



Social

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei setzen wir uns für die Achtung und Wahrung der Menschenrechte ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern in der gesamten Wertschöpfungskette. Während wir unser soziales Engagement in besonderem Maße an unseren Standorten leben, leisten unsere Produkte einen maßgeblichen Beitrag zu mehr Sicherheit auf Schiene und Straße weltweit. All unseren Beschäftigten wollen wir eine attraktive Arbeitsumgebung bieten, die von fairen Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und einer ganzheitlichen Personalentwicklung geprägt ist.

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, elektronische Steuerungen 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 Kundenanforderungen, 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 dabei ein zentrales Anliegen. Hierfür liefern uns auch die Ergebnisse regelmäßiger Kundenzufriedenheitsumfragen in beiden Divisionen wertvolle Hinweise.

Ebenso bedeutend für die Produkt- und Systemqualität sind sichere Produktions- und Arbeitsabläufe. Dabei sollen die Zero Defect Philosophy und unsere Verfahren und Prozesse zur Gewährleistung der Produktsicherheit all unserer Produkte 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.

Regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfragen

Knorr-Bremse führt in beiden Divisionen regelmäßig Kundenzufriedenheitsumfragen durch. Die Ergebnisse vermitteln uns ein Meinungsbild und wichtige Anhaltspunkte, welche Leistungen von Knorr-Bremse den Kundenerwartungen voll entsprechen und wo wir unser Angebot optimieren können. Unser Ziel ist es, stets die besten Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die unsere Kunden bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen.

Im Jahr 2023 wandte sich Knorr-Bremse TruckServices an über 500 Vertriebspartner, um den Zufriedenheitsgrad in verschiedenen Bereichen wie Produktportfolio, Kundenbetreuung, Logistik und Dienstleistungen zu erfragen. Dabei wurde der Net Promoter Score (NPS) als Maßzahl für die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kunden genutzt. Die Ergebnisse zeigten, dass 91 % der Befragten insgesamt mit der Zusammenarbeit mit TruckServices zufrieden oder sehr zufrieden waren, bei einer Rücklaufquote von 16 %. Die Ergebnisse wurden mit der Umfrage aus dem Jahr 2021 verglichen. Der durchschnittliche Score zeigte eine Gesamtverbesserung im Jahr 2023 (4,85 von 6 Sternen) im Vergleich zu 2021 (4,73 von 6 Sternen). Produktqualität und Zuverlässigkeit sowie ein starker technischer Support blieben wichtige Stärken, die von den Kunden hervorgehoben wurden. Das Feedback der Kunden wurde analysiert und Handlungsfelder für potenzielle Verbesserungen in ausgewählten Bereichen wurden definiert.

In der Division RVS wird alle zwei Jahre eine OE-Befragung durchgeführt. Im Jahr 2023 wurden über eintausend Kunden und Kundinnen aus 130 Unternehmen zur Befragung eingeladen, wobei eine Rücklaufquote von 22 % erzielt wurde. Basierend auf den Befragungsergebnissen wurden Maßnahmen in Bereichen wie Kommunikation, Verpackung und Reklamationsmanagement abgeleitet.

Im Bereich RailServices werden die zentral koordinierten Befragungen mindestens alle zwei Jahre auf Standortebene durchgeführt und dort analysiert. Zusätzlich findet zentral jährlich übergeordnet eine Auswertung und Benchmarking zwischen den Standorten statt. Im Jahr 2023 wurden so 1.076 Betreiber weltweit angesprochen, von welchen 33 % an der Befragung teilnahmen. Als Stärken wurden hier mit rund 95 % Zufriedenheit die technische Kompetenz, die Nachhaltigkeit und die Freundlichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besonders betont. Verbesserungspotenziale werden von den Standorten selbst erarbeitet und umgesetzt.

Den organisatorischen Rahmen zur Umsetzung unserer Anforderungen an die Produktsicherheit legt die „Organisationsrichtlinie Produktsicherheit und Produktkonformität“ fest. Sie dokumentiert die Verantwortlichkeiten und Aufgaben in der Organisation. In die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Produktsicherheit und Produktkonformität bezieht der Vorstand der Knorr-Bremse AG die Gesellschaften der Divisionen RVS und CVS mit ein. Das Product Safety Committee (PSC) muss die Umsetzung der Produktsicherheit und -konformität gewährleisten.

Integrierte Managementsysteme sichern höchste Standards

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

Anhand der Managementsysteme Rail Excellence (REX) und Truck Excellence (TEX) beschreiben und lenken wir die Prozesse des Produkt- und Systemsicherheitsmanagements¹. Die Prozesshandbücher und Arbeitsanweisungen der Managementsysteme 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 neben den FMEA-Analysen (Failure Mode and Effects Analysis, Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse) auch Produktsicherheitsaudits bzw. Produktsicherheitsreviews. Des Weiteren setzen wir auf die Überwachung der Lieferanten, die eigene Auditierung der Fertigungslinien, verpflichtende 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 sowie die Geschäftsführung und den Vorstand zur Kontrolle der Qualitätskennzahlen führt Knorr-Bremse regelmäßige regionale, globale und produktspezifische Qualitätsreviews durch. Die Reviews und stringente Eskalationsprozesse schaffen die Voraussetzung, um mögliche sicherheitskritische Vorkommnisse bewerten und frühzeitig beheben zu können.

Seiner Pflicht zur globalen Produktbeobachtung und Aufdeckung von potenziellen Risiken in der Nutzungsphase kommt Knorr-Bremse nach und hat dazu einen Produktintegritätsprozess implementiert. Die regionalen Qualitätsmanagerinnen und -manager verantworten eine aktive Produktüberwachung durch eine Marktbeobachtung, Medienrecherche, Analyse der Kundenreklamationen sowie die Prüfung von

¹Dies gilt für alle Gesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitenden, an denen Knorr-Bremse mindestens 50 % der Anteile hält.



Neues Trainings Lab Suzhou schult Produktwissen und -sicherheit

Das neue Training Lab in Suzhou ist ab sofort ein wichtiger Hub zur Schulung asiatischer Schienenfahrzeugkunden. Der chinesische Standort (RVS) hat 2023 ein neues Test- und Schulungszentrum eröffnet, das den Besuchenden auf 200 qm die Knorr-Bremse Technologie und RailServices-Leistungen nahebringt. Es finden Produktvorführungen und -simulationen von Knorr-Bremse Systemen statt, z. B. der innovativen, intelligenten Luftversorgungseinheit AirSupply Smart. Die Präsentation weiterer sicherheits- und betriebskritischer Systeme von Knorr-Bremse wie Türen oder Klimaanlage wird ausgebaut. Für die Kunden sind selbstverständlich auch Fernschulungen im Angebot. So kann Knorr-Bremse das Wissen direkt aus Suzhou zum Kunden – etwa dem Metrobetreiber in einer chinesischen Metropole – weitergeben. Damit können sich die Zugführenden mit neuen Funktionen der Bremssysteme vertraut machen und sind im Betrieb in der Lage, jederzeit vorausschauend und sicher zu handeln.

Unfall- und Rückrufdatenbanken. Potenzielle Risiken in der Produkt- und Systemsicherheit werden dem Gremium Group Clearing gemeldet. Nach der Klärung der Sachverhalte – in Verbindung mit einer Risikobewertung – gibt das Group Clearing eine Handlungsempfehlung und involviert bei Bedarf das PSC. Dieses entscheidet bei sicherheitskritischen Vorfällen über die endgültige Risikobewertung sowie über zweckmäßige Maßnahmen zur Gefahrenabwendung, um die Sicherheit und Konformität der in den Verkehr gebrachten Produkte und Systeme zu gewährleisten.

Die Grundlage der Knorr-Bremse Qualitätsmanagementsysteme bilden internationale Normen. In der Division RVS sind dies die Qualitätsnormen ISO 9001 bzw. ISO 22163 (vormals IRIS, International Railway Industry Standard). Die in ISO 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 2023 verfügten weltweit 116 Knorr-Bremse Standorte über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001, ISO 22163 oder IATF 16949). Keinem Knorr-Bremse Standort ist bisher ein Zertifikat entzogen worden.

Anzahl zertifizierter Standorte mit Qualitätsmanagementsystemen

	2023	2022	2021
nach ISO 9001, ISO 22163 oder IATF 16949	116	109	101

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 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 tragen wir mit qualitativ zuverlässigen Produkten, Systemen und Dienstleistungen zur Steigerung der Verkehrssicherheit bei.

Die Produktentwicklungen für höhere Verkehrssicherheit beinhalten in beiden Divisionen 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

Zum dynamischen Traffic Flow soll die Digital-**Elektromechanische Bremse** (ElectroAct) durch gesteigerte Transportkapazitäten und effizienten Zugbetrieb beitragen. Das System überträgt Bremssignal und -energie statt pneumatisch elektrisch per Brake-by-Wire. Die verbesserte Bremsdynamik und das damit verbundene schnellere Anlegen und Lösen der Reibungsbremse verkürzt Bremswege und erhöht Streckenkapazitäten.

Mit der neuesten Produktgeneration der weltweit meistverbauten Bremssystemsteuerung CubeControl bringt Knorr-Bremse jetzt erneut eine hochqualitative Folgetechnologie eines erfolgreichen Produkts zum Einsatz, erstmals ab 2024 bei einer Flotte schwedischer Hochgeschwindigkeitszüge. In der weiterentwickelten CubeControl sind zahlreiche Komponenten noch besser verzahnt, wodurch ein noch intelligenteres Zusammenspiel von Elektro-Pneumatik, Mechatronik und Software ermöglicht wird.

Knorr-Bremse bereitet mit CubeControl der innovativen Bremsenarchitektur **Reproducible Braking Distance** (RBD) den Weg. Die 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.

