



Social

Wir wollen unserer Verantwortung gegenüber allen Stakeholdern gerecht werden und einen Beitrag zu sozialen und gesellschaftlichen Verbesserungen leisten. Dabei nehmen wir unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht wahr. Während wir unser soziales Engagement in besonderem Maße an unseren Standorten leben, bieten wir unseren Kunden und der Öffentlichkeit weltweit zuverlässige Produkte. Ganz im Sinne einer nachhaltigen und sicheren Mobilität. Für unsere Mitarbeitenden wollen wir eine attraktive Arbeitsumgebung schaffen. Dazu verfolgen wir eine klare Personalstrategie mit dem Ziel attraktiver Beschäftigungsbedingungen, dem Bekenntnis zur Chancenvielfalt sowie ganzheitlicher Personalentwicklung.

Produkt- und Systemsicherheit

Knorr-Bremse leistet einen maßgeblichen Beitrag zum sicheren, effizienten und vernetzten Verkehr von Schienen- und Nutzfahrzeugen: In der Division RVS gilt das insbesondere für Bremssysteme, aber u. a. auch für intelligente Einstiegssysteme, Klimaanlage, Energieversorgungssysteme, Steuerungskomponenten und Fahrerassistenzsysteme. In der Division CVS tragen neben Brems- und Lenksystemen u. a. Fahrerassistenzsysteme, die Luftaufbereitung und Systeme für den Antriebsstrang sowie digitale und datengetriebene Aftermarket-Lösungen zum sicheren Verkehr bei.

Unsere Produkte und Systeme unterliegen hohen Sicherheitsanforderungen, die sich aus Kundenspezifikationen, rechtlichen Anforderungen sowie Normen ergeben und deren Einhaltung wir sorgfältig kontrollieren. Hierzu hat Knorr-Bremse umfassende Qualitätsplanungs-, Qualitätssicherungs- sowie Testverfahren im Einsatz.

Knorr-Bremse bekennt sich in seiner Vision, den Unternehmenswerten und dem Verhaltenskodex zu Produktsicherheit und Qualität. Darüber hinaus bestehen gesonderte Sicherheits- und Qualitäts-Politiken für beide Divisionen, die von den Standorten verpflichtend eingeführt werden müssen. Die permanente Verbesserung der Produkt- und Systemqualität ist hierbei ebenso ein zentrales Thema wie die von den Mitarbeitenden umzusetzenden sicheren Produktions- und Arbeitsabläufe. Dabei sollen die Zero Defect Philosophy und unser Produktsicherheitsmanagementsystem bei allen unseren Produkten und Leistungen zur Erreichung unserer Ziele beitragen: Effizienzsteigerung, höchste Flexibilität und Produktivität von der Herstellung bis zum Fahrzeugbetrieb, höchstmögliche Liefertreue, Unfallvermeidung und bessere Ausnutzung der Infrastruktur.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Produktsicherheit und Produktkonformität trägt der Vorstand der Knorr-Bremse AG, der diese mittels der „Organisationsrichtlinie Produktsicherheit und Produktkonformität“ an die Gesellschaften der Divisionen RVS und CVS übertragen hat. Die Organisationsrichtlinie dokumentiert die Verantwortlichkeiten und Aufgaben innerhalb der beiden Divisionen. Das jeweilige „Product Safety Committee“ muss die Umsetzung der Produktsicherheit und -konformität gewährleisten. Bei meldepflichtigen Vorgängen übernimmt das Gremium „Group Clearing“ die Ermittlung und technische Klärung der Sachverhalte.

Integrierte Managementsysteme sichern höchste Standards

In beiden Divisionen sind integrierte Managementsysteme implementiert. Deren Prozesse werden intern festgelegten Ansprüchen gerecht. Zudem sollen die Abläufe regulatorische oder kundenseitige Anforderungen hinsichtlich Qualitätssicherung sowie Umwelt- und Gesundheitsschutz erfüllen.

Anhand der Managementsysteme Rail Excellence (REX) und Truck Excellence (TEX) beschreiben und lenken wir die Prozesse des Produkt- und Systemsicherheitsmanagements. Die Prozesshandbücher und Arbeitsanweisungen legen alle grundsätzlichen Regeln für die Prozesse fest. Mit verschiedenen Methoden wollen wir Qualität und Sicherheit auf allen von uns beeinflussbaren Stufen der Wertschöpfung sicherstellen. Das umfasst den Entwicklungsprozess, die Produktvalidierung, die sorgfältige Lieferantenauswahl und den Knorr-Bremse Herstellungsprozess sowie die Auslieferung unserer Produkte. Hierzu zählen zunächst FMEA-Analysen (Failure Mode and Effects Analysis, Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse) und auch Produktsicherheitsaudits bzw. Produktsicherheitsreviews. Des Weiteren setzen wir auf die Überwachung der Lieferanten, die eigene Auditierung der Fertigungslinien, Schulungen zur Produktsicherheit für Mitarbeitende, Produkttests sowie Feldtests und begleitende intensive Marktbeobachtungen. Die Implementierung unseres Prozessmanagementsystems wird durch regelmäßige interne Audits und Bewertungen geprüft und verbessert. Neben einem monatlichen internen Reporting an die Qualitätsorganisation und die Unternehmensleitung zur Kontrolle der Qualitätskennzahlen führt Knorr-Bremse regelmäßige regiona-

le, globale und produktspezifische Qualitätsreviews durch. Die Reviews und stringente Eskalationsprozesse schaffen die Voraussetzung, um mögliche sicherheitskritische Vorkommnisse bewerten und frühzeitig beheben zu können.

Die Grundlage der Knorr-Bremse Qualitätsmanagementsysteme bilden internationale Normen. In der Division RVS sind dies die Qualitätsnormen ISO 9001 bzw. ISO/TS 22163 (vormals IRIS, International Railway Industry Standard). Die in ISO/TS 22163 enthaltenen bahnspezifischen Anforderungen sind in den Prozessen und den Handbüchern der Division sowie dem Knorr-Bremse Produktionssystem fest verankert. Für die Division CVS gilt die Qualitätsnorm IATF (International Automotive Task Force) 16949. Im Jahr 2022 verfügten weltweit 109 Knorr-Bremse Standorte über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO/TS 22163 oder IATF 16949). Keinem Knorr-Bremse Standort ist bisher ein Zertifikat entzogen worden.

Anzahl zertifizierter Standorte mit Qualitätsmanagementsystemen

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|
| nach ISO 9001, ISO/TS 22163 oder IATF 16949 | 109 | 101 | 96 |

Zur Qualitätssicherung im Lieferantenmanagement überprüfen und auditieren beide Divisionen ihre Lieferantenbasis. Die Division RVS setzt neben einem Prozessaudit beim Lieferanten auf dessen vorherige Selbstauskunft, u. a. zu Qualitätszertifikaten wie ISO/TS 22163. Die Norm ist eine Voraussetzung zur Erlangung des Status „Preferred Supplier“ bei Knorr-Bremse. In der Division CVS durchläuft jeder Lieferant das Product-Safety-Audit sowie ein Sourcing-Board.

Produkte für höhere Verkehrssicherheit

Knorr-Bremse entwickelt in beiden Unternehmensdivisionen das hohe Sicherheits- und Qualitätsniveau von Geschäftsprozessen und Produktportfolio kontinuierlich weiter. Auf dieser Basis wollen wir mit qualitativ zuverlässigen Produkten, Systemen und Dienstleistungen zur Steigerung der Verkehrssicherheit beitragen.

Die Produktentwicklungen beider Divisionen für höhere Verkehrssicherheit beinhalten unser jahrzehntelang erworbenes Wissen über Bremssysteme ebenso wie unsere tiefgehende Kompetenz bei Fahrerassistenzsystemen und zukunftsweisenden digitalen Lösungen. Einige aktuelle Beispiele:

Bremssysteme für verbesserte Transportkapazität und -sicherheit

Die innovative Bremsenarchitektur **Reproducible Braking Distance** (RBD) unterstützt die Erhöhung der Transportkapazität auf der Schiene durch gesteigerte Zugfrequenzen sowie verbesserte Fahrplanstabilität und Pünktlichkeit. Dazu integriert ein Ingenieurteam drei Technologien: die neuartige Verzögerungsregelung (Deceleration Control, DCC), den adaptiven Gleitschutz WheelGrip Adapt und ein entlang des gesamten Zuges ausgelegtes intelligentes Sandungssystem zum Adhesion Management (ADM). Simulationen haben das erhebliche Potenzial für einen verbesserten Traffic Flow auf der Schiene unterstrichen.

Zur Steigerung von Transportkapazitäten und effizientem Zugbetrieb soll auch die **Elektro-Mechanische Bremse** (EM-Bremse) beitragen – durch kürzere Bremswege mittels einer verbesserten Dynamik. Das System überträgt Bremssignal und -energie statt pneumatisch elektrisch per Brake-by-Wire.

Für verkehrssichere schwere Nutzfahrzeuge und Busse sorgt die modulare **SYNACT®-Scheibenbremsenfamilie**. Die neue gewichtsreduzierte **SYNACT® Radialbremse** ist für Stadtbusse prädestiniert. Ihr um 10 kg reduziertes Eigengewicht unterstützt den effizienten Fahrbetrieb und das bei voller Leistungsfähigkeit bis 30 kNm. Mit der Ausstattungsoption Active Caliper Release (ACR) kann die SYNACT® eine Kraftstoffeinsparung von bis zu 1 % erreichen.

Systeme zur Kollisionsvermeidung und Objekterkennung

Im Schienen- wie Straßenverkehr helfen Kollisionsvermeidungssysteme als Notbremsassistent – bei Lkw zudem als Abbiegeassistent –, Unfälle zu vermeiden. Für das automatisierte Fahren von Nutzfahrzeugen werden diese Systeme weiterentwickelt, um zukünftig einen fahrerlosen Betrieb zu ermöglichen. Knorr-Bremse liefert Kollisionsvermeidungssysteme mit Sensoren zur Umfeld- und Zustandserkennung, die auf Schiene und Straße vergleichbar einsetzbar sind. Beispielhaft hierfür steht der für Nutzfahrzeuge nachrüstbare Abbiegeassistent ProFleet Assist+ Gen 2 von Knorr-Bremse TruckServices und dem Intel-Unternehmen Mobileye. Das System erfüllt die neuesten Anforderungen, die zur Förderung benötigt werden.

Im Schienenverkehr ist die Technologie zur Hinderniserkennung des israelischen Start-ups Rail Vision, an dem Knorr-Bremse beteiligt ist, zu nennen. Die Fahrerassistenz-Technologie ermöglicht es Zügen, Objekte und Hindernisse über große Distanzen zu erkennen, und ist zudem ein Hebel bei der Realisierung des zukünftig automatisierten Zugbetriebs (Automatic Train Operation, ATO). In einem ersten kommerziellen Auftrag werden die Hochleistungs-Sensorsystemen bei Passagierzügen zum Einsatz kommen.

Sicherheit durch digitale und elektrifizierte Lösungen

Der **Digital Freight Train** steht für einen leistungs- und wettbewerbsfähigen Schienengüterverkehr mit effizienter Zugabfertigung und hoher Fahrzeugverfügbarkeit. Die **Digitale Automatische Kupplung** (DAK, auch „FreightLink“ genannt) ermöglicht neben dem automatischen mechanisch-pneumatischen Kuppeln und Trennen der Wagen auch dauerhaft zuverlässige, zugweite Stromversorgung und Datenkommunikation. Mit seinem innovativen Konzept der Elektrokontaktkupplung – ein zentrales Modul der DAK – bringt Knorr-Bremse smarte Services zur Prozessbeschleunigung und intelligenten Wartung ins Frachtsegment, zum Beispiel die automatisierte Bremsprobe, Fernsteuerung von Feststellbremsen und Condition-Based Maintenance.

Die zustandsbasierte Wartung (**Condition-Based Maintenance**) von Schienenfahrzeugen befähigt etwa Bremssysteme, Einstiegssysteme und Klimaanlage zur Datengenerierung und deren intelligenten Auswertung mithilfe von Algorithmen in der Cloud. Dies ermöglicht eine präzise Zustandsüberwachung von sicherheits- und funktionskritischen Subsystemen – ein wichtiger Hebel für hochverfügbaren und sicheren Bahnverkehr.

Mit Schlüsseltechnologien wie der **vollelektrischen Lenkung EPS** (Electric Power Steering) und der **elektrohydraulischen AHPS** (Advanced Hybrid Power Steering) umfasst das Lenkungsportfolio von Knorr-Bremse Lösungen für das hochautomatisierte Fahren von Nutzfahrzeugen bis einschließlich SAE-Level 5. Damit bieten wir Lösungen sowohl für elektrische als auch für konventionelle Fahrzeuge an. Beide Lenksysteme steigern Verkehrssicherheit und Komfort mittels einer Vielzahl von Fahrerassistenzfunktionen inklusive geschwindigkeitsabhängiger Lenkunterstützung, aktiver Spurhalteunterstützung und Rückführung des Lenkrads. Das EPS reduziert durch seine Power-on-Demand-Funktion zusätzlich den Verbrauch von Kraftstoff und CO₂-Emission.

