ansprüchen an Ästhetik und akustische Performance setzen wir auf fugenlose Mineralfaserdecken. Diese Systeme ermöglichen eine durchgehend glatte, homogene Deckenfläche – ideal für moderne Innenarchitektur mit akustischem Anspruch. Unsere Leistungen umfassen:

- Spachtelarbeiten und vollflächige Beschichtungen
- Nahtlose Integration von Revisionen, Einbauten und Technik
- Akustisch wirksame Konstruktionen in verschiedenen Absorptionsklassen

Mit unserer Erfahrung, dem richtigen Auge fürs Detail und handwerklichem Können sorgen wir für langlebige, funktionale und optisch ansprechende Akustiklösungen – individuell abgestimmt auf Ihr Projekt.

## 08

### Akustiksysteme aus Holz

Ob in Konferenzräumen, Schulen, öffentlichen Gebäuden oder modernen Büroflächen – Holz-Akustiksysteme schaffen eine warme, natürliche Atmosphäre und verbessern gleichzeitig die Raumakustik erheblich. Wir verarbeiten präzise gefertigte Holzpaneelle, Lamellen- oder Lochplattenelemente mit schallabsorbierenden Eigenschaften. Dabei legen wir großen Wert auf:

- Exakte Montage und Ausrichtung
- Integration technischer Systeme (z. B. Beleuchtung, Lüftung, Medientechnik)
- Verwendung nachhaltiger und hochwertiger Materialien

## 10

### Ladenausbau und -umbau

Das Leistungsspektrum umfasst Arbeiten an Decken und Wänden, die im Rahmen des Aus- oder Umbaus von Geschäftsflächen erforderlich sind. Durch die enge Abstimmung mit anderen beteiligten Gewerken wird eine zügige und fachgerechte Ausführung sicher gestellt.

## Unternehmensführung

Unser höchstes Kontrollorgan (kurz: hKO) bildet der alleinige Gesellschafter Herr Ivo Gehre.

Eigenschaften	Ivo Gehre (m)
Geschäftsführend	Ja
Unabhängigkeit	Ja
Amtszeit des Mitgliedes	19 Jahre
Unterrepräsentierte Gruppe	Nein
Stakeholdervertretung	Nein
Kompetenzen Nachhaltigkeitsmanagement	Teilweise vorhanden

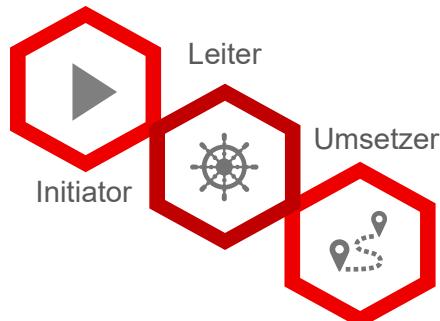
Die Besetzung unseres höchsten Kontrollorgans ist zum einen historisch gewachsen und zum anderen erfolgte diese auf Grundlage fachlicher Eignung.

Nominierungskriterien hKO*	Ivo Gehre (m)
Ansichten Stakeholder	Nein
Diversität	Nein
Unabhängigkeit	Nein
Kompetenzen Nachhaltigkeitsmanagement	Nein

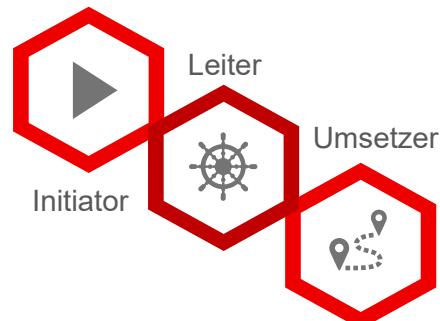
Ivo Gehre ist neben seiner Rolle als hKO, Führungskraft im Unternehmen, auch im operativen Geschäft tätig. Da durch unserer kleinen Unternehmensstruktur Interessenskonflikte seltener auftreten, bestehen aktuell keine formellen Verfahren zu deren Vermeidung oder Offenlegung gegenüber Stakeholdern.

Im Folgenden ist dargestellt, welche Rolle unser hKO in den jeweiligen Funktionen einnimmt:

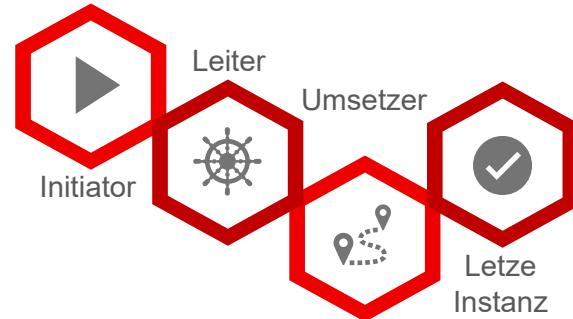
Rolle hKO bei **Strategieentwicklung** in Bezug auf nachhaltige Entwicklung



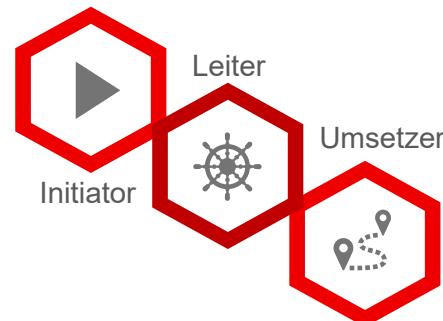
Rolle hKO bei der **Einbeziehung von Stakeholdern**



Rolle hKO bei Beaufsichtigung der **Sorgfaltspflicht**



Rolle hKO bei der **Überprüfung der Wirksamkeit** der genannten Prozesse



Die Verantwortung für das *Nachhaltigkeitsmanagement* wird nicht delegiert. Führungskräfte und Mitarbeiter sind zwar eingebunden (bspw. durch regelmäßige Meetings), tragen aber keine eigenständige Steuerungsverantwortung. Auch bei der *Nachhaltigkeitsberichterstattung* übernimmt unser höchstes Kontrollorgan eine zentrale Rolle. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde von dieser selbst angestoßen sowie ist diese die letzte Instanz zur Freigabe der veröffentlichten Inhalte.

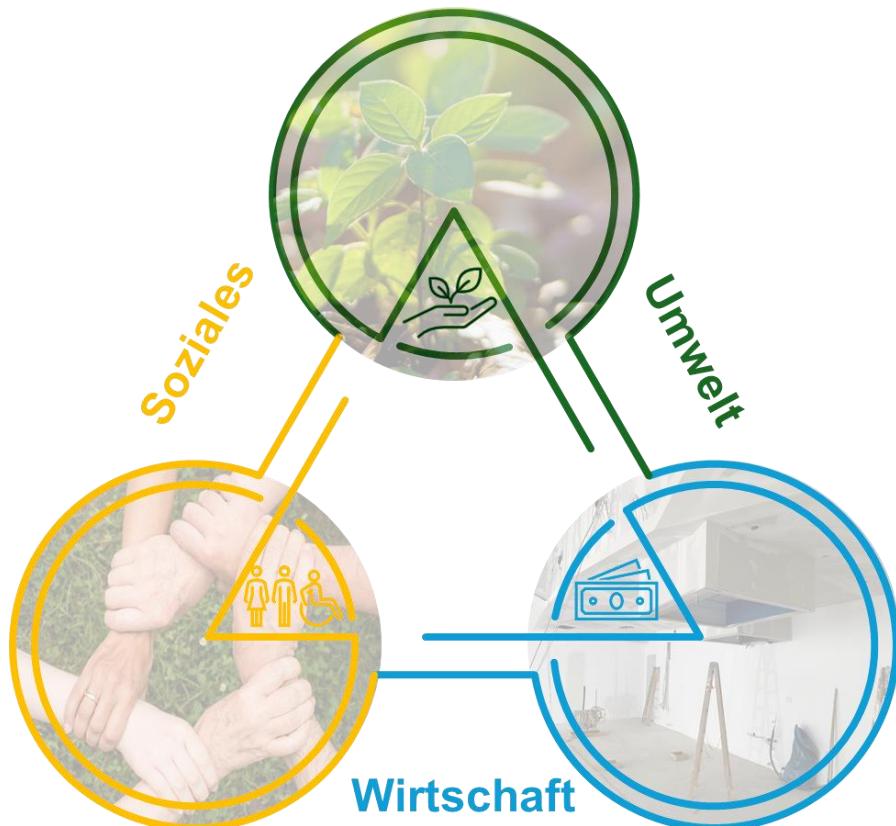
Darüber hinaus bestehen aktuell keine Mitgliedschaften in formellen Branchen- oder Wirtschaftsverbänden. Dennoch pflegen wir Kooperationen im Rahmen branchennaher Netzwerke: So sind wir bei OWA als Partnerbetrieb sowie bei Rockfon als Netzwerkpartner gelistet. Diese Partnerschaften dienen vor allem dem fachlichen Austausch, der Marktbeobachtung und der Weiterentwicklung unseres Angebots – insbesondere im Hinblick auf technische Standards und neue Produktlösungen.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Wir möchten bei IVO GEHRE mit gutem Vorbild vorangehen und mit der ersten Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichtes über unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung berichten. Als Bauunternehmen sehen wir uns besonders in der Verantwortung, unsere Geschäftspraktiken hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten zu hinterfragen und diese umweltfreundlicher und sozialverträglicher zu gestalten. Zu Beginn dieser Reise widmen wir uns zunächst der Analyse zum aktuellen Stand unserer nachhaltigen Ausrichtung und erfassen diesen in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht. Demzufolge handelt es sich bei diesem Bericht um keine Neu- oder Richtigstellung eines bestehenden Berichtes. Dieser wird nicht durch einen externen Prüfer validiert. Die Ansprechpartner für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind Herr Ivo Gehre (i.gehre@trockenbau-gehre.de) und Herr Mathias Nitz (m.nitz@trockenbau-gehre.de).

Als geschäftsführender Gesellschafter ist Ivo Gehre verantwortlich für die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts. Um das Wissen im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement für das höchste Kontrollorgan weiterzuentwickeln, wurde an einem Workshop mit einem externen Dienstleister teilgenommen und sich durch Selbststudium weitergebildet.

Wir betrachten das gesamte Unternehmen im Zeitraum des 01.01.2023 bis 31.12.2023 im Kontext der folgenden Hauptkategorien:



Um eine transparente und vollumfängliche Berichterstattung zu erreichen, nutzen wir den Berichtsstandard der Global Reporting Initiative, kurz: GRI. Der GRI-Standard beinhaltet einen

umfangreichen Kriterienkatalog und beschreibt das Vorgehen bei der Berichterstattung. Die Global Reporting Initiative wurde bereits vor 25 Jahren in den USA gegründet und gilt somit als einer der führenden Berichtsstandards. Folglich bietet der GRI-Standard eine international anerkannte Vergleichsgrundlage, deren Anwendung für ein Unternehmen unserer Größe geeignet ist. Mit Hilfe des Kriterienkatalogs haben wir eine fundierte Grundlage zur Hand, die für eine nachhaltige Wirtschaftsweise fundamental ist und eine tiefgreifende Analyse unseres Unternehmens ermöglicht.

Der GRI-Standard gibt die Prozessschritte für die Berichterstattung vor, um eine vergleichbare Basis zwischen Unternehmen zu schaffen und eine ganzheitliche Darstellung zu ermöglichen. Für die Umsetzung der Prozessschritte fanden wir uns in einem ganztägigen Workshop persönlich zusammen und erarbeiteten gemeinsam mit dem fachkundigen Team der Texulting GmbH die Stakeholder im Kontext unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen als Basis unseres Nachhaltigkeitsberichtes. Eine formale oder unabhängige Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung wurde bislang nicht durchgeführt. Ebenso wurden keine strukturellen Anpassungen auf Basis interner Reflexion vorgenommen.

Auch wenn wir keine formalisierte Verpflichtungserklärung im Sinne internationaler Standards oder zwischenstaatlicher Rahmenwerke (wie OECD-Leitsätze oder UN-Leitprinzipien) vorweisen, leben wir eine wertebasierte Unternehmensführung im Alltag. Unsere Prinzipien orientieren sich an einem respektvollen Miteinander, am verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und an unternehmerischer Beständigkeit.

Praktiken für eine nachhaltige Entwicklung	Beschreibung
Vorhandensein einer <b>Anwendungserklärung</b> des hKO für eine nachhaltige Entwicklung der Organisation	Im Rahmen GRI-Bericht
Vorhandensein einer <b>Verpflichtungserklärung</b> der Organisation für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln	Nein
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : Durchführung Sorgfaltspflicht	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : mit Bezug zu OECD o.ä. Leitlinien	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : Durchführung Vorsorgeprinzip	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : Achtung der Menschenrechte	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : öffentlich zugänglich	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : Genehmigungsebene	Nicht vorhanden
> <b>Verpflichtungserklärung</b> : Betrifft alle Geschäftsaktivitäten	Nicht vorhanden

Die bestehenden Grundhaltungen und Prinzipien sind bislang nicht strukturell in unsere Unternehmenspolitik eingebunden und wurden noch nicht in Form von Schulungen, Richtlinien

oder verbindlichen Standards umgesetzt. Auch in unseren Geschäftsbeziehungen bestehen aktuell keine systematischen Mechanismen zur Durchsetzung entsprechender Verpflichtungen. Eine interne Verantwortungsteilung im Sinne formeller Zuständigkeiten ist somit nicht definiert.

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße gegen Gesetze oder Verordnungen.

