Nachhaltig Schüller

Unsere Werte
Unser Handeln
Unsere Verpflichtung

schüller.

Inhalt

Das Storchentor in Herrieden

Vorwort 6

01 Schüller Möbelwerk KG – Das sind wir! 8

- Unternehmensgeschichte und -entwicklung 16
- Unternehmensstruktur 24
- Unsere Werte 28
- Risikomanagement und Compliance 34
- Produkte, Kunden, Märkte und Lieferanten 40
- Unsere Marken 48
- Qualitätsmanagement 54
- Zertifikate und Auszeichnungen 58

02 Umwelt und Klimaschutz 64

- Energie und Umwelt 68
- Abfall- und Kreislaufwirtschaft 76
- Wasser und Abwasser 86
- Biodiversität 88

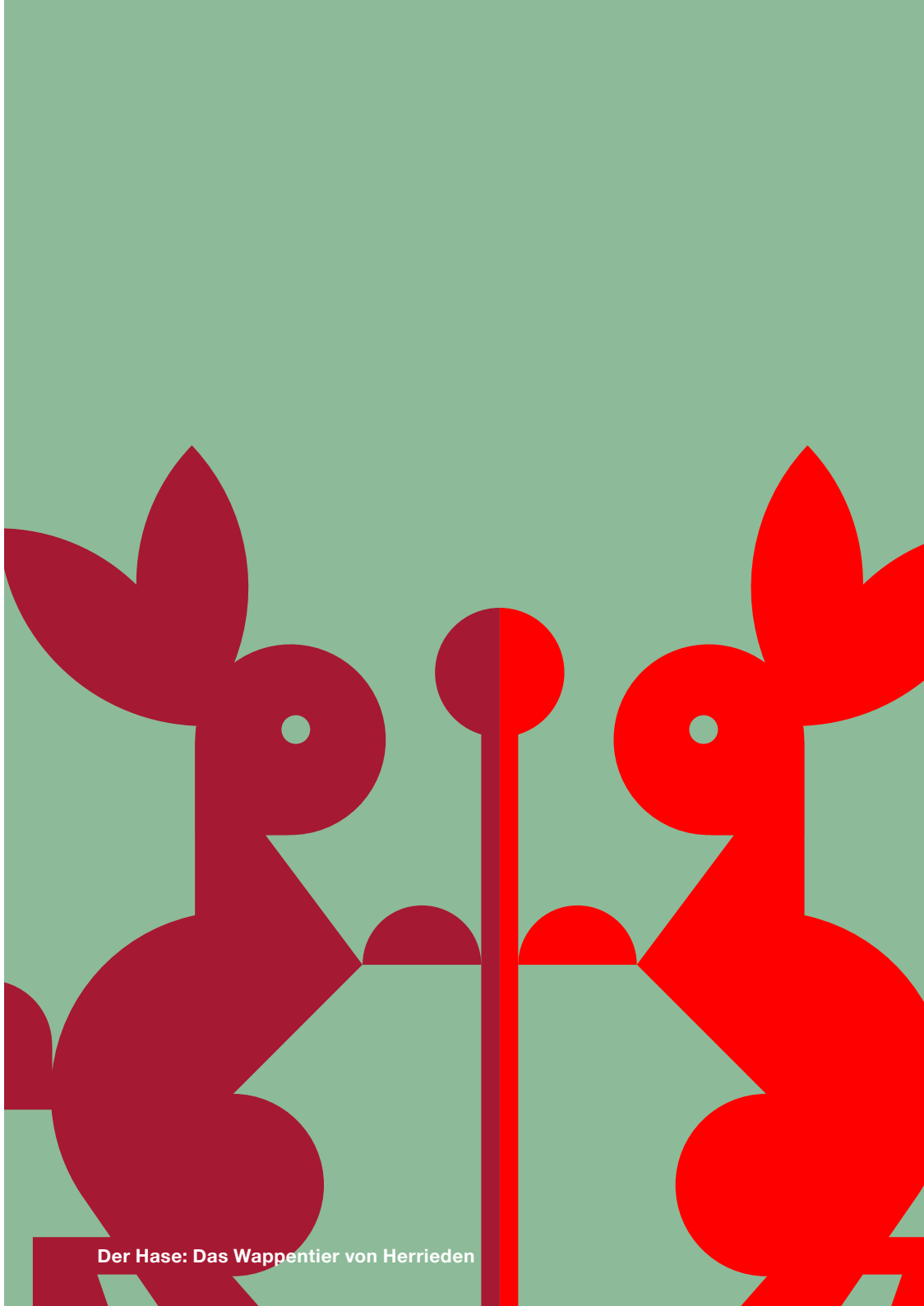
03 Mitarbeitende und Soziales 94

- Organisation und Zielsetzung 98
- Mitarbeitendenvorteilsprogramm 108
- Aus- und Weiterbildung 114
- Diversität, Chancengleichheit und Inklusion 122
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 126
- Gesellschaftliches Engagement 132

Quellenverzeichnis 138

Was uns wichtig ist

Sich selber treu zu bleiben – unserer Heimat, dem fränkischen Herrieden, mit seinen Menschen, für die wir ein verlässlicher Arbeitgeber sind.



Der Hase: Das Wappentier von Herrieden

Vorwort der Geschäftsführung

„Auf dem Weg. Unsere Verantwortung. Unsere Zukunft.“

Dieses Motto symbolisiert das Engagement der Schüller Möbelwerk KG für das Thema Nachhaltigkeit. Beherzt Neues anzugehen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln – das ist unsere Motivation und ein wesentlicher Teil unseres Erfolgsgeheimnisses. Wir schreiten konsequent voran in Richtung Zukunft und wachsen mit jeder neuen Erfahrung. Schließlich ist der Leitsatz „Ökonomie geht nicht ohne Ökologie“ seit der Unternehmensgründung 1966 als Teil unserer inneren Überzeugung fest in der Unternehmens-DNA verankert.