Ausführliche Informationen darüber, wie unsere Produkt- und Systemlösungen einen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität auf der Straße und Schiene leisten, finden sich in unseren beiden Magazinartikeln.

→ [Magazin: Weichenstellung für Nachhaltigkeit](#)

→ [Magazin: Straße zur Dekarbonisierung](#)

Beschäftigungsbedingungen

31.599 Kolleg*innen arbeiten rund um die Welt für Knorr-Bremse – und sind ein entscheidender Grund für unseren Unternehmenserfolg. Damit dieser anhält, müssen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Nur als solcher können wir die besten Fach- und Führungskräfte gewinnen und binden. Denn auf hoch qualifizierte Beschäftigte, Professionals wie Nachwuchs, ist Knorr-Bremse als Innovationstreiber angewiesen.

Knorr-Bremse möchte allen Mitarbeiter*innen in ihrem beruflichen Umfeld beste Möglichkeiten und Bedingungen zur Entfaltung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit bieten. Zudem ist es unser Anspruch, die Rechte der Arbeitnehmenden zu schützen und für faire und angemessene Vergütung zu sorgen. Als Orientierung dienen uns die Prinzipien des UN Global Compact, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die menschenrechtsbezogenen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (→ [Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte](#)). Unser Eigenanspruch ist im Knorr-Bremse Verhaltenskodex und in unserer Human Rights Policy festgelegt. Sie bilden innerhalb der Knorr-Bremse Organisation die Grundlage für den täglichen Umgang unter den Mitarbeitenden.

Die konzernweite Abteilung Human Resources (HR) plant, steuert und überwacht bei Knorr-Bremse alle übergreifenden Tätigkeiten hinsichtlich unserer Mitarbeitenden – sofern nicht anders angegeben. Der Head of Human Resources trägt die Gesamtverantwortung und berichtet regelmäßig an die Vorständin für Recht, Integrität und Personal. Regionale HR-Verantwortliche sind für die Umsetzung der HR-Maßnahmen in den Regionen (Asien/Australien, Europa/Afrika, Amerika) zuständig. Lokale HR-Verantwortliche setzen HR-Maßnahmen am Standort um und überwachen diese. Unser Anspruch ist es, einen kontinuierlichen Informationsfluss über die gesamte Organisation zu wahren. Bei Informationsbedarf zum Verhaltenskodex oder Verstößen gegen diesen können Mitarbeitende und externe Partner auf etablierte Prozesse zurückgreifen. Anlaufstellen bei Fragen sind die direkte Führungskraft, die Compliance-Organisation, die Personalabteilung oder, sofern vorhanden, Betriebsräte. Im Rahmen eines weltweiten Hinweisgebersystems können Verstöße gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex anonym gemeldet werden (→ [Integrität und Compliance](#)).

Personalstrategie 2025 legt Basis für Arbeitgeberattraktivität

In unserer Verantwortung für die Mitarbeitenden leitet uns die globale Personalstrategie 2025. Sie beruht auf unserer Unternehmensstrategie und hat das Ziel, die Beschäftigungsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und damit die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Innerhalb der Gesamtstrategie des Unternehmens will der Personalbereich mit optimierten und global vereinheitlichten HR-Prozessen wichtige Wertbeiträge leisten. Als lernende Organisation, die den Wandel in Richtung Digitalisierung und neuer Arbeitsformen aktiv mitgestaltet, wollen wir uns kontinuierlich weiterentwickeln. Im Fokus stehen u. a. ein zukunftsorientierter Maßnahmenplan zur Weiterentwicklung und Befähigung der Mitarbeiter*innen sowie

Wiederholte Auszeichnung als Top-Arbeitgeber

Herausragende Produkte und Dienstleistungen entstehen in exzellenten Teams. Zu deren Formung will Knorr-Bremse hervorragende Arbeitsbedingungen bieten, die systematische und zielgerichtete Personalentwicklungsmaßnahmen beinhalten. Das gelingt, wie die unabhängige Prüfung des Top Employers Institute zeigt. Knorr-Bremse erhielt 2022 die Zertifizierung „Top Employer Ingenieure Deutschland“ zum neunten Mal in Folge. Bescheinigt wird Knorr-Bremse dabei eine exzellente Personalentwicklung, die für eine hohe Mitarbeiterorientierung und überdurchschnittliche Arbeitgeberleistungen steht. Honoriert wird besonders die überdurchschnittliche Performance in den Bereichen Sustainability, Well-Being und Digital HR. Die größten Entwicklungen wurden in den Bereichen Learning, Performance und Karriere gesehen. Unter den geprüften 20 HR-Bereichen finden sich z. B. Personalstrategie, Arbeitsumfeld, Talentakquise, Bildung, Wohlbefinden sowie Vielfalt und Integration.

eine verstärkte Prozessdigitalisierung. Das HR-Transformationsprojekt ONEHR zählt dabei mittels vereinheitlichter Prozesse und transparenter Informationen auf diese strategischen Ziele ein. Auf der Grundlage einer neuen IT-Infrastruktur und einer weltweit vereinheitlichten Datenbasis wurde im Berichtsjahr das unternehmensweite Recruitingportal ausgerollt. Im kommenden Jahr werden schrittweise verschiedene Module zum Talentmanagement folgen.

Mitarbeiterzufriedenheit

Ein wichtiger Indikator für gute Beschäftigungsbedingungen ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Um diese zu analysieren und zu steuern, haben wir 2022 die siebte konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. 74 %¹ der weltweiten Mitarbeitenden haben auf freiwilliger Basis an der vertraulichen digitalen Umfrage teilgenommen. Ein besonders wichtiger Indikator der Arbeitsplatzattraktivität ist der sogenannte Engagement Score, der sich aus Fragen zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und der Weiterempfehlungsbereitschaft von Knorr-Bremse als Arbeitgeber zusammensetzt. Der 2022 erreichte Engagement Score von 71 liegt nahe am vom Umfragedienstleister ermittelten Durchschnittswert (75). Die Mitarbeitenden bekräftigten ein hohes Commitment zur Marke Knorr-Bremse sowie zu den ihnen gestellten Arbeitsaufgaben, zudem besitzen sie eine positive Erwartungshaltung für die Unternehmenszukunft. Verbesserungsmöglichkeiten bestehen vor allem hinsichtlich der Unternehmenskultur und der internen Karrierechancen. Follow-up-Workshops und -Maßnahmen sowie eine Kurzumfrage (Pulse Survey) zu den Veränderungen sind für das Jahr 2023 geplant. Die Befragung soll künftig alle zwei Jahre erfolgen und im Ergebnis auch konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bringen. Dazu werden die Resultate in einem klar definierten Prozess an die Mitarbeitenden kommuniziert, mit diesen in Workshops aufgearbeitet und von den Führungskräften einzelne Maßnahmen abgeleitet, deren Fortschritt nachgehalten wird.

71

Mit diesem Engagement Score bekräftigen unsere Mitarbeitenden ein hohes Commitment zur Marke Knorr-Bremse.

¹ Zur Teilnahme aufgefordert waren alle Knorr-Bremse Mitarbeitenden inkl. Leiharbeiter*innen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance ist ein wichtiger Faktor der Mitarbeiterzufriedenheit. Dies berücksichtigen wir in unserem New-Work-Konzept, das ein agiles und kollaboratives Arbeiten fördert. Das flächendeckende Angebot für mobiles Arbeiten zählt dabei ebenso auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wie flexible Arbeitszeitmodelle oder Online-Weiterbildungsmöglichkeiten. Zu den vielfältigen Angeboten mit alltagserleichternder Wirkung zählen u. a.:

- **Betreuungsleistungen für die Familie:** Vermittlung von Kinderbetreuungsdiensten oder von Pflegediensten für Angehörige, des Weiteren Ferienprogramme für Kinder
- **Finanzielle und soziale Familienunterstützungsprogramme:** Sonderbeihilfen oder Beitrag zur Gesundheitsvorsorge und Krankenversicherung; zudem freie Tage bei Krankheit der Kinder oder Angehöriger, Mutterschaftsurlaub und Elternzeit – auch in Ländern ohne entsprechende gesetzliche Regelungen
- **Gesundheitsförderung:** Angebot an Gesundheitsprogrammen und -einrichtungen

Alle sieben deutschen Standorte von Knorr-Bremse sind nach dem Audit berufundfamilie zertifiziert, das eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik bewertet. Knorr-Bremse hat in Zusammenarbeit mit einem professionellen Träger den Bau und die Inbetriebnahme einer Kindertagesstätte am Standort München initiiert. Ab Mitte 2023 sollen hier u. a. Knorr-Bremse Beschäftigten bedarfsgerechte und bezahlbare Betreuungsplätze für ihre Kinder angeboten werden.

Vergütung, Zusatzleistungen und Mitbestimmung

Knorr-Bremse will ein fairer Arbeitgeber sein, der weltweit auf eine marktgerechte Entlohnung seiner Mitarbeiter*innen achtet. Gehälter bei Knorr-Bremse sollen sich ausschließlich aufgrund der Qualifikation und Leistung der Beschäftigten unterscheiden. Lokale Mindestlöhne halten wir ein, sie sind jedoch für den Großteil der Belegschaft wegen der geforderten hohen Qualifikationen nicht relevant. Mit den Zielen einer fairen Vergütung und deren internationaler Vergleichbarkeit beabsichtigen wir, alle Stellenprofile nach einer weltweit einheitlichen Systematik zu bewerten und mit Referenzwerten abzugleichen. Derzeit ist dies für 73 % aller Mitarbeiter*innen umgesetzt (2021: 68 %).

Je verantwortungsvoller die Position, desto höher ist der variable Vergütungsanteil. Er richtet sich nach dem aktuellen Unternehmenserfolg und individuell vereinbarten Zielen, die im Rahmen des weltweit einheitlichen Staff-Dialogue-Prozesses (→ [Personalentwicklung](#)) zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden abgestimmt werden. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Zielvorgaben hängt von der Funktion der/des Mitarbeitenden ab. Für die Managementlevels 0–2 (Vorstand, Geschäftsführung, regionale Geschäftsführer, Bereichsleiter) ist ab dem Geschäftsjahr 2022 ein Vergütungssystem in Kraft getreten, dessen kurzfristige variable Vergütung das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt (→ [Verantwortungsvolle Unternehmensführung](#)).

Über die Entlohnung hinaus bietet Knorr-Bremse seinen Mitarbeiter*innen standortabhängige, freiwillige Zusatzleistungen an, meist in Form von finanziellen Leistungen oder Sachzuwendungen. Dies kann Hilfe für Mitarbeitende in individuellen Lebenssituationen beinhalten. In Deutschland übernimmt dies beispielsweise der Unterstützungsverein von Knorr-Bremse, der Mitarbeitenden in vornehmlich Krisensituationen unbürokratisch finanzielle Hilfe anbietet.

Konzernweit angelegt ist das Angebot des im September 2021 gestarteten Heinz Hermann Thiele-Aktienprogramms. Es ermöglicht teilnahmeberechtigten Mitarbeiter*innen von Knorr-Bremse jährlich den Bezug bezuschusster Aktien der Knorr-Bremse AG. Im September 2022 folgte die zweite Welle des globalen Aktienprogramms. Zwölf weitere Länder konnten sich erstmals am Programm beteiligen. Insgesamt waren rund 25.600 Angestellte, mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten, aus 23 Ländern teilnahmeberechtigt. Die Teilnahmequote unter diesen berechtigten Mitarbeitenden betrug 15 %.

Bei der Mitbestimmung durch Arbeitnehmer*innen und deren Vertretung setzt Knorr-Bremse zum einen auf direkte Feedback-Kommunikation wie die Mitarbeiterumfrage. Zum anderen wissen wir um die Wichtigkeit der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dies schließt den sachlichen Austausch mit Arbeitnehmervertretungen wie dem Konzernbetriebsrat ein. Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter*innen auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit als auch auf Tarifverhandlungen, wo dies rechtlich zulässig und möglich ist. Die Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen bzw. Gewerkschaften werden im Unternehmen gleichberechtigt behandelt und weder benachteiligt noch bevorzugt.

Fluktuation

Die von Knorr-Bremse angestrebte hohe Mitarbeiterzufriedenheit soll sich auch in einer möglichst niedrigen Fluktuationsquote widerspiegeln. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation in diversen Standortländern und die gesamtwirtschaftliche Lage haben 2022 jedoch die generelle und insbesondere die arbeitnehmerseitige Fluktuation begünstigt. Dieser Effekt zeigt sich in allen Regionen und besonders ausgeprägt in Nordamerika („Great Resignation“). Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der aufgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen wollen wir dieser Entwicklung entgegenwirken. Zudem werden wir unsere Recruitingprozesse und -kanäle zur zeitnahen Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen weiter ausbauen. Arbeitgeberseitige Kündigungen aufgrund von Verkauf/Umstrukturierungen reduzierten sich auf ein Minimum (1,5 %). Altersbedingte Austritte sind ebenfalls auf einem niedrigen Niveau (1,1 %).