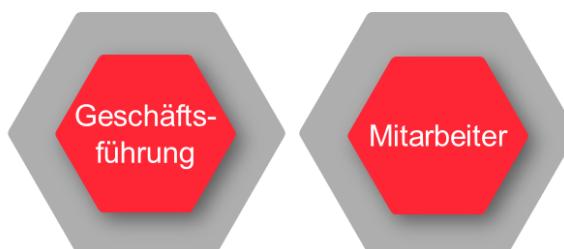
Potenzielle negative Auswirkungen, die aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen könnten, werden im Rahmen des Tagesgeschäfts pragmatisch identifiziert und behandelt, beispielsweise durch tägliche Rundgänge in der Produktionshalle oder mittels täglicher Gespräche mit unseren Mitarbeitern.



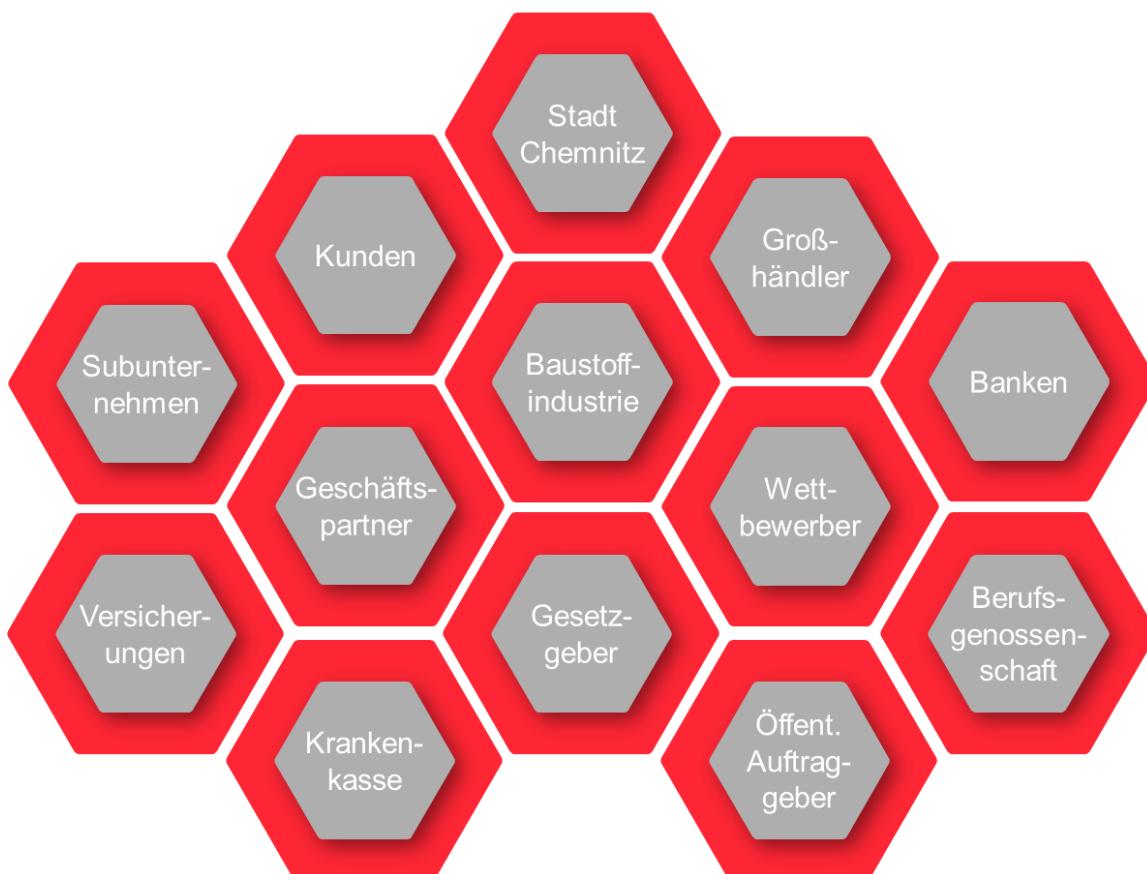
## Stakeholder

Im ersten Schritt ist nach dem GRI-Standard die Stakeholderanalyse durchzuführen. Diese Analyse begründet sich aus dem Prinzip der Nachhaltigkeit, dass alle Personen und Gruppen, die in einem Zusammenhang mit der nachhaltigen Gestaltung des Unternehmens stehen, zu berücksichtigen und einzubeziehen sind. Dabei wird zwischen internen und externen Stakeholdern unterschieden. Die internen Stakeholder sind direkt im Unternehmen eingebunden und in die Unternehmensprozesse involviert. Bei den externen Stakeholdern handelt es sich um Personen oder Gruppen, die außerhalb des Unternehmens stehen, jedoch mit dem Unternehmen in verschiedener Art und Weise interagieren. Wir konnten zunächst folgende internen und externen Stakeholder identifizieren:

### Interne Stakeholder



### Externe Stakeholder



Nach der Bestimmung der internen und externen Stakeholder folgt die Priorisierung dieser hinsichtlich des Interesses an und dem Einfluss auf die Nachhaltigkeitsaktivitäten IVO GEHRE Akustik und Trockenbau GmbH.



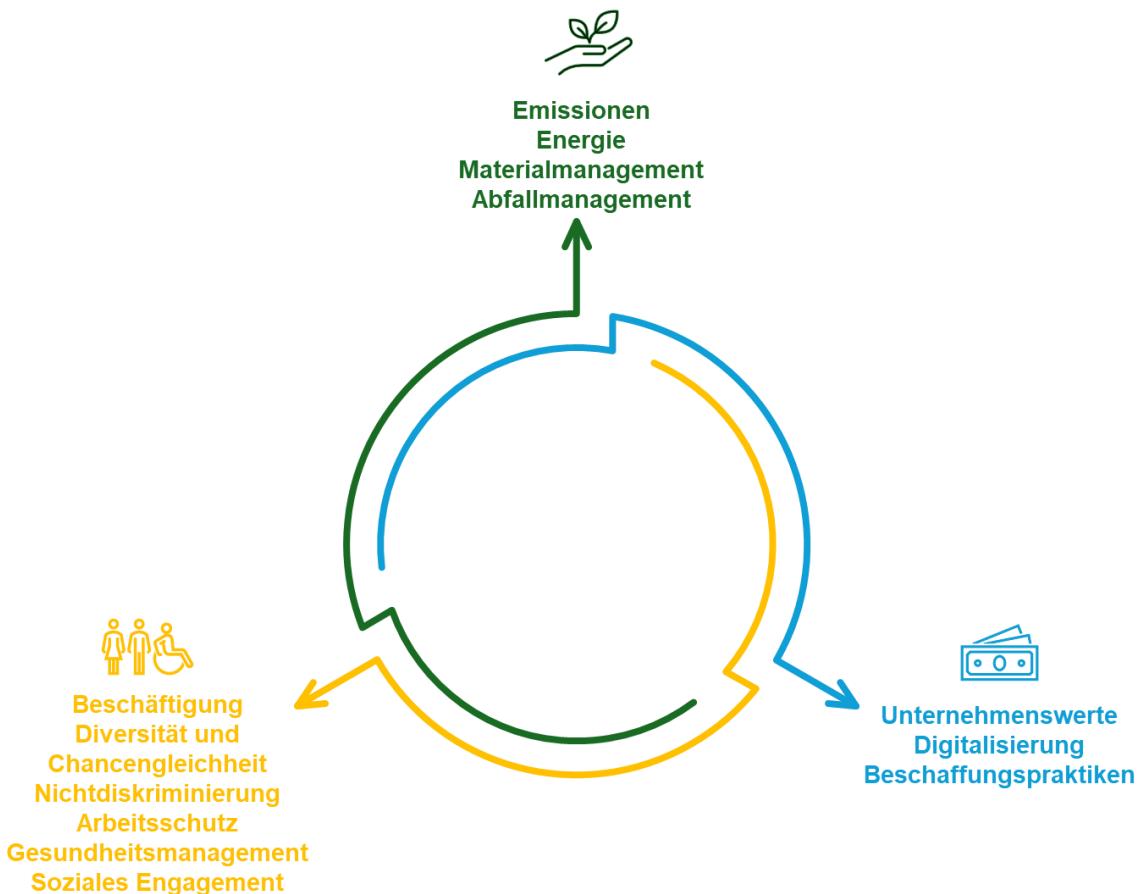
Anhand der Priorisierung unserer Stakeholder stellten sich folgende Stakeholder als besonders wichtig heraus:

Stakeholder	Einfluss	Interesse
<b>Mitarbeiter</b>	Die Ideen und das Engagement unserer Mitarbeiter tragen entscheidend zur Umsetzung umweltfreundlicher Prozesse und sozialer Verantwortung bei. Durch die aktive Beteiligung und das Bewusstsein für nachhaltige Ziele verstärken sie die Wirksamkeit und Reichweite der unternehmerischen Nachhaltigkeitsmaßnahmen.	Unsere Mitarbeiter leisten einen positiven Beitrag zur Umsetzung des Umwelt- und Klimaschutzes im Unternehmen. Dieses Engagement fördert ihre Identifikation mit den Unternehmenszielen und motiviert sie, aktiv zur Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen beizutragen.
<b>Geschäftsführung</b>	Die Geschäftsführung definiert strategische Ziele und entscheidet, ob	Nachhaltiges Wirtschaften sich langfristig den

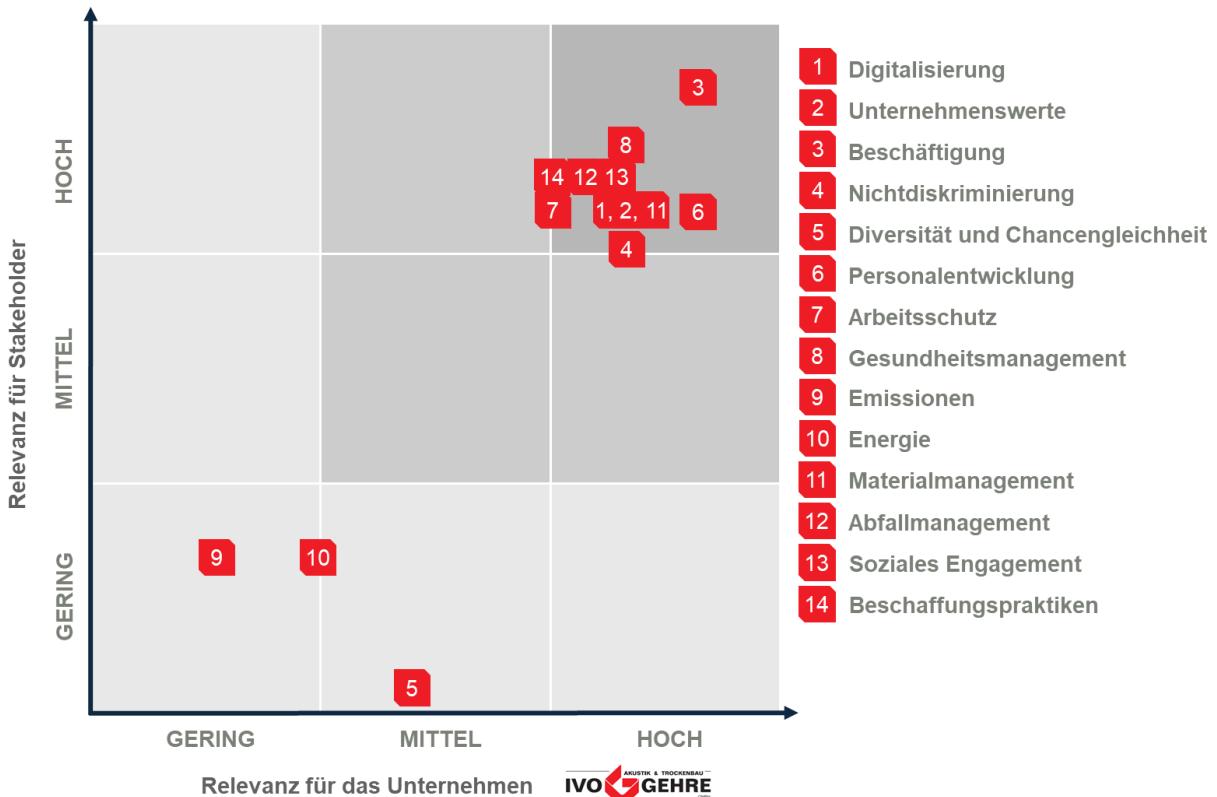
	<p>Nachhaltigkeit Teil der Geschäftsstrategie wird. Zudem bestimmt sie, wie viel Budget, Zeit und Personal in Maßnahmen wie umweltfreundliche Materialien, energieeffizientes Bauen oder Schulungen investiert werden. Durch ihr Engagement prägt die Geschäftsleitung die Unternehmenskultur und motiviert Mitarbeiter sowie Partner zu nachhaltigem Handeln. Sie wählt Zulieferer und Partner aus, die nachhaltige Standards einhalten, und gestaltet die Außenkommunikation, um das Unternehmen als nachhaltig zu positionieren und Kundenvertrauen zu stärken.</p>	<p>wirtschaftlichen Erfolg und steigert die Wettbewerbsfähigkeit. Nachhaltige Maßnahmen helfen, gesetzliche Vorgaben zu erfüllen und potenzielle Risiken wie Umweltauflagen oder Ressourcenknappheit zu minimieren. Zudem stärkt Nachhaltigkeit das Unternehmensimage und fördert das Vertrauen von Kunden, Partnern und Investoren. Durch nachhaltiges Handeln können Betriebskosten gesenkt, etwa durch energieeffiziente Technologien, und Markttchancen genutzt werden, indem auf die steigende Nachfrage nach umweltfreundlichen Produkten eingegangen wird. Darüber hinaus unterstützt ein nachhaltiger Ansatz die soziale Verantwortung unseres Unternehmens, was die Mitarbeitermotivation und -bindung steigern kann, und trägt dazu bei, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.</p>
<b>Berufsgenossenschaft</b>	<p>Berufsgenossenschaft setzen verbindliche Standards und Vorschriften, die Unternehmen dazu verpflichten, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Dies trägt direkt zu einer nachhaltigen Unternehmensführung bei, da es die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter schützt und fördert. Darüber hinaus bietet die Berufsgenossenschaft Schulungen, Beratung und finanzielle Anreize, um Unternehmen bei der Umsetzung nachhaltiger Arbeitspraktiken zu unterstützen. Sie inspiriert zur Einführung moderner Technologien und Prozesse, die sowohl die Sicherheit verbessern als auch Ressourcen schonen können.</p>	<p>Die Berufsgenossenschaften haben ein starkes Interesse an den Nachhaltigkeitsaktivitäten eines Unternehmens, da diese die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern. Nachhaltige Maßnahmen wie die Reduzierung von Gefahrenstoffen oder ergonomische Arbeitsplatzgestaltung tragen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei. Zudem profitieren Berufsgenossenschaften von stabileren Arbeitsbedingungen und reduzierten Versicherungsfällen. Sie unterstützen Unternehmen, die durch nachhaltiges Handeln als Vorbilder wirken, und tragen so zu gesunden, zukunftsfähigen Arbeitsumfeldern bei.</p>