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 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 dem innovativen Konzept der Elektrokontaktkupplung – ein zentrales Modul der DAK – können in Verbindung mit dem Steuerungssystem FreightControl smarte Services zur Prozessbeschleunigung und intelligenten Wartung im Frachtsegment, zum Beispiel die automatisierte Bremsprobe, Fernsteuerung von Feststellbremsen und Condition-Based Maintenance, auch fahrzeugübergreifend realisiert werden.

Eine mehrjährige Testreihe der DAK unter realen Bedingungen wurde 2023 gestartet. Die Tests werden im Rahmen des EU-Forschungs- und Innovationsprogramms Europe's Rail Joint Undertaking (EU-Rail) und DAC4EU durchgeführt.

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 und ressourcenschonende zustandsbasierte Wartung 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 automatisierte Fahren von Nutzfahrzeugen. Damit bietet Knorr-Bremse 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 CO₂e-Emissionen.

Beschäftigungsbedingungen

33.319 Kolleginnen und Kollegen 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.

Wir wollen zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Beschäftigungsbedingungen für gut befinden und eine offene und fördernde Unternehmenskultur schätzen. Deshalb möchte Knorr-Bremse allen Mitarbeitenden 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 als verantwortungsvoll agierender Arbeitgeber 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. Der Global Head of Human Resources trägt die Gesamtverantwortung und berichtet regelmäßig an die Vorständin für Integrität, Recht, IP, Datenschutz und HR. Regionale HR-Verantwortliche sind für die Umsetzung der HR-Maßnahmen in den Regionen (Asien/Australien, Europa/Afrika, Amerika) zuständig. Lokale HR-Verantwortliche orientieren sich an den Vorgaben der zentralen HR-Abteilung und der lokalen Gegebenheiten. 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](#)).

Zum elften Mal Top Arbeitgeber

Wegweisende Produkte und Dienstleistungen entstehen in exzellenten Teams. Eine Voraussetzung ist dafür das Angebot hervorragender Arbeitsbedingungen und die bietet Knorr-Bremse. So zertifizierte die unabhängige Prüfung des Top Employers Institute Knorr-Bremse 2023 zum elften Mal in Folge als „Top Employer“. Bescheinigt wird Knorr-Bremse dabei eine exzellente Personalentwicklung, die für eine hohe Mitarbeiterorientierung und -weiterentwicklung sowie überdurchschnittliche Arbeitgeberleistungen steht. Honoriert wird besonders die überdurchschnittliche Performance in den Bereichen Sustainability, Well Being und Digital HR. Verbesserungen im Audit wurden u. a. im Bereich Employer Branding und Employee Listening vermerkt. Unter den geprüften 20 HR-Bereichen finden sich z. B. Personalstrategie, Arbeitsumfeld, Talentakquise, Personalentwicklung, Wohlbefinden sowie Vielfalt und Integration.

Mitarbeiterstruktur 2023¹

		Weltweit	APAC	EMEA	Nord- und Südamerika
Mitarbeitende gesamt	Anzahl	29.487	6.613	16.333	6.541
davon Frauen ²	in %	21,6	17,9	21,3	26,3
Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen	in %	7,5	19,1	5,2	1,1
davon Frauen ²	in %	26,7	26,1	26,5	40
Mitarbeitende in Teilzeit	in %	6,3	0,2	11	0,7
davon Frauen ²	in %	39,5	45,5	39,4	43,8

¹ Die Zahlen beziehen sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter exklusive Personalleasing.

² Abdeckungsgrad von ca. 98 % der Gesamtbelegschaft.

Mit der Personalstrategie 2027 zum präferierten Arbeitgeber

Die globale Personalstrategie 2027 konkretisiert das strategische Handlungsfeld „People“ unserer Unternehmensstrategie mit dem Ziel, präferierter Arbeitgeber zu sein und somit eine Talent-Pipeline mit hochqualifizierten internen und externen Talenten bereitzustellen. Um dies zu erreichen, stand im Berichtsjahr 2023 ein aktives Employer Branding ebenso im Fokus wie die Implementierung neuer Führungsprinzipien für eine moderne Führungskultur. Weitere Themenschwerpunkte waren die Entwicklung und Pilotierung der Expertenkarriere sowie die fortlaufende Digitalisierung der HR-Prozesse. Hier dient die Mitarbeiterplattform HR Connect als Basis für transparente und effiziente Arbeitsprozesse: Im Talentmanagement ist das unternehmensweite Recruitingportal bereits etabliert und 2023 wurde ein Modul zur verbesserten Nachfolgeplanung ausgerollt. Weitere für 2024 geplante digitalisierte Prozesse und Funktionen zum Talentmanagement zielen auf die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung sowie die Förderung einer Feedback- und Dialogkultur ab.

Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Mitarbeiterzufriedenheit zu analysieren und zu steuern, haben wir die Ergebnisse der konzernweiten Mitarbeiterbefragung genutzt, die wir alle zwei Jahre in ausführlicher Form durchführen. 2022 hatten 74 % der weltweiten Mitarbeitenden¹ auf freiwilliger Basis an der digitalen Umfrage teilgenommen. In der Nachbereitung dieser siebten Mitarbeiterumfrage konnten zum einen Stärken identifiziert werden, wie ein hohes Commitment der Mitarbeitenden zur Marke Knorr-Bremse und zu ihren Arbeitsaufgaben. Zugleich

¹ Zur Teilnahme aufgefordert waren alle Knorr-Bremse Mitarbeitenden inkl. Leiharbeitnehmende.

Weltweite Workshops als Teil des Kulturwandels

Der Kulturwandel ist eine längere Reise, die ihre Zeit braucht. Sowohl Top-down als auch Bottom-up-Bemühungen sind erforderlich. Auf die siebte Mitarbeiterumfrage (2022) folgte ein transparent gestalteter Follow-Up-Prozess mit Workshops an allen Standorten. Dabei haben weltweit rund 450 Führungskräfte und ihre Teams über 3.200 Maßnahmen zusammengestellt.

Einige zentrale Themen:

- **Feedbackkultur:** Deren Weiterentwicklung war konzernweit Thema, u. a. auch in Watertown, USA. Dort werden besondere Leistungen künftig mit dem Exzellenz Award ausgezeichnet – und in Budapest ebenfalls.
- **Teambuildingmaßnahmen:** Diese reichten von Familientagen (Lisieux, Frankreich) über Gemeinschaftsessen (Hongkong), Volunteering an Schulen (Brasilien) bis hin zur Umgestaltung der Büros (Buccinasco, Italien).
- **Karriereentwicklung und Weiterbildung:** Diese weltweit sehr gefragten Sachverhalte wurden in Südafrika für den Blue-Collar-Bereich ebenso intensiv besprochen wie in Mexiko („Skill Level Program“) oder im spanischen Pamplona.

sollten Entwicklungsfelder offensiv angegangen werden, z. B. hinsichtlich Kommunikation und Karrierechancen. Sowohl Stärken als auch Entwicklungsfelder können wichtige Erkenntnisgewinne zur Kulturtransformation bieten. Hierzu fanden an den weltweiten Standorten Workshops statt. Die resultierenden Aktionspläne beinhalteten u. a. Formate zur Schaffung einer Speak-Up- und Feedbackkultur sowie Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, vor allem in den Bereichen familienfreundliches Arbeiten und Mitarbeitergesundheit. Des Weiteren wurde 2023 zu den laufenden Veränderungen eine Kurzumfrage (Pulse Survey) durchgeführt, deren Beteiligungsquote über jener der Mitarbeiterbefragung lag. Der Engagement Score der Umfrage von 71 als wichtiger Indikator für Arbeitsplatzattraktivität und Weiterempfehlungsbereitschaft blieb stabil bei einer insgesamt etwas höheren Mitarbeiterzufriedenheit.

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 zahlt dabei ebenso auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, wie flexible Arbeitszeitmodelle oder Online-Weiterbildungsmöglichkeiten. Dabei setzen unsere Standorte die Maßnahmen entsprechend lokalen Anforderungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen eigenständig um. Gleiches gilt für die vielfältigen Angebote mit alltagserleichternder Wirkung. Hierzu 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 Angehörigen, Mutterschaftsurlaub und Elternzeit – auch in Ländern ohne entsprechende gesetzliche Regelungen
- **Gesundheitsförderung:** Angebot an Gesundheitsprogrammen und -einrichtungen

Alle sieben deutschen Standorte sind nach dem Audit berufundfamilie zertifiziert. Dieses Qualitätssiegel zeichnet eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und familiengerechte Arbeitsbedingungen aus. Familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen fördert auch die im Juni 2023 nahe des Münchener Headquartiers eröffnete betriebliche Kindertagesstätte.

- **Soziale Angebote:** Neben der stärkeren Wertschätzung im Arbeitsalltag ging es auch um sehr praktische, hilfreiche Angebote im familiären Bereich (z. B. flexible Arbeitszeiten) und zur Gesundheitsvorsorge. Hierzu war das Interesse der Mitarbeitenden besonders in Asien hoch (Hong Kong, Südkorea, Thailand). Beispiele sind die geplante Etablierung eines jährlichen Gesundheits-Check-ups oder psychologischer Gesprächsprogramme.

71

Mit diesem Engagement Score bekräftigen unsere Mitarbeitenden in der Pulse Survey 2023 erneut ein hohes Commitment zur Marke Knorr-Bremse.

Mitarbeitende entlasten: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

In Anbetracht des demografischen Wandels gewinnt das Thema Pflege zunehmend an Bedeutung. Die Übernahme oder Organisation der Angehörigenpflege ist eine fordernde Aufgabe, die Menschen häufig unvermittelt erreicht. Pflegenden Angehörige brauchen kurzfristig erste Fachinformationen und praktische Hilfe, um sich langfristig zu organisieren. Knorr-Bremse sieht diese Pflegeunterstützung als wichtiges Thema der betrieblichen Sozialleistung. Zur körperlichen und psychischen Entlastung von pflegenden Beschäftigten bietet Knorr-Bremse über einen externen Spezialdienstleister eine wichtige Hilfestellung. Das für Beschäftigte kostenlose Angebot an deutschen Standorten umfasst u. a.:

- **Digitale Sprechstunde:** Zur Klärung erster grundlegender Fragen rund um die Pflege.

