

about  
**ZERO**



# Nachhaltigkeits- bericht

Der about ZERO-Gruppe  
2022/2023

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

Qualität und Nachhaltigkeit sind für mich direkt verbundene Handlungsfelder. Ich war schon lange auf der Suche nach einer konkreten Lösung für die Umsetzung von Nachhaltigkeit. Durch Kontakt zu Inhabern GWÖ-zertifizierter Unternehmen lernte ich dieses Wirtschaftsmodell kennen.

Viele Punkte der GWÖ-Checklisten konnten mit konkreten Umsetzungen und Ergebnissen aus den letzten 5-7 Jahren beantwortet werden, da die meisten dieser Themen für uns schon immer handlungsleitend waren. Für andere Bereiche haben wir ein Bewusstsein geschaffen und somit die Basis für eine kontinuierliche Arbeit an der Nachhaltigkeit unserer Unternehmensgruppe gewonnen.

Sven O. Rimmelpacher  
Geschäftsführender Gesellschafter

### **Berichtsjahr 2022/2023**

about ZERO GmbH  
Im Weißröckel 11  
76889 Gleiszellen-Gleishorbach  
Kontakt: sven.rimmelpacher@about-zero.de

### **Mit im Bericht eingeschlossen:**

Pickert GmbH  
Quality Miners GmbH  
Rocket Routine GmbH

Händelstraße 10  
76327 Pfinztal-Berghausen

# Inhaltsverzeichnis

Kurzpräsentation der Unternehmen .....	6
Die Tochtergesellschaften .....	7
Überblick über den Nachhaltigkeitsbericht.....	9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette .....	11
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette .....	12
A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette.....	13
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette .....	14
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	16
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	17
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung .....	18
B4 Eigentum und Mitentscheidung .....	19
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz .....	21
Zusammenarbeit und Kultur .....	21
Strategische Basis und Ziele.....	22
Weiterentwicklung und Potenziale .....	22
Arbeitszeit und -ort .....	22
Arbeitssicherheit und Gesundheit .....	23
Fazit, Zahlen, Daten, Fakten .....	24
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	25
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden.....	27
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	29
D1 Ethische Kundenbeziehung .....	32
Pickert GmbH .....	32
Quality Miners GmbH.....	32
Rocket Routine GmbH .....	33
Kundenutzen statt kurzfristigem Profit.....	33

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen .....	35
D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen .....	36
D4 Kunden-Mitwirkung und Produkttransparenz .....	38
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen .....	40
E2 Beitrag zum Gemeinwesen .....	42
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen .....	43
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	44

## GOOD PRACTICE WEG / NACHHALTIGKEITSBERICHT

Erarbeitung: [www.juergen-linsenmaier.de](http://www.juergen-linsenmaier.de)

Umsetzung: Pickert GmbH

# 01

## **ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN UNTERNEHMEN**

# Kurzpräsentation der Unternehmen

## Für mehr Qualität in allen Lebensbereichen!

Im Rahmen einer umfassenden Umstrukturierung der Pickert & Partner GmbH wurde 2019 die "about ZERO GmbH" als Familienholding ins Leben gerufen. Unter ihrem Dach agieren heute die Tochtergesellschaften Pickert GmbH als Servicegesellschaft, Innovator und zentrale Entwicklungsplattform für alle Produktlinien, die Quality Miners GmbH als Hersteller von Software für das Qualitätsmanagement für die Fertigungsindustrie sowie die Rocket Routine GmbH als Startup und Softwareanbieter für Unternehmensführung, Strategie und Zielen mit KI-Unterstützung.

Die Gründung dieser miteinander verbundenen Unternehmen markiert einen mutigen Schritt in Richtung Förderung von Innovation, Qualitätssteigerung und strategischer Ausrichtung in einer Vielzahl von Branchen.

### **about ZERO GmbH**

Die about ZERO GmbH steht für alle Ideen rund um Qualität in allen Lebensbereichen.

Dabei ist es unerheblich, ob es um die Produkt- und Prozessqualität in der Industrie geht, die Qualität der Zusammenarbeit in Unternehmen oder aber auch Lebensqualität, Qualität der Ernährung, der Umwelt und vieles mehr. Dafür investiert die about ZERO in vielversprechende Projekte: ob es sich um eigene Ideen oder auch Startups handelt, die wir mit unserem eigenen Inkubator und Technologien unterstützen können.

# Die Tochtergesellschaften

## Pickert GmbH

Die Pickert GmbH bietet zentrale Services (Finanzen, Infrastruktur, IT, Personal, Administration), moderne Räumlichkeiten, innovative Ideen und technologische Fortschritte für die Unternehmensgruppe und externe Kunden an. Die Mission besteht darin, Freiräume zu schaffen, Fokus zu ermöglichen und Innovation zu bieten sowie eine Umgebung zu fördern, in der wir anderen Unternehmen helfen, Schritte hin zur Exzellenz unternehmen zu können.

## Quality Miners GmbH

Die Quality Miners GmbH widmet sich einer partnerschaftlichen Reise mit unseren Kunden und entwickelt maßgeschneiderte Lösungen für das Qualitätsmanagement für Fertigungsbetriebe (CAQ = Quality Aided Quality Management). Durch eine iterative Vorgehensweise entwickeln und verfeinern die Quality Miners Lösungen, die perfekt auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer unserer Kunden zugeschnitten sind. Dies gewährleistet eine nahtlose Integration des Qualitätsmanagements in ihre Abläufe.

## Rocket Routine GmbH

Die Rocket Routine GmbH ist darauf spezialisiert, Unternehmen bei der Entwicklung, Kommunikation und erfolgreichen Umsetzung ihrer Strategien zu unterstützen. Durch die Bereitstellung von Software und unserem Führungsmodell, ermöglichen wir es Unternehmen, ihre gemeinsamen Ziele zu verwirklichen und bemerkenswerten Erfolg zu erlangen.



**about ZERO GmbH**  
www.about-zero.de

Branche: Managementleistungen, Unternehmensbeteiligungen, Unternehmensberatung  
Firmensitz: Gleiszellen-Gleishorbach  
Gegründet: 2019  
Gesamtanzahl der Mitarbeiter: 1  
Vollzeitäquivalente: 1,0  
Saison- oder Zeitarbeiter: 0



**Pickert GmbH**  
www.pickert.gmbh

Branche:  
B2B-Services und Coworking-Spaces

Firmensitz: Pfinztal  
Gegründet: 1981  
Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen: 5  
Vollzeitäquivalente: 4,4  
Saison- oder Zeitarbeiter: 0



**Quality Miners GmbH**  
www.quality-miners.de

Branche: Software für  
Qualitätsmanagement für die  
Fertigungsindustrie

Firmensitz: Pfinztal  
Gegründet: 2020  
Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen: 27  
Vollzeitäquivalente: 23,3  
Saison- oder Zeitarbeiter: 0



**Rocket Routine GmbH**  
www.rocket-routine.com

Branche: Software für  
Unternehmensführung und  
Strategie

Firmensitz: Pfinztal  
Gegründet: 2022  
Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen: 4  
Vollzeitäquivalente: 2,6  
Saison- oder Zeitarbeiter: 0



# Überblick über den Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bietet detaillierte Beschreibungen aller relevanten Themen und liefert die erforderlichen Informationen zur Bewertung. Das Unternehmen hat die Freiheit, selbst zu entscheiden, welche Inhalte und in welchem Umfang sie behandelt werden. Der Berichtszeitraum erstreckt sich üblicherweise über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Das Unternehmen führt eine Selbstbewertung seiner Aktivitäten durch. Das Ziel dieser Bewertung besteht darin, die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeiten sichtbar zu machen. Im Bewertungsprozess ordnet sich das berichtende Unternehmen anhand einer Werteskala ein.

Die Bewertung erfolgt durch Zuordnung zu verschiedenen Bewertungsstufen:

*Basislinie, Erste Schritte, Fortgeschritten, Erfahren und Vorbildlich.*

Zusätzlich wurden zu diesem Nachhaltigkeitsbericht Optimierungsmaßnahmen, die das Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von 6 bis 18 Monaten umsetzen möchte, formuliert.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde als Gesamtbericht aller Unternehmen erstellt. Alle drei operativen Unternehmen sind in Bezug auf ihre Produkte und Dienstleistungen unterschiedlich aufgestellt, im Bereich Purpose, Werte, Organisation und Zusammenarbeit sowie Nachhaltigkeit jedoch identisch ausgerichtet. Alle Unternehmen agieren unter dem Purpose „Für mehr Qualität in allen Lebensbereichen“.