Fluktuationsquote¹

in %

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Fluktuation weltweit | 18,7 | 14,1 | 14,0 |
| Fluktuation begrenzt auf Arbeitnehmerkündigungen | 10,4 | 8,7 | 5,1 |

¹ Definition: Anzahl der Austritte im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtbelegschaft. Quotenanstieg auch bedingt durch 2022 erstmalige Berücksichtigung aller Austrittsarten und von Mitarbeiter*innen mit befristeten Arbeitsverträgen. Zudem ist der Wert für das Jahr 2022 erstmals als Headcount (Mitarbeiterzahl) ausgewiesen, zuvor als Vollzeitäquivalent.

Personalentwicklung

Qualifizierte Mitarbeiter*innen sind ein Wettbewerbsvorteil und eine Grundlage für den Unternehmenserfolg. Der Schwerpunkt der Personalentwicklung liegt, neben der kontinuierlichen fachlichen Qualifizierung und Kompetenzförderung, auf der Entwicklung der Führungskräfte. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Personalentwicklungsmaßnahmen leiten uns sowohl die Unternehmensziele als auch die Markterfordernisse wie neue Anforderungsprofile im Zeichen der digitalen Transformation. Um nötige Verbesserungsprozesse in der Personalentwicklung anzustoßen, erheben wir systematisch Stärken und Verbesserungspotenziale.

Den inhaltlichen Rahmen für unsere Personalentwicklung bildet das HR-Prozessmodell, in dem zwei Leistungsbereiche im Vordergrund stehen:

- **Source**
das Gewinnen von neuen Mitarbeiter*innen und Talenten, der langfristige Aufbau eines wirksamen Employer Brandings und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsträgern
- **Develop**
die Beurteilung und Forderung unserer Mitarbeitenden/Führungskräfte, das Anbieten von zielgruppenspezifischen Trainingsprogrammen und die Weiterentwicklung von Führungskultur und Führungsprinzipien

Förderung neuer Managementstrategien

Knorr-Bremse gestaltet mit seinen Produkten, wie dem hochautomatisierten Fahren, die Digitalisierung der Mobilität mit. Die Chancen der Digitalisierung ändern die Art des Denkens und bestimmte Prozessabfolgen, beispielsweise in der Innovationsfindung oder der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Hier fordert das Marktumfeld eine agile Unternehmens- und Führungskultur und diese wird im Konzern gefördert. Ein Zeichen setzt Knorr-Bremse 2022 mit dem Online-Event „Digital News“. Unter Vorstandsbeteiligung brachten Experten den Mitarbeitenden die Technologie und Kultur des „Self Service Dashboarding“ für den reibungslosen konzernweiten Informationsfluss näher.

Zur Eruerung der besten Lösungen kann die agile Führung eine bevorzugte Managementmethode sein. Neben der Schulung und Anwendung verschiedener agiler Methoden wie SCRUM, Design Thinking und Canvas Business Model liegt der Fokus auf der Verbreitung einer agilen Denkweise, dem sogenannten Agile Mindset. Veranstaltungen wie die „Digital News“, Trainings und interne Initiativen treiben den Transformationsprozess voran. Hierbei ist Knorr-Bremse der langfristige und zielgerichtete Einsatz neuer Managementmethoden wichtig. Gleichzeitig setzen wir auf jene Managementansätze, die den Erfolg des Unternehmens geprägt haben. Wir möchten klassische und neue Herangehensweisen sinnvoll kombinieren.

Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Personalentwicklung bietet auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen, u. a. in den Bereichen soziale Kompetenz, Projekt- und Qualitätsmanagement sowie Technik und IT-Anwendungen. Über Präsenz- und virtuelle Trainings hinaus ergänzt konzernweit das Selbstlerntool LinkedIn Learning die Weiterbildung mit ca. 17.000 Kursen zu arbeitsrelevanten Themen. Bei rund 7.000 User*innen¹ ist die Nutzungsrate bei den berechtigten Mitarbeitenden 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 um 37 % gestiegen. Die User*innen haben 45.000 Kurse angesehen und sich dabei über 11.000 Stunden weitergebildet.

Für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Angestellten sind die Ergebnisse des Staff Dialogue relevant. Im Ergebnis des jährlichen Mitarbeitergesprächs stehen eine Leistungs- und Potenzial-einschätzung sowie individuelle schriftliche Zielvereinbarungen. Dies erachten wir auch als gute Basis zur Erarbeitung von Schulungsangeboten.

¹ Die gegenüber 2021 gesunkenen verfügbaren Lizenzen sind durch die Etablierung eines separaten lokalen Weiterbildungsangebots in China bedingt.

„Digi News“ folgen auf Digital Days

Knorr-Bremse hat die etablierte Mehrtagesveranstaltung Digital Days in ein neues digitales Veranstaltungsformat transformiert: die „Digi News“. Mehr als 120 Gäste aus dem Knorr-Bremse Management und von Geschäftspartnern folgten Ende 2022 dem neuen Online-Format. Vorgestellt wurde das „Self Service Dashboarding“, ein wichtiges Werkzeug auf dem Weg zur Data Driven Company für alle Mitarbeitenden. Diese können künftig weltweit von ihrem Rechner aus auf relevante Daten verschiedener Tools und Quellen zugreifen und diese kombinieren. Damit wird die flexible Eigenerstellung von Dashboards, Reportings und Grafiken möglich – was das Treffen von Geschäftsentscheidungen beschleunigen soll. Denn ob es um die Themen IT, Einkauf, Lieferkette oder Nachhaltigkeit geht: Der Einblick und die Nutzung von Echtzeitdaten stärken effiziente, reibungslosere Prozesse. Voraussetzung ist ein BI (Business Intelligence)-Tool auf jedem Rechner und der Zugang zum Data Lake. Die vorhandene Technik ist das eine. Das andere sind der Wandel in Unternehmenskultur und Mindset sowie die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Eine spannende Aufgabe mit Dynamik: Die Onboarding-Kampagne zum „Self Service Dashboarding“ wird 2023 beginnen.

Abdeckungs- und Abschlussrate Staff Dialogue

in %

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Abdeckungsrate ¹ | 76,3 | 78,2 | 82,1 |
| Abschlussrate ² | 92,0 | 90,7 | 89,7 |

¹ Abdeckungsrate: Anteil der Mitarbeiter*innen, die am Staff Dialogue teilgenommen haben. Schwankungen werden maßgeblich verursacht durch den Zukauf neuer Gesellschaften (Zeitverzug des System-Rollouts) sowie einen hohen Anteil von Neueintritten im zweiten Halbjahr, für die im Eintrittsjahr kein Staff Dialogue durchgeführt wird. Die relevanten Personengruppen sind nicht Teil des Staff-Dialogue-Prozesses, fließen aber in die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen ein.

² Abschlussrate: Anteil der Teilnehmer*innen am Staff Dialogue, die den Prozess vollständig durchlaufen haben. Das Delta zu 100 % ergibt sich vor allem daraus, dass die Mitarbeiter zum Stichtag 31.05.2022 den Staff Dialogue noch nicht abgeschlossen hatten.

Führungs- und Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln

Gute Führung ist entscheidend für die Leistungskraft, Innovationsstärke und den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Deshalb wollen wir die besten Führungskräfte über alle Altersgruppen hinweg gewinnen und weiterentwickeln. Die Knorr-Bremse Führungsleitlinien beschreiben, wie Führung zu leben ist, und unterstützen die Führungskräfte bei der Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeitende ihr Potenzial optimal entfalten können. Die Leitlinien beinhalten fünf Kernthemen: Reflektieren, Vorgehen, Mitnehmen, Entwickeln und Umsetzen.

Das Leadership-Feedback liefert wichtige Erkenntnisse zum individuellen Weiterentwicklungsbedarf von Führungskräften. Hierbei erhalten Vorgesetzte mit mehr als drei Mitarbeiter*innen von diesen eine Beurteilung zu ihrem Führungsverhalten. Das Leadership-Feedback ist verpflichtend innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren durchzuführen. Auf Basis der Ergebnisse können Maßnahmen für eine verbesserte Zusammenarbeit entwickelt werden. Das letzte Leadership-Feedback 2021 erreichte eine Abschlussrate von 92 %. Das Leadership-Feedback 2022 wurde aus prozessualen Gründen in das Folgejahr verlegt, um Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung 2022 in die Erhebung mitaufzunehmen.

Knorr-Bremse hat an den weltweiten Standorten früh auf den Einsatz lokaler Führungskräfte gesetzt. Ihre Nähe zu den Märkten und Kunden sowie ihre Sprach- und Kulturkenntnisse können in Kombination mit bedarfsgerechter Aus- und Weiterbildung bedeutende Erfolgsfaktoren sein. Offene Führungspositionen möchte Knorr-Bremse möglichst mit internen Talenten besetzen. Zur geforderten Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung nutzt Knorr-Bremse Potenzialanalyseverfahren (Development Center). Darüber hinaus bietet Knorr-Bremse globale und regionale Entwicklungsprogramme, um Führungs- und Nachwuchskräfte im eigenen Haus auszubilden und zu halten.



Globale Entwicklungsprogramme

Management Evolution Program (MEP)

Trainees lernen in diesem 18-monatigen Programm drei verschiedene Fachbereiche kennen, sammeln Erfahrungen in internationalen Projekten und sind mindestens sechs Monate an einem Auslandsstandort tätig. Trainings, Events und ein Mentor unterstützen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung zusätzlich.

International Management Potential Group (IMPG)

Dieses Förderprogramm gibt jährlich Führungskräften mit Potenzial für die mittlere Managementebene weltweit die Gelegenheit, ihre Talente in Trainings und Projekten weiterzuentwickeln, die Führungskompetenz zu stärken und das persönliche internationale Netzwerk zu erweitern.



Regionale Entwicklungsprogramme

Junior Management Potential Group (JMPG)

Förderprogramm für Mitarbeiter*innen, die sich durch ihre Leistung positiv für die (zukünftige) Übernahme einer Teamleitungsfunktion empfohlen haben.

Engineering Development Program (EDP)

Dieses Programm ermöglicht US-amerikanischen College-Absolventen technischer Studiengänge eine zweijährige Weiterbildung im Mechatronikbereich – etwa durch divisionsübergreifende Wechsel in andere Abteilungen oder Auslandsstationen in Mexiko.

Ausbildungs- und Studienangebot

Knorr-Bremse bildet Berufe in Fachbereichen aus, die im Konzern nachgefragt sind. Hierzu zählen die Industriemechanik, Zerspanungsmechanik, Elektronik, Mechatronik und Informatik.

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.



¹ Für das Jahr 2022 ist der Wert erstmals als Headcount (Mitarbeiterzahl) ausgewiesen, zuvor als Vollzeitäquivalent.

In der akademischen Ausbildung, speziell in ihrer dualen Ausrichtung, arbeiten wir eng mit deutschen und internationalen Universitäten zusammen. Seit 2008 ist Knorr-Bremse ein Partnerunternehmen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Ravensburg und ihrer Außenstelle in Friedrichshafen. Im Rahmen dieser Kooperationen bietet Knorr-Bremse ein dreijähriges duales Studium für Studierende der Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik und Maschinenbau sowie Wirtschaftsinformatik. Zur Bindung der Führungs- und Nachwuchskräfte im eigenen Haus bietet Knorr-Bremse Förderprogramme wie das Management Evolution Program (MEP) für Trainees oder die Entwicklung im Rahmen der International Management Potential Group (IMPG) an (→ [Führungs- und Nachwuchskräfte](#)).

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Knorr-Bremse arbeiten in mehr als 30 Ländern an über 100 Standorten 31.599 Mitarbeitende. Wir sehen diese Internationalität und Vielfalt der Belegschaft als unternehmerischen Erfolgsfaktor sowie als Treiber für Kreativität, Innovationskraft und kulturelle Kompetenz in Geschäftspartnerschaften an. Dies alles sind zugleich Bausteine der wirtschaftlichen Stärke von Knorr-Bremse, die unsere führende Stellung in Technologie und Markt untermauern. Die Anforderungen zu Vielfalt und Chancengleichheit haben wir in unserem Verhaltenskodex und unserer Human Rights Policy festgehalten. Die Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden ist dabei grundlegend – unabhängig von Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, sexueller Identität, gesundheitlichem Zustand, Religion oder Weltanschauung. Das haben wir 2020 mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Deutschland bekräftigt.

Diversity Organisation ausgebaut

Beim Ziel, das Diversity Management schrittweise in die Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren, sind wir vorangekommen. Mit der 2022 aufgebauten Organisationsstruktur wollen wir konzernweit die aktuellen vier Schwerpunktthemen kulturelle Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter (Gender), Generationen und Schwerbehinderung intensiver und zielgerichtet weiterentwickeln.