Vergütung, Zusatzleistungen und Mitbestimmung

Knorr-Bremse will ein fairer Arbeitgeber sein, der weltweit auf eine marktgerechte Entlohnung seiner Mitarbeitenden 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 80 % aller Mitarbeitenden umgesetzt (2022: 73 %). In Deutschland wird bis 2026 eine neue Entgeltsystematik eingeführt. Diese soll durch höhere Transparenz und Vergleichbarkeit weiterhin eine leistungs- und marktgerechte Vergütung sicherstellen. In diesem Zuge wird die Regelarbeitszeit auf 40 Wochenstunden reduziert.

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 Geschäftsführung, Bereichsleitung) 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

Im September 2021 startete das Heinz Hermann Thiele-Aktienprogramm. Es ermöglicht teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden von Knorr-Bremse jährlich den Bezug bezuschusster Aktien der Knorr-Bremse AG. Mit Ende des Jahres 2023 sind in 24 Ländern insgesamt rund 28.200 Angestellte mit einer Be-

- **Pflegekurs:** Videocall zur Vermittlung von theoretischem und praktischem Wissen (Handgriffe) für Angehörige.
- **Seminare:** Kostenfreie Online-Vorträge zu ausgewählten Themen rund um die Pflege (z.B. Finanzierungswege in der Pflege, Care-Life Balance, Patientenverfügung, etc.).
- **Vor-Ort-Besuche:** Examierte Pflegekräfte besuchen die Häuslichkeit und beraten individuell zur Pflegesituation.
- **24/7-Hotline:** Expertenhilfe bei allen Fragen zur Angehörigenpflege und in Notsituationen.
- **Austauschmöglichkeiten:** Vernetzung mit anderen Pflegenden zum Erfahrungsaustausch.



Die Bremsklötzchen sind da

Im Sommer 2023 eröffnete die Kita „Bremsklötzchen“ direkt gegenüber des Headquarters von Knorr-Bremse in München. Die Einrichtung bietet qualifizierte Betreuung für max. zwölf Kinder unserer Mitarbeitenden im Alter von 10 Monaten bis 3 Jahren. Während Knorr-Bremse finanziell fördert, liegt die Verantwortung für das pädagogische Konzept und die organisatorischen Belange bei einem externen spezialisierten Träger. Besonderes Augenmerk wurde auf einen exzellenten Betreuungsschlüssel mit nur wenigen Kindern pro Erzieher gelegt sowie auf hochqualifiziertes pädagogisches Personal und einen fairen Elternbeitrag. Die firmeneigene Kindertagesstätte ist ein wichtiger Schritt, der für Mitarbeitende am Standort die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern kann.

triebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten teilnahmeberechtigt. Die Mitarbeitenden-Aktionärsquote unter diesen Berechtigten beträgt 20 %.

Bei der Mitbestimmung durch Arbeitnehmende 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 Mitarbeitenden 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. Trotz der aktuellen Arbeitsmarktsituation in diversen Standortländern und der gesamtwirtschaftlichen Lage konnten wir 2023 die generelle und insbesondere die arbeitnehmerseitige Fluktuation positiv beeinflussen. Dieser Effekt zeigt sich in allen Regionen und besonders ausgeprägt in Nordamerika. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der aufgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen wollen wir dieser Entwicklung weiter entgegenwirken. Zudem haben wir unsere Recruitingprozesse und -kanäle zur zeitnahen Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter ausgebaut. In Deutschland wurden z. B. die Maßnahmen auf LinkedIn verstärkt. Für die Region Nordamerika wurde im Januar 2023 das Shared Service Center inkl. der Recruitingadministration in unserem Standort Acuña, Mexiko, eröffnet.

Fluktuationsquote¹

in %

	2023	2022	2021
Fluktuation weltweit ²	15,0	18,7	14,1
Fluktuation begrenzt auf Arbeitnehmerkündigungen	7,4	10,4	8,7

¹ Abdeckungsgrad von ca. 98 % der Gesamtbelegschaft

² Definition: Anzahl der Austritte im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtbelegschaft.

Seit 2022 sind alle Austrittsarten inklusive Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen berücksichtigt.

Personalentwicklung

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeitenden und Talenten, der langfristige Aufbau eines wirksamen Employer Brandings und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsträgern

- **Develop**

die Beurteilung und Förderung 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. Darauf zählt das auch im Berichtsjahr durchgeführte Online-Event „Digi News“ ein. Dessen Themenschwerpunkt lag auf der künstlichen Intelligenz und ihrer Integration in Geschäftsprozesse von Knorr-Bremse. Chancen und auch mögliche Risiken wurden besprochen.

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. 21.000 Kursen zu arbeitsrelevanten Themen. Bei rund 9.200 Usern und Userinnen ist die Nutzungsrate unter den berechtigten Mitarbeitenden 2023 gegenüber dem Vorjahr um 31 % gestiegen. Die Nutzenden haben 58.000 Kurse angesehen und sich dabei über 14.000 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.

Abdeckungs- und Abschlussrate Staff Dialogue

in %

	2023	2022	2021
Abdeckungsrate ¹	78,2	76,3	78,2
Abschlussrate ²	91,8	92,0	90,7

¹ Abdeckungsrate: Anteil der Mitarbeitenden, 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 Gesamtmitarbeiterzahl ein.

² Abschlussrate: Anteil der Teilnehmenden am Staff Dialogue, die den Prozess vollständig durchlaufen haben. Das Delta zu 100 % ergibt sich vor allem daraus, dass die Mitarbeitenden zum Stichtag 31.05.2023 den Staff Dialogue noch nicht abgeschlossen hatten.

Führungs- und Nachwuchskräfte gewinnen und entwickeln

In der Personalentwicklung liegt neben der kontinuierlichen fachlichen Qualifizierung und der Förderung von Fachkompetenz ein Schwerpunkt auf der Entwicklung der Führungskräfte. Denn 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. Wir haben im Berichtsjahr fünf neue Führungsprinzipien eingeführt, die beschreiben, wie Führung im Unternehmen zu leben ist. Sie fordern ein offenes, integratives Führungsverhalten, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Verantwortungsübernahme. Führungskräfte sollen mit ihrem Handeln stets einen Wert für die verschiedenen Stakeholdergruppen von Knorr-Bremse schaffen, das bezieht explizit die Erfüllung der Knorr-Bremse Nachhaltigkeitsziele ein.

Das Leadership-Feedback liefert wichtige Erkenntnisse zum individuellen Weiterentwicklungsbedarf von Führungskräften. Hierbei erhalten Vorgesetzte mit mehr als drei Mitarbeitenden eine Rückmeldung zu unterschiedlichen Dimensionen ihres Führungsverhalten. Das Leadership-Feedback ist verpflichtend innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren durchzuführen. Ziel ist es, auf Basis der Ergebnisse gemeinschaftlich Maßnahmen für eine verbesserte Zusammenarbeit zu entwickeln, den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu stärken und eine offene Feedbackkultur zu etablieren. Das letzte Leadership-Feedback 2021 erreichte eine Abschlussrate von 92 %, der neue weltweite Turnus startete 2023 zunächst in Deutschland (Abschlussrate 87 %).

Neue Führungsprinzipien und Verhaltensanker

Gute Führung ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Personalentwicklung und für den Unternehmenserfolg. Die neuen Leadership-Prinzipien sollen auf die Speak-up- und Feedbackkultur in der Kommunikation einzahlen. Dabei hat sich das internationale Management von Knorr-Bremse in die Formulierung der 5 Leadership Principles eingebracht, die auf dem World Leadership Meeting 2023 gemeinsam hinterfragt und aktualisiert wurden. Eine Führungskraft bei Knorr-Bremse ...

- schafft Werte für Stakeholder
- arbeitet wertschätzend im Team
- ermächtigt Mitarbeitende zur Nutzung ihres Potenzials
- ist vernetzt über das eigene Team hinaus
- lebt ihre Vorbildfunktion.

Weitere Informationen über die Führungsprinzipien:

→ [Unternehmenskultur: Das große „WIE“ im Unternehmen](#)

Anhand der Pilotierung in zwei Bereichen haben wir 2023 mit der Einführung der geplanten Expertenkarriere begonnen. Sie ist eine gleichwertige Alternative zur Managementkarriere im Sinne eines Spitzenmodells. Mit der Expertenkarriere wollen wir im Unternehmen fachliche Expertise sichern, Exzellenz stärken, Innovationskraft verankern und nachhaltiges Wachstum sicherstellen. Diese sichtbare Würdigung von Expertenexzellenz soll zudem die Mitarbeiterbindung fördern. Für die Jahre 2024/2025 ist der Rollout zunächst in Deutschland und folgend global geplant.

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 setzt Knorr-Bremse auf Potenzialanalyseverfahren (Development Center) und konzernweite Managemententwicklungsprogramme (Management Potential Groups). Darüber hinaus bietet Knorr-Bremse globale und regionale Entwicklungsprogramme, um Führungs- und Nachwuchskräfte im eigenen Haus auszubilden und zu halten.

 Globale Entwicklungsprogramme	 Regionale Entwicklungsprogramme
<p>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 oder eine Mentorin unterstützen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung zusätzlich.</p> <p>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.</p>	<p>Junior Management Potential Group (JMPG) Förderprogramm für Mitarbeitende, die sich durch ihre Leistung positiv für die (zukünftige) Übernahme einer Teamleitungsfunktion empfohlen haben.</p> <p>Engineering Development Program (EDP) Dieses Programm ermöglicht US-amerikanischen College-Absolventinnen und Absolventen technischer Studiengänge eine zweijährige Weiterbildung im Mechatronikbereich – etwa durch divisionsübergreifende Wechsel in andere Abteilungen oder Auslandsstationen in Mexiko.</p>

Ausbildungs- und Studienangebot

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

Anzahl der Auszubildenden zum 31.12.