Anmerkung: Die in der vorliegenden Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird in den meisten Fällen zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Wir bitten um dein Verständnis!

**A**

**LIEFERANTEN**

# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Die Gruppe hat eine langjährige Zusammenarbeit für verschiedene Bereiche etabliert, wodurch Synergieeffekte auf unterschiedlichsten Ebenen entstehen und genutzt werden.

Mit der Pickert GmbH stellen wir über Monatspauschalen die Nutzung von Gebäude und Einrichtungen sowie B2B-Services wie IT-Infrastruktur, IT-Services und Administration bereit. Zusätzlich dazu ist auch die Anschaffung von Hard- und Software von der Pickert GmbH abgedeckt.

In der Softwareentwicklung arbeiten wir bereits seit über 23 Jahren partnerschaftlich mit einem Unternehmen in Belgrad zusammen. Die Auswahl erfolgte ursprünglich im Jahr 2000 aufgrund des Fehlens von Programmierern in Deutschland ("Jahr 2000-Umstellung"). Dies geschah auf Empfehlung eines Bekannten. Die Zusammenarbeit ist direkt und persönlich, ohne die Involvierung von Subunternehmern. Unsere Entwickler in Serbien arbeiten nicht für uns, sondern mit uns, sind in alle relevanten Prozesse integriert und nehmen an unseren Meetings teil. Die Mitarbeiter in den Partnerunternehmen arbeiten gemeinsam an ihrem Standort und es gibt nur sehr selten personelle Wechsel.

Um soziale Risiken in unserer Zulieferkette zu überwachen, pflegen wir einen engen Kontakt zu unserem Partnerunternehmen in Belgrad. Regelmäßige, bilaterale Besuche und der persönliche Austausch ermöglichen es uns, die Arbeitsbedingungen und den Umgang mit Mitarbeiter vor Ort zu überprüfen.

Da uns sowohl Qualität als auch Informationssicherheit wichtig ist, erfüllen unsere zugekauften Produkte und Dienstleistungen hohe Qualitätsansprüche und die Prozesse der Partner sind teilweise zertifiziert nach ISO 9001 und ISO 27001.

Mit unseren Lieferantenbeziehungen zielen wir nicht nur auf Effizienz in der Prozesskette ab, sondern legen besonderen Wert auf eine nachhaltige Zusammenarbeit und die Erfüllung unserer sozialen Verantwortung. Davon profitieren sowohl wir als auch unsere Partner.

BEWERTUNG  4 von 10 (Erfahren)

# A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Die Unternehmensgruppe setzt sich für einen fairen und solidarischen Umgang in der gesamten Zulieferkette ein. Für uns ist eine partnerschaftliche Beziehung zwischen allen Beteiligten sowohl ethisch als auch wirtschaftlich von hoher Bedeutung.

- **Transparenz und Kommunikation (s. A1):** Wir legen großen Wert auf transparente Kommunikation mit unseren Lieferanten und Dienstleistern. Offener Austausch von Informationen und Erwartungen bildet die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis und Vertrauen.
- **Langfristige Zusammenarbeit:** Unsere Zusammenarbeit mit dem Unternehmen in Belgrad erstreckt sich über mehrere Jahrzehnte. Durch diese langfristigen Beziehungen entwickeln wir ein tiefes Verständnis für ihre Bedürfnisse und Arbeitsweisen. Gleiches gilt für weitere Zulieferer bzw. Dienstleister (insbesondere in Zusammenarbeit mit unserem Firmengebäude und Software-Lizenzen), mit denen wir in vielen Fällen seit langer Zeit eine Zusammenarbeit pflegen.
- **Partnerschaftliche Zusammenarbeit:** Wir sehen unsere Partner in der Zulieferkette nicht nur als Lieferanten, sondern als gleichwertige Partner, mit denen wir gemeinsam Erfolg erzielen möchten.

Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt erläutert, pflegen wir insbesondere zu unserem Partnerunternehmen und den Kollegen dort eine partnerschaftliche und enge Beziehung, achten auf faire Löhne und überprüfen in regelmäßigen Abständen die dortigen Arbeitsbedingungen.

Solidarität zu unseren Lieferanten zeigt sich sogar in der umgekehrten Richtung. In schwierigen Zeiten, beispielsweise während der Corona-Pandemie, haben unsere Lieferanten eigenständig den Vorschlag gemacht, ihre Rechnungen zu reduzieren, ohne dabei die Löhne der Arbeitnehmer zu mindern.

Bis heute waren keine Sanktionen erforderlich, da unser Partnerunternehmen in Belgrad die gleiche Wertschätzung für faire und solidarische Geschäftspraktiken teilen. Die langjährige Zusammenarbeit, die persönliche Integration unserer Entwickler in die Prozesse vor Ort und der kontinuierliche Austausch schaffen ein Umfeld, in dem mögliche Probleme frühzeitig erkannt und gelöst werden können. Gleiches gilt für andere Unternehmen in der Zulieferkette.

BEWERTUNG  5 von 10 (Erfahren)

## A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Der Einkauf von Dienstleistungen externer Unternehmen erfolgt ausschließlich nach eingehender Prüfung des jeweiligen Anbieters. Rohwaren werden keine eingekauft, da wir keine Produktion führen.

Produkte, die wir für den Betrieb unserer Unternehmen benötigen, werden individuell ausgewählt, wobei der Preis nicht immer im Vordergrund steht, sondern etwaige Zertifikate, Siegel, Herkunftsbezeichnungen oder Verwendung bestimmter Materialien. Auch bei der Nutzung von Anbietern wie z. B. Amazon werden Produkte mit diesen Kriterien jederzeit bevorzugt sowie auf klimaneutralen Versand geachtet.

Als IT- und Software-Unternehmen sind wir auf aktuelle, neuwertige Hard- und Software angewiesen. Wir tauschen Geräte nicht pauschal nach Abschreibung aus, sondern bedarfsorientiert (wenn die Leistungsfähigkeit für die Erfüllung unserer Tätigkeit nicht mehr ausreichend ist). Altgeräte – sowohl Notebooks als auch Monitore und Smartphones – stellen wir anschließend für einen symbolischen Preis unseren Mitarbeitenden zur Übernahme zur Verfügung. Dieses Angebot wird in nahezu 100 % der Fälle genutzt.

Nahrungsmittel wie z. B. Kaffee werden in Bio-Qualität eingekauft und stammen aus FairTrade-Betrieben. Wir bieten ausschließlich Kaffee aus Bohnen und nicht etwa in Kapsel- und Padform.

Bereits seit über 5 Jahren sind wir als „Leitungswasserfreundlich“ durch den Verein [a tip: tap e. V.](#) zertifiziert. Wir nutzen dadurch kein Flaschenwasser, sondern bieten mit unserem Wasserspender klimaneutrales Leitungswasser.

Bei Veranstaltungen und Festen legen wir großen Wert auf regionale Lebensmittel und arbeiten dafür beispielsweise mit Metzgereien und Bäckereien aus dem Umland zusammen. Beim Einkauf von Lebensmitteln für unsere Gemeinschaftsküche wird nach Möglichkeit auf eine Bio-Zertifizierung geachtet, beim Discounter werden keine Lebensmittel oder Verbrauchsartikel beschafft.

BEWERTUNG  2 von 10 (Fortgeschritten)

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Sowohl Transparenz als auch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die Mitentscheidung für uns mit einschließt, sind bei uns an der Tagesordnung.

Wann immer möglich, binden wir die Mitarbeiter unserer Lieferanten in den Entscheidungsprozess mit ein. Wir betrachten unsere Lieferanten nicht nur als externe Anbieter, sondern als Partner, deren Meinungen und Perspektiven einen wertvollen Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg leisten können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die transparente Kommunikation, die den Kern unserer Beziehungen bildet. Wir teilen unsere Erwartungen, Standards und Ziele klar und deutlich und schaffen damit eine Grundlage für Vertrauen und gemeinsames Handeln.

Eine Überwachung von Risiken und frühzeitiges Erkennen von Missständen erfolgt durch eine kontinuierliche Präsenz und enge Zusammenarbeit. Persönliche Besuche vor Ort ermöglichen es uns, Probleme schnell zu identifizieren und adressieren. Unsere Partnerschaften sind geprägt von einer starken Verbindung, die es uns ermöglicht, eventuelle Probleme unmittelbar zu erkennen und anzugehen.