Der neu installierte Diversity-Officer der Knorr-Bremse Group berichtet disziplinarisch an die HR-Leitung und fachlich an die Vorständin Integrität, Recht und Personalwesen. Er ist verantwortlich für die konzernweite Diversity-Strategie, die Ableitung von Initiativen und Maßnahmen sowie die Koordinierung des neuen Diversity-Champions-Netzwerkes. Die regionalen Diversity Champions setzen Maßnahmen unter Beachtung der regionalen Besonderheiten um und sind Kontaktpersonen für die Diversity-Beauftragten ausgewählter Standorte.

Zur thematischen Sensibilisierung und Motivation der Beschäftigten nutzen wir Kampagnen und Schulungen. Hierzu zählen entsprechende Social-Media-Kampagnen im Umfeld des Diversity-Tags bzw. des Weltfrauentags 2022. Im Intranet beworbene Bildungsmaßnahmen wie jene zur Aufdeckung von unbewussten Vorurteilen (unconscious bias) werden als LinkedIn-Lernpfad ebenso angeboten wie als Knorr-Bremse Schulung an den deutschen Standorten. Die Awareness-Bildung in den Divisionen haben wir im Berichtsjahr mit einem Workshop für Vertreter verschiedener Standorte sowie für lokale Diversitätsbeauftragte begonnen. Wichtiger Agendapunkt war der Erfahrungsaustausch unter Berücksichtigung regionaler Diversity-Aspekte. Im Jahr 2022 für die Division RVS durchgeführt, soll die Veranstaltung 2023 auch für die Division CVS stattfinden.

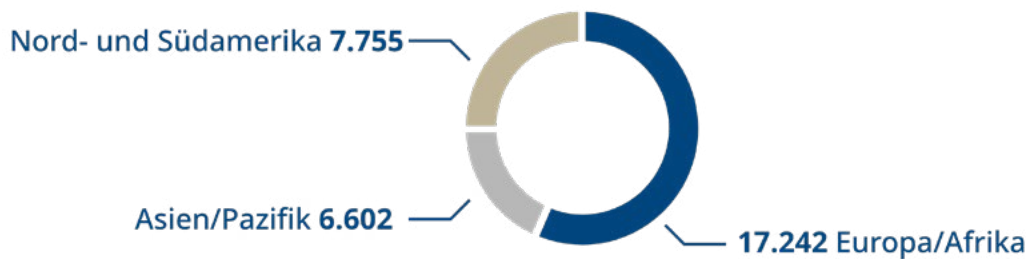
Verfahren zur möglichen Aufdeckung von Risiken und Verstößen gegen unser Gebot der Vielfalt und Chancengleichheit sind im Unternehmen bereits etabliert. Bei einem möglichen Diskriminierungsfall hinsichtlich eines Sachverhalts oder einer Handlungsweise gibt es in jeder Knorr-Bremse Tochtergesellschaft einen für das Anliegen verantwortlichen und direkt erreichbaren Ansprechpartner. Alternativ kann sich der/die Mitarbeitende an deutschen Standorten auch an die jeweilige Personalabteilung (gemäß AGG; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) bzw. an den Betriebsrat wenden. Beschwerden können zudem über das allgemeine Hinweisgebersystem von Compliance eingereicht werden (→ [Integrität und Compliance](#)).

Kulturelle Vielfalt fördern

Als weltweit tätiger Konzern ist kulturelle Vielfalt ein wichtiger Erfolgsfaktor von Knorr-Bremse. Rund 82,5 % der Mitarbeiter*innen sind an Standorten außerhalb Deutschlands beschäftigt. An den deutschen Standorten von Knorr-Bremse beschäftigen wir 10,6 % nicht deutsche Kolleg*innen aus 63 Nationen. Um lokalen und kulturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, werden die obersten Führungspositionen in den Regionen zum Großteil mit lokalen Personen besetzt (2022: 86,9 %, 2021: 84,9 %, 2020: 83,6 %).

Den internationalen Austausch unterstützen wir mit interkulturellen Trainings, Sprachkursen, standortübergreifenden Projekten und Auslandsaufenthalten. Bei einer Firmenpräsenz in über 30 Ländern ist die internationale Versendung von Knorr-Bremse Mitarbeitenden verbreitet. Die Expats können dabei zwischen 6 Monaten und 5 Jahren im Ausland arbeiten. Sie erhalten von Knorr-Bremse Unterstützung durch den Bereich International Transfers – von den ersten Vorbereitungen des Austauschs bis zur Rückkehr und Wiedereingliederung in die frühere Arbeitsstätte. 2022 wurden global 38 Mitarbeitende an andere Knorr-Bremse Standorte entsendet (2021: 47, 2020: 60).

Internationale Verteilung der Mitarbeiter*innen zum 31.12.2022



Gleichstellung der Geschlechter

Knorr-Bremse setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein und hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Belegschaft und im Management zu erhöhen, die Karriere von Frauen stärker zu fördern und qualifizierte Frauen zu gewinnen. Hierzu wurden 2022 für die Knorr-Bremse Gruppe global geltende Ziele festgesetzt: 25 % Frauenanteil in der Belegschaft und 20 % im Management der Level 1–4 bis Ende des dritten Quartals 2027. Hierbei werden im Management der Level 1–4 sowohl weibliche Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen mit Experten- und Fachkarrieren (ohne eigene Führungsverantwortung) berücksichtigt. Das Erreichen der Ziele wird durch das 2020 verabschiedete Konzept unterstützt, wonach für Bewerbungen im Management der Level 2–4 in deutschen Knorr-Bremse Gesellschaften mindestens eine weibliche Kandidatin in der finalen Bewerberauswahl stehen soll. Knorr-Bremse Förderprogramme sollen wenigstens mit einem Drittel Frauen besetzt werden. Das Trainee-Programm MEP übererfüllt dies mit einem aktuellen Frauenanteil von 38 % (2021: 30 %) bereits. Die nachfolgenden Diagramme geben einen Überblick zur globalen Entwicklung des Frauenanteils in der Belegschaft sowie in Führungspositionen. Bei Letzteren werden sowohl weibliche Führungskräfte im Management der Level 1-4 berücksichtigt als auch weibliche Führungskräfte unterhalb des vierten Management-Levels.

25 %

Ziel sind 25 % Frauenanteil
in der Belegschaft und
20 % im Management der Level 1–4

Weltweiter Anteil weiblicher Mitarbeitenden¹

in %



Weltweiter Frauenanteil in Führungspositionen¹

in %



¹ Abdeckungsgrad von ca. 97 % der Gesamtbelegschaft aufgrund jüngster M&A-Akquisitionen.

² Berücksichtigt werden seit dem Geschäftsjahr 2022 Mitarbeiterinnen mit eigener Führungsverantwortung. Bis einschließlich 2021 wurde (ausschließlich) auf eine Eingruppierung in Management der Level 1–4 abgestellt. Eine zum Vorjahr vergleichbare Quote beträgt 15,2 %.

Mit Förderprogrammen für weibliche Nachwuchskräfte und Professionals möchten wir die Gleichstellung der Geschlechter stärken. Das 2022 zunächst in München gestartete Mentoringprogramm strebt an, über Wissenstransfer berufliche Potenziale von Mitarbeiterinnen zu heben. Diese freiwillige Initiative entspringt dem Netzwerk Women@Knorr-Bremse (München). Weitere neu gegründete Frauennetzwerke im Konzern sind Women@Bendix (Avon, USA) und Women@Bendix Mexico Chapter (Acuña, Monterrey, Mexico City). Sie bieten unseren Mitarbeiterinnen Plattformen zum Austausch und zur Initiierung von Projekten.

Zur Stärkung des Anteils weiblicher Nachwuchskräfte in technischen Berufen arbeiten wir mit verschiedenen Initiativen und Universitäten zusammen. Die Kooperation mit der Technischen Universität München im Programm mentorING zielt auf die Förderung von Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge ab. Mit der Teilnahme an der Initiative Cross-Mentoring München wollen wir weiblichen Führungsnachwuchs durch unternehmensübergreifende Mentoring-Tandems fördern.

Generationenmanagement sichert Wissen

Der Altersdurchschnitt im Jahr 2022 beträgt bei Knorr-Bremse 41,6 Jahre (2021: 41,3 Jahre, 2020: 40,4 Jahre) und wird wegen des demografischen Wandels in Industrieländern weiter ansteigen. Unser Generationenmanagement soll Mitarbeitenden jeden Alters beste Arbeitsbedingungen bieten. Dafür schaffen wir sukzessive die Voraussetzungen, u. a. mit ergonomischen Arbeitsplätzen, aktivem Gesundheitsmanagement und Formaten zum generationsübergreifenden Wissensaustausch. So werden das Verständnis und die Zusammenarbeit innerhalb der Generationen durch die Einbindung ehemaliger Beschäftigter gefördert. Sie geben nach dem Renteneintritt ihre Erfahrungen an jüngere Kolleg*innen weiter. Meist sind es Fach- und Führungskräfte, die Projekt- und Beratungsaufgaben wahrnehmen.

Altersstruktur im Konzern¹

in %

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------|------|------|------|
| Bis 20 | 1,0 | 1,4 | 1,2 |
| 21–25 | 5,4 | 5,5 | 4,0 |
| 26–30 | 11,0 | 11,4 | 12,7 |
| 31–35 | 16,9 | 17,2 | 20,3 |
| 36–40 | 15,7 | 15,6 | 17,2 |
| 41–45 | 13,8 | 13,3 | 13,0 |
| 46–50 | 11,6 | 11,4 | 11,2 |
| 51–55 | 9,9 | 10,1 | 9,6 |
| 56–60 | 9,5 | 9,5 | 7,3 |
| über 60 | 5,2 | 4,6 | 3,5 |

¹ Abdeckungsgrad der Altersangaben 2022: ca. 97 %.

Inklusion am Arbeitsplatz

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende sind ein wichtiger Teil der vielfältigen Knorr-Bremse Belegschaft. Inklusionsmaßnahmen zum besonderen Schutz und zur speziellen Förderung von schwerbehinderten und gesundheitlich eingeschränkten Angestellten haben wir umgesetzt. Die Schwerbehindertenvertretung hilft Menschen mit Behinderung, den für sie richtigen und bedarfsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zu finden. Wir pflegen den Kontakt zu sozialen Trägern bzw. Einrichtungen und betreiben mit diesen Aktivitäten im Rahmen bestehender Kooperationen. Die aggregierte Schwerbehindertenquote der deutschen Standorte lag 2022 bei 4,6 % (2021: 4,4 %, 2020: 4,5 %).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wichtige Ziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind das Angebot einer sicheren Arbeitsumgebung und der Schutz sowie die Förderung der Mitarbeitergesundheit. Dies sehen wir als Verantwortung gegenüber jedem und jeder einzelnen Mitarbeiter*in und als Voraussetzung für langfristigen unternehmerischen Erfolg an. Unsere Maßnahmen und Prozesse fördern ein präventives Gesundheitsmanagement, die medizinische Betreuung, ergonomische Arbeitsplätze und die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Die konzernweit geltende Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz-Politik (Health, Safety and Environment [HSE] Policy) definiert Verpflichtungen und wesentliche Leitlinien in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Für diese Bereiche liegt die übergeordnete Verantwortung beim Vorstand. Die zentralen HSE-Abteilungen der Divisionen RVS und CVS erarbeiten strategische Vorgaben und bündeln alle standortübergreifenden Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben. An den Standorten fassen die HSE-Fachkräfte alle Aktivitäten zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zusammen und unterstützen die jeweiligen Führungskräfte bei der Umsetzung. Thematische Schwerpunkte sind die Beurteilung von Verletzungs- und Unfallrisiken durch Produktionsanlagen, Arbeitsplätze und -abläufe sowie das Wissen zum Einsatz von Gefahrstoffen. Das Initiieren darauf basierender Maßnahmen ist eine wesentliche Aufgabe der HSE-Fachkräfte.

Das Arbeitssicherheitsmanagement ist über unternehmenseigene HSE-Prozesse definiert und in unseren Strukturen verankert. Die Prozesse und Standards sind an Gesetzen und internationalen Standards wie ISO 45001, ISO 14001 und ISO 9001 ausgerichtet. System- und Prozessaudits, HSE-Sicherheitsaudits, Anlagenabnahmeaudits sowie Begehungen und Inspektionen an den Standorten fördern die Einhaltung der Prozesse. In der Division Systeme für Schienenfahrzeuge sind weltweit 46 Produktions- und Servicestandorte nach ISO 45001 zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zertifiziert (2021: 44, 2020: 43).