Bedingt durch ihre Langlebigkeit wurden Küchen schon immer als nachhaltige Produkte angesehen. Aber das allein reicht uns nicht. Wir verstehen Nachhaltigkeit als ein Konzept, das sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette erstreckt. Die drei großen Säulen Unternehmensführung, Ökologie und Soziales bilden dabei das Fundament. Daher sind wir in unserem täglichen Denken und Handeln stets bestrebt, ressourcenschonende, sozialverträgliche sowie ethische Lösungsansätze und Innovationen zu fördern und umzusetzen. Durch ein systematisches Chancen- und Risikomanagement integrieren wir das Thema Nachhaltigkeit strukturiert in unser Unternehmen. Dies bringt wesentliche Vorteile sowohl aus unternehmensinterner als auch aus externer Sicht.

Die Optimierung von Prozessen führt nicht nur zu Ressourcenschonung, sondern auch zur Reduzierung von Abfall und Energieverbrauch. Dies steigert nicht nur die Wirtschaftlichkeit, sondern fördert auch Innovationen, die die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Produkte verbessern. Indem wir nachhaltige Praktiken in unsere Arbeitsabläufe integrieren, sichern wir so die Zukunftsfähigkeit der Schüller Möbelwerk KG. Dadurch gewinnen wir an Glaubwürdigkeit und Vertrauen bei unseren Handelspartnern, Lieferanten sowie Privatkunden, was langfristig unser Image und unsere Reputation stärkt.

Letztendlich zahlen all diese Maßnahmen auf das große Ziel ein, das auch für immer mehr Menschen an zentraler Bedeutung gewinnt: Den Erhalt unserer Umwelt für die Region und besonders für die nachfolgenden Generationen, also unsere Kinder und Enkel.

Markus Schüller

Max Heller

Manfred Niederauer

Typisch zu sein, heißt mehr als Küchen zu bauen. Es ist unsere Haltung, Tag für Tag. Küche ist für uns nicht nur ein Produkt, sondern Herkunft und Zukunft unseres Unternehmens.

Manfred Niederauer, Max Heller, Markus Schüller

Kapitel 01

Das sind wir!

Unternehmensgeschichte und -entwicklung

Unternehmensstruktur

Unsere Werte

Risikomanagement und Compliance

Produkte, Kunden, Märkte und Lieferanten

Unsere Marken

Qualitätsmanagement

Zertifikate und Auszeichnungen

Was Schüller typisch macht!

Markus Schüller

Geschäftsführer

Was verstehen Sie unter Nachhaltigkeit für die Küchenherstellung?