Aufgrund unserer Bemühungen in der Zulieferkette waren bisher keine Sanktionen erforderlich. Unsere Lieferanten teilen unsere Ziele und arbeiten aktiv an der Förderung von Transparenz und Partizipation mit. Ein konkreter Erfolg war die aktive Intervention in Bezug auf die Stundensätze eines Lieferanten. Durch den offenen Dialog konnten wir positive Veränderungen bewirken und faire Arbeitsbedingungen unterstützen.

Der Anteil der Lieferanten in der Unternehmensgruppe, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde, liegt bei 80 %.

**BEWERTUNG**  4 von 10 (Erfahren)

**B**

**EIGENTÜMER UND  
FINANZPARTNER**

# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Unsere Finanzierungsstrategien in der Unternehmensgruppe sind auf finanzielle Stabilität und langfristige Nachhaltigkeit ausgerichtet.

Grundsätzlich finanzieren wir unsere Betriebe aus eigenen Mitteln. In Fällen von größeren Investitionen, wie beispielsweise der Übernahme eines anderen Unternehmens im Jahr 2016, haben wir jedoch auf Bankkredite zurückgegriffen.

Für unsere konventionelle Finanzierung arbeiten wir eng mit unseren Hausbanken, der Sparkasse Karlsruhe und der Volksbank Karlsruhe (VB pur), zusammen. Diese langjährigen Partnerschaften ermöglichen es uns, finanzielle Stabilität und Ressourcenzugang zu gewährleisten.

Sparkassen und Volksbanken sind vom Grundsatz her regional und damit nachhaltig positioniert und unterstützen damit unsere eigene Ausrichtung.

- [Nachhaltigkeit Sparkasse Karlsruhe](#)
- [Nachhaltigkeit Volksbank Karlsruhe](#)

Darüber hinaus haben wir auch Ansätze verfolgt, die über traditionelle Finanzierungswege hinausgehen. Bei der Gründung unseres Startups "Rocket Routine" gab es beispielsweise erstmalig eine Mitarbeiterbeteiligung.

Um einen anderen Weg zu gehen und finanzielle Risiken zu mindern, setzen wir auf innovative Ansätze. Im Fall des Startups "Rocket Routine" haben wir auch die Möglichkeit genutzt, mit Partnern zusammenzuarbeiten, die für ihre Beteiligung Leistungen eingebracht haben.

Durch eine ausgewogene Mischung aus Eigenmitteln, konventionellen Finanzierungsinstrumenten und innovativen Ansätzen sind wir gut positioniert, um unsere finanzielle Stabilität langfristig zu sichern und gleichzeitig die Chancen der Zukunft zu nutzen.

**BEWERTUNG**  3 von 10 (Fortgeschritten)



## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Bei allen Unternehmen der Gruppe haben wir eine stringente Methode zur Identifizierung und Deckung zukünftiger Ausgaben etabliert. Jedes Jahr erstellen wir eine detaillierte Ausgabenplanung, die nicht nur laufende Betriebskosten, sondern auch Investitionen umfasst. Diese Planung erlaubt es uns, im Voraus festzustellen, wie viel Kapital benötigt wird. Wir halten diese Planung stets aktuell und überprüfen sie regelmäßig, um sicherzustellen, dass wir finanziell auf dem richtigen Kurs bleiben.

Um für eventuelle Unsicherheiten und Risiken gewappnet zu sein, bilden wir kontinuierlich monatliche Rücklagen. Diese Praxis ermöglicht es uns, finanzielle Resilienz aufzubauen und unvorhergesehene Ausgaben abzufedern. Wir zielen immer darauf ab, alle zukünftigen Ausgaben zu antizipieren und eine angemessene finanzielle Vorsorge zu treffen.

Die Eigentümer der Unternehmensgruppe legen großen Wert auf nachhaltige Kapitalerträge, die sowohl den Erfolg des Unternehmens als auch seine zukünftigen Wachstumschancen berücksichtigen. Ausschüttungen an die Eigentümer erfolgen nur dann, wenn ausreichend Gewinne erwirtschaftet wurden und keine dringenden Investitionen bevorstehen. Diese Entscheidung ist eng mit unserem Grundsatz der finanziellen Stabilität verknüpft.

Die Gewinnverwendung basiert in der Regel auf einer langfristigen Perspektive. In den meisten Fällen werden die Gewinne in den Unternehmen reinvestiert, um nachhaltiges Wachstum und Weiterentwicklung zu fördern. Diese Strategie ermöglicht es uns, die finanzielle Stärke des Unternehmens zu erhalten und zukünftige Chancen optimal zu nutzen.

Des Weiteren praktizieren wir eine gleichberechtigte Gewinnausschüttung an alle Mitarbeiter bei erwirtschafteten Gewinnen. Diese Ausschüttung erfolgt für alle in gleicher Höhe und wird entsprechend der geleisteten Arbeitszeit anteilig berechnet. Darin zeigt sich unser Verständnis von Gleichberechtigung und Anerkennung für das Engagement aller Mitarbeiter in unseren Unternehmen.

**BEWERTUNG**  10 von 10 (Vorbildlich)

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Die Unternehmensgruppe strebt kontinuierlich nach ökologischen Verbesserungen.

Derzeit liegt unser Fokus auf der Verbesserung unserer Beleuchtung. Schrittweise ersetzen wir aktuell bedarfsorientiert herkömmliche Beleuchtungssysteme durch energieeffiziente Alternativen.

In Hinblick auf Investitionen in eigene Anlagen mit ökologischem Potenzial planen wir die Installation einer Photovoltaik-Anlage auf unseren Dächern, die aktuell eine nicht genutzte Fläche darstellen.

Des Weiteren beschäftigen wir uns mit einem neuen Energiemix, beispielsweise der Nutzung von Wind- und Solarenergie sowie der Austausch unserer Gastherme gegen eine moderne Wärmepumpe.

Für die Übergangszeit bleibt im Gebäude die Heizung aus. Für den Fall, dass es zu kalt ist, kann bedarfsorientiert mit den Wärmepumpen-Klimageräten zugeheizt werden.

In Bezug auf die benötigten Mittel und die Nutzung von Förderprogrammen stehen wir noch am Anfang.

Unser Hauptfokus liegt derzeit darauf, durch unsere internen Investitionen und nachhaltigen Praktiken einen positiven Einfluss zu erzielen.

Die Unternehmensgruppe ist bestrebt, ökologische Verbesserungen kontinuierlich voranzutreiben. Wir sehen dies als einen integralen Teil unseres Engagements für eine nachhaltige Zukunft und sind offen für die Erkundung weiterer Möglichkeiten zur Förderung von sozial-ökologischen Projekten.

**BEWERTUNG**  2 von 10 (Fortgeschritten)

## B4 Eigentum und Mitentscheidung

Bei uns dreht sich alles um Kontinuität, Langfristigkeit und Familie.

Die about ZERO GmbH ist im vollständigen Familienbesitz und fungiert als Dachgesellschaft. Sie hält (Stand Ende 2023) jeweils 100% der Anteile an der Pickert GmbH, der Quality Miners GmbH und der Rocket Routine GmbH. Es bestehen weitere Beteiligungen an Unternehmen, die zum übergeordneten Purpose „für mehr Qualität in allen Lebensbereichen“ passen.

Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung wird in den Unternehmen durch eine Beiratsfunktion realisiert. Diese ermöglicht es den Eigentümern, bei denen zwei von drei sogar operativ tätig sind, an strategischen Entscheidungen teilzunehmen und aktiv in der Unternehmensentwicklung mitzuwirken.

Entscheidungsgrundlagen werden durch regelmäßige Gesellschafterversammlungen, detaillierte Jahres- und Lageberichte sowie einen kontinuierlichen, informellen Austausch sichergestellt. Diese Mechanismen fördern ein gemeinsames Verständnis der Unternehmensentwicklung und tragen zur aktiven Teilhabe bei.

Der Übergang von einzelnen Unternehmen zu einer Unternehmensgruppe war ein wichtiger Schritt zur Stärkung und Ausbau der Unternehmen für die Zukunft. Wir erreichen so Fokus und Freiraum für die Unternehmen, ohne dabei die Synergien zu verlieren.

Des Weiteren arbeiten wir kontinuierlich an unserer familiären Eigentümerstruktur. Wir setzen dabei auf eine klare Kommunikation sowie gemeinsame Werte und Ziele, die Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu bringen.

Die vorzeitige Vererbung vom Vater (1. Generation) auf die Tochter und Schwiegersohn (2. Generation) sowie erste Übergaben und gemeinsame Gründungen mit der 3. Generation verdeutlichen einmal mehr unsere Vertrauensbasis in die nächsten Generationen und unsere langfristige Orientierung zum Wohle aller Beteiligten.