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) für höhere Führungspositionen an (→ [Führungs- und Nachwuchskräfte](#)).

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Bei Knorr-Bremse arbeiten in mehr als 30 Ländern an über 100 Standorten 33.319 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 am Markt untermauern. Die Anforderungen zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (DEI; Diversity, Equity and Inclusion) 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. 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 eine für das Anliegen verantwortliche und direkt erreichbare Ansprechperson. 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](#)).

Diversity Organisation ausgebaut

Beim Ziel, das DEI-Management schrittweise in die Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren, sind wir vorangekommen. Eine konzernweite DEI-Strategie wurde Ende 2023 vom Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet und soll im Jahr 2024 ausgerollt werden. Die Strategie definiert drei globale Schwerpunktthemen für das Jahr 2024: Geschlechtervielfalt, Alter und Generationen sowie Internationalität. Weitere Themen mit lokaler Relevanz für die Standorte werden ergänzend regional festgelegt und bearbeitet.

Das 2022 installierte Diversity-Office ist für die DEI-Strategie verantwortlich, steuert die resultierenden zentralen Maßnahmen und koordiniert die regionalen Aktivitäten. Die Rolle des Global Diversity Officer der Knorr-Bremse Group berichtet an die HR-Leitung. Zur regionalen Umsetzung der Diversity-Maßnahmen haben wir sechs regionale Diversity Champions ernannt. Sie sind darüber hinaus Ansprechpersonen für die lokalen Diversity Champions. Solche lokalen Koordinationsbeauftragten für Standort-Aktivitäten hat Knorr-Bremse 2023 an insgesamt 78 ausgewählten, meist größeren Unternehmensstandorten eingeführt.

Wir wollen eine Kultur der Vielfalt und ein aktives Engagement der Belegschaft für das Thema Diversity stärken. Dazu bieten wir Schulungen an, führen Kampagnen durch und fördern den Austausch unter den Mitarbeitenden. Im Rahmen des Weltfrauentags 2023 bzw. des Diversity-Tags 2023 haben beispielsweise Knorr-Bremse Standorte in Deutschland, Indien und den USA diverse Themenveranstaltungen durchgeführt. 135 Führungskräfte nahmen im Berichtsjahr an DEI-Workshops zur Bewusstseinsbildung und Strategie teil. Zudem unterstützt Knorr-Bremse die Gründung so genannter Employee Resource Groups – freiwillige, von Mitarbeitenden geleitete Netzwerke zur Förderung von Vielfalt und Integration (→ [Netzwerk Women@KB etabliert sich konzernweit](#)).

Kulturelle Vielfalt fördern

Als weltweit tätiger Konzern ist kulturelle Vielfalt ein wichtiger Erfolgsfaktor von Knorr-Bremse. Rund 83 % der Mitarbeitenden sind an Standorten außerhalb Deutschlands beschäftigt. Weltweit sind bei Knorr-Bremse 114 unterschiedliche Nationalitäten beschäftigt. Der Anteil der Kolleginnen und Kollegen mit einer ausländischen Nationalität an den Standorten liegt bei 6,5 %. Um lokalen und kulturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, werden die obersten Führungspositionen in den Regionen zum Großteil mit lokalen Personen besetzt (2023: 84,1 %, 2022: 86,9 %, 2021: 84,9 %).

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 das Team International Transfers – von den ersten Vorbereitungen des Austauschs bis zur Rückkehr und Wiedereingliederung in die frühere Arbeitsstätte. 2023 wurden global 52 Mitarbeitende an andere Knorr-Bremse Standorte entsendet (2022: 38; 2021: 47).

Internationale Verteilung der Mitarbeitenden zum 31.12.2023



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 % in den Managementlevels 1-4 bis Ende des dritten Quartals 2027.

Hierbei werden in den Managementlevels 1-4 sowohl weibliche Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen mit Experten- und

Fachkarrieren (ohne eigene Führungsverantwortung) berücksichtigt. 2023 betrug der Frauenanteil in den Managementlevels 1-4 15,3 % (2022: 15,2 %, 2021: 14,1 %). Das Erreichen des gesteckten Ziels unterstützt ein 2020 verabschiedetes Konzept, wonach für Bewerbungen in den Managementlevels 2-4 mindestens eine weibliche Kandidatin in der finalen Bewerberauswahl stehen soll. Zunächst nur auf die deutschen Knorr-Bremse Gesellschaften ausgelegt, gilt die Zielsetzung seit 2023 weltweit. Zudem sollen Knorr-Bremse Förderprogramme wenigstens mit einem Drittel Frauen besetzt werden. Das Trainee-Programm MEP übererfüllt dies mit einem aktuellen Frauenanteil von 41,6 % (2022: 38 %, 2021: 30 %)

25 %

Ziel sind 25 % Frauenanteil
in der Belegschaft und 20 %
im Management der Levels 1-4

Weltweiter Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen¹



Weltweiter Frauenanteil in Führungspositionen^{1,2}



¹ Abdeckungsgrad von ca. 98 % der Gesamtbelegschaft.

² Berücksichtigt werden Mitarbeiterinnen mit eigener Führungsverantwortung sowohl in den Managementlevels 1-4 als auch unterhalb der Managementlevels.

Mit Förderprogrammen für weibliche Nachwuchskräfte und Professionals möchten wir die Gleichstellung der Geschlechter stärken. Eine von Knorr-Bremse unterstützte Employee Resource Group ist das 2021 zunächst in München gegründete Netzwerk Women@Knorr-Bremse. Es folgten im Konzern zahlreiche untereinander verbundene Frauennetzwerke wie Women@Bendix (Avon, USA) und Women@Bendix Mexico Chapter (Acuña, Monterrey, Mexico City). 2023 gründeten sich Gruppen in Österreich und Ungarn. Diese Netzwerke unterstützen dabei, lokale Belange intensiver zu berücksichtigen und gezielt Projekte zu initiieren.

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 2023 beträgt bei Knorr-Bremse 41,7 Jahre (2022: 41,6 Jahre, 2021: 41,3 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 Kolleginnen und Kollegen weiter. Meist sind es Fach- und Führungskräfte, die Projekt- und Beratungsaufgaben wahrnehmen.

Netzwerk Women@KB etabliert sich konzernweit

Die Employee Resource Group „Women@KB“ ist seit der Gründung 2022 in München schnell gewachsen und heute u. a. in Nordamerika und mit neuen Gruppen in Österreich, Tschechien und Ungarn aktiv. Die Frauennetzwerke sind eine Plattform für den Austausch und die berufliche Weiterentwicklung. Sie verschaffen unseren Mitarbeiterinnen mehr Sichtbarkeit und sollen Weiterbildungsmöglichkeiten, Mentoring-Optionen und einen Erfahrungs- und Ideenaustausch vorantreiben. Neben Workshops oder virtuellen Lunches finden sich unter den vielfältigen standortspezifischen Aktivitäten z. B. ein Mentoring-Programm für Frauen in München. In rund 50 Tandems pro Jahr teilen erfahrene Mentoren bzw. Mentorinnen und Mentees ihr Wissen. Frauennetzwerke greifen Themen auch auf eine neue Art und Weise auf: So diskutierte bei Bendix eine Comedian mit 60 Mitarbeiterinnen über ihr Spezialgebiet, die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.

Altersstruktur im Konzern¹

in %

	2023	2022	2021
Bis 20	1,0	1,0	1,4
21-25	5,7	5,4	5,5
26-30	10,6	11,0	11,4
31-35	15,9	16,9	17,2
36-40	16,1	15,7	15,6
41-45	14,3	13,8	13,3
46-50	12,2	11,6	11,4
51-55	10,5	9,9	10,1
56-60	8,4	9,5	9,5
über 60	5,3	5,2	4,6

¹ Abdeckungsgrad der Altersangaben 2023: ca. 98 %.

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 2023 bei 4,6 % (2022: 4,6 %, 2021: 4,4 %).

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 Mitarbeitenden und als Voraussetzung für langfristigen unternehmerischen Erfolg an. Unsere Maßnahmen und Prozesse fördern ein präventives Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, die medizinische Betreuung, ergonomische Arbeitsplätze und die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Die 2023 überarbeitete 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. Insbesondere sind die Beurteilung von Verletzungs- und Unfallrisiken durch Produktionsanlagen, Arbeitsplätze und -abläufe sowie das Initiieren darauf basierender Maßnahmen wesentliche Aufgaben.

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 50 Produktions- und Servicestandorte nach ISO 45001 zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zertifiziert (2022: 46, 2021: 44).

Vermeidung von Arbeitsunfällen

Ziele von Knorr-Bremse sind eine größtmögliche Vermeidung von Arbeitsunfällen und die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle je 200.000 vertraglich vereinbarter Arbeitsstunden. Mit 0,7 liegt diese Unfallrate auf Vorjahresniveau². Die meisten Unfälle mit Ausfallzeiten geschahen im Umgang mit Maschinen und Arbeitsausrüstung und zogen Beschwerden im Muskel-Skelett-System durch manuelles Heben, Schnittwunden und Stürze nach sich. Auch 2023 ereignete sich wie 2022 kein tödlicher Arbeitsunfall an Knorr-Bremse Standorten.