## Wesentlichkeitsanalyse

Neben der Bewertung unserer Stakeholder stellt die Wesentlichkeitsanalyse einen weiteren zentralen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsberichtes nach dem GRI-Standard dar. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage unseres Nachhaltigkeitsberichtes. Mittels einer systematischen Analyse unserer Unternehmensbereiche identifizierten wir die relevanten Nachhaltigkeitsthemen speziell für die IVO GEHRE Akustik und Trockenbau GmbH:



Im Anschluss an die Themenbestimmung nahmen wir die Bewertung hinsichtlich der Relevanz für unsere Stakeholder und für unser Unternehmen vor, um im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse gezielt die Themen zu identifizieren, die für unseren langfristigen Unternehmenserfolg und die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen von größter Bedeutung sind. Damit schaffen wir eine fundierte Grundlage, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie wirkungsvoll auszurichten und Ressourcen dort einzusetzen, wo sie den größten Mehrwert stiften.



Nach einer umfänglichen Auseinandersetzung zu unseren relevanten Themen, konnten wir folgende Themen als besonders wichtig identifizieren:

Thema	Warum ist uns das Thema wichtig?
<b>Beschäftigung</b>	Unsere Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens. Ohne ihr handwerkliches Können, ihre Erfahrung und ihren täglichen Einsatz könnten wir keine Bauprojekte erfolgreich umsetzen. Deshalb legen wir großen Wert darauf, langfristige Arbeitsplätze zu bieten, ein gutes Betriebsklima zu schaffen und auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Uns ist wichtig, dass sich unser Team aufeinander verlassen kann – sowohl auf der Baustelle als auch darüber hinaus.
<b>Personalentwicklung</b>	Als kleines Bauunternehmen stehen wir immer wieder vor neuen Herausforderungen – sei es durch neue Materialien, geänderte Bauvorschriften oder Kundenanforderungen. Damit unser Team immer auf dem neuesten Stand bleibt, setzen wir auf gezielte Weiterbildungen. Wir fördern unser Personal durch Schulungen und den Austausch von Wissen im Team. So stellen wir sicher, dass wir als Unternehmen zukunftsfähig bleiben und jeder Mitarbeiter sich weiterentwickeln kann.

<b>Gesundheitsmanagement</b>	Baustellenarbeit ist körperlich anspruchsvoll, und die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat oberste Priorität. Wir sorgen dafür, dass unsere Teams mit der richtigen Schutzkleidung und Ausrüstung ausgestattet sind, ergonomisch arbeiten können und regelmäßig in Arbeitssicherheit geschult werden. Außerdem achten wir darauf, dass die Belastung für jeden im Team tragbar bleibt – denn nur gesunde und motivierte Mitarbeiter können langfristig gute Arbeit leisten.
<b>Materialmanagement</b>	Material ist nicht nur eine Kostenfrage, sondern auch eine Frage der Verantwortung. Wir achten darauf, dass wir Materialien so effizient wie möglich einsetzen, um Abfälle zu vermeiden. Wo es möglich ist, nutzen wir nachhaltige Alternativen, z. B. emissionsarme Dämmstoffe oder recycelbare Trockenbauelemente. Eine gute Planung und enge Abstimmung mit Lieferanten helfen uns, unnötige Transporte und Überschüsse zu vermeiden – das schont die Umwelt und senkt unsere Kosten.

# Nachhaltigkeitsstrategie

Als kleines Trockenbauunternehmen tragen wir Verantwortung dafür, unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Dabei setzen wir auf Maßnahmen, die zu unserem Arbeitsalltag passen und sich realistisch umsetzen lassen. Mit dieser Herangehensweise möchten wir zeigen, dass auch im Handwerksbereich Schritte möglich sind, um ökologische und soziale Aspekte stärker zu berücksichtigen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie legt den Fokus darauf, Ressourcen effizient zu nutzen, faire Arbeitsbedingungen zu fördern und das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln in unserem Betrieb weiter zu stärken. Dieses Kapitel gibt einen Überblick darüber, welche Initiativen wir bereits verfolgen, welche Ziele wir uns setzen und wo wir künftig weitere Potenziale sehen.

## Wirtschaftliche Ziele

### Digitalisierung

#### Ziel

Steigerung der Effizienz, Qualität und Nachhaltigkeit in den Geschäftsabläufen

#### Maßnahme

Digitalisierung der Geschäftsprozesse und der Zeiterfassung, Ausstattung der Vorarbeiter mit digitalen Systemen

#### Umsetzung

Digitalisierung der Baustellen kurzfristig: laufend bis Anfang 2024,

Digitalisierung der Zeiterfassung mittelfristig, bis Ende 2025



### Nachhaltiges Bauen

#### Ziel

Erweiterung des Dienstleistungsportfolios durch Qualifizierung zur Durchführung nachhaltiger Baumaßnahmen

#### Maßnahme

Recherche zu den Anforderungen des Qualitätssiegels für nachhaltige Gebäude bei der KfW, um sich als Baudienstleister für geförderte Baumaßnahmen zu qualifizieren

#### Umsetzung

Mittelfristig



## Ökologische Ziele

### Emissionen

#### Ziel

Reduktion des THG-Ausstoßes

#### Maßnahme

Einbau einer Wärmepumpe in unserer Geschäftsstelle zur Ablösung der Ölheizung

#### Umsetzung

Kurzfristig: Mitte 2024



### Materialeinsatz

#### Ziel

Verwendung umweltfreundlicher Materialien

#### Maßnahme

Regelmäßige Überprüfung der Lieferanten zu nachhaltigeren Produkten/ Materialien

#### Umsetzung

Dauerhaft



### Abfallmanagement

#### Ziel

Reduktion des Abfallvolumens

#### Maßnahme

Steigerung der Materialeinsatzeffizienz durch Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeiter zum verantwortungsvollen und sorgsamen Materialeinsatz  
 sowie

Einführung eines Kontrollmechanismus zum Materialeinsatz für externe Partner auf der Baustelle

#### Umsetzung

Dauerhaft



## Soziale Ziele

### Unternehmenswerte

#### Ziel

Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur und eines respektvollen Miteinanders

#### Maßnahme

Verschriftlichung der Unternehmenswerte in einem Verhaltenskodex

#### Umsetzung

Mittelfristig bis Mitte 2026



#### Ziel

Interne Kommunikation der Unternehmenswerte

#### Maßnahmen

Verhaltenskodex an alle Mitarbeiter kommunizieren und bei jeder Neueinstellung mit Arbeitsvertrag aushändigen

#### Umsetzung

Mittelfristig ab Mitte 2026



### Arbeitssicherheit

#### Ziel

Professionalisierung des Arbeitsschutzes

#### Maßnahmen

Regelmäßige Schulung der Mitarbeiter zum Arbeitsschutz  
 Erstellung von Verfahrensanweisungen zum Arbeitsschutz

#### Umsetzung

Mittelfristig bis Ende 2026



### Gesundheitsmanagement

#### Ziel

Förderung der Mitarbeitergesundheit durch betriebliches Gesundheitsmanagement

#### Maßnahme

Konzeptentwicklung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiter

#### Umsetzung

Mittelfristig bis Ende 2026



### Ausbildung

#### Ziel

Stärkung und Ausbau der betrieblichen Ausbildung zur Fachkräftesicherung

#### Maßnahme

Gezielte Investition in die Ausbildung neuer Fachkräfte durch Schaffung zwei weiterer Ausbildungsplätze

#### Umsetzung

Kurzfristig mit Beginn des Ausbildungsjahres 2024 und dauerhaft als Standard halten



## Weiterbildung

### Ziel

Weiterentwicklung und Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung zur Förderung der Qualifikation und Motivation unserer Mitarbeiter

### Maßnahmen

Systematische Erfassung und Dokumentation aller Weiterbildungsmaßnahmen

Ausbau des internen und externen Weiterbildungsangebots

Aktive und regelmäßige Kommunikation der Weiterbildungsmöglichkeiten an alle Mitarbeitenden

### Umsetzung

Mittelfristig ab 2025



### Ziel

Förderung der individuellen und gemeinsamen Leistungsreflexion zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsabläufen und Ergebnissen.

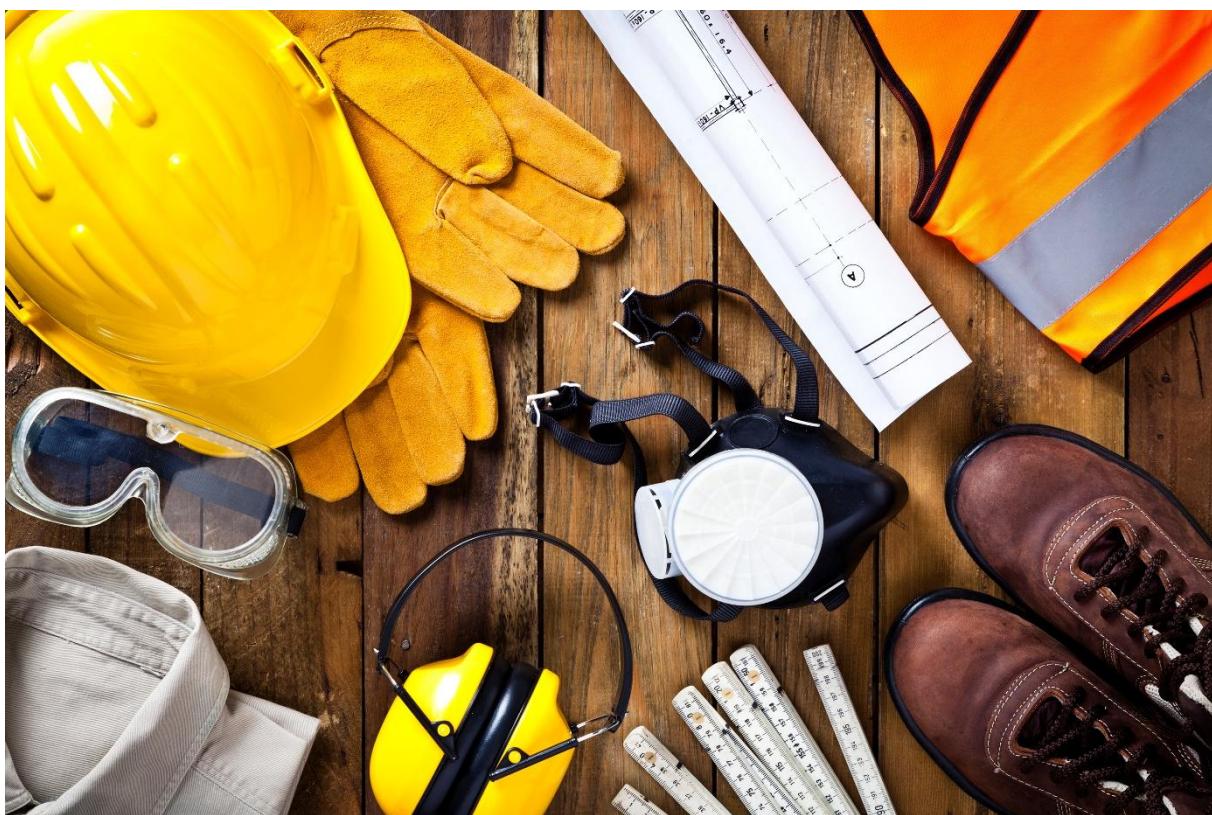
### Maßnahme

Regelmäßige Durchführung von Feedbackgesprächen nach Abschluss jeder Baustelle, um Mitarbeitern eigene Leistungseinschätzung zu ermöglichen,

Erfahrungen auszuwerten und Optimierungspotenziale zu erkennen

### Umsetzung

Mittelfristig ab 2025





# Wirtschaft

## Unsere Unternehmenswerte

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert auf ein respektvolles und faires Miteinander. Werte wie Teamgeist, Verlässlichkeit und gegenseitige Unterstützung sind für uns die Basis einer erfolgreichen Zusammenarbeit – sowohl unter den Mitarbeitern als auch im Umgang mit Kunden und Partnern.