**BEWERTUNG**  2 von 10 (Fortgeschritten)

**C**

**MITARBEITENDE**

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Die Unternehmen der Gruppe leben eine Unternehmenskultur, die auf Prinzipien der Selbstorganisation, Verantwortungsübernahme und gemeinschaftlichen Gestaltung basiert. Wir sind jederzeit bestrebt die bestmöglichen Arbeitsplätze zu schaffen und langfristig zu bieten.

## Zusammenarbeit und Kultur

Wir schätzen die Vielfalt und Einzigartigkeit jedes Einzelnen in unserem Team. Unsere Kultur beruht auf dem Prinzip der Gleichbehandlung und des Respekts, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen individuellen Merkmalen.

Wir setzen auf crossfunktionale Zusammenarbeit und die Teams haben keine traditionellen Führungskräfte. Vielmehr setzen wir auf Rollen und konkrete „Accountables“. Die Crossfunktionalität ergibt sich insbesondere bei Projekten oder Aufgaben. Aus den notwendigen Rollen bilden sich dynamisch Gruppen und bringen Themen schlagkräftig in die Umsetzung.

Unser Ziel ist es, jeden im Team so weit zu befähigen, dass er Verantwortung übernehmen kann und diese Form der Selbstorganisation möglich ist. Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme sind zentrale Pfeiler unserer Kultur. Unsere Mitarbeiter werden ermutigt, Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und eigenständig Lösungen zu finden. Dadurch entsteht ein Umfeld, das Kreativität und Innovation fördert. Eine gemeinsame Ausrichtung gibt dabei die Orientierung und Sicherheit, um souverän agieren zu können.

In unserer Kultur sind Rollen wichtiger als Titel. Dies ermöglicht eine flexible Zusammenarbeit, in der Expertise und Beitrag im Vordergrund stehen. Unsere Herangehensweise an Diversität basiert darauf, dass wir alle Mitarbeiter gleich behandeln und keine spezifischen Betriebsvereinbarungen oder Maßnahmen zur Förderung von Diversität benötigen. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem jeder Mensch willkommen ist und in dem die individuellen Stärken und Beiträge geschätzt werden, unabhängig von äußeren Merkmalen, Ausbildung oder Werdegang. Die Förderung von Gemeinschaft und Zusammenhalt ist uns wichtig. Regelmäßige gemeinsame Kochaktivitäten, Edu-Thursday oder Aktionen im Büro fördern nicht nur den Austausch, sondern stärken auch das soziale Miteinander.

## Strategische Basis und Ziele

Unsere Purpose, Vision und Mission werden gemeinsam erarbeitet und sind allgegenwärtig in unserem Arbeitsalltag. Sie dienen als Leitlinien für unser Handeln, und geben uns eine klare Ausrichtung für unsere Tätigkeiten. Diese Elemente gibt es sowohl auf Gruppen-, als auch Unternehmensebene.

Unsere Werte (Core Values) bauen auf moralisch-ethischen Grundlagen wie Wertschätzung, Integrität und Vertrauen auf, die eine Selbstverständlichkeit für uns sind. Die individuellen Werte, die darauf aufbauen, wurden gemeinsam herausgearbeitet und bilden eine wichtige Grundlage für unsere Zusammenarbeit, das Miteinander und Entscheidungen.

Statt Regeln setzen wir wo immer möglich auf die Erarbeitung von Prinzipien. Im weitesten Sinne sind das Entscheidungshilfen für den Arbeitsalltag. Diese geben uns Flexibilität im Handeln, befähigen die Menschen und fördern dadurch eigenverantwortliches Agieren.

Unsere Ziele werden gemeinsam definiert. Durch kontinuierliche Abstimmung und regelmäßige Kommunikation, von der Gesamtausrichtung bis zu Teamzielen, stellen wir sicher, dass alle Beteiligten informiert sind und mitwirken können. Unsere Ergebnisse überwachen wir durch kontinuierliches Tracking.

Individuelle Ziele und Bonuszahlungen gibt es in unseren Unternehmen nicht. Stattdessen definieren wir Teamziele und ermöglichen eine Gewinnbeteiligung für alle im Falle eines erfolgreichen Jahresabschlusses (s. B3).

Transparenz ist unser Grundsatz. Alle Zahlen, mit Ausnahme der Gehälter, werden für alle Mitarbeiter sichtbar gemacht. Diese Transparenz fördert Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis und ist wichtige strategisch-operative Grundlage.

## Weiterentwicklung und Potenziale

Wir bieten externe Coaches und ein internes Mentoring zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter und Teams.

In Bezug auf Weiterbildung setzen wir auf Offenheit, jeder kann über seine eigene Fortbildung entscheiden, ohne Budgetgrenzen. Die Bedarfe und Auswirkungen werden durch eine Skillmatrix sichtbar gemacht.

## Arbeitszeit und -ort

Entscheidungen über Arbeitszeiten, Urlaub, Weiterbildung, Rollen und Aufgaben werden im Team getroffen, wodurch ein partizipativer Ansatz gefördert wird.

Wir unterstützen das mobile Arbeiten durch Homeoffice-Möglichkeiten. Unsere Arbeitszeiten werden nach dem Prinzip der "Funktionsarbeitszeit" geregelt, wodurch Teams gemeinsam entscheiden, wann, wie und wo sie arbeiten. Die Funktion eines Teams (z. B. Support für den Kunden) muss während der üblichen Geschäftszeiten zuverlässig erbracht werden und wird durch die Abstimmung in den Teams sichergestellt.

## **Arbeitssicherheit und Gesundheit**

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Unsere Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit sind vielfältig und auf verschiedenen Ebenen ausgerichtet.

Wir sind Mitglied der VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft) und gewährleisten durch regelmäßige Termine und Maßnahmen mit unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie unserem internen Arbeitssicherheitsbeauftragten eine sichere Arbeitsumgebung.

Wir fördern aktiv das Gesundheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter durch verschiedene Initiativen wie Gesundheits-Challenges, die Nutzung von Schrittzählern und die Förderung aktiver Mittagspausen. Diese Aktivitäten fördern nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern stärken auch das Gemeinschaftsgefühl.

Um ergonomisches Arbeiten zu unterstützen, werden wir bis 2024 alle Schreibtische im Bürogebäude durch höhenverstellbare Schreibtische ersetzt und neue Stühle ergänzt haben. Unsere Bürogestaltung erfolgt bedarfsgerecht, wobei die Mitarbeiter aktiv an der Dekoration und Ausgestaltung ihrer Arbeitsumgebung beteiligt sind. Dies schafft eine positive Arbeitsatmosphäre und trägt zum Wohlbefinden bei.

Unsere kontinuierliche Wartung und Prüfung von stromführenden Geräten und Leuchten trägt zur Sicherheit bei.

Die Installation einer Klimaanlage sowie der Austausch von Leuchten sind Teil unserer Bemühungen, ein angenehmes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Für Mitarbeiter, die nach einer längeren Krankheit wieder in den Arbeitsprozess integriert werden müssen, bieten wir selbstverständlich Wiedereingliederungsmaßnahmen an, um einen sanften Übergang zu gewährleisten.

Um die Gesundheitsabsicherung zu erweitern, erhalten alle Mitarbeiter nach Ende der Probezeit eine Zusatz-Krankenversicherung als arbeitgeberfinanzierten Benefit.

Mit dem Angebot von JobRad ermöglichen wir unseren Mitarbeitern eine umweltfreundliche und gesunde Mobilitätsoption, die wir durch eine Zuzahlung unterstützen.

### Fazit, Zahlen, Daten, Fakten

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Unternehmensgruppe beträgt 13 Jahre, 6 Monate (wobei in diesem Durchschnitt auch alle neuen Mitarbeiter enthalten sind, die Zugehörigkeit reicht bis zu 35 Jahre beim längsten zugehörigen Mitarbeiter).

Die in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeit (Weiterbildung) beträgt durchschnittlich 2 Tage / je Person und Jahr.

Betriebsunfälle haben wir keine zu verzeichnen mit Ausnahme eines Unfalls während unseres Betriebsausfluges 2023.

Unsere Unternehmenskultur ist uns extrem wichtig. Miteinander, kollektive Verantwortung, Transparenz und persönliche Entwicklung stehen im Zentrum unserer Zusammenarbeit: So schaffen wir ein Umfeld, in dem jeder Einzelne sich entfalten kann und gleichzeitig zum Erfolg der gesamten Organisation beiträgt.