Vermeidung von Arbeitsunfällen

Ziel von Knorr-Bremse ist eine größtmögliche Vermeidung von Arbeitsunfällen und die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle je 200.000 vertraglich vereinbarter Arbeitsstunden. Um Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefahren immer wirksamer vorzubeugen, nutzen wir aktuelle Erkenntnisse aus Arbeitsprozessen. Wir analysieren gemeldete Arbeits- und Beinaheunfälle, definieren bei Bedarf Abhilfemaßnahmen und kontrollieren deren Wirksamkeit. Einen Beitrag zum Sicherheitsbewusstsein in den Belegschaften und damit zur Unfallprävention leisten zudem folgende regelmäßig stattfindenden Maßnahmen: interne Schulungen, Informationskampagnen und Regelmeetings zu Arbeitssicherheit sowie Reportings samt Nachbereitung.



Tool für Arbeitsschutz-Koordination mit externen Unternehmen

Mit dem Award für ausgezeichnetes und vorbildliches HSE-Management haben interne Spezialist*innen Knorr-Bremse Spain, Pamplona, honoriert. Der Standort hat ein Tool zur Koordination von Arbeitsschutzauflagen implementiert. Knorr-Bremse informiert Vertragspartner wie Spediteure über aktuelle HSE-Anforderungen und die können entsprechende Nachweisdokumente hochladen. Status- und Reminderfunktionen sorgen für stete Information und kontinuierliche Prozesse. Indem die arbeitschutzrechtlichen Anforderungen vorab geklärt und erfüllt sind, lässt sich beispielsweise der Zugang zum Knorr-Bremse Betriebsgelände für Spediteure vorab digital regeln. Auch Lieferanten und Besucher*innen erhalten automatisiert und digital aktuelle HSE-Informationen übermittelt. Das Reporting erfolgt in Echtzeit, u. a. zur Dokumentation von Zugangsberechtigungen. Eine spezielle App übernimmt diese Funktion der Einlassberechtigung auch für Besucher*innen.

Zusätzlich startete 2022 in der Division CVS das Programm safety@work zur Bewertung der Sicherheitskultur. Anhand von Mitarbeiterumfragen und Vor-Ort-Audits an europäischen Produktionsstandorten wurden die Bereiche Führung, Organisation und Prozesse hinsichtlich ihres Beitrages zur Sicherheitskultur bewertet. Im Ergebnis werden Verbesserungspotenziale identifiziert, die ab 2023 in einen Maßnahmenplan überführt und umgesetzt werden sollen.

Anzahl der Arbeitsunfälle je 200.000 vertraglich vereinbarter Arbeitsstunden¹

in %



Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen je 200.000 vertraglich vereinbarter Arbeitsstunden¹

in %



¹ Die Kennzahl bezieht sich auf alle Standorte unter operativer Kontrolle, wobei Standorte mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen, die keine Produktionsstandorte und keine Servicewerkstätten sind, nicht enthalten sind. Damit sind rund 97 % der Mitarbeiter*innen von Knorr-Bremse abgedeckt.

Betrieblicher Gesundheitsschutz ist etabliert

Knorr-Bremse weiß um die Wichtigkeit eines funktionierenden betrieblichen Gesundheitsschutzes und bietet auf Standortebene Maßnahmenangebote zur Krankheitsprävention und Gesundheitsvorsorge an. Beispielsweise wurde das Programm „mein EAP“ (Employee Assistance Program) weiter ausgerollt. Mitarbeitende und Angehörige an den deutschen Standorten können das Angebot einer Beratung in herausfordernden Lebenslagen nutzen. Verschiedene interne Kommunikationskanäle informieren über das Angebot, dessen Nutzungsraten auf eine gute Akzeptanz schließen lassen.

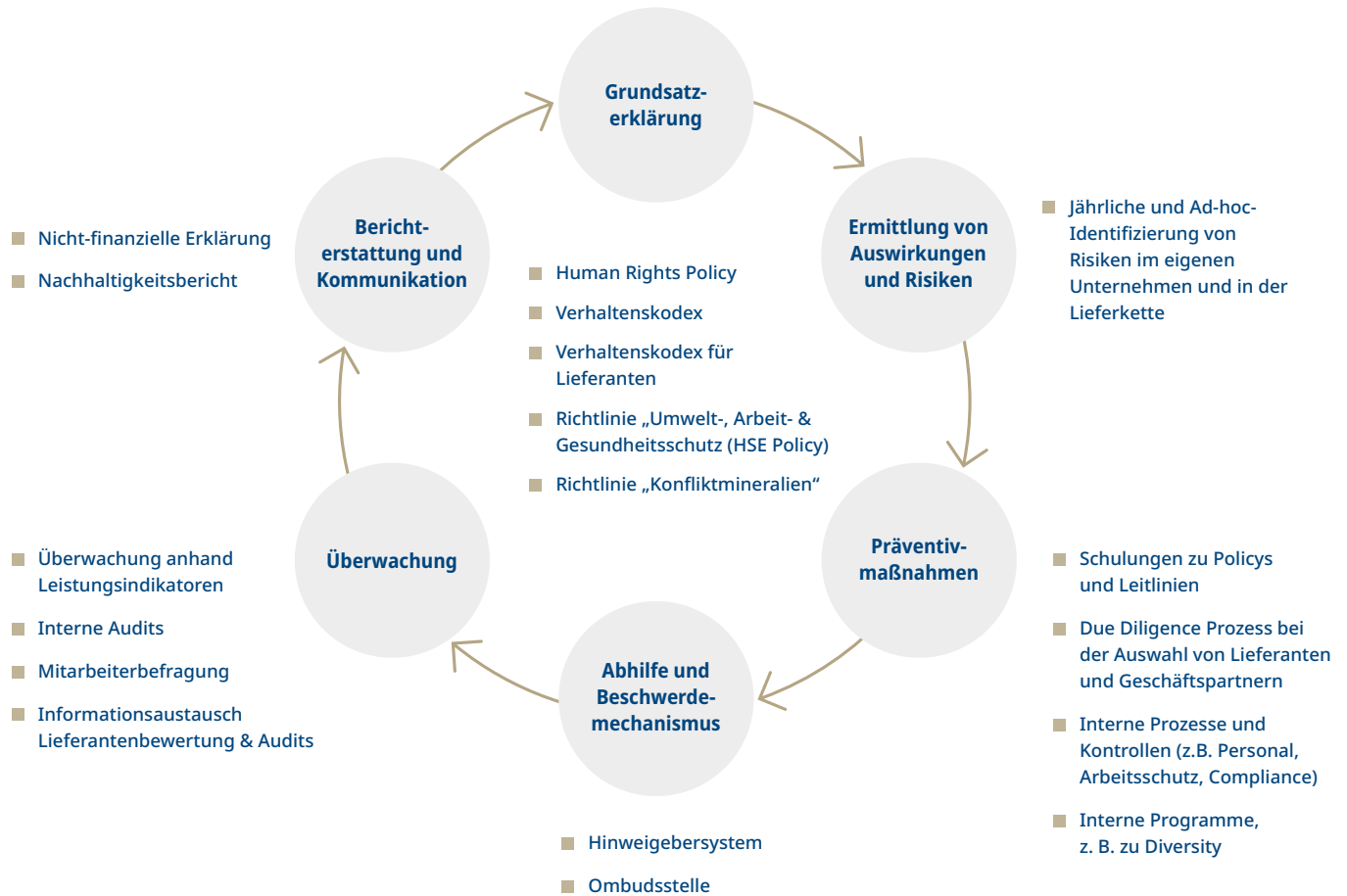
meinEAP: Mitarbeitergesundheit stärken und fördern

„meinEAP“ (Employee Assistance Program) heißt das Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements für Mitarbeitende deutscher Standorte sowie deren Angehörige. Kostenfrei, 24/7 und auf Wunsch anonym können Hilfesuchende einen externen Beratungsdienst nutzen. Er bietet professionelle Kurzzeitberatung zu gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragestellungen. Diese können sich z. B. auf Arbeit und Beruf, Gesundheit oder kritische Lebenslagen beziehen. Damit Führungskräfte und Funktionsträger*innen meinEAP optimal in ihrem Umfeld zu nutzen wissen, gibt es für sie „meinEAP-Coach“. Das Programm unterstützt sie u. a. bei Aufgaben der Führung, des Veränderungsmanagements und beim Coaching zu Themen im Arbeitsumfeld. Zur Bekanntheitssteigerung verschafft Knorr-Bremse meinEAP, das sich speziell in der Pandemiezeit bewährt hat, intern mediale Präsenz. Weitere Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden sind Seminare und Workshops zu Themen wie (Selbst-)Achtsamkeit, gesunder Schlaf und gesundes mobiles Arbeiten. Psychische Gefährdungsbeurteilungen werden ebenso durchgeführt wie monatlich wechselnde Live-Talks, u. a. zu Depressionen und Suchtverhalten. Knorr-Bremse möchte in Kooperation mit dem Dienstleister mittelfristig die Bedarfe im Gesundheitsmanagement gezielter erkennen und in das Angebot aufnehmen.

Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte

Knorr-Bremse will seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang seiner Wertschöpfungskette nachkommen: gegenüber eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Auftragnehmern und Beschäftigten in der Lieferkette sowie gegenüber den Kunden und der Gesellschaft. Zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte bauen wir unsere Prozesse systematisch entsprechend unseren internen Verpflichtungen, externen Leitlinien und gesetzlichen Anforderungen aus. Knorr-Bremse hat den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und bekennt sich damit auch zur Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die jeweiligen nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die menschenrechtsbezogenen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen zu respektieren. Unsere Prozesse richten wir an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) aus.

Menschenrechtliche Sorgfalt bei Knorr-Bremse



Zentrale Grundsätze und Regeln zur Achtung der Menschenrechte sind in dem für alle Beschäftigten verbindlichen Knorr-Bremse Code of Conduct beinhaltet. Die 2021 weltweit ausgerollte Human Rights Policy konkretisiert die Anforderungen des Kodex und bündelt alle Aspekte zu Menschenrechten verschiedener interner Richtlinien. Sie wurde im Jahr 2022 vom Vorstand im Sinne einer Grundsatz-erklärung neu gefasst und beschreibt, wie wir die Menschenrechte aller für uns direkt oder indirekt tätigen Personen schützen wollen, indem wir negative Auswirkungen unseres Handelns reduzieren. Die in der Human Rights Policy von den Lieferanten und Unterauftragnehmern verlangte Achtung der Menschenrechte unterstützt und ergänzt entsprechende Anforderungen im Knorr-Bremse Verhaltenskodex für Lieferanten. Auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zahlt zudem unsere [Richtlinie zu Konfliktmineralien](#) ein.

Knorr-Bremse Human Rights Policy

Die Knorr-Bremse Human Rights Policy bündelt alle Aspekte zu Menschenrechten verschiedener interner Richtlinien. Dies schließt folgende Themen ein:

- Arbeitszeiten; Löhne und Sozialleistungen; Gesundheit und Arbeitssicherheit
 - Kinderarbeit; Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
 - Meinungsfreiheit; Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
 - Chancengleichheit; Privatsphäre; physische oder psychische Belästigung
 - Korruption; Security Management
- ↓ [Human Rights Policy](#)

In der Knorr-Bremse Organisation verantworten der Vorstand und die Geschäftsleitungen der Gesellschaften das Risikomanagement bezüglich Menschenrechten. Mit Blick auf das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat der Vorstand im Jahr 2022 die Zuständigkeiten für das menschenrechtliche Risikomanagement konkretisiert und an die verantwortlichen Fachbereiche delegiert. Hierzu zählen der Einkauf, die Personalabteilung (HR) sowie die Health, Safety and Environment (HSE)- und die Compliance-Abteilung, die die operative Umsetzung und Überprüfung dieser Aktivitäten verantworten. Die Compliance-Organisation überwacht die Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Konzern und berichtet darüber regelmäßig an den Vorstand.

Menschenrechtliche Risiken ermitteln

Wir arbeiten daran, menschenrechtliche Sorgfalt noch stärker in unsere operativen Prozesse zu integrieren, um menschenrechtliche Risiken zu minimieren und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten zu verhindern. Dafür nutzen wir auch die Ergebnisse der menschenrechtlichen Risikoanalysen und eingehende Hinweise zu potenziellen Menschenrechtsverletzungen.

Im Berichtsjahr haben wir gemäß den gesetzlichen Vorgaben unsere Analyse der menschenrechtlichen Risiken in unserer Lieferkette und in unseren eigenen Geschäftsbereichen weitergeführt. So haben wir die potenziellen Risiken unserer unmittelbaren Lieferanten und eigener Standorte anhand externer Quellen hinsichtlich Beschaffungskategorien, Länderrisiken, Standortgrößen und Anzahl der „Blue Collar“-Arbeitnehmer*innen bewertet. Durch den Abgleich dieser Daten mit uns vorliegenden Nachhaltigkeitsbewertungen auf Lieferantenebene bzw. mit Gegenmaßnahmen wie ISO-Zertifizierungen konnten wir das Lieferanten- bzw. Standortrisiko ermitteln. Lieferanten, deren Handeln wir aufgrund der Höhe unseres Einkaufsvolumens beeinflussen können, behandeln wir bei der Definition und Weiterverfolgung risikomindernder Maßnahmen prioritär. Wir werden die Risikoanalyse künftig jährlich sowie anlassbezogen durchführen.