Als mittelständischer Handwerksbetrieb mit flachen Hierarchien setzen wir auf direkte Kommunikation und ein vertrauensvolles Arbeitsklima. Aufgrund unserer Unternehmensgröße haben wir keine formell definierten Werte in Leitbildern oder Konzepten festgeschrieben. Stattdessen entstehen und entfalten sich unsere Werte tagtäglich im Arbeitsalltag: auf der Baustelle, im Büro und in den Gesprächen miteinander. So entwickeln wir unser Verständnis für Fairness, Qualität und Verantwortung gemeinsam weiter.

Dieser informelle Ansatz ermöglicht es uns, flexibel und authentisch zu handeln, ohne uns von starren Vorgaben einschränken zu lassen. Gleichzeitig fördert er die Eigenverantwortung und das Engagement jedes Einzelnen – ein wichtiger Faktor, um auch anspruchsvolle Projekte zuverlässig und mit hoher Qualität umzusetzen.

Zusammenfassend orientiert sich unser tagtägliches Handeln und Miteinander an folgenden Kernwerten:

### Qualität und Zuverlässigkeit

Qualität, die man sieht. Zuverlässigkeit, auf die man baut. Das sind unsere unerlässlichen Kriterien, denen wir bei unserer Arbeit stetig folgen und die Grundlage unseres Wirkens.

Mit Liebe zum Detail, sauberer Arbeit und einem echten Sinn fürs Handwerk sorgen wir dafür, dass am Ende alles passt. Wir halten, was wir versprechen, bleiben ehrlich und greifen auch mal mit an, wenn's drauf ankommt. Auf uns ist Verlass – menschlich wie fachlich.

### Transparenz und Fairness

Transparenz und Fairness sind für uns mehr als schöne Worte – sie sind die Basis für ein gutes Miteinander. Wir reden offen, sagen klar, was Sache ist, und hören einander zu. Ob im Team, mit Partnern oder Kunden: Wir begegnen uns auf Augenhöhe, respektvoll und ehrlich. Denn nur wer fair handelt, kann langfristig Vertrauen aufbauen – und genau das ist uns wichtig.

### Umweltschutz

Umweltschutz ist für uns kein Trend, sondern Haltung. Wir gehen bewusst mit Ressourcen um, vermeiden unnötigen Abfall und denken schon beim Bauen an morgen. Ob Materialwahl, Energieeinsatz oder Entsorgung – wir achten darauf, möglichst nachhaltig zu handeln. Denn als Handwerksbetrieb tragen wir Verantwortung für das, was wir hinterlassen.

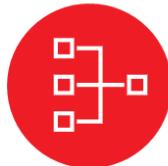


Uns ist es wichtig zu betonen, dass wir bei Verhalten entgegen diesen Werten entsprechende Maßnahmen ergreifen, um den Mitarbeiter auf sein Fehlverhalten und damit einhergehende Konsequenzen aufmerksam zu machen.

## Digitalisierung

Die Digitalisierung spielt eine immer bedeutendere Rolle in der Bau- und Handwerksbranche und bietet auch für IVO GEHRE zahlreiche Chancen, um nachhaltiger und effizienter zu arbeiten. Als Handwerksbetrieb nutzen wir digitale Technologien, um unsere Arbeitsprozesse zu optimieren, die Ressourcennutzung zu verbessern und den Energieverbrauch zu senken.

### Einsatz digitaler Tools für die Projektplanung und -abwicklung



Digitale Planungs- und Kommunikationswerkzeuge ermöglichen uns eine präzise und effiziente Planung unserer Bauprojekte. Durch den Einsatz von Software zur Projektverwaltung, Materialbestellung und Zeiterfassung können wir nicht nur die Arbeitsabläufe besser koordinieren, sondern auch Fehler vermeiden, die zu unnötigen Nacharbeiten oder Materialverschwendungen führen.

### Building Information Modeling (BIM)



Bei jeder Gelegenheit, bei der es sich anbietet, greifen wir auf BIM-Methoden zurück, um Projekte in enger Zusammenarbeit mit anderen Gewerken zu planen. Diese Methode erlaubt uns eine exakte Berechnung der benötigten Materialien und Ressourcen und trägt dazu bei, den Abfall auf Baustellen zu minimieren.

### Effizienter Ressourceneinsatz durch digitale Lösungen



Die Digitalisierung hilft uns, unseren Ressourceneinsatz zu optimieren. So nutzen wir digitale Messsysteme und Planungssoftware, um Materialmengen präziser zu kalkulieren, Transportwege besser zu organisieren und unseren Energiebedarf gezielt zu senken.

### Kommunikation und Wissensmanagement



Durch digitale Kommunikationsplattformen und Datenbanken fördern wir einen schnellen und einfachen Austausch zwischen Mitarbeitenden, Baustellen und der Geschäftsstelle. Dies steigert die Effizienz und reduziert die Notwendigkeit von Papierdokumenten, was ebenfalls einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet.

### Zukunftsansichten und Herausforderungen



Während wir bereits viele digitale Werkzeuge nutzen, arbeiten wir kontinuierlich daran, weitere Potenziale zu erschließen. Dazu gehört die verstärkte Integration von mobilen Anwendungen für den Baustelleneinsatz und die Schulung unserer Mitarbeitenden im Umgang mit neuen Technologien. Gleichzeitig achten wir darauf, dass die Digitalisierung nicht zu einer Überforderung führt und stets den Anforderungen eines mittelständischen Handwerksbetriebs angepasst bleibt.

Im Rahmen unseres Digitalisierungsprojekts setzen wir auf eine eigenfinanzierte Umsetzung, unterstützt durch Fördermittel. Für die Beratung und Schulung unserer Mitarbeiter haben wir erfolgreich eine Förderung im Rahmen des BAFA-Programms „Unternehmenswert Mensch“ beantragt und erhalten. Zudem wurde für die Anschaffung und Einrichtung von Software eine SAB-Förderung bewilligt. Diese Förderungen tragen dazu bei, unsere digitalen Prozesse nachhaltig zu optimieren und unsere Mitarbeiter gezielt weiterzubilden.

Die Digitalisierung in unserem Unternehmen wurde primär initiiert, um den gewerblichen Mitarbeitern mehr Informationen und eine stärkere Einbindung in den Projektablauf zu

ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden alle Vorarbeiter der Baustellen mit Tablets ausgestattet. Allerdings stellte sich heraus, dass die technische Ausstattung in der Firmenzentrale nicht ausreichend war, um das System zu unterstützen. Daher war eine komplette Erneuerung der IT-Infrastruktur erforderlich, was den gesamten Prozess um mindestens ein Jahr verzögerte.

Wir planen, dass das System Anfang 2024 vollständig implementiert sein soll, sodass mit Abschluss des Digitalisierungsprozesses alle Vorarbeiter mit Tablets ausgestattet werden, eine eigene E-Mail-Adresse erhalten und aktiv über Microsoft Teams in den Ablauf der Projekte eingebunden werden können. Leider verzögert sich noch die Einführung der digitalen Zeiterfassung, an deren Umsetzung wir weiterhin arbeiten.

Die Digitalisierung ist für uns ein wichtiger Hebel, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und gleichzeitig die Qualität und Effizienz unserer Leistungen zu steigern. Sie stellt eine Investition in die Zukunft dar, die sowohl ökonomische als auch ökologische Vorteile bietet. Aus diesem Grund treiben wir die Digitalisierung unserer Prozesse mit großem Engagement voran.

## Auswahl unserer Lieferanten

Nachhaltigkeit beginnt bereits bei der Auswahl unserer Partner. Als kleines Trockenbauunternehmen legen wir großen Wert darauf, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die unsere Werte in Bezug auf Umweltbewusstsein, Qualität und soziale Verantwortung teilen. Unsere Lieferketten sind entscheidend für den Erfolg unserer Projekte und tragen maßgeblich dazu bei, nachhaltige Bauweisen zu fördern.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir auf Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir bevorzugen Unternehmen, die ressourcenschonende Materialien bereitstellen, ihre Produktionsprozesse nachhaltig gestalten und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Darüber hinaus setzen wir auf langfristige Partnerschaften, die von gegenseitigem Vertrauen, Stabilität und einer gemeinsamen Ausrichtung auf nachhaltige Ziele geprägt sind. Regionale Anbieter haben für uns einen besonderen Stellenwert, da sie helfen, Transportwege zu verkürzen und lokale Wirtschaftskreisläufe zu stärken.

Aus diesem Grund wenden wir 100 % unseres Beschaffungsbudgets für lokale Lieferanten auf. Lokal bedeutet für uns, unsere Materialien von Händlern zu beziehen, die in Chemnitz und im Umland (max. 20 km) ansässig sind.



# Umwelt

## Umweltbewusstsein und Ressourcenschonung

Als Handwerksunternehmen sind wir auf die Nutzung von Ressourcen angewiesen und uns der damit einhergehenden Verantwortung der wachsenden Ressourcenknappheit bewusst. Aus diesem Grund bemühen wir uns, die Materialnutzung so effizient und schonend wie möglich zu gestalten. Ebenso sind wir stets bestrebt, umweltfreundliche und recyclingfähige Rohstoffe zu nutzen.

Als Trockenbauunternehmen gehören Gipsplatten und Profile zu den Materialien, die wir hauptsächlich für unsere Leistungen einsetzen. Davon verbrauchten wir im Berichtszeitraum, insgesamt 42.000 m<sup>2</sup> Gipsplatten und 80.000 m Profile. Zusätzlich benötigen wir für unsere tägliche Arbeit weitere Materialien und diverse Hilfsstoffe, die exemplarisch anhand eines unserer Hauptlieferanten dargestellt werden:

### Kleb- und Dichtstoffe

#### Montagekleber & Bauklebstoffe:

- Hochleistungsklebstoff (SMP High Tack): bis zu 360 Kartuschen (290 ml)

#### Acryl- & Silikondichtstoffe:

- Verschiedene Typen: bis zu 2 Kartuschen (310 ml)

#### Bauschaum & PU-Schaum:

- Zargenschaum (2K-PU): 3 Dosen (400 ml)

### Bauprofile und Schienen

#### Aluminiumprofile:

- Eckprofile (90° und 135° Grad): bis zu 3.000 Stück
- Einfassprofile: 200 Stück

#### Montageschienen:

- C-Schienen & U-Schienen: bis zu 10 Stück (je 2 Meter Länge)

### Befestigungsmaterial

#### Schrauben & Dübel:

- Schnellbauschrauben (verschiedene Größen): bis zu 98.000 Stück
- Spanplattenschrauben: bis zu 7.000 Stück
- Dübel (verschiedene Typen): bis zu 1.550 Stück



### Bauwerkzeuge und Zubehör

#### Bits:

- in verschiedenen Größen: bis zu 170 Stück

#### Bohrer:

- Holz- und Metallbohrer: bis zu 50 Stück

#### Sägeblätter:

- Stichsägeblätter (verschiedene Varianten): bis zu 5 Sets à 5 Stück

### Dämmstoffe und Schallschutzmaterialien

#### Trennwanddämmung:

- 30 mm bis 95 mm Dicke: bis zu 170 Rollen (je 30 Meter)

#### Glasfaser- &

#### Vliesdämmstoffe:

- 50 mm Breite: 440 Rollen

### Schutz- und Arbeitskleidung

#### Handschuhe & Schutanzüge:

- Arbeitshandschuhe (unterschiedliche Modelle): bis zu 36 Paar
- Schutanzüge (Tyvek 500 Xpert XXL): 5 Stück

#### Arbeitsschuhe & Sicherheitsstiefel:

- Verschiedene Modelle (Größen 42–46): jeweils 1 Paar

#### Arbeitskleidung:

- T-Shirts (dunkelblau, verschiedene Größen): bis zu 40 Stück
- Troyer (dunkelblau, Größe M): 30 Stück

Unsere größten Materialposten sind Gips und Metallprofile, die den Hauptanteil unseres Materialeinsatzes im Trockenbau ausmachen. Hier setzen wir ausschließlich Produkte ein, die durch Umwelt-Produktdeklarationen (EPDs) gemäß ISO 14025 und EN 15804 zertifiziert sind.

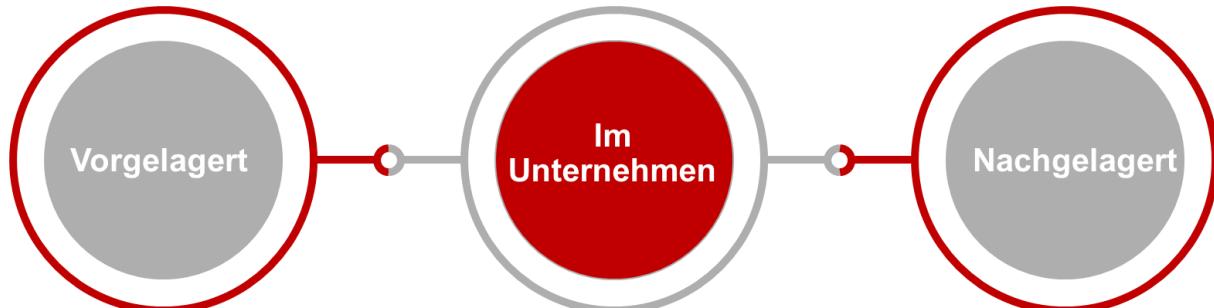
Für unsere Gipskartonplatten liegt eine EPD des Bundesverbandes der Gipsindustrie e.V. vor, die den Einsatz von REA-Gips und die Einhaltung relevanter Umweltstandards dokumentiert. Auch unsere eingesetzten Spachtelmassen wie Knauf Uniflott sind mit EPDs versehen und stammen aus nach ISO 9001, ISO 45001 und ISO 50001 zertifizierten Werken.