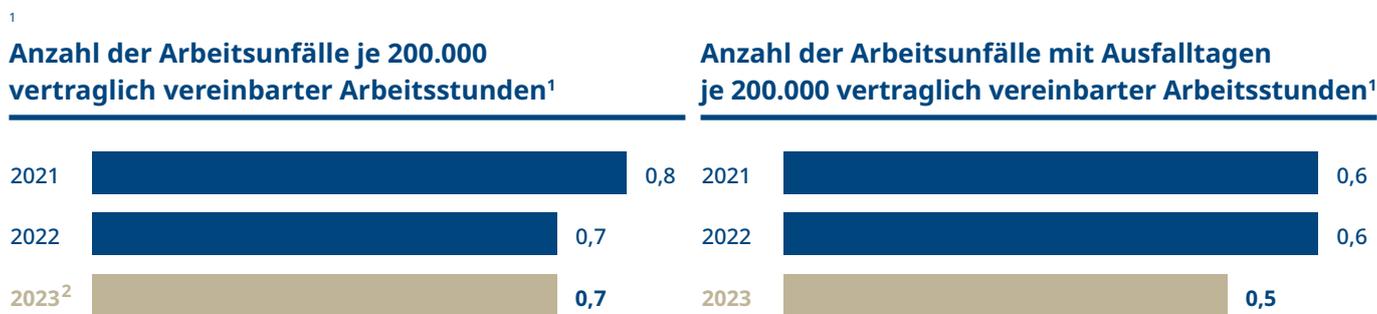


Exoskelette: Neuheit im betrieblichen Gesundheitsschutz

Der Einsatz von körperstützenden Exoskeletten an Arbeitsplätzen ist ein recht junges Thema, dabei kann die moderne Technik ihren Beitrag zum präventiven Gesundheitsschutz leisten. Knorr-Bremse Systèmes Ferroviaire France, Tinquieux, hat das Exoskeletton im Einsatz, um belastende Körperhaltungen im technischen Kundendienst zu begegnen. Beispielsweise kann das Arbeiten mit stetig nach oben gerecktem Kopf zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. Nach eingehender Recherche wurden zunächst zwei Modelle zum Stützen des Halses ausgewählt und von mehreren Mitarbeitenden getestet und für gut befunden. Inzwischen nutzen die ausgewählten Nackengeräte weitere Mitarbeitende des technischen Kundendienstes. Weitere Exoskelette, z. B. für das Schulter-Arm-System, werden aktuell getestet. Die Offenheit für Innovationen und ihre Einführung gemeinsam mit den Mitarbeitenden zahlt sich auch im betrieblichen Gesundheitsschutz unbedingt aus.

Zur Überwachung der Sicherheit am Arbeitsplatz erfassen und analysieren wir arbeitsbedingte Unfälle sowie deren Ursachen an den Standorten. Die lokalen HSE-Beauftragten identifizieren im Rahmen eines fortlaufenden Optimierungsprozesses Verbesserungspotenziale und setzen Maßnahmenpläne um. Über kontinuierliche Reviews und Arbeitssicherheitsberichte teilen wir die Erkenntnisse divisionsübergreifend innerhalb des Unternehmens. Dies unterstützt andere Standorte bei der Analyse ihrer lokalen Risiken und der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen. Die Unfälle und Abhilfemaßnahmen sind Teil des regelmäßigen Reportings an den Vorstand und die Geschäftsführung. Alle Standorte sind verpflichtet, schwere Arbeitsunfälle, die einem Krisenfall gleichkommen, unverzüglich an das Krisenmanagement und den Vorstand zu melden.

Einen Beitrag zum Sicherheitsbewusstsein in den Belegschaften und damit zur aus unserer Sicht wirksamen Prävention von Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefahren leisten zudem folgende regelmäßig stattfindende Maßnahmen: Interne Schulungen, standortspezifische Sicherheitsaktivitäten, Informationskampagnen und Regelmeetings zu Arbeitssicherheit sowie Reportings samt Nachbereitung. 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 konnten anhand identifizierter Verbesserungspotenziale für die Standorte im Rahmen von Workshops lokale Maßnahmenpläne abgeleitet werden, die nun schrittweise umgesetzt werden.



¹ Die Kennzahl bezieht sich auf alle Standorte unter operativer Kontrolle, wobei Standorte mit weniger als 50 Mitarbeitenden, die keine Produktionsstandorte und keine Servicewerkstätten sind, nicht enthalten sind. Damit sind rund 94 % der Mitarbeitenden von Knorr-Bremse abgedeckt. Berücksichtigt ist auch das Leasingpersonal, das im Auftrag und unter der Kontrolle von Knorr-Bremse arbeitet.

² Anmerkung aufgrund Rundungseffekt: Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Kennzahl um 8 % verbessert.

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) zur Krisenberatung weiter ausgerollt. Mitarbeitende und Angehörige an den deutschen Standorten können das Angebot einer psychosozialen Unterstützung in beruflich wie gesundheitlich bedingten Krisenphasen 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 Funktionstragende 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, Resilienz, 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 mittelfristig die Bedarfe im Gesundheitsmanagement gezielter erkennen.

Sorgfaltsprozesse für Menschenrechte

Knorr-Bremse will seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang seiner Wertschöpfungskette nachkommen: gegenüber eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Auftragnehmenden 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 Human Rights Policy konkretisiert die Anforderungen des Kodex und bündelt alle Aspekte zu Menschenrechten verschiedener interner Richtlinien. Sie 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.

In der Knorr-Bremse Organisation verantworten der Vorstand und die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften die Umsetzung des Risikomanagements bezüglich Menschenrechte. Mit Blick auf das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat der Vorstand die Zuständigkeiten für das menschenrechtliche Risikoma-

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; physische oder psychische Belästigung
 - Korruption; Security Management
- ↓ [Human Rights Policy](#)

nagement konkretisiert und an die verantwortlichen Fachbereiche delegiert. Hierzu zählen der Einkauf, die Personalabteilung (HR) sowie die Health, Safety and Environment (HSE)-Abteilung. Die Compliance-Abteilung überwacht die operative Umsetzung der Maßnahmen in den Fachbereichen. Vom Vorstand ernannt, überwacht der in der Compliance-Abteilung angesiedelte Menschenrechtsbeauftragte die Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Konzern und berichtet darüber regelmäßig an den Vorstand.

Menschenrechtliche Risiken ermitteln

Wir arbeiten kontinuierlich 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 u. a. 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“-Arbeitnehmenden bewertet. Durch den Abgleich dieser Daten mit uns vorliegenden Nachhaltigkeitsbewertungen auf Lieferantenebene bzw. mit Gegenmaßnahmen wie ISO-Zertifizierungen konnten wir diesbezüglich Lieferanten- bzw. Standortrisiken ermitteln. Im Einkauf konzentrieren wir uns bei der Nachverfolgung auf Lieferanten, deren Handeln wir aufgrund der Höhe unseres Einkaufsvolumens beeinflussen können. Wir führen die Risikoanalyse jährlich sowie auch anlassbezogen durch.

In der Lieferkette wurden rund 600 Lieferanten identifiziert, die aufgrund ihrer Risikoneigung und der Größe unseres Einkaufsvolumens mit hoher bzw. sehr hoher Priorität aufgefordert wurden, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zu unterzeichnen und sich einem Nachhaltigkeits-Rating zu unterziehen. 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 in Brasilien, China, Indien und Mexiko identifiziert. Als eine Maßnahme zum Schutz von Menschenrechten bauen wir ein konzernweites Mindestlohnregister auf. Ferner ist eine Richtlinie zur Konkretisierung von weiteren Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte im Personalbereich in Arbeit.

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 2023 wurden keine Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei über das Hinweisgebersystem gemeldet. Insgesamt haben wir 112 Meldungen (2022: 90) über unser Hinweisgebersystem erhalten. 44 dieser Vorgänge (2022: 29) betrafen Meldungen von Diskriminierungen und unangemessenem Verhalten von einzelnen Beschäftigten sowie von anderen arbeitsplatzbezogenen Themen. In fünf dieser Fälle wurden die Hinweise bestätigt, wobei in zweien dieser Fälle Kündigungen ausgesprochen wurden. In zehn Fällen laufen die Untersuchungen noch. Die übrigen 29 Meldungen konnten nicht bestätigt werden.

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 Menschenrechtsbeauftragte informiert regelmäßig im engen Austausch mit dem Leiter Nachhaltigkeit die Unternehmensleitung über realisierte und geplante unternehmensweite Aktivitäten. Ebenso werden der Aufsichtsrat und der Betriebsrat 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.

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.

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 von Corporate-Volunteering-Projekten, bei denen sich Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden mit Knorr-Bremse ebenso wie die gesellschaftliche Reputation des Unternehmens.

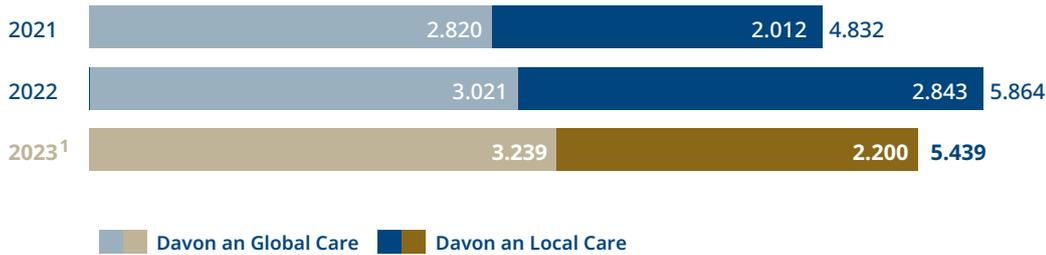
5,4 Mio. €

spendete der Knorr-Bremse Konzern
im Jahr 2023 über Global Care und Local
Care für soziale Zwecke

Im Jahr 2023 spendete der Knorr-Bremse Konzern über Local Care und Global Care € 5,4 Mio. für soziale Zwecke. Davon beträgt der Anteil für die Gesamtförderung von Knorr-Bremse Global Care rund 60 %.