**BEWERTUNG**  8 von 10 (Vorbildlich)



## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Gewährleistung eines lebenswürdigen Verdienstes und die angemessene Verteilung von Arbeitszeiten sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Um dies zu gewährleisten, erfolgt eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Gehaltsstrukturen. Unsere Einkommensstruktur liegt im Durchschnitt oder sogar über den ortsüblichen Gehältern, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter und ihr Familien ein gutes Einkommen haben, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken.

In Bezug auf die Selbstbestimmung des Verdienstes haben unsere Mitarbeiter derzeit keine Möglichkeiten. Eine solche Möglichkeit wird allerdings aktuell auch noch nicht gewünscht.

Die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Hierbei nutzen wir eine Software, die es ermöglicht, die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes zu überprüfen und sicherzustellen. Auf Basis unserer Zusammenarbeit tragen alle Mitarbeiter eine individuelle Verantwortung für ihre Arbeitszeit und deren Einhaltung.

Die Verteilung der Arbeitslasten erfolgt in enger Abstimmung mit dem Team. Die Lage und Dauer der Arbeitszeit wird gemeinsam abgestimmt, um sicherzustellen, dass die Belastung gleichmäßig verteilt wird und eine ausgewogene Work-Life-Balance gewährleistet ist. Überstunden spielen in der Organisation eine begrenzte Rolle und werden in erster Linie im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben behandelt.

Die Unternehmensgruppe strebt danach, die Möglichkeiten der Mitarbeiter zur gesellschaftlichen Teilhabe, beispielsweise durch Ehrenamt, zu erweitern. Wir sind zwar aktuell nicht mit spezifischen Fällen konfrontiert, würden jedoch jeden Versuch zur gesellschaftlichen Teilhabe begrüßen. Beispielsweise könnten Mitarbeitende, die bei der Feuerwehr aktiv sind oder an Umweltschutzaktionen teilnehmen, dies tun, solange unsere Arbeitsanforderungen erfüllt werden. Dank unserer Arbeitszeitenregelung "Funktionsarbeitszeit" haben wir die Flexibilität, solche Engagements zu ermöglichen, während unsere Teams weiterhin ihre Aufgaben erfüllen.

In Bezug auf die Selbstorganisation der Arbeitszeit bieten wir verschiedene Optionen, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden.

- Funktionsarbeitszeit: Die Teams müssen die Funktionen während der üblichen Geschäftszeiten erfüllen, aber die individuelle Gestaltung von Arbeitszeit und -ort wird im Team abgestimmt.

- Prozentuale Arbeitszeit: Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit in Prozent festlegen (z. B. 30%, 50%, 80%, 100%).

Die Gestaltung der aktuellen Arbeitsverträge erfolgte in Zusammenarbeit mit einem Team von Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Förderung der Work-Life-Balance ist ein wichtiges Anliegen. Wir gewährleisten dies durch:

- Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit mittels Funktionsarbeitszeit und prozentualer Arbeitszeit, dadurch auch Wahrnehmung privater Termine während der regulären Arbeitszeit.
- Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens bis zu 100 % (Homeoffice oder sogar in Form einer Workation).

Insgesamt streben wir danach, unseren Mitarbeitenden die bestmögliche Flexibilität zu bieten, um ihre persönlichen Interessen und Verpflichtungen in Einklang mit ihren beruflichen Aufgaben zu bringen.

**BEWERTUNG**  8 von 10 (Vorbildlich)

## C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

In der Unternehmensgruppe besteht ein kontinuierlicher Austausch über nachhaltige Themen, z. B. über die ökologisch-regionale Herkunft von Lebensmitteln, Recycling und Upcycling oder sogar Altbausanierung.

Die Organisation setzt sich aktiv für die Aufklärung über Trinkwasserqualität ein, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für nachhaltige Ernährung zu stärken. Bereits seit vielen Jahren sind wir als „Leitungswasserfreundlich“ ausgezeichnet und regen den Dialog mit unseren Mitarbeitenden an. An unseren Standorten in der Südpfalz und im Pfinztal ist das Leitungswasser von sehr guter Qualität. Wir haben seit vielen Jahren keine Plastikflaschen mehr im Büro.

Innerhalb der "Edu-Thursdays", den regelmäßigen internen Lernveranstaltungen in der Unternehmensgruppe, wurden bereits Vorträge zur Nachhaltigkeit gehalten. Wir sehen bei den Mitarbeitenden das ernsthafte Interesse, nachhaltiger zu Denken und zu Handeln und sich diesbezüglich weiterzubilden.

Das gezielte Einkaufen ökologisch-regionaler Lebensmittel bei Koch- und Grillevents trägt zur Unterstützung regionaler Produzenten bei. Wir nutzen diese Gelegenheiten auch immer, um einen Warenkunde-Teil zu vermitteln, der sich auf bewussten Einkauf und eine ökologisch-nachhaltige Produktwahl fokussiert.

Mitarbeitende setzen auf verschiedene Verkehrsmittel wie Auto (teilweise Elektroautos oder Hybrid-Fahrzeuge, teilweise Fahrgemeinschaften), Fahrrad (teilweise Jobrad) und den Öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV), um zur Arbeitsstätte zu gelangen. Bei unseren Auszubildenden unterstützen wir die „ScoolCard“ (ÖPNV-Ticket) und haben in der Vergangenheit auch Mitarbeitenden eine Monatskarte gestellt. Dies wird allerdings aufgrund vermehrten Homeoffice nicht mehr nachgefragt.

Eine unserer Initiativen ist das Angebot von JobRad, welches den Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, Fahrräder zu leasen. Dadurch wurde die Anreise der Mitarbeiter zur Arbeitsstelle mit dem Fahrrad (20-30% über JobRad) enorm gesteigert.

Seit 2022 haben wir keine Poolfahrzeuge mehr und sind stattdessen Mitglied bei Stadtmobil (Carsharing).

Die Mitarbeitenden mit Firmenfahrzeug setzen bereits vermehrt auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge. Ab 2024 ist es geplant, ausschließlich Elektrofahrzeuge zuzulassen.

Durch die Etablierung eines nahezu digitalen Büros haben wir unseren Papierverbrauch auf ein Minimum reduziert und erhalten auch von Lieferanten oder Kunden durch die Umstellung auf digitalen Versand kaum noch Briefe oder Unterlagen.

Bereits 2021 haben wir im gesamten Bürogebäude Schilder angebracht, die beispielsweise auf das Ausschalten von Elektrogeräten und eine bewusste Heizungsregulierung hinweisen. Nahezu alle Arbeitsplätze verfügen über einen Zentralschalter, der Stand-By vollständig vermeidet.

Durch die Bereitstellung einer Ladesäule für Elektroautos fördern wir Elektromobilität und den Ausbau der entsprechenden Infrastruktur.

Diese Maßnahmen der Unternehmensgruppe zeigen den Willen der Weiterentwicklung in Richtung einer nachhaltigeren Unternehmenskultur. Insbesondere das Thema Weiterbildung ist dabei ein wichtiger Aspekt.

**BEWERTUNG**  3 von 10 (Fortgeschritten)

## C4 Innerbetriebliche

# Mitentscheidung und Transparenz

Wesentliche und kritische Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich. Dies schafft Transparenz und fördert die Identifikation mit den Unternehmenszielen. Ausgaben, Einnahmen, Kennzahlen und Zielerreichung sind online jederzeit verfügbar, sodass jeder Einblick in die (finanziellen) Ergebnisse des Unternehmens erhält.

Die Mitarbeitenden sind aktiv in den Prozess der Ausgabenermittlung für das jeweils kommende Jahr eingebunden (s. B2).

Im wöchentlichen Montags-Meeting werden gemeinsam die Finanzen, Kennzahlen und Zielerreichung besprochen. Bei Abweichungen werden direkt Maßnahmen abgeleitet. Das fördert nicht nur das Verständnis für unternehmerische Kennzahlen, sondern ermöglicht auch eine kollektive Verantwortung für die Unternehmensentwicklung.

Die Führungsstruktur unterscheidet sich von herkömmlichen Hierarchien. Statt klassischer Führungskräfte setzen die Unternehmen auf selbstorganisierte Teams. Hierbei übernehmen alle Mitarbeitenden situativ Verantwortung und fachliche Führung, basierend auf ihren individuellen Stärken oder wenn ihre Kollegen ihnen Entscheidungen übertragen (s. C1).