Unsere Metallunterkonstruktionen (Rigips RiDuce Metallprofile) bestehen zu über 75 % aus recyceltem Stahl und werden mit 100 % Ökostrom hergestellt, was durch eine EPD des Herstellers Saint-Gobain Rigips belegt ist. Damit stellen wir sicher, dass die bei uns eingesetzten Materialien nicht nur den hohen Qualitätsanforderungen entsprechen, sondern auch durch anerkannte Nachhaltigkeitsnachweise abgesichert sind.



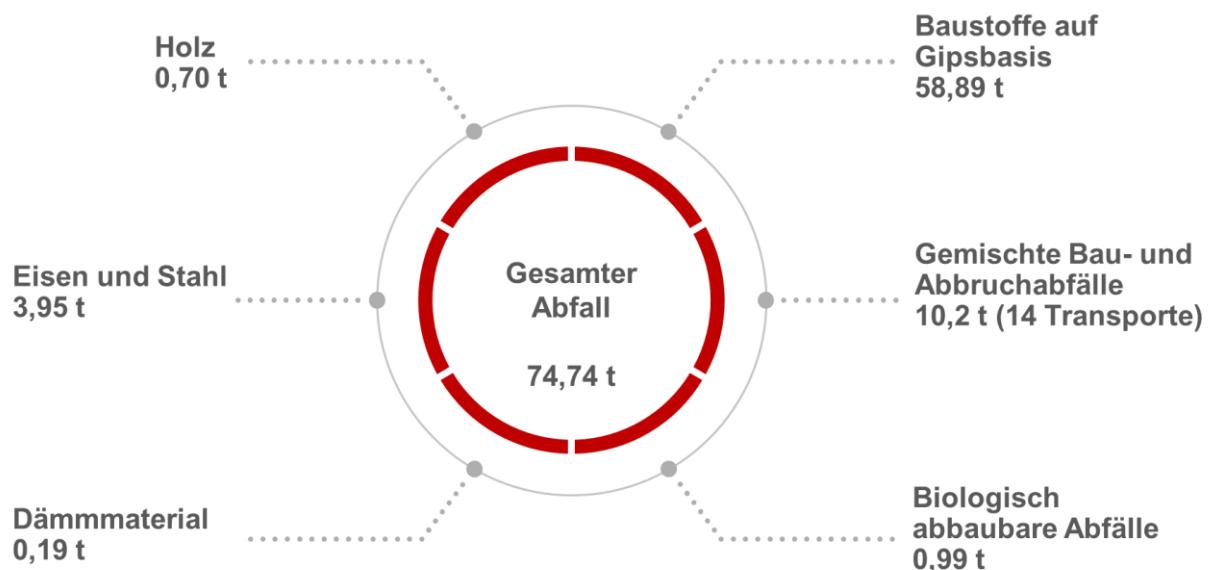
## Abfall

Trotz eines bewussten Materialeinsatzes lässt sich die Entstehung von Abfällen im Baustellenbetrieb nicht vollständig vermeiden. Aus diesem Grund wird regelmäßig Abfall in folgenden Zusammenhang verursacht:



- Verpackungsabfälle
- Produktionsreste beim Hersteller der Baumaterialien (z. B. Gipskarton)
- Zuschnitt von Gipskartonplatten, Metallprofilen und Akustikelementen
- Verpackungsabfälle bei Materialanlieferung
- Verschnitt und Reste von Spachtelmasse, Dämmmaterialien, Dichtstoffen
- Verschnittreste und Demontagematerial auf der Baustelle
- Entsorgung nicht verwendeter oder beschädigter Materialien beim Kunden

Unsere konkret im Berichtszeitraum entstandenen Abfälle belaufen sich auf:



## Wasser

Die Wassernutzung spielt in einem Trockenbauunternehmen ebenfalls eine Rolle, wenn auch in geringerem Umfang im Vergleich zu anderen Baugewerken.

Im Rahmen unserer Tätigkeiten im Trockenbau wird Wasser hauptsächlich für folgende Aufgaben benötigt:

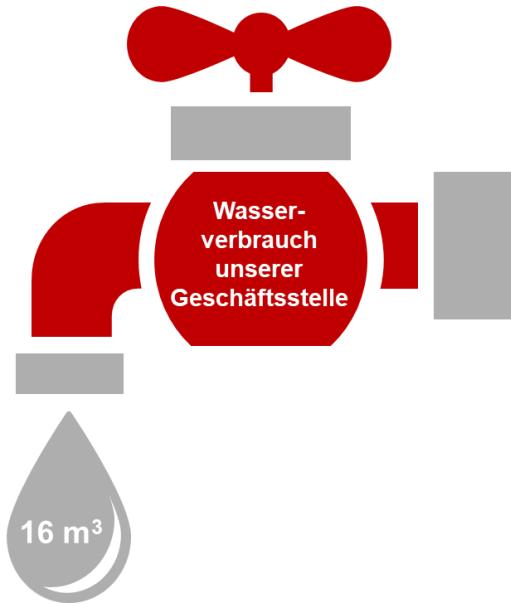
### Anmischen von Materialien

Wasser wird verwendet, um Baustoffe wie Spachtelmassen, Putz, Beton oder Estrich anzurühren.

### Reinigung von Werkzeugen und Geräten

Nach Abschluss der Arbeiten wird Wasser benötigt, um Werkzeuge und Maschinen zu reinigen.

Ein wesentlicher Teil des Wasserverbrauchs entfällt auf die Baustellen, wobei auch hier eine exakte Erfassung der Verbräuche eine Herausforderung darstellt. Da der Wasserbedarf auf Baustellen über die Infrastruktur unserer Kunden bereitgestellt und pauschal abgerechnet wird, können wir für diese Verbräuche keine genauen Messdaten vorlegen. Über die typischen wasserrelevanten Aufgaben auf der Baustelle wurde der Wasserverbrauch für den Berichtszeitraum geschätzt. Diesbezüglich zogen wir den Verbrauch an Spachtelmasse heran, die mit Wasser angemischt wird. Gehen wir von 9.500 kg Spachtelmasse aus, die je kg 0,5 l Wasser benötigt, kommen wir auf einen Wasserverbrauch von 4.750 l. Zusätzlich benötigen wir zur Reinigung von Gerätschaften im Schnitt pro Mitarbeiter 5–10 Liter Wasser pro Tag. Das ergibt bei durchschnittlich 15 aktiven Arbeitern einen Verbrauch zwischen 75 – 150 l Wasser pro Tag und bei 250 Arbeitstagen einen Wasserverbrauch für Reinigungszwecke von mind. 18,75 m<sup>3</sup> und max. 37,5 m<sup>3</sup>.



Diese Schätzung dient als Ansatzpunkt, um unseren Ressourceneinsatz zu bewerten und Verbesserungen anzustreben. Der Wasserverbrauch unserer Geschäftsstelle hingegen ist vollständig bekannt und erfasst.

Auch wenn der direkte Wasserverbrauch im Trockenbau gering ist, sehen wir es als wichtig an, unsere Wassernutzung bewusst zu gestalten und insbesondere unnötigen Verbrauch zu vermeiden.

## Energie und Emissionen

Die Nutzung von Energie und der Ausstoß von Emissionen sind zentrale Themen für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens. Um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren und Transparenz zu schaffen, haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Energieverbräuche und Emissionen detailliert zu erfassen und darzustellen. Dies ermöglicht uns nicht nur die Dokumentation der Ausgangswerte für zukünftige Verbesserungen, sondern auch die Identifikation von Einsparpotenzialen.

Als Trockenbauunternehmen benötigen wir Energie in verschiedenen Formen, um unseren Geschäftsbetrieb sicherzustellen. Ein Teil unseres Energiebedarfs entfällt dabei auf unsere Geschäftsstelle. Hier wird Strom insbesondere für Bürogeräte und allgemeine betriebliche Tätigkeiten verwendet. Den hierfür benötigten Strom beziehen wir zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen über einen entsprechenden Tarif eines externen Stromanbieters. Darüber hinaus fällt in unserem Bürogebäude ein jährlicher Heizölverbrauch von 6.920 Litern an.

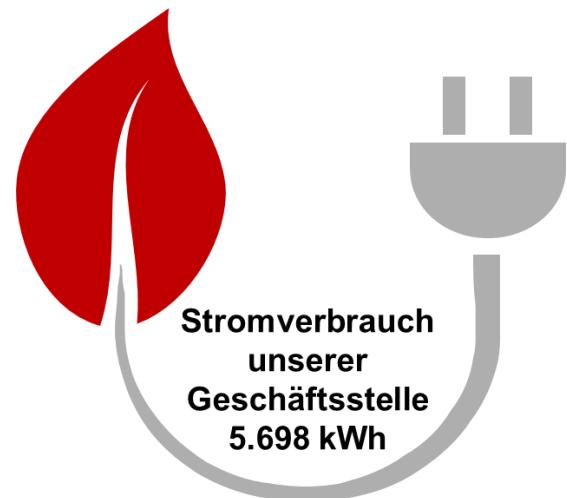
Ein wesentlicher weiterer Teil unseres Energiebedarfs entsteht auf unseren Baustellen. Dort benötigen wir Energie für den Betrieb unserer Baumaschinen, das Laden von Akkus sowie die Nutzung von Beleuchtung – insbesondere während der Wintermonate. Außerdem wird ein erheblicher Anteil unseres Gesamtenergiebedarfs durch Treibstoffe für unseren Fuhrpark gedeckt. Dieser wird sowohl für den Transport von Baumaschinen und Materialien als auch für den Transfer unserer Mitarbeiter zu den Baustellen eingesetzt.

Eine exakte Erfassung des Stromverbrauchs auf den Baustellen gestaltet sich aufgrund der derzeitigen Abrechnungspraxis schwierig. Da der Stromverbrauch häufig pauschal über unsere Auftraggeber abgerechnet wird, ist eine präzise Ermittlung des tatsächlichen Verbrauchs

in Kilowattstunden (kWh) nicht möglich. Um dennoch eine belastbare Annäherung zu erhalten, haben wir für den Berichtszeitraum eine Schätzung auf Basis typischer Energieprozesse auf Baustellen vorgenommen. Dabei ist uns bewusst, dass nicht sämtliche Energieprozesse in diese Schätzung einfließen konnten und der tatsächliche Verbrauch daher höher liegen kann. Um diese Unsicherheit zu berücksichtigen, haben wir auf den geschätzten Wert eine Sicherheitspauschale von 15 % aufgeschlagen.

Auf Grundlage dieser Annahmen gehen wir davon aus, dass sich unser jährlicher Stromverbrauch auf den Baustellen auf etwa 3.151 kWh

beläuft. Diese Schätzung beruht auf folgenden Annahmen:



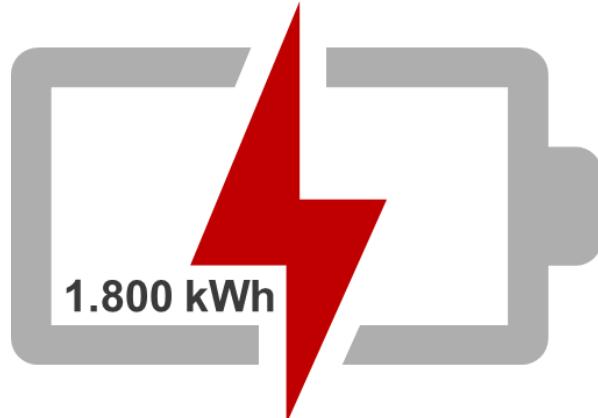
**Geschätzter  
Stromverbrauch  
auf Baustellen  
3.151 kWh**



## Betrieb von Akkuschraubern

Auf den Baustellen nutzen wir vordergründig Akkuschrauber mit Lithium-Ionen-Akkus (18–36 V), die über die dazugehörigen Schnellladegeräte geladen werden.

Es wird angenommen, dass täglich im Schnitt 15 Mitarbeiter auf Baustellen aktiv sind, jeder Mitarbeiter hat zwei Akkuschrauber dauerhaft in Betrieb. Daraus ergeben sich ca. 30 Akkugeräte, die pro Tag geladen werden müssen.



Der durchschnittliche Stromverbrauch einer Akkuladung liegt bei ca. 240 Wh, sodass sich der tägliche Verbrauch bei zwei Akkuladungen und 15 Mitarbeitern von 7,2 kWh beläuft. Gehen wir von 250 Arbeitstagen pro Jahr aus, kann der gesamte Stromverbrauch auf Baustellen auf 1.800 kWh geschätzt werden.

## Baustellenbeleuchtung



In den Wintermonaten von Oktober bis März mit insgesamt 125 Arbeitstagen wird auf den Baustellen Beleuchtung benötigt. Zum Einsatz kommen pro Baustelle ca. 4 – 6 LED-Baustrahler mit einer Leistung von jeweils 50 Watt, die ca. 5 Stunden am Tag leuchten.