Spendenvolumen

In Tsd. €



¹ Davon entfallen € 500 Tsd. auf Sponsoring.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich engagieren.

Förderschwerpunkte des Local Care Engagements sind Projekte aus den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Bildung und sozialer Zusammenhalt. Instrumente zur Umsetzung von Local Care Maßnahmen umfassen:

- 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.

2023 wurden weltweit über 450 Local Care Projekte auf allen Kontinenten realisiert. Mehr als 900 Mitarbeitende haben sich im Jahr 2023 aktiv an sozialen Projekten beteiligt. Über ausgewählte Local Care Projekte und die Motivation von Mitarbeitenden für das freiwillige Engagement berichtet unser Magazinartikel → [Mit Herz und Hand: Soziales Engagement an Knorr-Bremse Standorten](#).



Granville, Australien |  Bildung

Programm zur Persönlichkeitsentwicklung

Knorr-Bremse Australia Pty. Ltd.

Die gemeinnützige australische Jugendorganisation Reach Foundation führt Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen durch. Knorr-Bremse leistet finanzielle Unterstützung für das Reach Crew Development Program. Diese Weiterbildung möchte die Kommunikationsfähigkeiten junger Menschen verbessern, ihre emotionale Belastbarkeit stärken und ein soziales Zugehörigkeitsgefühl aufbauen. Die so ausgebildeten „Crew“-Mitglieder besuchen Schulen und Gemeinden, um ihr Wissen dort an Jugendliche weiterzugeben. Diese erhalten damit einen wichtigen Anstoß, der ihre Entwicklung zu gefestigten, selbstbewussten und reflektierten Persönlichkeiten fördern kann.

Daxing, China |  Sozial

Ausflug auf den Erlebnisbauernhof

Knorr-Bremse CARS LD Vehicle Brake Disc Manufacturing (Beijing) Co. Ltd.

Mitarbeitende des Knorr-Bremse Standorts Daxing engagieren sich regelmäßig sozial. Im Herbst 2023 besuchten acht Mitarbeiterfamilien mit fünf autistischen Kindern, deren Familien sowie Lehrern einen Erlebnisbauernhof. Das ungezwungene Kennenlernen brach das Eis und anschließend besuchte die Gruppe zunächst den Tropischen Botanischen Garten. Mit dem Tiergarten folgte der beliebteste Programmpunkt: Das Füttern von Straußen, Lamas und Kaninchen machte die Kinder glücklich. Der Ausflug war besonders für die eingeladenen Familien eine willkommene Auszeit vom stressigen Alltag.

Itupeva, Brasilien |  Umwelt

Schutz von Wildtieren gefördert

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

Das ländlich gelegene Werk von Knorr-Bremse in Itupeva verzeichnet seit Jahren zahlreiche Fälle von Wildtierinvasionen. Um die Sicherheit und das Wohlergehen sowohl von Mitarbeitenden als auch von Wildtieren zu gewährleisten, ging Knorr-Bremse Brasilien vor einigen Jahren eine Partnerschaft mit der NGO Mata Ciliar ein. Die unterhält nahe Itupeva eine Rehabilitationseinrichtung für Wildtiere. Dort hat Knorr-Bremse Brasilien die Patenschaft für zwei Ozelots übernommen, die Ro und Fer (portugiesisch: Truck und Rail), heißen. Zudem förderte Knorr-Bremse Brasilien den Bau eines neuen Rehabilitationsgeheges für Kleinkatzen finanziell.



Sival Moreira und
Ariane Semensato
HSE Supervisor und
HR Analyst

„Wir sind sehr glücklich über unser Umweltprojekt, denn unsere Region steckt voller ökologischem Reichtum und einer großen Artenvielfalt. Mit der symbolischen Adoption der Ozelots Ro und Fer und der Spende für den Bau eines Rehabilitationsgeheges konnten wir dem Respekt zollen.“

Suzhou, China |  Sozial

Aktivitäten für das Gemeinwohl in Suzhou

Knorr-Bremse Commercial Vehicle Systems (Shanghai) Co. Ltd. und Knorr-Bremse Systems for Rail Vehicles (Suzhou) Co. Ltd.

Im Jahr 2021 schlossen Knorr-Bremse China (RVS und CVS) und die Verwaltung des Suzhou New District eine langfristige Vereinbarung zur Förderung des Gemeinwohls. Die Initiative umfasst eine Vielzahl von Aktivitäten, darunter die Unterstützung von Bildungsangeboten, Kulturreisen und Hilfsmaßnahmen für körperlich oder sozio-ökonomisch benachteiligte Menschen. Auch Freizeitangebote stehen auf dem Programm. Ein Highlight hierbei im Jahr 2023 war die Veranstaltung „Our Festival-Chongyang“ zum gleichnamigen chinesischen Feiertag, der älteren Mitbürgern gewidmet ist. Hier engagierten sich zudem Mitarbeitende von Knorr-Bremse als freiwillige Helfer.



Joyce Liu
Manager Corporate
Communication

„Wir fördern die Veranstaltung ‚Our Festival Chongyang‘, die ältere Menschen würdigt. Das passt perfekt zu unserem Engagement für den sozialen Zusammenhalt in unserer lokalen Gemeinschaft, was wir als Teil der sozialen Verantwortung von Knorr-Bremse sehen.“

Chachoengsao, Thailand |  Bildung

Schulausstattung für bessere Lernbedingungen

Knorr-Bremse Commercial Vehicle Systems (Thailand) Ltd.

Viele Schulen in der Provinz Chachoengsao, in der die thailändische Knorr-Bremse Niederlassung ansässig ist, verfügen nur über begrenzte finanzielle Mittel. Deshalb haben Mitarbeitende von Knorr-Bremse ein Spendenprogramm ins Leben gerufen. Sie wollen die Qualität der lokalen Bildung verbessern und den Schülern und Schülerinnen in der Umgebung eine bessere Zukunft ermöglichen. Mit der finanziellen Hilfe von Knorr-Bremse CVS Thailand und dem Engagement der Kollegen und Kolleginnen wurden zwei Schulen vor Ort mit Ventilatoren, Sportgeräten und Spielzeug zur Lern- und Entwicklungsförderung ausgestattet. Fast 200 Schüler und Schülerinnen profitieren von den Neuschaffungen.

Pune, Indien |  Bildung

Schulrenovierung für besseres Lernumfeld

Knorr-Bremse Technology Center India Private Limited

Knorr-Bremse will in Indien einen Beitrag zum Aufbau einer soliden Bildungsinfrastruktur leisten. Auf dem Weg zur „idealen Schule“ wurden die Räumlichkeiten der Swami Vivekananda School in Aasde, Pune, renoviert und modern ausgestattet. Knorr-Bremse stellte hierzu finanzielle Mittel bereit. Es konnten für die Schüler und Schülerinnen Labore bzw. Räume zu verschiedenen Fachgebieten eingerichtet werden: Landwirtschaft, Computer, Hauswirtschaft und Handwerk, Zoologie und Botanik, Elektronik sowie Sport und Musik. Zudem wurden die Sanitäranlagen erneuert und die Trinkwasserversorgung modernisiert.

Faridabad, Indien |  Umwelt

Sanierung eines Teichs

Knorr-Bremse India Private Limited

Knorr-Bremse Indien hat das Baghola Pond Rejuvenation Projekt entwickelt, um das geschädigte Ökosystem des Teichs zu regenerieren. Local Care förderte das Projekt finanziell und die Arbeiten konnten 2023 erfolgreich abgeschlossen werden. Zu den Projektaufgaben zählten neben der Umzäunung des Teichs u. a. die Teichentschlammung für eine höhere Wasserspeicherkapazität und die Installationen einer biologischen Kläranlage sowie eines verbesserten Entwässerungssystems. Rund 6.000 Dorfbewohnende profitieren von dem Projekt. Zum künftigen Schutz des Wassergebiets wurde ein Dorfentwicklungskomitee (VDC) gegründet und dessen Mitglieder entsprechend geschult.



Rupali Agarwal
Manager CSR

„Es ist beeindruckend zu sehen, welch großer Gewinn der gesäuberte Teich für die Gemeinde Baghola ist. Das Gewässer mit seiner Flora und Fauna schafft einen sozioökonomischen und ökologischen Mehrwert, der die Lebensqualität insgesamt verbessert.“

Pretoria, Südafrika |  Sozial

Wohnstätte für Menschen mit geistiger Behinderung unterstützt

Semiconductor Solutions (Pty) Ltd

Die Organisation „Ons Huis Trust“ bietet in Pretoria eine Unterkunft für geistig behinderte Erwachsene. Die Menschen finden aufgrund ihrer sozialen und geistigen Verfassung keine Arbeit in der Privatwirtschaft und sind dauerhaft auf finanzielle Unterstützung angewiesen. Sie können jedoch sehr wohl einfache Arbeiten, z. B. im Haushalt, unter Aufsicht sowie mit Hilfe und Anleitung erledigen. Knorr-Bremse unterstützt die Organisation seit längerem finanziell. Darüber hinaus haben zum Nelson Mandela International Day 2023 Knorr-Bremse Mitarbeitende die Bewohner besucht und mit gemeinsamem Essen und Spielen Abwechslung in den – beiderseitigen – Alltag gebracht.

Acuña, Mexico |  Bildung

MINT-Veranstaltung für Mitarbeiternachwuchs

Bendix Commercial Vehicle Systems de Mexico S.A. de C.V.

Zu einer MINT-Veranstaltung waren 80 Kinder von Bendix Mitarbeitenden in Acuña zu Gast. Der Nachwuchs zwischen 8 und 18 Jahren sollte die Arbeitsumgebung der Eltern kennenlernen und mehr über Lkw-Bremssysteme und das Unternehmen erfahren. Vielleicht könnten die Einblicke das Interesse auf einen technischen Beruf oder einem Ingenieurstudium wecken? In vier altersgerechten Teams nahmen die Jugendlichen an verschiedenen Aktivitäten teil. Neben einer Werksbesichtigung konnten sie technische Eindrücke sammeln. Beispielsweise überprüften sie die Funktionsweise des Bremssystems, verfolgten Produkttests sowie Qualitätsaudits. Ein besonderes Highlight war der Roboter- und Programmierworkshop.