Seit der Gründung der Schüller Möbelwerk KG lag das Augenmerk auf der Produktion von Küchen. Kontinuierlich haben wir unsere Küchenbauteile in Qualität, Preis-Leistung, Funktionalität, Individualität, Ergonomie und Design verbessert. Aufgrund der langen Lebensdauer können Küchen deshalb als nachhaltige Produkte gesehen werden. Dadurch werden Ersatzanschaffungen und der damit verbundene Ressourcenverbrauch reduziert. Heute setzt Nachhaltigkeit viel früher und tiefer an. So achten wir bereits bei der Produktentwicklung auf die richtige Materialfestlegung. Wir stellen Möbelbauteile mit hohem Recyclinganteil her, die gut konstruiert sind und deren Bestandteile wieder in die Wertschöpfungskette integriert werden können. Zudem streben wir einen ressourcensparenden Umgang mit unseren Rohstoffen an.

Welche externen Einflüsse auf die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsrelevanz gibt es und wie reagieren Sie darauf?

Externe Einflüsse haben wir seit 2020 zahlreiche gehabt: Corona-Krise, Rohstoffmangel, hohe Inflation, hohes Zinsniveau, Angriffskrieg auf die Ukraine und die begleitende Energiekrise, deutlich gestiegene Baukosten und somit der Rückgang der Bauanträge und Baufertigstellungen. Der Herausforderung des Fachkräftemangels begegnen wir zum großen Teil mit einer konsequenten Berufsausbildung junger Menschen: aktuell bilden wir insgesamt 125 Auszubildende in 15 verschiedenen Berufen aus. Hinzu kommen noch weitere vier duale Studiengänge. Um energetisch unabhängiger zu sein, haben wir in Herrieden auf unserem Neubau zu Zwecken der regenerativen Energiegewinnung eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach installiert, eine der größten in Bayern. Dies lässt uns aber nicht ruhen. Weitere Maßnahmen für mehr Umwelt- und Klimaschutz sind zum Beispiel begrünte Dächer bis hin zu einem ausgefeilten Druckluftmanagement und vielem anderen mehr.

Feel at home

Zahlen, Daten, Fakten

1
Standort

59 Jahre
Unternehmens-geschichte

2.327
Mitarbeitende

758,8 Mio. €
Umsatz 2023

125
Auszubildende

57
Nationalitäten der Mitarbeitenden

184.000 m²
Produktionsfläche

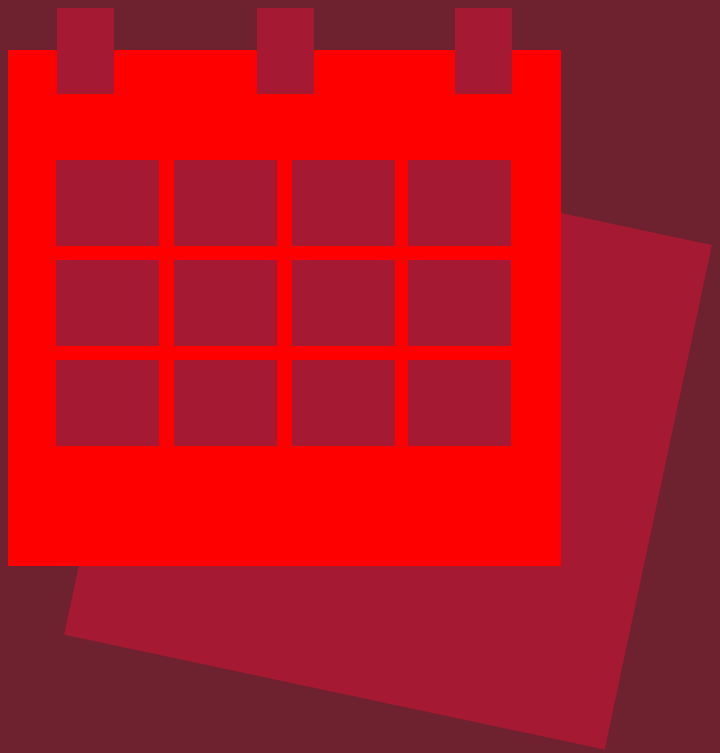
32,7 %
Exportanteil 2023

230.000 m²
Grün- und Ausgleichsfläche

74
eigene LKW im Fuhrpark

Kapitel 01

Unternehmens-geschichte und -entwicklung



Den Mutigen gehört die Welt!