Bei durchschnittlich 5 gleichzeitig aktiven Baustellen haben wir insgesamt zwischen 20 und 30 Baustrahlern im Einsatz. Demnach verbrauchen wir zwischen 5 und 7,5 kWh pro Tag für die Beleuchtung unserer Baustellen in der dunklen Jahreszeit. Woraus sich ein Gesamtverbrauch zwischen 625 und 937,5 kWh ergibt. Wir nehmen an dieser Stelle den höheren Wert für die Schätzung an und runden diesen auf 940 kWh.

## Treibstoffverbrauch

Neben dem Stromverbrauch fällt bei unserer Arbeit auch Treibstoffverbrauch an, vor allem durch die Fahrten zu und von den Baustellen sowie durch Transporte. Für die Berechnung des Verbrauches haben wir uns die Abrechnung unserer Firmenkarte herangezogen. Da wir unsere Fahrzeuge auch privat nutzen haben wir die Annahme getroffen, dass wir vom Gesamtverbrauch 20 % für Privatfahrten herausrechnen. Insgesamt beläuft sich unser Treibstoffverbrauch auf 13.705 Liter Diesel. Nach Abzug der 20 % ergibt sich folgender Verbrauch für geschäftliche Zwecke.



## Emissionen

Die Treibhausgasemissionen eines Unternehmens werden in drei Bereiche eingeteilt: Scope 1, 2 und 3. Diese Aufteilung ist international festgelegt und hilft uns, genau zu sehen, wo Emissionen entstehen. So können wir unterscheiden, was direkt aus unserem Betrieb kommt, was durch zugekauften Strom entsteht und was aus der gesamten Lieferkette stammt.



### Scope 1

umfasst direkte Emissionen aus Quellen, die im Eigentum des Unternehmens stehen oder von ihm kontrolliert werden, wie beispielsweise Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe in betriebseigenen Anlagen und Fahrzeugen.

### Scope 2

bezieht sich auf indirekte Emissionen aus dem Energiebezug, insbesondere durch den Verbrauch von eingekaufter Elektrizität, Dampf, Wärme und Kälte. Diese Emissionen entstehen bei der Erzeugung der Energie, die das Unternehmen nutzt.

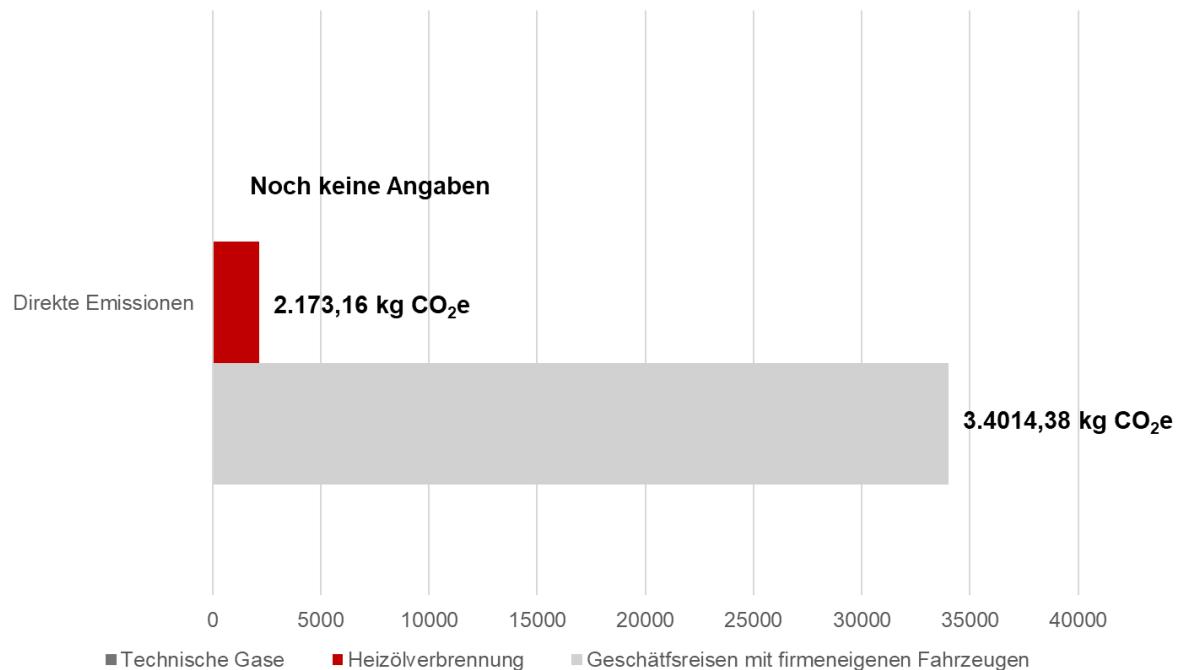
### Scope 3

umfasst alle weiteren indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die sowohl vorgelagerte (z. B. Rohstoffbeschaffung, Transport) als auch nachgelagerte Prozesse (z. B. Nutzung und Entsorgung der Produkte) betreffen.

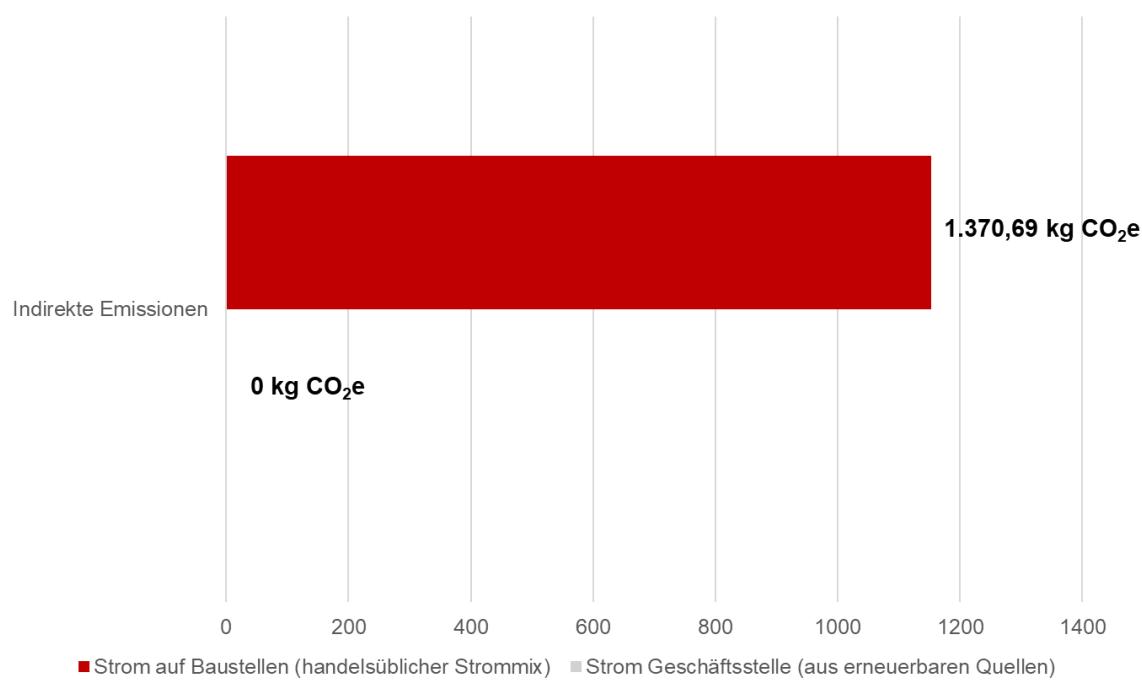
Diese Einteilung ist wichtig, damit wir unseren gesamten CO2-Fußabdruck verstehen und gezielt Maßnahmen ergreifen können, um Emissionen Schritt für Schritt zu reduzieren.

Ausgehend von den ermittelten und geschätzten Werten zum Energiebedarf auf unseren Baustellen ist es uns auch zur Ermittlung der Emissionen nur möglich, Scope 1 und 2 anhand der geschätzten Werte zu erheben. Die Ermittlung des Scope 3 ist aufgrund der Datenlage ebenfalls nur anhand der bekannten Materialverbräuche sowie der geschätzten Werte möglich. Daraus nehmen wir eine Teilbetrachtung anhand der größten Materialposten vor.

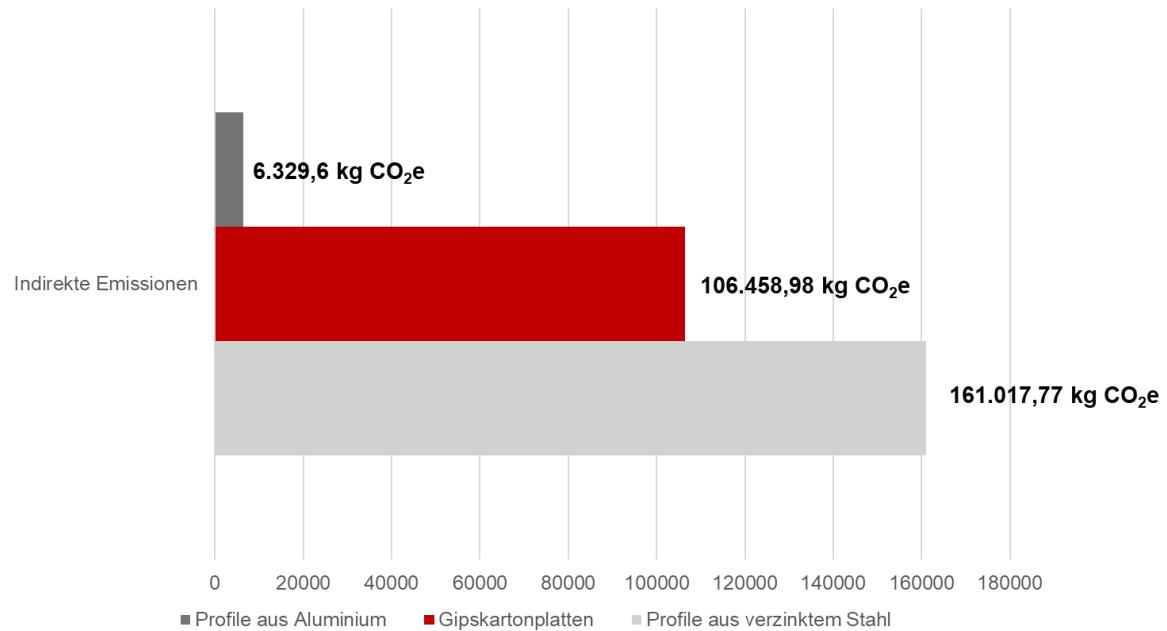
### Scope 1



### Scope 2



Scope 3





# Soziales

## IVO GEHRE als Arbeitgeber

Wir sind ein kleines Team mit großem Zusammenhalt. Wir schätzen unser kollegiales Miteinander und legen Wert auf langfristige Zusammenarbeit. Daher möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen, indem sie unter fairen und gesunden Bedingungen arbeiten. Ein positives Zeichen, dass uns das gelingt, zeigt die geringe Mitarbeiterfluktuation. Im Berichtszeitraum hat ein Mitarbeiter aus Altersgründen das Unternehmen verlassen. Darüber hinaus gibt es keine Zu- oder Abgänge im Unternehmen.



Weiblich Männlich

Neueinstellungen	0	2
Abschiede	0	1
Insgesamt	0	21

< 30 J. 30 – 50 J. > 50 J.

Neueinstellungen	1	1	0
Abschiede	0	1	0

Aktuell besteht unser Team ausschließlich aus männlichen Fachkräften. Wir sind uns bewusst, dass das Baugewerbe traditionell von Männern dominiert wird. Gleichzeitig sind wir offen für Vielfalt und Chancengleichheit. Unser Fokus liegt darauf, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen – unabhängig von Geschlecht oder Hintergrund. Durch ein starkes Teamgefühl und gegenseitige Unterstützung schaffen wir eine kollegiale und wertschätzende Arbeitsatmosphäre, die den Zusammenhalt und die Leistungsfähigkeit unseres Betriebs fördert.

Um unsere Wertschätzung für das Engagement unserer Mitarbeiter zu zeigen, unterstützen wir sie zusätzlich mit freiwilligen Leistungen wie einem KITA-Zuschuss bei Bedarf, einer monatlichen Guthabenkarte in Höhe von 40 Euro zur freien Verfügung sowie zwei jährlich stattfindenden Mitarbeiterfesten, die den Zusammenhalt weiter stärken. 70 % unserer Mitarbeiter erhalten eine betriebliche Altersvorsorge.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legen wir Wert auf eine klare und faire Arbeitszeitregelung, die sowohl betriebliche Anforderungen als auch die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigt. Unsere reguläre Vollzeitarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, die in einem Zeitfenster zwischen 6.30 und 16.00 Uhr geleistet wird. Eine besondere Regelung gilt für

Freitage, an denen die Arbeitszeit bereits um 13.00 Uhr endet, um einen früheren Start ins Wochenende zu ermöglichen.

Neben den 30 Urlaubstagen pro Jahr ermöglichen wir unseren Mitarbeiter ein hohes Maß an Flexibilität. Durch unkomplizierte Absprachen können in Einzelfällen private Termine auch während der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Damit schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die sowohl Verlässlichkeit als auch individuelle Bedürfnisse in Einklang bringt.