Westminster, USA |  Sozial

Neues Jugendhaus eingerichtet

Knorr Brake Company

Die Boys & Girls Clubs von Carroll County bieten Jugendlichen nach der Schule und im Sommer ein sicheres, produktives und aktives Umfeld. Das ist wichtig angesichts zunehmender Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit von Jugendlichen. 2023 hat der Boys & Girls Club seine Jugendarbeit auf das Gebiet North Carroll ausgeweitet. Freiwillige Mitarbeitende von Knorr-Bremse unterstützten handwerklich im Rahmen der Volunteer-Tage im September 2023, damit das neue Clubhaus rechtzeitig eröffnen konnte. Zu den Aufgaben, die erledigt wurden, gehörten Malerarbeiten im ganzen Haus, Möblierung und Möbellackierung sowie die Einrichtung eines Kunstraums und einer IT-Ausrüstung.



Michelle Miller
Engineering Technical Writer

„Es ist mir jedes Mal eine große Freude, wenn ich im Boys and Girls Club von Carroll County arbeiten darf. Die Organisation leistet Großartiges und mit der Erweiterung ihres Einzugsgebiets kann sie bei der Jugend in unserer Gemeinde North Carroll viel Positives bewegen.“

Avon, USA |  Umwelt

Müllsammelaktion am Eriesee

Bendix Commercial Vehicle Systems LLC

Mitarbeitende der Zentrale von Bendix in Avon haben 2023 bei einer öffentlichen Müllsammelaktion („Cleanup-Event“) am Edgewater Beach des Eriesees teilgenommen. Das Gewässer liegt nahe des Standorts. Ausgerüstet mit Zangen sammelten die Freiwilligen an einem Wochenende unzählige Müllstücke auf. Die gemeinnützige Organisation „Drink Local Drink Tap“ hat seit 2010 mit freiwillig Helfenden weit über 100 Säuberungsaktionen in Stadtvierteln um und an den Stränden des Eriesees durchgeführt. Es sind wichtige Aktionen, die zum Erhalt der Artenvielfalt und der Balance des Ökosystems beitragen.

Avon, USA |  Sozial

Volunteering für den sozialen Hausbau

Bendix Commercial Vehicle Systems LLC

Über 200 Mitarbeitende von Bendix packten Mitte 2023 in Avon kräftig mit an, um zwei Häuser für bedürftige Familien in Ohio zu errichten. Die Bauprojekte wurden in Zusammenarbeit mit zwei örtlichen „Habitat for Humanity Ohio“-Tochtergesellschaften und „Help Build Hope“ realisiert. Nach dem Rahmenbau beschrifteten die freiwilligen Helfer von Bendix die Balken und Wände mit guten Wünschen. Die fertigen Häuser wurden dann verladen und gespendet, um an den vorgesehenen Standorten in Ohio aufgestellt zu werden. Bendix hat das Holz für beide Häuser gekauft und darüber hinaus einige weitere Materialien sowie den Transport finanziert. In den vergangenen Jahren konnten insgesamt 15 Häuser fertiggestellt werden, worauf die freiwilligen Helfer und Helferinnen zu Recht stolz sein können.

Florenz, Italien |  Sozial

Handwerklicher Einsatz auf Campingplatz für sozial Benachteiligte

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

Die gemeinnützige Organisation Caritas betreibt einen Campingplatz in der Toskana. Dieser nimmt seit Mitte Juni 2023 Kinder aus schwierigen Familienverhältnissen und Flüchtlinge aus der Ukraine sowie weiteren Ländern auf. 125 Mitarbeitende von Knorr-Bremse haben an einem Tag die Bungalows und die Grünanlagen gesäubert, an neuen Einrichtungen mitgebaut und Bäume gepflanzt. Darüber hinaus wurden Baumaterialien und Reinigungsausrüstung gespendet.

Lund, Schweden |  Sozial

Sportliche Teilhabe für Jugendliche

Knorr-Bremse Nordic Rail Services AB

Knorr-Bremse unterstützt am Standort Lund Familien finanziell, damit deren Kinder an Sport- und Freizeitaktivitäten teilnehmen können. Im Jahr 2023 erreichte die Hilfe insgesamt 19 Mädchen und Jungen zwischen 7 und 16 Jahren. Geförderte Aktivitäten waren z. B. die Mitgliedschaft im Schwimmverein, Basketball, Kunst und Fußballtraining samt Ausrüstung.

Melksham, Großbritannien |  Umwelt

Naturgarten auf Werksgelände eröffnet

Knorr-Bremse Rail Systems UK

Am „Knorr Day“ im Juni 2023 feierte der Knorr-Bremse Standort in Melksham die Eröffnung seines Naturgartens „KBee’s Retreat“. Engagierte Mitarbeitende haben tatkräftig an der Gestaltung mitgewirkt, indem sie u. a. Lavendel gepflanzt und Insektenhotels gebaut haben. Der Garten dient nicht nur als neue Heimat für kleine Tiere und Insekten, sondern bietet auch den Mitarbeitenden einen Ort der Begegnung und Erholung.

Stráž nad Nisou, Tschechische Republik |  Sozial

Gemeindezentrum in Schuss gehalten

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

Im Mai 2023 übernahmen Mitarbeitende von Knorr-Bremse im Rahmen der Wohltätigkeitsaktion „We Help to Help“ diverse Handwerksarbeiten im Konopná Gemeindezentrum. Als Treffpunkt für alle Generationen bietet das Zentrum Begegnungsräume, ein Gemeinschaftscafé sowie einen Garten zum Entspannen. Hinzu kommen u. a. ein Vortragsraum für Bildungsveranstaltungen und Sozialdienste für Jugendliche und Erwachsene in Krisensituationen. Das Knorr-Bremse Team unterstützte mit Maurerarbeiten im Garten sowie Schleif- und Streifarbeiten.

Liberec, Tschechische Republik |  Umwelt

Umweltprojekt baut Dämme und Zusammenhalt auf

Knorr-Bremse Business Services Europe

Im Jahr 2023 führte Knorr-Bremse Business Services Europe einen Freiwilligentag ein. Jede und jeder Mitarbeitende kann an einem bezahlten Arbeitstag – fernab des Büros – ein von Knorr-Bremse entwickeltes Freiwilligenprojekt unterstützen. Begonnen wurde mit einem Umweltprojekt: Die Wiederherstellung von Torfmooren im Isergebirge, einem bewaldeten Gebiet nahe Liberec. An einem Oktobertag legten 35 Mitarbeitende kleine Dämme an den Abflüssen an, um das Wasser zu halten und kleine Teiche für Insekten und Amphibien wiederherzustellen. Insgesamt transportierten die tschechischen Kolleginnen und Kollegen 500 Latten (10 Tonnen Holz) zum Dammbau in das Moorgebiet. Das Volunteering erwies sich zugleich als eine Art abteilungsübergreifendes Teambuilding-Projekt.

Krakau, Polen |  Gesundheit

Laufen für den guten Zweck

Knorr-Bremse Systemy Kolejowe Polska Sp. z o.o

Zwanzig Mitarbeitende von Knorr-Bremse haben am „Poland Business Run 2023“ in Krakau teilgenommen. Hierbei legt jeder Läufer und jede Läuferin einer 5er-Staffel die Laufdistanz für einen guten Zweck zurück. Das Geld für die Startgebühren sowie zusätzliche Spenden von Knorr-Bremse kamen Menschen mit Amputationen, darunter Mastektomien, sowie Personen mit Mobilitätseinschränkungen zugute. Gefördert werden u. a. Prothesen, Rollstühle und Reha-Aufenthalte.

München, Deutschland |  Bildung

Lebenslauftraining für einen erfolgreichen Berufsstart

Knorr-Bremse AG, Knorr-Bremse Systeme für Schienenfahrzeuge GmbH sowie Knorr-Bremse Systeme für Nutzfahrzeuge GmbH

Die „Gastro Akademie“ ist ein Qualifizierungsprogramm des gemeinnützigen Vereins „Über den Tellerrand kochen München e.V.“, den Knorr-Bremse Global Care finanziell unterstützt. Die Teilnehmenden erhalten sowohl Gastronomie-schulungen in Theorie und Praxis zur Vorbereitung auf eine Gastronomietätigkeit als auch Unterstützung in bürokratischen Angelegenheiten. Local Care hat beim „Lebenslauftraining“ unterstützt: Acht Mitarbeitende von Knorr-Bremse stellten an einem Volunteer-Tag mit neun Geflüchteten aus Afghanistan, Syrien, Nigeria, Jemen und Senegal deren Lebensläufe zusammen. Die Arbeit zahlt sich aus – mehrere Teilnehmende arbeiten jetzt in der Gastronomie.



Katja Lamberty
Referentin Corporate
Sustainability

„In Vorbereitung auf eine Gastronomietätigkeit haben Mitarbeitende von Knorr-Bremse mit Geflüchteten verschiedenster Herkunft deren Lebensläufe verschriftlicht. Für diese Menschen ist dies ein wichtiger Schritt zur gesellschaftlichen Teilhabe und es freut mich sehr, sie dabei unterstützen zu können.“

Mödling, Österreich |  Sozial

Ferienwoche für bedürftige und geflüchtete Jugendliche

Knorr-Bremse GmbH

Im Rahmen der Ehrenamtsinitiative hat Knorr-Bremse Mödling den Verein tralalobe unterstützt, der sich um sozial bedürftige Kinder und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge kümmert. Dank des Engagements einer ehrenamtlich im Verein tätigen Mitarbeiterin von Knorr-Bremse konnte eine Ferienwoche mit vielfältigem Sportangebot für die betreuten Jugendlichen auf die Beine gestellt werden. Besonders wichtig waren Schwimmstunden in kleinen Gruppen für die teilweise auf dem Wasserweg geflüchteten und traumatisierten Teilnehmenden. Die erlebnisreiche Woche bot den Jugendlichen die Grundlage zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins und zur besseren Bewältigung von Alltagsherausforderungen.