In der Lieferkette wurden rund 600 Lieferanten identifiziert, die aufgrund ihrer Risikoneigung und der Größe unseres Einkaufsvolumens mit sehr hoher bzw. hoher Priorität auf weiteren Handlungsbedarf hin geprüft werden. Das entspricht 2 % der Lieferanten. Risiken wurden im eigenen Geschäftsbereich vor allem im Bereich Arbeitsschutz als auch bezüglich der Gewährleistung der Menschenrechte an den Standorten Brasilien, China, Indien und Mexiko identifiziert.

Die menschenrechtliche Risikoanalyse fließt als Kriterium in die Auswahl der internen Revision zur Durchführung von Audits ein. Vor Ort werden innerhalb dieser Regelaudits auch ausgewählte Menschenrechte geprüft und bei Beanstandungen Maßnahmen zur Abhilfe festgelegt.

Menschenrechtsverletzungen melden

Hinweise auf vermutete Menschenrechtsverletzungen oder Beschwerden können Knorr-Bremse Mitarbeitende und externe Stakeholder über das Hinweisgebersystem anonym oder personalisiert melden (→ [Integrität und Compliance](#)). Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei über das Hinweisgebersystem gemeldet. Insgesamt haben wir 90 Meldungen (2021: 45, 2020: 21) über unser Hinweisgebersystem erhalten. 29 dieser Vorgänge (2021: 10) betrafen Meldungen von Diskriminierungen und anderen arbeitsplatzbezogenen Themen. In zweien dieser Fälle wurden die Hinweise bestätigt, in fünf Fällen laufen die Untersuchungen. Die übrigen Meldungen konnten nicht bestätigt werden.

Transparente Kommunikation

Wir sind bestrebt, unsere Berichterstattung zur menschenrechtlichen Sorgfalt kontinuierlich auszubauen. Dieser jährliche Nachhaltigkeitsbericht erläutert unsere Aktivitäten detailliert. Darüber hinaus veröffentlicht Knorr-Bremse auf seiner Internetseite separate Erklärungen zu Richtlinien und Maßnahmen gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel entsprechend den Vorgaben des [UK Modern Slavery Act](#) und des [Australian Modern Slavery Act](#).

Bewusstseinsförderung und Schulung

Knorr-Bremse fördert die Bewusstseinsbildung zur menschenrechtlichen Sorgfalt innerhalb des Unternehmens und entlang der Lieferkette. Mit den Fachabteilungen gehen wir zum Thema in den stetigen Dialog. Der Chief Compliance Officer informiert regelmäßig im engen Austausch mit dem Leiter Nachhaltigkeit die Unternehmensleitung über realisierte und geplante unternehmensweite Aktivitäten. Ebenso wird der Aufsichtsrat über aktuelle Entwicklungen zum Schutz der Menschenrechte und die entsprechenden Maßnahmen von Knorr-Bremse unterrichtet. Die Beschäftigten von Knorr-Bremse sind durch den Verhaltenskodex und die Human Rights Policy über die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte informiert. Das Compliance Management System unterstützt durch verpflichtende Schulungen zum Verhaltenskodex. Mit Lieferanten führen wir einen vielfältigen Dialog zu diversen Nachhaltigkeitsthemen (→ [Nachhaltige Gestaltung der Lieferkette](#)).

Darüber hinaus arbeiten wir im Branchendialog Automobilindustrie zum Nationalen Aktionsplan (NAP) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der deutschen Bundesregierung mit. Wir wollen gemeinsam mit anderen Unternehmen, der Politik und Zivilgesellschaft sowie mit NGOs Lösungen entwickeln, um den steigenden Anforderungen zur Wahrung der Menschenrechte gerecht werden zu können.

Gesellschaftliches Engagement

Unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für Knorr-Bremse zusammen. Denn gesellschaftliches Engagement steckt voller Mehrwert: für die Betroffenen und Geförderten ebenso wie für die Standorte und die Belegschaft von Knorr-Bremse. Dabei möchten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Beteiligung an sozialen Projekten ermutigen.

Das soziale Engagement von Knorr-Bremse ist auf lokale und globale Herausforderungen ausgerichtet – mit der Knorr-Bremse Initiative Local Care und der gemeinnützigen Organisation Knorr-Bremse Global Care. Beide verfolgen sowohl gemeinsame als auch eigene Projekte.

|  Knorr-Bremse Local Care |  Knorr-Bremse Global Care |
|---|--|
| <p>Knorr-Bremse Local Care bündelt das gesellschaftliche Engagement der Knorr-Bremse Standorte weltweit. Es umfasst die finanzielle Förderung gemeinnütziger Institutionen ebenso wie Corporate-Volunteering-Projekte, bei denen sich Mitarbeiter*innen persönlich engagieren. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Umwelt, Bildung, Gesundheit und sozialer Zusammenhalt.</p> | <p>Knorr-Bremse Global Care fördert mit eigenständigen gemeinnützigen Organisationen in Deutschland, Hongkong und den USA weltweit längerfristige und finanziell umfangreichere Hilfsprojekte. Unverschuldet in Not geratenen Menschen sollen neue Lebensperspektiven gegeben werden. Knorr-Bremse Global Care setzt dabei stark auf die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen und fördert deren Projekte vornehmlich in den zwei Bereichen Bildung und WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene).</p> |

Die enge Einbindung der Standorte – es sind über 100 in mehr als 30 Ländern – ist uns ein zentrales Anliegen. Denn an jedem unserer Standorte wirken wir ökonomisch und sozial auf die jeweilige Region ein: als Arbeitgeber, als Einkäufer von Materialien und Dienstleistungen sowie mit unseren Produkten. Damit tragen wir eine Verantwortung für die Gemeinschaft. Mit der langfristigen Einbeziehung der Standorte und der damit verbundenen engen kulturellen Bindung können sich die dortigen Förderaktivitäten optimal und wirkungsvoll entfalten. Zugleich steigt die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit Knorr-Bremse ebenso wie die gesellschaftliche Reputation des Unternehmens.

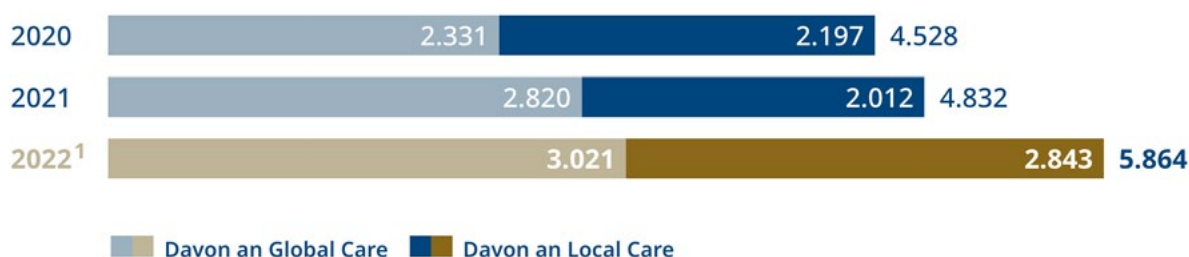
5,9 Mio. €

spendete der Knorr-Bremse Konzern im Jahr 2022 über Global Care und Local Care für soziale Zwecke

Im Jahr 2022 spendete der Knorr-Bremse Konzern über Local Care und Global Care € 5,9 Mio. für soziale Zwecke. Davon beträgt der Anteil für die Gesamtförderung von Knorr-Bremse Global Care rund 52%.

Spendenvolumen

In Tsd. €



¹Das Spendenvolumen von Local Care 2022 enthält die € 892.000, die von der Knorr-Bremse AG für Ukraine-Hilfsmaßnahmen bereitgestellt wurden.

Local Care: Engagement an den Standorten

Local Care organisiert und fördert vielfältige soziale Aktivitäten, um die Lebensqualität der Menschen rund um die Unternehmensstandorte zu verbessern. Das umfasst die finanzielle Förderung gemeinnütziger Institutionen ebenso wie Corporate-Volunteering-Projekte, bei denen sich Mitarbeiter*innen persönlich engagieren.

Förderschwerpunkte des Local Care Engagements sind Projekte aus den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Bildung und sozialer Zusammenhalt. Zu den Instrumenten der Umsetzung von Local Care Maßnahmen gehören:

- Freiwillige Geldspenden für gemeinnützige Zwecke.
- Corporate-Volunteering-Einsätze: Hierzu stellt Knorr-Bremse die Mitarbeitenden zur Unterstützung gemeinnütziger Organisationen von der Arbeitszeit frei.
- Die Get-involved-Initiative: Mit Geldspenden wird das private ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitenden bei gemeinnützigen Organisationen und Projekten unterstützt.
- Finanzielle Spendenprogramme: Knorr-Bremse erhöht Spenden der Belegschaft und stockt sie in gleicher oder mehrfacher Höhe auf.

2022 wurden weltweit über 400 Local Care Projekte auf allen Kontinenten realisiert. Über 600 Mitarbeiter*innen haben sich im Jahr 2022 aktiv an sozialen Projekten beteiligt. Ausgewählte Projektbeispiele stellen wir hier vor:

Weltweites soziales Engagement



Granville, Australien |  Bildung

Knorr-Bremse Australia Pty. Ltd.

Die Waalitj Foundation hat sich zum Ziel gesetzt, die Lebensqualität der Menschen der Aborigines und Torres Strait Islander durch Bildungs-, Beschäftigungs- und Geschäftsmöglichkeiten zu verbessern. Knorr-Bremse Australia Pty. Ltd. hat insbesondere das Programm „Deadly Sista Girlz“ finanziell gefördert. Dieses Projekt soll junge Mädchen der Aborigines und Torres Strait Islander beim Aufbau von Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen unterstützen und ihnen Stolz auf ihre Identität vermitteln. Das Programm soll zudem die Schulbildung der Mädchen verbessern. Mit Hilfe von Knorr-Bremse kann das Nachhilfe- und Mentoring-Angebot für die Teilnehmerinnen ausgebaut werden.

Itupeva, Brasilien |  Bildung

Knorr-Bremse – Sistemas para Veículos Comerciais Brasil Ltda. und Knorr-Bremse – Sistemas para Veículos Ferroviários Ltda.

Das soziale Projekt „Tech Plus Program“ ermöglicht Jugendlichen aus einkommensschwachen Verhältnissen eine technische Ausbildung. Die beiden Knorr-Bremse Divisionen sowie Knorr-Bremse Global Care unterstützen 16 Jugendliche bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt: mit einem Mechaniker-Wartungskurs und mit dem Angebot einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung. Das vermittelte Wissen bringt die jungen Menschen ihrem Traum von einem besseren Leben näher. Im Durchschnitt werden 70 % der Jugendlichen von Knorr-Bremse übernommen.

Shanghai, China |  Gesundheit

Knorr-Bremse Commercial Vehicle Systems (Shanghai) Co. Ltd.

Aufgrund der strengen COVID-19-Regelungen in China konnten 2022 keine sozialen Aktivitäten in Präsenz durchgeführt werden. Mitarbeiter*innen von Knorr-Bremse CVS (Shanghai) und Knorr-Bremse Suzhou, die sich im lokalen „KB love“ Team für soziale Projekte engagieren, haben daher mit weiteren Kolleg*innen zwei Lehrvideos zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen bzw. zu Selbstfürsorge und Selbstschutz aufgenommen. Videovorführungen in Grundschulen rund um acht Knorr-Bremse Standorte in China sollen über 550 Schüler*innen jährlich erreichen und zur Sicherheit von Kindern beitragen.

Berlin, Deutschland |  Bildung

HASSE & WREDE GmbH

Die MetrumBerlin GmbH ist eine anerkannte Trägerin der Jugendhilfe und arbeitet seit 15 Jahren im Bezirk Marzahn-Hellersdorf, nahe des Knorr-Bremse Standortes, vorrangig im Bereich der ambulanten Familien- und Betreuungshilfe. Die HASSE & WREDE GmbH fördert seit vielen Jahren insbesondere das Projekt „Jugendbüro 15plus“ finanziell. Hier werden Jugendliche aus schwierigem sozialem Umfeld beratend pädagogisch betreut und beispielsweise bei Bewerbungen unterstützt.

München, Deutschland |  Gesundheit

Knorr-Bremse Services GmbH

Am Standort München können sich Mitarbeiter*innen, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich für soziale Projekte engagieren, im Rahmen der Get-involved-Initiative um eine finanzielle Förderung für „ihr“ Projekt bewerben. Martin Pauli, Mitarbeiter der Knorr-Bremse Services GmbH, ist seit 1992 ehrenamtlich bei der Bergwacht Passau als aktive Einsatzkraft engagiert. Seine Initiative und die Spende von Knorr-Bremse ermöglichten die Anschaffung einer intubationsfähigen Reanimationspuppe. An ihr können die 47 Bergretter*innen notfallmedizinische Situationen üben.