Die Schüller Möbelwerk KG ist ein traditionsreiches, unabhängiges Familienunternehmen mit Produktionsstandort und Sitz der Unternehmenszentrale im mittelfränkischen Herrieden, einer kleinen Stadt im Freistaat Bayern.

Unsere Erfolgsgeschichte

Unsere Geschichte begann im Jahr 1966. In diesem Jahr gründete **Otto Schüller** das Unternehmen und startete gemeinsam mit 25 Mitarbeitenden die Produktion von Küchenbuffets für den nationalen Markt. Bereits 1971 wurden die ersten Einbauküchen in Serienfertigung hergestellt, und der Absatzmarkt erweiterte sich auf Europa. Von Anfang an steht Schüller für **höchste Qualität, Individualität und Alltagstauglichkeit.** Das leidenschaftliche Streben nach hochwertigen und langlebigen Produkten hat unseren Mut in Erfolg verwandelt. Küche ist für uns mehr als nur ein Produkt: Sie ist Herkunft und Zukunft unseres Unternehmens.

Sich selbst treu bleiben

Das gilt nicht nur für uns als Unternehmen, sondern auch als Bekenntnis zu unserer Heimat, dem fränkischen Herrieden und seinen Bewohnern, für die wir ein verlässlicher Arbeitgeber sind. Besonders charakteristisch für uns ist, dass wir als **unabhängiges Familienunternehmen Glaubwürdigkeit und Engagement täglich leben** – für alle, die mit und bei uns arbeiten.

1966 Gründung der heutigen Schüller Möbelwerk KG durch Otto Schüller

1990–1998 Neubau von Produktionshallen und eines Verwaltungsgebäudes

Historie

1966 — **Gründung der heutigen Schüller Möbelwerk KG** durch Otto Schüller

1971 — **Start der Serienfertigung** von Kücheneinzelschränken, Konzeption und **Produktion der ersten Einbauküchen**

1981–1984 — Fertigung von 15 Programmen mit **60 verschiedenen Fronten, 5 Korpusausführungen** und **450 Grundtypen**

Bau des **ersten Hochregallagers**

1990–1998 — Neubau von **Produktionshallen** und eines **Verwaltungsgebäudes**

2000 — Bau des **Schüller-Ausstellungs-Centers |s|a|c.** mit Schulungs- und Kommunikationsräumen

2001 — Einführung der **Premiummarke next125**

2002–2005 — Bau eines **zweiten Hochregallagers** und Inbetriebnahme des **vollautomatischen Logistikzentrums**

Neubau der Abteilung Oberfläche mit Lacklager und Abluftreinigungsanlage

2003 — Übergabe der **Firmenleitung in die nächste Generation:** Markus Schüller, Max Heller, Manfred Niederauer

2004 — **Zertifizierung ISO 9001:2000**

2006–2007 — **Erwerb und Umbau des Ausstellungsgebäudes house4kitchen** in Löhne zu Präsentations- und Schulungszwecken

2008–2009 — Bau des **dritten Hochregallagers**

Einführung der neuen **gerasterten Küchen** der Qualitätsmarke Schüller mit drei Systemen

2010–2012 Erfolgreiche **PEFC-Zertifizierung**

Erweiterung der Produktionsfläche

2012–2013 Bau eines neuen **Verwaltungsgebäudes** und **Kernsanierung der bestehenden Verwaltung**

2013 Erweiterung der Oberflächen- und Lackierverarbeitung mit Schwerpunkten Beizen und Lackieren mit **Lacken auf Wasserbasis**

2014 Systemerweiterung mit der **Einführung der grifflosen Küche**

2015 Neubau einer **Heizkesselanlage** mit insgesamt 12 MW Heizleistung

Neubau von **Produktionshallen** und Bau einer **Verbindungsbrücke** (Produktion und Verwaltung)