### **Interne Kommunikation**

Unser Tagesgeschäft bedeutet, dass unser Team auf verschiedenen Baustellen im Stadtgebiet verteilt, tätig ist. Damit dennoch alle über das Geschehen im Unternehmen informiert sind und ein gezielter Austausch ermöglicht wird, treffen wir uns jeden Freitag um die Mittagszeit alle in der Geschäftsstelle, um über aktuelle Geschehnisse im Unternehmen zu sprechen. Wir pflegen eine direkte Kommunikation über kurze Wege. Dies fördern wir auch, indem wir eine gemeinsame Chatgruppe mit allen Mitarbeitern erstellt haben und uns darüber auch kurzfristig Nachrichten übersenden können.

Bei signifikanten Veränderungen, wie bspw. in der Vergangenheit die mit der Corona-Pandemie einhergehenden Veränderungen, wie Kurzarbeit, bestellen wir selbstverständlich außerplanmäßige Versammlungen ein und kommunizieren unseren Mitarbeitern direkt und rechtzeitig die sie betreffenden Auswirkungen. Durch die überschaubare Größe unseres Teams ist dies jederzeit und unkompliziert möglich.

### **Diskriminierung hat bei uns keinen Platz**

In unserem Betrieb legen wir großen Wert auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander. Jeder, der bei uns arbeitet oder mit uns zusammenarbeitet, wird als Mensch geschätzt – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung.

Diskriminierung hat bei uns keinen Platz. Wir dulden kein Verhalten, das andere herabsetzt, benachteiligt oder ausgrenzt. Wertschätzung, Teamgeist und gegenseitiger Respekt sind für uns selbstverständlich – auf der Baustelle genauso wie im Büro.

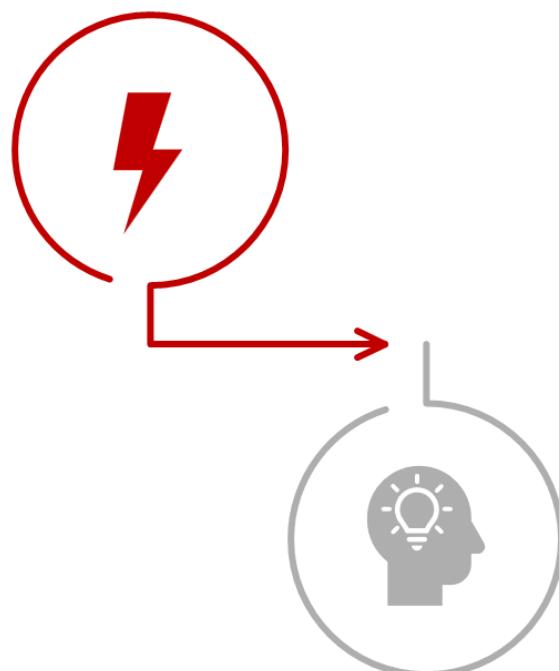
Wir glauben daran, dass ein gutes Arbeitsumfeld nur entstehen kann, wenn alle offen, ehrlich und auf Augenhöhe miteinander umgehen. Dafür stehen wir – klar, direkt und verbindlich.

Im Berichtszeitraum wurde ein Vorfall von Diskriminierung dokumentiert, der im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft eines Mitarbeiters stand.

### Vorfall:

#### Diskriminierung wegen Herkunft

Im Rahmen eines internen Vorgangs äußerte ein Mitarbeitender die Drohung, das Unternehmen zu verlassen, sollte ein syrischer Auszubildender eingestellt werden. Diese Aussage stellt einen diskriminierenden Vorfall auf Basis ethnischer Herkunft dar.



#### Ergriffene Maßnahmen und Ergebnis

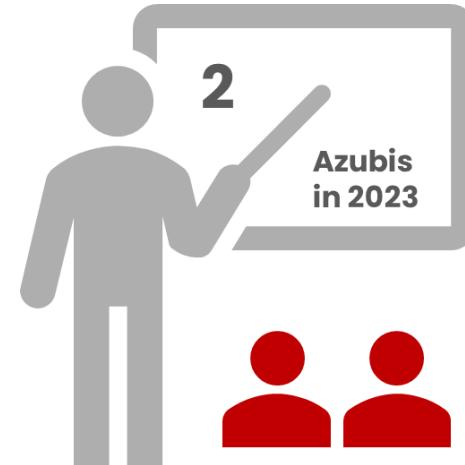
Die Geschäftsführung hat in diesem Fall klare Haltung gezeigt und die Unternehmenswerte aktiv vertreten. Die angedrohte Kündigung wurde nicht weiterverfolgt und bewusst nicht mit Sanktionen oder Zugeständnissen beantwortet. Stattdessen wurde der syrische Auszubildende eingestellt, begleitet und erfolgreich in das Unternehmen integriert. Der diskriminierende Vorfall blieb damit ohne negative Konsequenzen für die betroffene Person, was die konsequente Ausrichtung des Unternehmens an seinen Werten von Vielfalt, Respekt und Chancengleichheit unterstreicht.

## Aus- und Weiterbildung

Um auch zukünftig qualifiziertes Personal zu beschäftigen und unseren Fachkräftebedarf zu decken, sind wir befähigt junge Menschen in zwei Ausbildungsberufen auszubilden:

- Trockenbaumonteur (3 Jahre)
- Ausbaufacharbeiter (2 Jahre)

Auch hinsichtlich der Weiterbildungen unserer Mitarbeiter handhaben wir diese flexibel und bedarfsgerecht. Das heißt, dass wir die Bedarfe für eine Weiterqualifizierung während unserer täglichen Arbeit und auf Rückmeldungen unserer Kunden feststellen und entsprechende Maßnahmen in die Wege leiten. Wir haben keinen standardisierten Prozess zur Organisation der Personalentwicklung. Sind uns aber der Bedeutung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter bewusst und gehen auf deren Wünsche ein.



Im Rahmen der jährlichen Auswertung wurden sowohl die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen der Bilanz als auch die wirtschaftlichen Ergebnisse der einzelnen Baustellen umfassend analysiert. Dabei standen sowohl positive Entwicklungen als auch herausfordernde Aspekte im Fokus, um ein ganzheitliches Bild des Geschäftsjahres zu erhalten.

Ein zentraler Bestandteil dieser Analyse war der Dialog mit den Mitarbeitern. In 100 % der Fälle wurden individuelle Feedbackgespräche durchgeführt, in denen nicht nur die operativen Ergebnisse reflektiert, sondern auch persönliche Eindrücke, Verbesserungsvorschläge und Entwicklungswünsche aufgenommen wurden. Dieses Vorgehen fördert die Transparenz, stärkt die persönliche Verantwortung und trägt zur kontinuierlichen Weiterentwicklung auf individueller wie betrieblicher Ebene bei.

## Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gehen bei uns Hand in Hand mit Respekt und Verantwortung. Wir wollen, dass sich jeder in unserem Team gut geschützt und ernst genommen fühlt – nicht nur körperlich, sondern auch menschlich. Auf der Baustelle muss man sich aufeinander verlassen können, und das geht nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Deshalb achten wir auf klare Abläufe, passende Ausrüstung und ein gutes Miteinander. Wer sich wohlfühlt und gesund bleibt, kann sein Bestes geben – und genau das ist unser Ziel.

Wir haben kein formales Managementsystem zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz etabliert. Wir organisieren unsere Maßnahmen zum Arbeitsschutz unserer Mitarbeiter dennoch verantwortungsvoll in enger Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft für den Bau.



### Gefahren erkennen

Gefahren am Arbeitsplatz erkennen wir durch systematische Gefährdungsbeurteilungen. Dabei werden alle Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sorgfältig auf Risiken geprüft. Ziel ist es, Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren, geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden dauerhaft zu gewährleisten.

### Überprüfung

Die Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen überprüfen wir regelmäßig im Rahmen festgelegter Kontrollintervalle. Durch diese systematischen Überprüfungen stellen wir sicher, dass bestehende Schutzmaßnahmen wirksam bleiben und neue Gefährdungen frühzeitig erkannt werden. So können wir Risiken kontinuierlich minimieren und ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden gewährleisten.

### Meldemöglichkeiten

Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, Gefahren oder Hinweise zum Arbeitsschutz direkt und unkompliziert an die Geschäftsführung zu melden. Offene Kommunikation ist für uns ein wichtiger Bestandteil einer gelebten Sicherheitskultur. Durch die unmittelbare Meldung können Risiken frühzeitig erkannt und schnell geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, um die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern.

### Verantwortung

Für die regelmäßige Überprüfung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind in unserem Unternehmen die Geschäftsführung und die Bauleitung verantwortlich. Gemeinsam stellen sie sicher, dass alle Schutzmaßnahmen eingehalten, Arbeitsplätze regelmäßig kontrolliert und Verbesserungen konsequent umgesetzt werden. So gewährleisten wir ein sicheres und verantwortungsvolles Arbeitsumfeld für unser gesamtes Team.

### Kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Dokumentation

Alle Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit werden bei uns dokumentiert und bewertet. Die Ergebnisse dieser Bewertungen fließen direkt in unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein. So können wir bestehende Abläufe gezielt optimieren, neue Erkenntnisse einarbeiten und die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden stetig weiterentwickeln.

### Qualität und Kompetenz

Die Qualität unserer Verfahren und die Kompetenz der verantwortlichen Personen sichern wir durch regelmäßige Unterweisungen zum Arbeitsschutz. Sowohl die Geschäftsführung als auch die Bauleitung und alle Mitarbeitenden nehmen an Schulungen teil, die von einem externen Dienstleister durchgeführt werden. So stellen wir sicher, dass unser Wissen stets aktuell bleibt und alle Beteiligten ihre Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit verantwortungsvoll erfüllen können.

Bei uns wird Arbeitssicherheit klar und offen gehandhabt. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Gefahren oder unsichere Situationen direkt und diskret der Geschäftsführung zu melden – ohne Umwege und ohne Bedenken.

Wir legen großen Wert darauf, dass jeder auf sich und seine Gesundheit achtet. Es ist ausdrücklich angewiesen, dass Mitarbeiter bei einer erkennbaren Gefahr die Arbeitsstelle sofort verlassen dürfen, um Verletzungen oder gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Dabei gilt: Niemand muss Sorge haben, dass ihm daraus ein Nachteil entsteht. Das Verlassen des Arbeitsplatzes erfolgt in Absprache mit der Geschäftsführung oder Bauleitung, offen und ohne Konsequenzen.

Bei uns zählt die Sicherheit jedes Einzelnen – klar geregt, ehrlich kommuniziert und konsequent umgesetzt.

Unser Unternehmen wird im Bereich Arbeitsmedizin durch einen Betriebsarzt unterstützt, der von der Berufsgenossenschaft Bau zur Verfügung gestellt wird. Über die Geschäftsführung können unsere Mitarbeiter bei Bedarf berufsbedingte Untersuchungen anmelden und in Anspruch nehmen.

Der Schutz personenbezogener Daten hat dabei höchste Priorität: Alle medizinischen Informationen unterliegen selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht.

Der arbeitsmedizinische Dienst steht ausschließlich für berufsbedingte Untersuchungen zur Verfügung. Zugriff auf nicht-arbeitsmedizinische Gesundheitsdienstleistungen oder freiwillige Angebote zur allgemeinen Gesundheitsförderung besteht nicht. Die Unterstützung bei der Identifikation oder Beseitigung von Gefährdungen am Arbeitsplatz erfolgt nicht über den arbeitsmedizinischen Dienst, sondern liegt in der Verantwortung von Geschäftsführung und Bauleitung.



Zur Minimierung möglicher negativer Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit externen Partnern, Lieferanten oder eingebauten Produkten entstehen könnten, setzen wir gezielte Maßnahmen entlang unserer Wertschöpfungskette um.

Dazu gehört insbesondere die schriftliche Dokumentation aller eingebauten Produkte und Systeme im Hinblick auf geltende Vorschriften des Brandschutzes sowie des Umwelt- und Gesundheitsschutzes. Diese Dokumentation dient nicht nur der internen Nachverfolgbarkeit, sondern stellt auch sicher, dass nur zugelassene und unbedenkliche Materialien auf unseren Baustellen eingesetzt werden.

Darüber hinaus erfolgt für alle Bauprojekte eine offizielle Abnahme durch die zuständigen Behörden. Damit wird gewährleistet, dass die eingesetzten Systeme und baulichen Umsetzungen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und keine nachteiligen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten vor Ort zu erwarten sind.

Bei uns können sich alle Mitarbeiter aktiv in die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einbringen. Die Geschäftsführung steht jederzeit für Hinweise und Rückmeldungen offen – das ist bei uns gelebte Praxis und keine Ausnahme.

Wichtige Informationen rund um Arbeitssicherheit werden regelmäßig im Teammeeting am Freitag besprochen, damit alle auf dem gleichen Stand sind. Wir setzen dabei auf direkte Ansprache und kurze Wege, anstatt auf formelle Gremien oder komplizierte Ausschüsse. Bei uns zählt, dass Probleme früh erkannt, klar angesprochen und schnell gelöst werden – einfach, offen und gemeinsam.

Auch die Schulung unserer Mitarbeiter im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfolgt regelmäßig durch einen externen Arbeitsschutzbeauftragten der Berufsgenossenschaft Bau. In klar strukturierten Unterweisungen werden alle wichtigen Themen praxisnah vermittelt und aktuelle Anforderungen aufgezeigt.

Damit stellen wir sicher, dass jeder im Team weiß, worauf es ankommt, und sich aktiv für einen sicheren Arbeitsplatz einsetzen kann. Arbeitssicherheit ist bei uns keine Theorie, sondern Teil des täglichen Arbeitens.