Monika Tröscher
HR Business Partner

„Es freut mich immer wieder, wenn wir geflüchteten Jugendlichen mit sportlichen Gemeinschaftsaktivitäten einige unbeschwerte Tage schenken können.“

Budapest, Ungarn |  Bildung

Robotik-Club-Programm für den MINT-Nachwuchs

Knorr-Bremse Rail Systems Budapest

2023 standen bei Knorr-Bremse Budapest die MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) im Mittelpunkt der Local Care Aktivitäten. Kinder sollen schon früh für praktische naturwissenschaftliche Themen begeistert und ihr kritisches und analytisches Denken gefördert werden. Ein Leuchtturmprojekt ist der „Robotics Club ‚23“, initiiert von György Tarnai, einem Teamleiter in der Elektronikentwicklung von Knorr-Bremse. Anhand seines eigenentwickelten Programms unterstützt Knorr-Bremse Schulen mit programmierbaren Robotern und einem umfassenden Lehrplan. 2023 haben drei weitere Schulen einen Robotik-Club installiert. Bislang konnte das Programm 250 Schülern und Schülerinnen die Welt der Informatik und des Programmierens näherbringen.

Verkehrssicherheitstraining als Theaterstück

Knorr-Bremse Fékrendszerek Kft.

Ein spannende Form, das Thema Sicherheit im Straßenverkehr an Jugendliche heranzutragen, haben die Gemeinde Kecskemét und die Polizeibehörde des Komitats Bács-Kiskun umgesetzt. Sie entwickelten ein interaktives Theaterprogramm, das Schüler und Schülerinnen in Kecskemét für gefährliche Verkehrssituationen sensibilisieren soll. Die einzelnen Akte basieren inhaltlich auf wahren Geschehnissen und behandeln z. B. die Unachtsamkeit von Fußgängern aufgrund medialer Ablenkung. Die Zuschauenden besprechen die gesehene Szenen mit der Polizei. Rund 900 Schüler und Schülerinnen nahmen an der Veranstaltung teil, die von Knorr-Bremse finanziell gefördert wird.



Szilvia Varga-Papp
HR Manager

„Ich bin stolz darauf, das Trainingsprogramm für Verkehrssicherheit in Kecskemét zu unterstützen. Ein interaktives Theaterstück ist Teil der Initiative, die von der Gemeinde und der Polizeibehörde unterstützt wird. Bereits 900 Schüler und Schülerinnen konnten so erreicht werden!“

Bei der Auswahl und Umsetzung von Local Care Förderprojekten leitet uns die 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 Engagement wird honoriert. Ein Beispiel hierfür ist die erneute Auszeichnung von Knorr-Bremse Rail Systems Budapest, Ungarn, im Jahr 2023: Das Robotik-Workshop-Programm für Schülerinnen und Schüler erhielt den „CSR Hungary Award“ sowie für zwei Kategorien den „CSR Award - Doing Good“.

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 2023:

- Globale Skalierung des Safe-Hub-Konzepts mit dem strategischen Partner AMANDLA (→ [Mehr zum Projekt](#))
- Projekt „Brazil Women Entrepreneurs“ mit Instituto Anchieta Grajaú (IAG), São Paulo (→ [Mehr zum Projekt](#))



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 2023:

- WASH-Projekt in Äthiopien mit der Norwegian Church Aid → [Mehr zum Projekt](#)

Seit seiner Gründung 2005 konnte Knorr-Bremse Global Care gemeinsam mit Partnerorganisationen die Lebensperspektiven von über 1 Mio. Menschen verbessern. Insgesamt wurden dafür über € 32 Mio. eingesetzt. Im Jahr 2023 förderte Knorr-Bremse Global Care weltweit 53 Projekte und wendete dafür rund € 3,18 Mio. auf. Die unterstützten Projekte erreichten 109.160 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. 74 % der eingesetzten Mittel von Knorr-Bremse Global Care flossen 2023 in Projekte in Standortländern des Knorr-Bremse Konzerns. Dabei gilt es, die Kolleginnen und Kollegen für gesellschaftliches Engagement zu sensibilisieren und sie zu eigenen Aktivitäten zu motivieren. Zusätzlich

Brasilien: Entrepreneurship-Training für Frauen

Für viele Menschen weltweit ist der Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung nach wie vor eine Herausforderung, insbesondere vor dem Hintergrund sozioökonomischer Ungleichheiten, von denen Frauen und Jugendliche unverhältnismäßig stark betroffen sind. Da benachteiligte Randgruppen nur selten über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen, sehen sie sich auf der Suche nach Bildungschancen mit Hindernissen konfrontiert.

fördert der Verein Entwicklungsprojekte in zehn weiteren Staaten: Äthiopien, Ghana, Kambodscha, Kenia, Kolumbien, Myanmar, Peru, Sri Lanka, Tansania und Ukraine.

Knorr-Bremse Global Care besteht aus dem gemeinnützigen Verein mit Sitz in München, Deutschland, und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Communitys 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, sowohl bei den Mitarbeitenden von Knorr-Bremse als auch in der Gesellschaft rund um den Standort. Die strategischen Kooperationen mit bewährten Partnern eröffnen 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.

2016 ist Knorr-Bremse Global Care deshalb eine enge Partnerschaft mit der NGO Instituto Anchieta Grajaú (benannt nach dem gleichnamigen Stadtteil in São Paulo) eingegangen. Diese setzt sich seit 1994 aktiv für soziale Belange ein. Knorr-Bremse Global Care fördert seit 2021 das „Women Entrepreneurs Project“ in Zusammenarbeit mit der NGO ContBem und dem Instituto Anchieta Grajaú. Das Projekt ermöglicht wirtschaftlich und sozial benachteiligten Frauen eine unternehmerische Ausbildung. Vermittelt werden grundlegende unternehmerische und finanzielle Fähigkeiten, um die wirtschaftliche Unabhängigkeit zu fördern und die Möglichkeit zu schaffen, ein eigenes kleines Unternehmen zu gründen. Seit dem Jahr 2021 haben 149 Frauen das Programm erfolgreich abgeschlossen und damit konkrete Fortschritte auf dem Weg zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit und zur Überwindung des Armutskreislaufs in ihren Gemeinden erreicht.

74 %

der eingesetzten Mittel von Knorr-Bremse Global Care flossen 2023 in Projekte in Standortländern des Knorr-Bremse Konzerns

Äthiopien: WASH-Projekt mit nachhaltiger Wirkung

In der äthiopischen Region Süd-Ari haben rund zwei Drittel der Bevölkerung keinen Zugang zu sauberem Wasser. Knorr-Bremse Global Care möchte die Situation der Menschen vor Ort verbessern und fördert ein WASH-Projekt, das in der Gegend South Ari Woreda mehr als 13.500 Menschen Zugang zu angemessener Wasser-, Sanitär- und

Beispielhaft ist die Safe-Hub Global gGmbH, Mitte 2021 von Knorr-Bremse Global Care und der gemeinnützigen Organisation AMANDLA gegründet. Die gemeinnützige GmbH hat die Vision einer Welt, in der alle jungen Menschen gerechte Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben haben und ihr Potenzial unabhängig von Herkunft, Glauben oder Geschlecht frei entfalten können. Gemeinsam gestalten und skalieren wir eines der weltweit wirkungsstärksten Jugend- und Community-Entwicklungsprojekte, sogenannte „Safe-Hubs“ (→ [Safe-Hubs: Mit der Kraft von Sport und Bildung junge Menschen unterstützen](#)). Jeder Safe-Hub ist ein gemeinschaftlich gestaltetes Bildungs- und Sportzentrum für Kinder und Jugendliche. Im Kollektiv vereinen verschiedenste Akteure Angebote u. a. aus den Bereichen Bildung, Beschäftigungsfähigkeit und psychosozialen Support, alle mit dem Ziel, junge Menschen ganzheitlich zu fördern. In Südafrika werden inzwischen zehn Safe-Hubs betrieben. 2023 wurden global weitere wichtige Meilensteine der Skalierung erreicht: In Berlin wurde ein Kunstrasenplatz für das pädagogische Jugendsportprogramm gebaut und eingeweiht, in Philadelphia, USA, und in Delhi, Indien, laufen die Programme bereits mit stetig steigenden Teilnehmerzahlen erfolgreich an Schulen oder öffentlichen Plätzen. Im letzten Jahr allein erreichte das Vorhaben circa 60.000 junge Menschen weltweit.

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

Hygieneversorgung verschaffen soll. Lokale Regierungsstellen der Bereiche Gesundheit und Wasser sind aktiv in die Planung des Projekts eingebunden, damit dieses organisatorisch auf Gemeindeebene, d. h. mit Wassernutzerverbänden, langfristig aufgestellt wird. Die Umsetzung des Projekts erfolgt durch Action For Development und Norwegian Church Aid. Geplant sind u. a. die Erschließung von zwei Trinkwasserversorgungsquellen und die Einrichtung eines Wassermanagementsystems. Die Schulen sollen Sanitäranlagen erhalten. Geschulte Multiplikatoren wie Gesundheitsberater oder Lehrkräfte vermitteln der Bevölkerung grundlegendes Wissen über Hygiene. Zudem soll das Bewusstsein der Bevölkerung für Themen wie Familienplanung und Sanitäreinrichtungen gestärkt werden.