2017 Neubau eines Technikgebäudes mit **hauseigenem Schüller-Lern-Center |s|l|c.**

2019 Einführung der **Korpushöhe 84,5 cm** und der **Schub-Zug-Ausführung Optimus**

Start der **Produktionserweiterung** mit **Bau eines Parkhauses**

2020–2021 Inbetriebnahme der **Produktionserweiterung**

Fertigstellung des Parkhauses mit 1.860 PKW-Parkplätzen

Erfolgreicher Nachweis und Zertifizierung zum Label **„Made in Germany“**

2023 **Aufbau einer Photovoltaik-Anlage** mit 4,6 MWp

Aufbau von **E-Ladestationen**

2012–2013 Bau eines neuen Verwaltungsgebäudes und Kernsanierung der bestehenden Verwaltung

2020 Fertigstellung des Parkhauses mit 1.860 PKW-Parkplätzen

Das Exportverhältnis 2023 anhand des Umsatzes in Prozent

Eingebettet in die Natur, umgeben von Wiesen und Wäldern

So präsentiert sich Schüller heute. Ökonomie verbunden mit Ökologie schafft nachhaltiges Wachstum und bildet die Grundlage für unsere vorausschauenden, unternehmerischen Entscheidungen. Unser Handeln wird von Verantwortung fürs Morgen und Übermorgen geprägt und vom generationsübergreifenden Denken eines Familienunternehmens verstärkt. Die Weichen sind gestellt, die Vision ist klar: gesundes Wachstum und strategischer Ausbau des Unternehmens am Standort Herrieden, verbunden mit einem dynamischen, weltweiten Absatz unserer Produkte. Doch bei allem, was wir tun, steht eines immer im Mittelpunkt: ein innovativer und verlässlicher Partner für unsere Kunden zu sein.

Heute gehört die Schüller Möbelwerk KG nicht nur zu den bedeutendsten Unternehmen der deutschen Küchenmöbelindustrie, sondern auch zu den 20 größten Arbeitgebern* der Region Mittelfranken mit 2.327 Beschäftigten, davon 125 Auszubildende. Mit einer Produktionsmenge von rund 170.000 Küchen pro Jahr beliefert die Schüller Möbelwerk KG neben dem Heimatmarkt Deutschland mehr als 40 weitere Länder weltweit.

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte die Schüller Möbelwerk KG einen Gesamtumsatz von 758,8 Mio. Euro. Die internationalen Nettoumsätze beliefen sich auf insgesamt 248,3 Mio. Euro, was einem Exportanteil von 32,7 % entspricht. Der Export konzentriert sich hauptsächlich auf Europa, gefolgt vom Mittleren Osten und Asien. Die zehn relevanten internationalen Absatzmärkte sind Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweiz, Slowenien und Tschechien. Dabei legen wir besonderen Wert auf die spezifischen Anforderungen der einzelnen Märkte und halten unser Qualitätsversprechen „Made in Germany“ ein.

*Quelle 1, Seite 139

Kapitel 01

Unternehmens-struktur

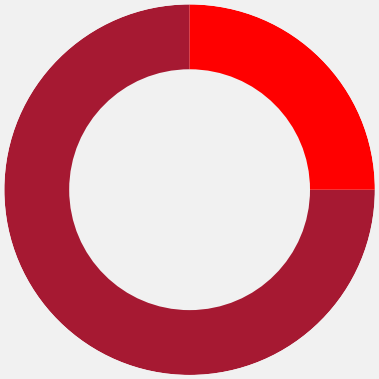
Familienunternehmen: Leidenschaft, Verantwortung, Unabhängigkeit

Hochwertige Küchen zu bauen bedeutet heute weit mehr, als nur ihre Fertigung. Es erfordert ein nahtlos abgestimmtes Zusammenspiel von Beschaffung, Produktion, Logistik, Organisation, Marketing und Vertrieb. Diese gebündelten Kompetenzen innerhalb unserer „Firmen-Familie“ machen uns einzigartig und besonders effizient, wenn es darum geht, schnell zu agieren und innovativ zu handeln. Kurze Entscheidungswege und Reaktionszeiten sowie die Nähe zu unseren Kunden und Mitarbeitenden sind für uns von zentraler Bedeutung.