Die transparente Datenzugänglichkeit und eine flache Führungsstruktur spiegelt unsere Basiswerte von Offenheit, Partizipation und Zusammenarbeit wider. Damit schaffen wir eine Arbeitsatmosphäre, in der alle Mitarbeiter aktiv zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. In der Unternehmensgruppe steht die aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozessen im Mittelpunkt. Wesentliche Entscheidungen können mehrheitsdemokratisch oder im Konsent von den Teams getroffen werden. Wenn nötig werden hierbei Experten hinzugezogen. Dies gilt nicht für Entscheidungen, die nur durch Berechtigte getroffen werden können oder gar dürfen (Geschäftsführer / Prokurist).

Entscheidungsprozesse im Alltag werden durch ein spezielles Seminar mit dem Titel "Entscheidungen unter Unsicherheit" erlernt und geübt. Hierbei werden die Mitarbeitenden befähigt, in unsicheren Situationen zu handeln, und sie können stets auf die Unterstützung ihrer Kollegen zählen. Die Auswahl neuer Mitarbeiter erfolgt durch die Teams selbst im Rahmen eines detaillierten Recruiting-Prozesses. Dieses partizipative Verfahren ermöglicht eine umfassende Bewertung der Kandidaten und fördert ein Gefühl der Mitverantwortung für das Team und das Unternehmen. Wir stellen dadurch sicher, dass die richtigen Menschen eingestellt werden, die neben der fachlichen Qualifikation einen kulturellen „Fit“ darstellen.

Die Einführung von mehr Transparenz und Mitbestimmung begann bei den Unternehmen im Jahr 2016 mit dem Umbau hin zu mehr Selbstorganisation. Diese Entwicklung wurde in einem Buch (Sven O. Rimmelpacher / Christian Wißmann: "Auf geht's") festgehalten und hat das Unternehmen zu einem der Pioniere der agilen Transformation in der Region gemacht.

Wir haben bereits zahlreiche Vorträge zum Thema gehalten und regelmäßig "New Work Meetups" in den eigenen Räumlichkeiten veranstaltet. Dieser Erfahrungsaustausch ist für uns ein wichtiger Weg, um einen Beitrag zu einer besseren Arbeitswelt zu leisten.

Den Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten sehen wir bei 100%.

Der Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung, Mitwirkung und Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden, liegt bei 100%.

Der Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung, Mitwirkung und Mitentscheidung getroffen werden liegt bei 100% (ausgenommen verpflichtende Entscheidungen, die durch die Geschäftsleitung getroffen werden müssen).

**BEWERTUNG**  10 von 10 (Vorbildlich)

**D**

**KUNDEN &  
MITUNTERNEHMEN**

# D1 Ethische Kundenbeziehung

Mit der about ZERO Gruppe stehen wir für „Mehr Qualität in allen Lebensbereichen“ und das spiegelt sich auch in unseren Kundenbeziehungen wider.

## Pickert GmbH

Bei der Pickert GmbH fokussieren wir uns in erster Linie darauf, unseren Kunden Freiräume zu schaffen und Fokus zu ermöglichen sodass sie sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können, indem wir ihnen durch unsere B2B-Services alles nicht-wertschöpfende abnehmen. Diese Leistungen bieten wir sowohl den Unternehmen der Unternehmensgruppe als auch externen Unternehmen an.

Die Gewinnung neuer Kunden erfolgt durch die Präsenz im Gewerbeverein, Teilnahme an Veranstaltungen in der Gemeinde mit Informationsständen, Flyern und einem Tag der offenen Tür.

Eine weitere wichtige Quelle für neue Kunden ist die Weiterempfehlung durch unsere Bestandskunden. Die Betreuung der Kunden erfolgt persönlich, wenn sie in unserem Büro arbeiten oder über verschiedene Online-Kanäle.

## Quality Miners GmbH

Bei den Quality Miners entwickeln wir maßgeschneiderte CAQ-Lösungen, die gemeinsam mit den Kunden schrittweise verbessert werden. In unserer Zusammenarbeit stellen wir die Menschen immer in den Mittelpunkt. So wird Qualität zum Erfolgstreiber.

Die Kundengewinnung erfolgt in mehreren Schritten: Online-Marketing zur Generierung von Interessenten, daraufhin persönliche Videocalls sowie Gespräche vor Ort. Hierbei werden die individuellen Bedürfnisse, Motivationen und Interessen der Kunden erfasst, um maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Der persönliche Kontakt ist dabei essenziell, um eine vertrauensvolle Partnerschaft aufzubauen.

Die Customer Journey wird regelmäßig überprüft und an die Erfüllung des Kundennutzens sowie die Kundenbindung angepasst. Stammkunden werden über Jahrzehnte hinweg durch vielfältige Maßnahmen betreut, darunter persönliche Besuche, Support-Leistungen, vereinbarte Wartungsverträge, Kundenveranstaltungen und Roadshows.

Die enge Kundenbindung zeigt sich in einer bemerkenswerten Customer Lifetime von durchschnittlich über 15 Jahren. Der älteste Kunde ist bereits seit 1989 mit der Quality Miners GmbH verbunden.



## Rocket Routine GmbH

Rocket Routine ist als einfaches Online-Produkt mit einem kurzen Onboarding beim Kunden implementiert. Dennoch legen wir insbesondere in der Startphase großen Wert auf eine enge Zusammenarbeit und entwickeln das Produkt kundenorientiert weiter.

Bei Rocket Routine erfolgt die Kundengewinnung in erster Linie durch Online-Präsenz, Teilnahme als Aussteller auf Netzwerkveranstaltungen, die Mitgliedschaft in mehreren Unternehmensnetzwerken sowie durch die Weiterempfehlung unserer Bestandskunden.

## Kundenutzen statt kurzfristigem Profit

In der Betreuung der Kunden legen alle unsere Unternehmen Wert auf die Einhaltung ethischer Prinzipien. Eine verpflichtende Ethikrichtlinie, die für alle Unternehmen der Unternehmensgruppe gilt, stellt dabei den verantwortungsbewussten Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sicher.

Die ganzheitliche Kundenorientierung, die individuelle Betreuung und die Verankerung ethischer Werte sind Kernelemente der Philosophie in der ganzen Unternehmensgruppe, die zum langfristigen Erfolg in der Kundengewinnung und -betreuung beitragen.

Wir legen großen Wert darauf, den Kundennutzen stets über das eigene Umsatzstreben zu stellen, was durch mehrere Maßnahmen sichergestellt wird:

Ein Round Table aus interessierten Kunden wird sowohl bei den Quality Miners als auch bei Rocket Routine aktiv in die Weiterentwicklung der Produkte einbezogen und fungiert in gewisser Weise wie eine Art Beirat. Dies ermöglicht es, die Bedürfnisse der Kunden direkt in die Produktentwicklung einzubringen und sicherzustellen, dass die Lösungen genau auf ihre Anforderungen zugeschnitten sind.

Durch langfristige Wartungsverträge bei den Quality Miners sowie Abonnements bei der Rocket Routine wird die Investition der Kunden in die Produkte und Dienstleistungen langfristig abgesichert. Dies schafft eine enge Partnerschaft und erlaubt den Kunden, neue Anforderungen einzubringen. Diese können entweder im Standardprodukt umgesetzt oder durch individuelle Softwareanpassungen realisiert werden.

Jährliche Kundenzufriedenheitsbefragungen dienen dazu, die Zufriedenheit der Kunden zu messen und Maßnahmen zu identifizieren, die dazu beitragen, den Kundennutzen weiter zu optimieren.

Ein erschwerter Zugang zu Produkten und Dienstleistungen ist aufgrund des Tätigkeitsbereiches – zum einen bei den Quality Miners in der Fertigungsindustrie und der Zielgruppe produzierende Unternehmen – zum anderen bei Rocket Routine jedes beliebige Unternehmen, das an seiner Unternehmensführung und Strategie arbeiten möchte – nicht relevant. Auch bei Pickert spielt dieser Aspekt keine konkrete Rolle. Aus diesen Gründen liegt der Umsatzanteil des Produktportfolios, das von benachteiligten Kundengruppen gekauft wird, bei 0%.

Die Unternehmen arbeiten alle ohne festgelegte Budgets für Marketing, Verkauf und Werbung. Stattdessen treffen die Mitarbeiter individuell und rollenspezifisch Entscheidungen über notwendige Ausgaben. Im Durchschnitt werden etwa 5 % des Gesamtbudgets für Marketing investiert.