**2**  
**arbeitsbedingte**  
**Erkrankungen**  
im Berichtsjahr



**2 Arbeitsunfälle**  
im Berichtsjahr

Trotz unserer Schutzmaßnahmen ist es im Berichtszeitraum bei insgesamt 41.000 geleisteten Arbeitsstunden zu zwei Arbeitsunfällen in Form von Schnittverletzungen und zu zwei arbeitsbedingten Erkrankungen in Form von Rückenleiden gekommen.

## Soziales Engagement

Als regional verwurzeltes Unternehmen sehen wir es als unsere gesellschaftliche Verantwortung, nicht nur bauliche Werte zu schaffen, sondern auch menschliches Miteinander aktiv zu fördern. Nachhaltigkeit bedeutet für uns mehr als ressourcenschonendes Arbeiten – sie umfasst auch die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in unserer Heimatregion.

Besonders am Herzen liegt uns die Unterstützung des lokalen Vereinslebens, das für viele Menschen ein Ort der Begegnung, Integration und Lebensfreude ist.

Deshalb möchten wir mit diesem Engagement ein Zeichen für Teilhabe, Fairness und das Miteinander in unserer Region setzen.



### NINERS Chemnitz – Basketball mit Herz und Haltung

Die NINERS Chemnitz stehen nicht nur für Spitzenbasketball in der easyCredit Basketball Bundesliga, sondern auch für Teamgeist, Durchhaltevermögen und soziale Verantwortung. Als Partner eines Clubs, der sich mit großer Bodenständigkeit und Engagement von der Regionalliga bis in die Bundesliga hochgearbeitet hat, identifizieren wir uns mit dem unermüdlichen Einsatz und der Leidenschaft, die auch unser tägliches Arbeiten prägen. Die Nachwuchsarbeit und vielfältige Fanprojekte der NINERS stärken nachhaltig den Sportstandort Chemnitz.

### SG Handwerk Rabenstein – Fußball mit Herz für die Jugend

Die SG Handwerk Rabenstein ist ein traditionsreicher Fußballverein im Chemnitzer Westen, der sich insbesondere durch seine engagierte Jugendarbeit und sein familiäres Vereinsleben auszeichnet. Wir unterstützen den Verein, um Kindern und Jugendlichen in der Region sportliche Perspektiven, sinnvolle Freizeitgestaltung und Wertevermittlung durch Teamsport zu ermöglichen – unabhängig von Herkunft oder sozialem Hintergrund.



### Chemnitz Crashers – Eishockey auf dem Weg nach oben

Mit den Chemnitz Crashers fördern wir ein Team, das für leidenschaftlichen Eishockeysport steht und sich insbesondere durch seine Nachwuchsförderung sowie eine enge Verbundenheit mit den Fans auszeichnet. In einer Sportart, die hohe körperliche und mentale Anforderungen stellt, erkennen wir viele Parallelen zum Handwerk: Teamarbeit, Belastbarkeit und Disziplin. Unsere Unterstützung trägt dazu bei, Training, Ausrüstung und Spielbetrieb der ambitionierten Mannschaft zu sichern.



### Chemlympics – Sportfest für Menschen mit Handicap

Ein besonderes Herzensprojekt ist unsere Unterstützung der Chemlympics, dem inklusiven Sportfest für Menschen mit Handicap in Chemnitz. Die Veranstaltung bietet Menschen mit körperlichen und geistigen Einschränkungen die Möglichkeit, ihre sportlichen Fähigkeiten zu zeigen und echte Erfolgsergebnisse zu feiern – in einem geschützten, respektvollen und motivierenden Rahmen. Mit unserer Beteiligung möchten wir nicht nur finanzielle Mittel bereitstellen, sondern ein aktives Zeichen für gelebte Inklusion und Wertschätzung setzen.

## Anhang

Anwendungs- erklärung	Die Ivo Gehre Akustik und Trockenbau GmbH hat mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021 (Veröffentlichung 01.11.2025)
Anwendbarer GRI- Branchenstandard	Für diesen Bericht wurde kein GRI-Branchenstandard ausgewählt.

## GRI-Inhaltsverzeichnis

GRI 02	Allgemeine Angaben	Seite	Anmerkung
GRI 02-01	Organisationsprofil	4	Wesentlich
GRI 02-02	Berücksichtigte Entitäten im Berichtszeitraum	9	Wesentlich
GRI 02-03	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	9	Wesentlich
GRI 02-04	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	9	Wesentlich
GRI 02-05	Externe Prüfung	9	Wesentlich
GRI 02-06	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	4-6	Wesentlich
GRI 02-07	Angestellte	37	Wesentlich
GRI 02-08	MitarbeiterInnen, die keine Angestellte sind	-	Nicht anwendbar
GRI 02-09	Führungsstruktur und Zusammensetzung	7	Wesentlich
GRI 02-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	7	Wesentlich
GRI 02-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	7	Wesentlich
GRI 02-12	Rolle höchsten Kontrollorgans bei Bewältigung der Auswirkungen	7	Wesentlich

GRI 02-13	Delegation des Managements der Auswirkungen	8	Wesentlich
GRI 02-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Berichterstellung	8	Wesentlich
GRI 02-15	Interessenskonflikte	7	Wesentlich
GRI 02-16	Übermittlung kritischer Anliegen	11	Wesentlich
GRI 02-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	9	Wesentlich
GRI 02-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	-	Nicht anwendbar
GRI 02-19	Vergütungspolitik des höchsten Kontrollorgans	-	Nicht anwendbar
GRI 02-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-	Nicht anwendbar
GRI 02-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Nicht anwendbar
GRI 02-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	10	Wesentlich
GRI 02-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	-	Nicht anwendbar
GRI 02-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen	-	Nicht anwendbar
GRI 02-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	11	Wesentlich
GRI 02-26	Verfahren zur Meldung von Anliegen	11	Wesentlich
GRI 02-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	11	Wesentlich
GRI 02-28	Mitgliedschaft in Verbände und Interessengruppen	8	Wesentlich
GRI 02-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13	Wesentlich
GRI 02-30	Tarifverträge	-	Nicht anwendbar
<b>GRI 03</b>	<b>Wesentliche Themen</b>		

GRI 03-01	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	15	Wesentlich
GRI 03-02	Liste der wesentlichen Themen	15	Wesentlich
GRI 03-03	Management von wesentlichen Themen	16-17	Wesentlich
<b>GRI 201 Wirtschaftliche Leistung</b>			
GRI 201-01	Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	-	Nicht wesentlich
GRI 201-02	Finanzielle Folgen des Klimawandels	-	Nicht wesentlich
GRI 201-03	Verbindlichkeiten für Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	-	Nicht wesentlich
GRI 201-04	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 202 Marktpräsenz</b>			
GRI 202-01	Verhältnis des nach Geschlecht ausgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	-	Nicht wesentlich
GRI 202-2	Anteil der im lokalen Raum angeworbenen oberen Führungskräfte	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>			
GRI 203-01	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	-	Nicht wesentlich
GRI 203-02	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 204 Beschaffungspraktiken</b>			
GRI 204-01	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	25	Wesentlich
<b>GRI 205 Antikorruption</b>			
GRI 205-01	Prüfung auf Korruptionsrisiken	-	Nicht wesentlich
GRI 205-02	Kommunikation und Schulung zur Korruptionsbekämpfung	-	Nicht wesentlich

GRI 205-03	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------

**GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten**

GRI 206-01	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------

**GRI 207 Steuern**

GRI 207-01	Steuerkonzept	-	Nicht wesentlich
GRI 207-02	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	-	Nicht wesentlich
GRI 207-03	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	-	Nicht wesentlich
GRI 207-04	Länderbezogene Berichterstattung	-	Nicht wesentlich

**GRI 302 Energie**

GRI 302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	31	Wesentlich
GRI 302-02	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	31 – 32	Wesentlich
GRI 302-03	Energieintensität	-	Keine Daten
GRI 302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	-	Nicht anwendbar
GRI 302-05	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	-	Nicht anwendbar

**GRI 303 Wasser und Abwasser**

GRI 303-01	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	30	Wesentlich
GRI 303-02	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	-	Nicht anwendbar
GRI 303-03	Wasserentnahme	-	Nicht anwendbar
GRI 303-04	Wasserrückführung	-	Nicht anwendbar

GRI 303-05	Wasserverbrauch	30	Wesentlich
------------	-----------------	----	------------

**GRI 304 Biodiversität**

GRI 304-01	Betriebsstätten in der Nähe von Schutzgebieten	-	Nicht wesentlich
GRI 304-02	Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität	-	Nicht wesentlich
GRI 304-03	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	-	Nicht wesentlich
GRI 304-04	Gefährdete Arten durch die eigenen Aktivitäten	-	Nicht wesentlich

**GRI 305 Emissionen**

GRI 305-01	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	34	wesentlich
GRI 305-02	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	34	Wesentlich
GRI 305-03	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	35	Wesentlich
GRI 305-04	Intensität der Treibhausgasemissionen	-	Nicht anwendbar
GRI 305-05	Senkung der Treibhausgasemissionen	-	Nicht anwendbar
GRI 305-06	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	-	Nicht anwendbar
GRI 305-07	Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (Sox) und Andere	-	Nicht anwendbar

**GRI 306 Abfall**

GRI 306-01	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	29	Wesentlich
GRI 306-02	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	29	Wesentlich
GRI 306-03	Angefallener Abfall	29	Wesentlich
GRI 306-04	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	29	Wesentlich
GRI 306-05	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	29	Wesentlich

**GRI 308 Umweltbewertung Lieferanten**

---

GRI 308-01	Neue Lieferanten, nach Umweltkriterien überprüft	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

GRI 308-02	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

**GRI 401      Beschäftigung**

---

GRI 401-01	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	37	Wesentlich
------------	--	----	------------

GRI 401-02	Betriebliche Leistungen nur für eigene Angestellte	37	Wesentlich
------------	--	----	------------

GRI 401-03	Elternzeit	-	Nicht anwendbar
------------	------------	---	-----------------

**GRI 402      Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis**

---

GRI 402-01	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	38	Wesentlich
------------	--	----	------------

**GRI 403      Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

---

GRI 403-01	Managementsystem für S&G am Arbeitsplatz	40	Wesentlich
------------	--	----	------------

GRI 403-02	Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung von Vorfällen	41	Wesentlich
------------	---	----	------------

GRI 403-03	Arbeitsmedizinische Dienste	42	Wesentlich
------------	-----------------------------	----	------------

GRI 403-04	Mitarbeiterbeteiligung S&G am Arbeitsplatz	42 - 43	Wesentlich
------------	--	---------	------------

GRI 403-05	Mitarbeitererschulungen zu S&G am Arbeitsplatz	43	Wesentlich
------------	--	----	------------

GRI 403-06	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	-	Nicht anwendbar
------------	--	---	-----------------

GRI 403-07	Abmilderung Gefahren aus direkten Geschäftsbeziehungen	43	Wesentlich
------------	--	----	------------

GRI 403-08	Mitarbeiter, die von S&G abgedeckt sind	-	Nicht anwendbar
------------	---	---	-----------------

GRI 403-09	Arbeitsbedingte Verletzungen	43	Wesentlich
------------	------------------------------	----	------------

GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	43	Wesentlich
------------	------------------------------	----	------------

**GRI 404      Aus- und Weiterbildung**

---

GRI 404-01	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	-	Keine Daten
------------	--	---	-------------

GRI 404-02	Programme zur Kompetenzbildung der Mitarbeitenden	-	Keine Daten
------------	---	---	-------------

GRI 404-03	Regelmäßige Beurteilung Leistung Mitarbeitende	40	Wesentlich
------------	--	----	------------

**GRI 405 Diversität und Chancengleichheit**

GRI 405-01	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	7, 37	Wesentlich
------------	--	-------	------------

GRI 405-02	Verhältnis Grundgehalts Frauen/Männern	-	Nicht anwendbar
------------	--	---	-----------------

**GRI 406 Nichtdiskriminierung**

GRI 406-01	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	39	Wesentlich
------------	--	----	------------

**GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

GRI 407-01	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

**GRI 408 Kinderarbeit**

GRI 408-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

**GRI 409 Zwangs- und Pflichtarbeit**

GRI 406-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------

**GRI 410 Sicherheitspraktiken**

GRI 410-01	Mitarbeitende die in Menschrechts politik geschult sind	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------

**GRI 411 Rechte der indigenen Völker**

GRI 411-01	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

**GRI 413 Lokale Gemeinschaften**

GRI 413-01	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen	-	Nicht wesentlich
------------	--	---	------------------

GRI 413-02	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------

**GRI 414 Soziale Bewertung Lieferanten**

GRI 414-01	Neue Lieferanten, geprüft auf soziale Kriterien	-	Nicht wesentlich
GRI 414-02	Negative Sozialauswirkungen in der Lieferkette	-	Nicht wesentlich

**GRI 415 Politische Einflussnahme**

GRI 415-01	Parteispenden	-	Nicht wesentlich
------------	---------------	---	------------------

**GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit**

GRI 416-01	Anforderungen an Produktkennzeichnungen	-	Nicht wesentlich
GRI 416-02	Verstöße an Produktinformationen	-	Nicht wesentlich

**GRI 417 Marketing und Kennzeichnung**

GRI 417-01	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	-	Nicht wesentlich
GRI 417-02	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	-	Nicht wesentlich
GRI 417-03	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	-	Nicht wesentlich

**GRI 418 Schutz der Kundendaten**

GRI 418-01	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzungen des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	-	Nicht wesentlich
------------	---	---	------------------