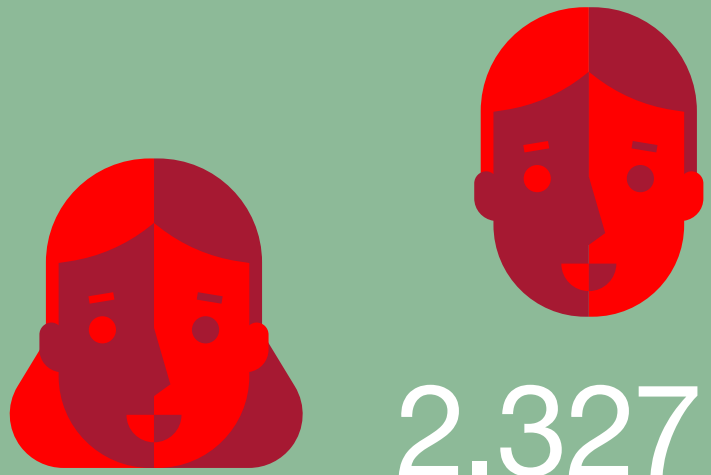
Das Unternehmen Schüller Möbelwerk KG befindet sich seit seiner Gründung fest in Familienbesitz. Zu den Gesellschaftern zählen Markus Schüller, Doris Schüller-Heller und Barbara Niederauer, die Kinder des Firmengründers Otto Schüller. Unsere Organisation folgt einem klar strukturierten Einliniensystem, das nach Funktionsbereichen gegliedert ist. An der Spitze steht die Geschäftsführung, die aus Markus Schüller, dem geschäftsführenden Gesellschafter, sowie den Geschäftsführern Max Heller und Manfred Niederauer besteht. Jeder Geschäftsführer verantwortet spezifische Ressorts des Unternehmens und übernimmt eigenverantwortlich die Unternehmensleitung.
Sie setzen Unternehmensziele und definieren die strategische Ausrichtung der Schüller Möbelwerk KG. Darüber hinaus überwachen sie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die auch das Thema Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Interessen aller Stakeholder umfasst, mit dem Ziel einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung.

Aufgrund unserer klar strukturierten funktionalen Einlinienorganisation sind Informations-, Delegations- und Berichtswege sowie Kontroll- und Aufsichtsfunktionen präzise definiert. Der Beirat, bestehend aus vier externen Mitgliedern, unterstützt und berät die Geschäftsführung und die Gesellschafter bei wichtigen Entscheidungen. Mit ihrer spezifischen Expertise tragen die Beiratsmitglieder zur strategischen Diskussion und Weiterentwicklung bei, ohne in operative Bereiche einzugreifen.

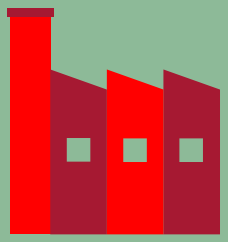
Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht 2024



- Weiblich: 583 Beschäftigte
- Männlich: 1.744 Beschäftigte



2.327 Mitarbeitende



Top 20 der beschäftigungsstärksten Arbeitgeber in Mittelfranken

Kapitel 01

Unsere Werte

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Wir betrachten nachhaltige Unternehmensentwicklung und nachhaltiges Unternehmenswachstum stets als Verpflichtung, unsere heutigen Bedürfnisse zu befriedigen, ohne die der zukünftigen Generationen zu gefährden. Unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis beruht auf den Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales.

Unsere Verpflichtung zur nachhaltigen Entwicklung

Bei all unseren Tätigkeiten steht der Gedanke an die Natur, das ökologische Gleichgewicht sowie das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und der Gesellschaft als Ganzes im Mittelpunkt. Schon früh entwickelten wir ein nachhaltiges unternehmerisches Verständnis und entsprechendes Handeln für die Umwelt und Gesellschaft. Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist durch Taten statt Worte geprägt, um auch für kommende Generationen eine lebenswerte Welt und eine bessere Zukunft zu gewährleisten.

Unsere Unternehmensphilosophie

Eine Küche soll Freude bereiten – lebenslang. Daher konzipieren wir Schüller Küchen nicht nur so langlebig und abwechslungsreich wie das Leben selbst, sondern auch so vielfältig und individuell, wie die Menschen es sind und brauchen: unkompliziert und alltagstauglich. So entstehen Küchen, die gefallen und allem standhalten – in hochwertiger Qualität zu einem attraktiven Preis. Kurz gesagt: Lebensräume und Lebensqualität von Menschen für Menschen.