Die Bezahlung der Mitarbeiter im Vertrieb besteht ausschließlich aus fixen Gehältern. Es gibt keine umsatzabhängigen Bestandteile. Stattdessen wird am Jahresende bei einem positiven Jahresergebnis eine Erfolgsbeteiligung für alle Mitarbeiter ausgezahlt (s. B2).

Keines der Unternehmen legt interne Umsatzvorgaben fest. Die Umsatzziele ergeben sich vielmehr aus den jeweiligen Kosten und einem gemeinsam erarbeiteten Jahres- und Ergebnisziel, das sowohl monetäre als auch strategische Aspekte umfasst. Diese Herangehensweise ermöglicht eine breite Akzeptanz und Mitverantwortung aller Mitarbeitenden (s. C4).

**BEWERTUNG**  8 von 10 (Vorbildlich)

## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

Die Unternehmen arbeiten mit diversen Partnern zusammen, die entweder das bestehende Portfolio ergänzen, wie beispielsweise Hersteller von Messgeräten, oder deren Kompetenzen dazu beitragen, den Kundennutzen zu steigern.

In einigen Fällen arbeiten die Unternehmen sogar mit Wettbewerbern zusammen, wenn diese beispielsweise einen Kunden haben, aber nicht alle benötigten Aufgaben abdecken können oder umgekehrt.

Darüber hinaus teilen wir unsere Erfahrungen und Kenntnisse in Veranstaltungen, Vorträgen und Webinaren mit anderen Unternehmen. Hierbei geht es um den uneigennütigen Austausch von Wissen, um die Branche insgesamt zu stärken.

Solidarität und Unterstützung anderen Unternehmen gegenüber zeigen sich in verschiedenen Bereichen:

Die Teilnahme an Erfahrungsaustauschgruppen (Erf-Gruppen), wie beispielsweise IHK-Arbeitskreisen und Round Tables, ermöglicht es, von anderen Unternehmen zu lernen, auch wenn es sich um Wettbewerber handelt.

Das aktive Engagement in Gremien, in denen Industriestandards definiert werden, zeigt die Bereitschaft, uneigennützig an der Weiterentwicklung der Branche mitzuwirken. Dies kann beispielsweise im Bereich des Datenaustauschs im Kontext von Industrie 4.0 relevant sein.

Darüber hinaus sind wir als aktives Mitglied im Cyberforum e. V. und unterstützen dabei insbesondere den Accelerator und somit Start-Ups mit unserem Wissen zu Unternehmensführung, Strategie und Ziele in Vorträgen.

**BEWERTUNG**  4 von 10 (Erfahren)

# D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Die Unternehmensgruppe setzt sich mit den ökologischen Auswirkungen ihrer Produkte und Dienstleistungen auseinander und strebt erste Maßnahmen an, um diese zu reduzieren.

Zum Beispiel hat die Quality Miners GmbH im Servicebereich, der die Installation, Schulung und Beratung umfasst, den Anteil von Online-Terminen auf mindestens 50 % erhöht. Durch diese Umstellung wurden Reisezeiten und damit verbundene Kfz-Kosten und Emissionen erheblich reduziert.

Die Betreuung der Kunden der Rocket Routine GmbH erfolgt ausschließlich online, Termine vor Ort werden nur bei der Durchführung von Workshops gemacht.

In der Gruppe wurden drei Poolfahrzeuge abgebaut (Umstieg auf Carsharing), was bedarfsorientiert im Sinne der Sharing Economy Mobilität bereitstellt.

Ein weiterer Schritt in Richtung ökologischer Nachhaltigkeit besteht darin, IT-Infrastruktur und Produkte in Cloud-Systeme bekannter Hersteller wie [Microsoft](#) zu integrieren. Diese Cloud-Systeme ermöglichen teilweise sogar einen klimaneutralen Betrieb, was eine bedeutende Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen zur Folge hat. Die Verlagerung von lokalen Lösungen in die Cloud trägt somit dazu bei, den ökologischen Fußabdruck der angebotenen Produkte und Dienstleistungen zu minimieren. Durch solche gezielten Maßnahmen gehen wir erste Schritte hin zu umweltfreundlichen Lösungen und tragen dazu bei, die ökologischen Auswirkungen zu reduzieren.

Die Nutzung der Softwareprodukte von Quality Miners zielt darauf ab, die Ausschussrate in der Fertigungsindustrie zu reduzieren. Durch die Anwendung können die Kunden in der Fertigungsbranche über die Zeit hinweg ihren Ausschuss reduzieren, was wiederum zu einer Verringerung des Materialaufwands und damit der ökologischen Belastung führt.

Das Geschäftsmodell der Quality Miners zeichnet sich durch eine hohe Konsistenz, Effizienz und Suffizienz aus. Langjährige Kundenbeziehungen und die kontinuierliche Nutzung der angebotenen Produkte führen zu einer hohen Effizienz im Umgang mit Ressourcen. Die Fokussierung auf langfristige Kundenbindung trägt dazu bei, unnötige Ressourcenverschwendung zu vermeiden und ökologisch nachhaltiges Handeln zu fördern.

Ein Beispiel hierfür wäre die Idee eines CO<sub>2</sub>-Trackings auf Teileebene, das es Kunden ermöglicht, den ökologischen Fußabdruck einzelner Komponenten zu verfolgen. Diese transparenten Informationen unterstützen die Kunden bei ihren Nachhaltigkeitsbemühungen und fördern bewusstere Entscheidungen im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch.

Die Software Rocket Routine kann neben der Nutzung zur Unternehmensführung auch für die Planung, Definition und Verfolgung der Nachhaltigkeitsziele der Anwender-Unternehmen genutzt werden. So können sich Unternehmen von einem strategischen Silo-Denken hin zu einem ganzheitlich-strategischen Denken, welches Nachhaltigkeit in allen Bereichen berücksichtigt, entwickeln.

Bei Pickert kommen viele Synergieeffekte zum Tragen, weil die Nutzung der vorhandenen Ressourcen (z. B. Gebäude und Einrichtungen, IT, Software, usw.) durch die Vielfalt der Kunden mehrfach genutzt und somit gut ausgelastet werden.

Alle Unternehmen der Gruppe setzen auf technologische Innovation, um maßvollen Konsum und suffiziente Nutzung ihrer Produkte und Dienstleistungen zu fördern (z. B. auch indem allgemeine Funktionen gemeinsam entwickelt werden, was erheblichen Aufwand in der Programmierung einspart).

**BEWERTUNG**  1 von 10 (Erste Schritte)

# D4 Kunden-Mitwirkung und Produkttransparenz

Wir pflegen eine offene und kooperative Beziehung zu unseren Kunden, um sicherzustellen, dass ihre Stimmen gehört werden und in die Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen einfließen.

Eine zentrale Strategie dafür ist der Round Table – sowohl bei den Quality Miners als auch bei Rocket Routine – aus interessierten Kunden, der als Beratungsgremium fungiert und aktiv in die Produktentwicklung eingebunden wird. Hierdurch erhalten die Kunden eine direkte Mitsprache bei der Weiterentwicklung.

Durch langfristige Wartungsverträge bzw. die Nutzung der Produkte im Abonnement haben die Kunden die Möglichkeit, neue Anforderungen einzubringen. Diese Anforderungen werden dann im Standardprodukt oder durch individuelle Anpassungen berücksichtigt. Regelmäßige Veranstaltungen bieten eine persönliche Plattform für den Austausch von Wünschen und Anliegen zwischen Kunden und den Unternehmen.

Zudem sind wir transparent und machen Informationen über die Lieferkette unserer Entwickler öffentlich. Dies ermöglicht den Kunden Einblicke und stärkt das Vertrauen in die Produkte.

Durch diese vielschichtigen Ansätze zeigen die Unternehmen der Gruppe ihr Engagement für eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden, die Integration ihrer Perspektiven und den fortlaufenden Fortschritt in sozial-ökologischer Hinsicht.

**BEWERTUNG**  7 von 10 (Vorbildlich)

**E**

**GESELLSCHAFTLICHES  
UMFELD**

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen verschiedene der neun Grundbedürfnisse: **Zuneigung** (Affection), **Schöpfung** (Creation), **Erholung** (Recreation), **Freiheit** (Freedom), **Identität** (Identity), **Verständnis** (Understanding), **Beteiligung** (Participation), **Schutz** (Protection), **Lebensunterhalt** (Subsistence).

Wir stellen die Menschen in den Mittelpunkt und berücksichtigen deren Bedürfnisse, zum Beispiel durch intuitive Benutzeroberflächen und Assistenten in unseren Software-Produkten.