Tinqueux, Frankreich |  Umwelt

Knorr-Bremse Systèmes Ferroviaires France S.A.

Knorr-Bremse Systèmes Ferroviaires France hat die Patenschaft für zwei Bienenstöcke (entspricht 80.000 Hausbienen) eines lokalen Imkers übernommen. Darüber hinaus wurden Insektenhäuser und Larven an Mitarbeiter*innen verteilt, um wilde Bienen in ihrem Garten oder auf ihrem Balkon anzusiedeln.

Pune, Indien |  Bildung

Knorr-Bremse Systems for Commercial Vehicles India Private Ltd.

Knorr-Bremse CVS India kooperiert mit Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific und finanziert den Air Brake Training Van. Der ermöglicht von der NGO Don Bosco geförderten Studierenden eine technische Ausbildung in hoher Qualität. Der umgebaute Bus besitzt verschiedene High-Tech-Geräte wie ein Virtual-Reality (VR-)Headset oder VR-Handschuhe, um komplexe technische Sachverhalte bestmöglich darstellen zu können. Im Rahmen des „Learn Differently-Programms“ bietet der Van im indischen Bundesstaat Maharashtra mobile VR-Workshops an. Diese innovativen Trainingsansätze unterstützen die Ausbildung von Student*innen und Mechaniker*innen an Standorten von Don Bosco. Die Absolventen erhalten Kurszertifikate und haben die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in den Abteilungen von Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge in Pune zu sammeln.

Florenz, Italien |  Umwelt

Knorr-Bremse Rail Systems Italia S.r.l.

Durch die finanzielle Unterstützung von Knorr-Bremse Rail Systems Italia konnte die in Florenz gegründete Organisation Treedom 200 Bäume pflanzen. Über die Treedom-Webplattform kann ein Baum aus der Ferne gepflanzt und sein Wachstum online verfolgt werden. Die Bäume und deren Früchte gehören lokalen Landwirt*innen, die sich auch um diese kümmern. Durch die Anschubfinanzierung von Obstbäumen kann zur Ernährungssicherheit beigetragen und neue Einkommensmöglichkeiten für die Bauern geschaffen werden. In ergänzenden Schulungskursen werden die Bauern in der Agroforstwirtschaft geschult.

La Pocatière (Québec), Kanada |  Bildung

Technologies Lanka inc.

„Süchtig nach Technik“ heißt die von Technologies Lanka inc. seit 2017 finanziell geförderte Organisation, die sich an junge Schüler*innen von 11 bis 14 Jahren richtet. Ziel ist es, ihr Interesse für Ausbildungsprogramme und Karrieren in Wissenschaft und Technik zu wecken. Im Rahmen einer Messeveranstaltung 2022 organisierten Mitarbeiter*innen von Technologies Lanka interaktive Aktivitäten rund um jenen Schüsselschalter, den das Unternehmen herstellt. Die Schüler*innen konnten so in reale Arbeitsprozesse im Werk hineinschnuppern.

Acuña, Mexiko |  Sozialer Zusammenhalt

Bendix Acuña

Im Mai 2015 zerstörte ein schwerer Tornado das Gebiet rund um Acuña und machte über 1.000 Häuser dem Erdboden gleich. Seit dieser Zeit unterstützt Bendix Acuña die örtliche gemeinnützige Organisation Casas por Cristo, die Freiwilligenteams zusammenstellt und Häuser für bedürftige Familien baut. Jedes Jahr helfen freiwillige Mitarbeiter*innen des Bendix Standortes vier Tage lang beim Bau eines Hauses. Das ist sicher und geschützt und mit einem Zementfundament sowie Strom, Fenstern und Türen ausgestattet. Im Jahr 2022 beteiligten sich 24 Mitarbeiter*innen.

Mödling, Österreich |  Gesundheit

Knorr-Bremse GmbH

Im Rahmen der Ehrenamtsinitiative hat die Knorr-Bremse GmbH in Mödling den Verein Rheumalis, der Therapie und Hilfe für rheumakranke Kinder anbietet, finanziell unterstützt. Dank des Engagements einer ehrenamtlich im Verein tätigen Mitarbeiterin, konnte Rheumalis mit der Spende von Knorr-Bremse die beliebte Therapiewoche für 14 Familien aus ganz Österreich anbieten. Neben Physio-, Ergo- und Kunsttherapie standen Arztgespräche, psychologische Betreuung und diverse Vorträge auf dem Programm. An einer Übungshand durften die Kinder zudem selbst ein Röhrchen Blut abnehmen und verloren so spielerisch die Angst vor der Blutabnahme.

Lund, Schweden |  Sozialer Zusammenhalt

Knorr-Bremse Nordic Rail Services AB

Knorr-Bremse Nordic Rail Services AB in Lund unterstützt am Standort Familien finanziell, damit deren Kinder an Sport- und Freizeitaktivitäten teilnehmen können. Im Jahr 2022 erreichte die Hilfe insgesamt 17 Mädchen und Jungen zwischen 4 und 15 Jahren. Geförderte Aktivitäten waren z. B. die Mitgliedschaft im Schwimmverein, Tanzschulbesuche und Fußballtraining samt Ausrüstung.

Madrid, Spanien |  Gesundheit

Knorr-Bremse España, S.A.

Knorr-Bremse España unterstützt die spanische NGO ACEOPS (Zentrum für Früherkennung und psychosoziale Beratung). Die Organisation fördert präventive, rehabilitative, pädagogische und psychosoziale Maßnahmen, um die Betreuung von Kindern mit Behinderung und ihre Familien zu unterstützen. Dadurch sollen das mentale, physische und soziale Entwicklungspotenzial der Kinder gesteigert und ihre Lebensqualität sowie gesellschaftliche Teilhabe verbessert werden. Das geförderte Projekt unterstützt die technische Ausrüstung der Abteilung für Neuropsychologie und ADHS für Kinder zwischen 4 und 16 Jahren. Knorr-Bremse España Mitarbeiter*innen engagieren sich seit Jahren ehrenamtlich bei ACEOPS. Die NGO erreicht im Jahr etwa 200 Kinder und ihre Familien.

Johannesburg, Südafrika |  Bildung

Microelettrica Scientifica Pty. Ltd.

Seit zehn Jahren unterstützt Microelettrica Scientifica Pty. Ltd. eine Mädchenschule in einem Vorort des Soweto Townships. Viele Eltern der Schülerinnen sind arbeitslos und auf staatliche Zuschüsse angewiesen. Das Bildungsministerium finanziert die Schulen, doch die Mittel werden nahezu vollständig für Schreibwaren, Bücher und Instandhaltung eingesetzt. Investitionen in die Schule sind mangels Budget kaum möglich, die wissenschaftlichen Labors, das Computerzentrum und die Klassenzimmer sind in einem schlechten Zustand. Eine hochwertige MINT-Ausbildung für die Schülerinnen kann so nicht stattfinden. Mit Hilfe der Spenden von Microelettrica Scientifica konnten die naturwissenschaftlichen Labors und das Computerzentrum erneuert werden. In diesem verbesserten Lernumfeld können sich die Mädchen auf die Hochschulbildung vorbereiten.

Warschau, Polen |  Sozialer Zusammenhalt

Knorr-Bremse Polska SfN Sp. z o.o.

Nach Ausbruch des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine haben hunderte ukrainische Mütter und ihre Kinder in einem Sozialzentrum im Bezirk Warschau Schutz gefunden, nahe des Knorr-Bremse Truck Standorts. Die Belegschaft von Knorr-Bremse Polska SfN Sp. z o.o. wollte hier aktiv Hilfe leisten: Es wurde ein Budget festgelegt und Mitarbeiter*innen haben abwechselnd wöchentlich benötigte Lebensmittel und Hygieneprodukte eingekauft und zur Sozialorganisation gefahren.

Chachoengsao, Thailand |  Bildung

Knorr-Bremse Commercial Vehicle Systems (Thailand) Ltd.

Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific hat in Zusammenarbeit mit der thailändischen Education for Development Foundation (EDF) ein Stipendienprogramm für sozial benachteiligte Schüler*innen ins Leben gerufen. Davon profitieren 160 Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren in der thailändischen Provinz Chachoengsao. Die Kolleg*innen von Knorr-Bremse Thailand unterstützen zudem die Schüler*innen einer benachbarten Schule finanziell sowie durch Local Care Aktivitäten. So konnten für die Schulkantine Esstische und Stühle angeschafft werden und Mitarbeiter*innen von Knorr-Bremse halfen beim Aufbau. Zudem besuchen Mitarbeiter*innen regelmäßig die Schüler*innen und sprechen mit ihnen u. a. über ihre berufliche Zukunft.

Modřice, Czech Republic |  Sozialer Zusammenhalt

IFE-CR, a.s.

Seit Jahren unterstützen Kolleg*innen des IFE-CR ehrenamtlich das tschechische Kociánka-Zentrum, das insbesondere Kinder und Erwachsene mit Behinderungen fördert. Im Sommer 2022 hat eine Freiwilligengruppe beispielweise das Gelände für die Hippotherapie (Form des therapeutischen Reitens) vorbereitet. Sie bauten Pferdekoppeln, reinigten das Gewächshaus und reparierten die Tore. Der Volunteer Tomáš, freute sich: „Die Menschen in Kociánka leisten gesellschaftlich relevante Arbeit – es ist toll, dass wir sie dabei unterstützen konnten.“

Stráž nad Nisou, Tschechische Republik |  Umwelt

Knorr-Bremse Systémy pro užitková vozidla ČR, s.r.o.

Knorr-Bremse Systémy pro užitková vozidla ČR hat 2022 die tschechische Umweltorganisation Nadace Ivana Dejmla finanziell unterstützt. Die Arbeit der Organisation konzentriert sich insbesondere auf die Regeneration des Wasserhaushalts in der Landschaft, die Wiederherstellung stabiler Waldökosysteme und den Schutz wertvoller Naturräume. Langfristiges Ziel der Organisation ist es, dass Menschen die Natur positiv wahrnehmen und diese schützen.

Budapest, Ungarn |  Sozialer Zusammenhalt

Knorr-Bremse Vasúti Jármű Rendszerek Hungária Kft.

Die Magyar Élelmiszerbank ist eine ungarische Lebensmitteltafel. Ihr Ziel ist es, überschüssige Lebensmittel und bedürftige Menschen in Ungarn zusammenzuführen, um Armut, Hunger und Unterernährung zu bekämpfen. Mehr als 30 Mitarbeiter*innen der Brake Control-Abteilung von Knorr-Bremse Vasúti Jármű Rendszerek Hungária haben als Volunteers gemeinsam mit der ungarischen Lebensmitteltafel 1.000 Portionen Essen zubereitet. Darüber hinaus erhielt die Tafel eine finanzielle Spende.

Avon, USA |  Umwelt

Bendix

Das Avon Green Team von Bendix hat sich mit der NGO Drink Local Drink Tap zusammengeschlossen, um die Ufer des Eriesees rund um die Stadt Cleveland, Ohio, zu reinigen. Drink Local Drink Tap ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die Lösungen zu Problemen der Wassergerechtigkeit und -qualität erarbeitet. Fünfzehn Bendix-Mitarbeiter*innen und Familienmitglieder nahmen an einer Veranstaltung teil und reinigten das Seeufer von Plastik und sonstigem Müll. Darüber hinaus wurde die Arbeit der Organisation mit einer Spende unterstützt.

Watertown, USA |  Sozialer Zusammenhalt

New York Air Brake

Die Knorr-Bremse Tochtergesellschaft New York Air Brake unterstützt seit 2019 in einem auf fünf Jahre angelegten Projekt die Verlegung und den Ausbau des lokalen YMCA Gemeinde- und Wassersportzentrums finanziell. Das YMCA Watertown fördert Familien in der Gemeinde mit einem breiten Programmspektrum, darunter Jugendförderung und Sport, Schwimmunterricht sowie vielfältige weitere Aktivitäten für alle Altersklassen.

Westminster, USA |  Bildung

Knorr Brake Company (KBC)

Der Boys and Girls Club in Westminster will junge Menschen befähigen, die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen meistern zu können. Im Rahmen der „Workforce Development Program Series“ unterstützten zwölf Mitarbeiter*innen von Knorr Brake Company im vergangenen Jahr 15-20 Jugendliche auf ihrem Weg zum beruflichen Erfolg. In mehreren Veranstaltungen haben Freiwillige die Jugendlichen bei der Erstellung eines Lebenslaufs beraten und Vorstellungsgespräche simuliert. Zum Abschluss der Serie konnten die Jugendlichen das Werk von Knorr Brake Company kennenlernen, Mitarbeiter*innen zu ihrer Arbeit befragen und so Berufseinblicke gewinnen.