Diese Software der Quality Miners bietet *Sicherheit*, indem sie Prozesse validiert und Fehler minimiert. Informationen zur Fertigung können remote abgerufen werden, was *Flexibilität* bietet. Außerdem wird so jederzeit ein *Verständnis* für die Zusammenhänge im Unternehmen gewährleistet.

Die Produkte der Rocket Routine ermöglichen die Schaffung der *Identität* aller Beteiligten sowie die kreative *Beteiligung* aller Mitarbeiter. Und auch bei Rocket Routine schaffen wir so ein gemeinsames *Verständnis* für die Zusammenhänge im Unternehmen.

Ideen unserer Kunden fließen regelmäßig in unsere Produkte ein, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Unser übergeordneter Zweck (Purpose) ermutigt Einzelpersonen, ihren Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität zu leisten.

Unsere Produkte und Dienstleistungen tragen zur Erfüllung grundlegender menschlicher Bedürfnisse bei. Jede unserer Leistungen unterstützt die nachhaltige Entwicklung gemäß den Zielen 8, 9, 12 und 17 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

- **Ziel 8:** Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern - Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich.
- **Ziel 9:** Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen - Unterstützung der Digitalisierung von Prozessen.



- **Ziel 12:** Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen - weniger Ressourcenverbrauch durch Reduzierung von Ausschuss in der Fertigung.
- **Ziel 17:** Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen - Gründung eines Partnernetzwerks mit dem Zweck: "Individuelle und messbare Beiträge zu einer nachhaltigen Gesellschaft ermöglichen."

BEWERTUNG  2 von 10 (Fortgeschritten)

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Die Unternehmen der Gruppe zahlen Ertragsteuern und weitere Steuern in Deutschland am Standort.

Wir haben einen Zuschuss (Digitalisierungsprämie) und eine Förderung für unsere Ladestationen erhalten.

Unser Unternehmen beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Aktivitäten, doch der genaue Betrag an investierten Ressourcen und Arbeitsleistung ist aufgrund unseres offenen Arbeitszeitmodells nicht bekannt.

Am Standort Pfinztal bieten wir durch unser Coworking-Angebot Büroräume zum All-Inclusive-Tarif. Sonderkonditionen für Start-Ups, Studierende und Mitbürger:innen aus Pfinztal sind selbstverständlich.

Außerdem engagieren wir uns bei lokalen Festen, wie beispielsweise dem verkaufsoffenen Sonntag oder der Gewerbeschau. Insbesondere der Tag der offenen Tür, den wir erstmalig 2023 wieder aufgenommen haben, bietet uns einen schönen Rahmen, um die lokale Bevölkerung bei uns willkommen zu heißen.

Wir legen Wert auf soziales Engagement und haben bereits in verschiedene Projekte investiert. Wir spenden regelmäßig, um einen Beitrag in unserer Gemeinde zu leisten. Ein Beispiel ist die Renovierung eines alten Feuerwehrhauses zu einem sozialen Treffpunkt (Backhaus) im Dorf Gleishorbach.

Informationen zu unseren sozialen Engagement-Projekten finden Sie auf unserer Website ([www.about-zero.de](http://www.about-zero.de)) oder unter folgenden Links und Beispielen:

- Ein inspirierendes Schulevent mit [Norman Bücher](#)
- Jugendlichen eine Stimme geben mit [7 Continents](#)
- Renovierung des alten Feuerwehrhauses [s'Backheisl](#)
- Mitglied Förderverein [Kammertheater](#)

Diese Aktivitäten sollen dazu beitragen, die Lebensqualität und das soziale Miteinander zu fördern.

Um sicherzustellen, dass unser Unternehmen illegitime Steuervermeidung, Korruption und negativen Lobbyismus verhindert, haben wir klare Richtlinien und einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) etabliert.

Unsere Unternehmenskultur fördert Offenheit, Transparenz und ethisches Verhalten. Durch klare Kommunikation und Zahlentransparenz verhindern wir effektiv unethische Praktiken. Unsere soziale Verantwortung und ethischen Standards stellen sicher, dass wir stets den höchsten moralischen und rechtlichen Standards entsprechen.

**BEWERTUNG**  3 von 10 (Fortgeschritten)

# E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Die betrieblichen Herstellungs- und Arbeitsprozesse der Unternehmensgruppe können negative Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch aufweisen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Betrieb des Gebäudes und der Nutzung von Fahrzeugen.

Um die Umweltauswirkungen zu überwachen, erheben wir Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen wie Stromverbrauch, Gasverbrauch und Wasserverbrauch. Diese Daten dienen dazu, den Ressourcenverbrauch und die Umweltauswirkungen im Auge zu behalten und gegebenenfalls Maßnahmen zur Reduzierung einzuleiten.

Beim Austausch der Büromöbel in unserem Gebäude setzen wir, ebenso wie bei unserer Hardware (A3), auf eine Weiterverwendung und spenden ausgetauschte Möbel, statt sie zu entsorgen.

Wir haben für das Jahr 2023 erstmalig eine CO<sub>2</sub>-Bilanz für die Unternehmensgruppe erstellt und einen Vergleich zu Zeiten vor Corona angestellt.

Durch einen hohen Homeoffice-Anteil und digitale Unternehmenskultur können wir eine hohe Einsparung an Emissionen für die Anfahrt in das Büro oder zu Kunden verzeichnen. Für wichtige Termine treffen wir uns weiterhin in Präsenz, das Tagesgeschäft passiert hauptsächlich digital. Durch eine weitere Digitalisierung, stromsparendere Geräte und Zentralschalter konnten wir unseren Stromverbrauch im Firmengebäude um rund 40 % reduzieren. Darüber hinaus wurde der Gasverbrauch zur Beheizung der Räume (auch durch eine Anpassung der Temperatur – es bleibt einfach etwas kühler) um über 50 % reduziert.

Ebenfalls signifikant ist die Reduktion von Dienstreisen in der Unternehmensgruppe. Während vor Corona dienstliche Flugreisen (z. B. Hong Kong) regelmäßig vorkamen, ist das mittlerweile kaum noch notwendig. Gleiches gilt für die dienstlichen Fahrten mit Firmen-Fahrzeugen. Auch hier sind wir 50 % weniger unterwegs.

Wir beginnen aktuell ein Bewusstsein für Emissionen und ökologische Auswirkungen zu schaffen und arbeiten an einer Optimierung.

**BEWERTUNG**  2 von 10 (Fortgeschritten)

# E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, den die Unternehmensgruppe erstellt hat. Der Bericht wird auf den Internetseiten der Unternehmen der Gruppe veröffentlicht.

Bisher haben wir unsere Geschäftsberichte der GmbHs im Bundesanzeiger veröffentlicht. Wir haben uns freiwillig dazu entschlossen darüber hinaus diesen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und veröffentlichen, um Transparenz über unser Handeln zu schaffen und besser zu werden. Der Bericht hat uns bereits geholfen, die bisher fehlenden Aspekte sichtbar zu machen, die uns zuvor nicht präsent waren.

Wir möchten mit gutem Beispiel vorangehen und andere Unternehmer ermutigen, den Weg der Nachhaltigkeit für ihr Unternehmen einzuschlagen.

Keines der Unternehmen ist ein produzierendes Gewerbe. Wir sind mit dem Firmenstandort im Pfinztal in einem Mischgebiet. Nachbarn und die Öffentlichkeit können mit uns jederzeit vor Ort in Kontakt treten, da wir durch die Nutzung des Gebäudes als Coworking-Space Durchgangsverkehr haben.

Informationen über Events oder Aktivitäten, die möglicherweise Lärmbelästigung verursachen könnten, werden an die Nachbarn weitergegeben, um Transparenz und Verständnis zu fördern.

Darüber hinaus können Bürger:innen uns über die üblichen Kommunikationswege per E-Mail oder Telefon kontaktieren. Regelmäßige Befragungen unserer Kundschaft, wie bereits erwähnt, unterstützen unsere Arbeit.

Wir haben weiterhin vor, uns vermehrt in der Gemeinde zu engagieren, sind im Gewerbeverein aktiv und pflegen eine offene Tür bei unserem Firmengebäude in der Händelstraße im Pfinztal.

**BEWERTUNG**  1 von 10 (Erste Schritte)



## **Für mehr Qualität in allen Lebensbereichen.**

Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmensgruppe 2022/2023

**about ZERO GmbH**

Im Weißröckel 11

76889 Gleiszellen-Gleishorbach

[www.about-zero.de](http://www.about-zero.de)

[sven.rimmenspacher@about-zero.de](mailto:sven.rimmenspacher@about-zero.de)