Bei der Auswahl und Umsetzung von Local Care Förderprojekten leitet uns die in 2022 erneuerte Local Care Spendenrichtlinie. Sie definiert Ziele und Maßstäbe, legt Förderbereiche und -kriterien fest und verleiht dem Spendenprozess mit Organisationsvorgaben und Genehmigungserfordernissen die gebotene Transparenz.

An zahlreichen Knorr-Bremse Standorten koordiniert und verantwortet eine Person die Local Care Aktivitäten. Jeder Standort plant die Auswahl, Finanzierung und Kontrolle seiner Local Care Projekte eigenverantwortlich und legt sein jeweiliges Jahresbudget für soziale Zwecke fest. Durch diese lokale Nähe versprechen wir uns ein effizientes, nachhaltiges und erfolgreiches Projektmanagement. Das Local Care Programm von Knorr-Bremse Rail Systems Budapest, Ungarn, wurde 2022 bei den CSR Doing Good Awards in der Kategorie „Soziales“ ausgezeichnet. Gewürdigt wurde die Förderausrichtung im Sinne von Gemeinschaft, gesellschaftlichen Werten sowie Teilhabe und Chancengleichheit.

Global Care: Weltweites Engagement

Knorr-Bremse Global Care ist eine weltweit agierende gemeinnützige Organisation von Mitarbeitenden des Unternehmens Knorr-Bremse. Zentrale Anliegen von Knorr-Bremse Global Care sind die Förderung der Eigenständigkeit und Eigenverantwortung unverschuldet in Not geratener Menschen sowie die wirkungsorientierte Ausrichtung von Projekten. Die Organisation möchte mit ihrer Arbeit im Rahmen gezielter, langfristiger Projektpartnerschaften zu strukturelevanten und breitenwirksamen Veränderungen in der Gesellschaft beitragen. Als Förderschwerpunkte hat Knorr-Bremse Global Care die Themen Bildung und WASH (Wasser, Sanitärversorgung und Hygiene) festgelegt und seine konkreten Zielsetzungen an den Unterzielen der SDGs 4 und 6 ausgerichtet.



SDG 4: Hochwertige Bildung

Die Ziele von SDG 4 streben danach, qualitative Bildung und lebenslanges Lernen für alle Menschen zu ermöglichen. Knorr-Bremse Global Care engagiert sich für mittel- bis langfristige Bildungsprojekte. Im Vordergrund stehen dabei die berufliche Ausbildung und die entsprechende Qualifizierung, da wir diese als größten Hebel sehen, um benachteiligten Menschen eine Perspektive auf ein selbstbestimmtes Leben zu geben. Ausgerichtet an den SDGs 4.3 und 4.4 und als Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit haben wir Projekte zur Vermittlung von Berufsausbildung und berufsrelevanten Skills oder zur Hilfe bei der Berufsorientierung initiiert.

Beispielhafte Aktivitäten 2022:

- Globale Skalierung des Safe-Hub-Konzepts mit dem strategischen Partner AMANDLA (→ [Magazin: Safe-Hubs](#))
- Berufsqualifizierung für Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung in einer modularen Gastro-Akademie in München, Deutschland



SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Die Ziele des SDG 6 stellen den Zugang für alle Menschen zu sauberem und sicherem Trinkwasser in den Mittelpunkt. Sauberes Wasser und bessere Hygiene können Gemeinschaften vor Krankheiten bewahren und eine bessere Basis für Lebens-, Bildungs- und Entwicklungsperspektiven schaffen. Das WASH-Engagement von Knorr-Bremse Global Care soll zur Senkung der Morbiditäts- und Mortalitätsraten durch wasserverbundene Krankheiten beitragen. Konkretes Ziel von Knorr-Bremse Global Care ist es, vor allem bei Kindern unter fünf Jahren die Sterblichkeitsrate aufgrund von wasserbasierten Krankheiten zu senken. Zu den Aktivitäten im Bereich WASH zählen der Zugang zu sicherem Trinkwasser sowie Sanitär- und Hygieneverbesserungen, welche damit auf SDG 6.1 und SDG 6.2 einzahlen. Zudem gilt es, die lokale Bevölkerung bzw. die erreichten Menschen selbst mit in die Maßnahmen einzubeziehen. Durch Trainings, Schulungen oder Beschäftigungsverhältnisse können sie in ihrer Eigenverantwortung gestärkt werden.

Beispielhafte Aktivitäten 2022:

- Ganzheitliches WASH-Projekt für Gesundheitseinrichtungen und Bevölkerung eines Districts in Ghana. → [Mehr zum Projekt](#)
- WASH- und Bildungsprogramm in Pune, Indien, mit der NGO Save the Children realisiert

Ghana: WASH-Projekt gestartet

Wie ein ganzheitliches WASH-Projekt technische Hilfe und Eigenverantwortung verbindet, zeigt sich im ländlichen Nkwanta South District, Ghana. Dort realisiert Knorr-Bremse Global Care seit Mitte 2022 mit der NGO World Vision Deutschland ein WASH-Programm. Davon sollen 13.000 Menschen eines Bezirks profitieren, in dem fast die Hälfte der Haushalte und Gesundheitseinrichtungen über keine grundlegende Wasserversorgung verfügt. Deshalb sind durch Wasser übertragene Tropenkrankheiten weit verbreitet. Künftig werden zwei mechanisierte Wasseranlagen je zwei Gesundheitseinrichtungen und Schulen mit Wasseranschlüssen und somit sauberem Wasser versorgen. Über die bereitgestellte WASH-Infrastruktur hinaus sieht World Vision Schulungen vor. Zum einen wird das Gesundheitspersonal in Hygienepraxis ausgebildet. Zum anderen wurden WASH-Komitees in zehn Gemeinden zu Wassersystemen, Wassertarifen und Hygiene geschult, um die Infrastruktur zu warten und die Bevölkerung für das Thema zu sensibilisieren

Seit seiner Gründung 2005 konnte Knorr-Bremse Global Care gemeinsam mit Partnerorganisationen die Lebensperspektiven von über 973.000 Menschen verbessern. Insgesamt wurden dafür über € 29 Mio. eingesetzt. Im Jahr 2022 förderte Knorr-Bremse Global Care weltweit 71 Projekte und wendete dafür rund € 2,8 Mio. auf. Die unterstützten Projekte erreichten mehr als 71.000 Menschen.

Ein Großteil der Projekte von Knorr-Bremse Global Care wird in Ländern mit Standorten des Unternehmens umgesetzt. So können wir durch die Mitarbeitenden von Knorr-Bremse direkten Kontakt zu den geförderten Projekten halten. Dabei gilt es, die Kolleginnen und Kollegen für gesellschaftliches Engagement zu sensibilisieren und sie zu eigenen Aktivitäten zu motivieren. Zusätzlich fördert der Verein Entwicklungsprojekte in zehn weiteren Staaten: Äthiopien, Ghana, Kambodscha, Kenia, Kolumbien, Myanmar, Peru, Sri Lanka, Tansania und Ukraine.

86 %

der eingesetzten Mittel von
Knorr-Bremse Global Care flossen
2022 in Projekte in Standortländern
des Knorr-Bremse Konzerns

Umfangreiche Hilfe für die Ukraine

Wie sich gewachsene Hilfsstrukturen der Knorr-Bremse Gruppe in Krisenzeiten auszahlen, hat die schnelle, unbürokratische und vor allem zielgerichtete Hilfe für die vom Krieg betroffenen Menschen der Ukraine gezeigt. Durch die Projektarbeit von Knorr-Bremse Global Care und Hilfsmaßnahmen des Knorr-Bremse Konzerns und einzelner Knorr-Bremse Standorte ist ein umfassendes Maßnahmenpaket für Menschen in und aus der Ukraine entstanden. Mehr als € 1,4 Mio. kamen an Spendengeldern zusammen. Darüber hinaus haben Mitarbeitende und Standorte von Knorr-Bremse verschiedenste Initiativen ergriffen, um die Ukraine zu unterstützen:

- **Wohnraum:** Knorr-Bremse Standorte in Deutschland, Ungarn, Tschechien und der Schweiz organisierten Wohnraum für Geflüchtete, u. a. in Firmenwohnungen, Hostels und in einem Konferenzzentrum.
- **Sachspenden:** Knorr-Bremse Polska CVS schickte wöchentlich Lebensmittel und Hygieneprodukte an ein Sozialzentrum in Warschau, das ukrainische Mütter und ihre Kinder beherbergt.
- **Geldspenden:** Die Knorr-Bremse Mitarbeitenden spendeten zu Beginn des Krieges rund € 400.000, die vom Knorr-Bremse Konzern auf € 800.000 verdoppelt wurden. Zusätzlich spendete der Konzern direkt nach Kriegsausbruch € 500.000 an das [Deutsche Rote Kreuz](#) und [UNICEF](#).
- **Volunteering:** Ukrainischsprachige Kolleginnen und Kollegen erhalten bezahlte Arbeitszeit, um für in München eintreffende Flüchtlinge zu dolmetschen.
- **Arbeitsangebote:** Verschiedene Standorte beteiligten sich an Initiativen für Stellenangebote. Allein bei Knorr-Bremse in Kecskemét, Ungarn, fanden zwölf Geflüchtete eine Beschäftigung.
- **Langfristige Partnerschaft:** Knorr-Bremse Global Care fördert in Lviv ein Waisenheim und Ausbildungszentrum des Ordens der Salesianer Don Boscos. Für dort untergebrachte Binnengeflüchtete (bis zu 260 täglich) übernahm der Verein die Kosten für Nahrung, Wohnen sowie medizinische und psychologische Betreuung.

Knorr-Bremse Global Care besteht aus dem gemeinnützigen Verein mit Sitz in München, Deutschland, den zwei eigenständigen regionalen Organisationen Knorr-Bremse Global Care North America Inc. in den USA und Knorr-Bremse Global Care Asia Pacific Ltd. mit Sitz in Hongkong. Der Verein in München wird durch die europäischen Knorr-Bremse Gesellschaften und Mitarbeiterspenden unterstützt. Er lebt vom Einsatz der Vereinsmitglieder und der Mitarbeiter*innen der Unternehmensgruppe. Die Unternehmensholdings in Hongkong und in den USA fördern ihre jeweilige Global Care Organisation finanziell und, wo möglich, durch die lokalen Standorte auch personell. Alle Knorr-Bremse Global Care Einheiten arbeiten eng mit lokalen Partnerorganisationen zusammen. Unsere Partner setzen die Projekte vor Ort wirkungsorientiert und effizient um und verantworten eine bedarfsorientierte Ausrichtung sowie eine transparente Dokumentation. Um Nutzen und Nachhaltigkeit der Aktivitäten gewährleisten zu können, werden die lokalen Communities aktiv in die Projekte einbezogen. Bei jedem Vorhaben werden gemeinsam Wirkungsziele gesetzt und verfolgt. Teilweise begleiten Vereinsmitglieder oder Konzernmitarbeitende die Projekte unserer lokalen Partner in Patenfunktion und bringen neben persönlicher Betreuung auch Fähigkeiten aus ihrer Arbeit mit ein. Mit diesen Strukturen geht die Unterstützung für die Partnerorganisation bzw. das Projekt über finanzielle Mittel hinaus.

Knorr-Bremse Global Care kann den Anspruch der wirkungsvollen Projektausrichtung besonders effektiv innerhalb strategischer Partnerschaften erfüllen. Diese stärken zudem die Projektpartner, die dadurch langfristig planen und arbeiten können. Des Weiteren wächst die Identifikation mit unseren Förderprojekten – bei den Mitarbeitenden von Knorr-Bremse und in der Gesellschaft rund um den Standort. Die strategischen Kooperationen mit bewährten Partnern eröffnen zudem verbesserte Möglichkeiten der Wirkungsanalyse. Anhand begleitender Evaluationsstudien lassen sich die Ergebnisse unserer Aktivitäten kontinuierlich messen, neue Erkenntnisse ableiten und Ressourcen entsprechend gezielter einsetzen bzw. anpassen. Damit haben wir einen wirksamen Hebel, um das Leben benachteiligter Menschen mit einem effizienten Ressourceneinsatz langfristig zu verbessern. Beispielhaft ist die Safe-Hub Global gGmbH, Mitte 2021 von Knorr-Bremse Global Care und der gemeinnützigen Organisation AMANDLA, Südafrika, gegründet. Die gemeinnützige GmbH will den Safe-Hub-Ansatz gemeinsam gestalten und – als eines der weltweit wirkungsstärksten Jugend- und Community-Entwicklungsprojekte – global skalieren. Safe-Hubs sind sichere Orte für Kinder und Jugendliche, an denen sie Zugang zu Dienstleistungen u. a. in den Bereichen Bildung, Beschäftigungsfähigkeit und frühkindliche Entwicklung haben. Das Safe-Hub-Konzept wurde von AMANDLA in Südafrika entwickelt und implementiert (→ [Magazin: Safe-Hubs](#)).

Mehr über die Arbeit von Global Care unter [↗ Knorr-Bremse Global Care](#).