Unsere Unternehmenswerte

Wir bauen Küchen fürs Leben. Das Zuhause ist unsere Inspiration – gemeinsame Werte unser Ansporn. Die persönlichen Verbindungen innerhalb des Unternehmens, zu unseren Handelspartnern, zu unseren Lieferanten, Dienstleistern und Privatkunden sind uns daher sehr wichtig. Unser Ziel ist es, im täglichen Miteinander stets analog zu unseren Werten Mut, Vertrauen, Verantwortung und Wertschätzung zu agieren.

Insbesondere in einer Welt, die von Volatilität, Ungewissheit und Komplexität geprägt ist, sowie in Anbetracht eines sich ständig verändernden Marktumfelds, bilden unsere Unternehmenswerte eine solide Grundlage. Sie bieten unseren Mitarbeitenden eine verlässliche Basis für die Entscheidungsfindung und stärken die Resilienz nicht nur aller am Entscheidungsprozess Beteiligten, sondern des gesamten Unternehmens.

Unser Unternehmensleitbild

Das Zuhause ist unsere Inspiration – gemeinsame Werte unser Ansporn.

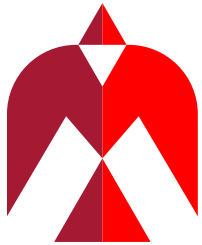
Unsere Werte

Mut, Vertrauen, Verantwortung und Wertschätzung sehen wir seit jeher als Fundament unseres unternehmerischen Erfolgs und eng verbunden mit Compliance und Integrität. Wir sind der Überzeugung, dass dies durch werte- und gesetzeskonformes Handeln aller Beschäftigten erreicht wird. Daher vermitteln wir unsere Unternehmenswerte in Workshops und machen sie im Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich.

Mut

Wir sind mutige Entscheider

Wir bei Schüller gehen gerne Herausforderungen an, wagen Neues und verlassen dabei auch mal die Komfortzone. Die gesetzten Ziele haben wir gemeinschaftlich erarbeitet und gehen sie proaktiv, couragiert und „hands on“ an. Dies tun wir selbstbewusst, denn wir haben einen starken Glauben an unsere Schaffens- und Tatkraft. Sollten einmal Fehler gemacht werden, begreifen wir sie als Chance, daraus zu lernen und daran zu wachsen - mit dem Ziel, immer ein Stück besser zu werden.



Verantwortung

Wir sind verantwortungsvolle Teamworker

Wir übernehmen gerne Verantwortung. Wir fühlen uns betroffen und kümmern uns. Wir gehen Themen auf den Grund und verfolgen Ziele, weil wir uns selbst in die Verantwortung nehmen. Wir handeln dabei stets mit Sorgfalt, Umsicht, Voraussicht und stehen füreinander ein. Das ist kennzeichnend für unser Miteinander bei Schüller.

Vertrauen

Wir sind vertrauensvolle Mitmenschen und vertrauenswürdige Partner

Vertrauen in andere und für andere vertrauenswürdig sein, erreichen wir bei Schüller durch einen offenen Meinungs- und Informationsaustausch. Wir hören geduldig zu, respektieren andere Meinungen, wollen unseren Gegenüber verstehen und sprechen auch kritische Themen an. Unser Partner kann sich sicher sein, dass Inhalte bei uns vertraulich behandelt werden. Wir stehen zueinander und wir stehen zu unseren Aussagen. Wir glauben an die Kraft der menschlichen Bindung, diese wollen wir mit unserem Wert Vertrauen stärken.

Wertschätzung

Wir sind aufmerksame Wertschätzer

Hilfsbereit, höflich, rücksichtsvoll, fair und achtsam im Umgang miteinander – dieses Verhalten erfordert tägliches Engagement bei uns. Dazu beherzigen wir die Regel, sich in die Situation des Anderen zu versetzen. Zeit spielt eine wichtige Rolle und äußert sich in Pünktlichkeit und Aufmerksamkeit für das angesetzte Gespräch. Unser ehrliches und konstruktives Feedback motiviert, spornt an und stärkt die Bindung zueinander.

Kapitel 01

Risiko-management und Compliance

Risikomanagement

In der volatilen, unsicheren und zunehmend komplexen Welt von heute ist Risikomanagement für Unternehmen von größter Bedeutung. Auch für die Schüller Möbelwerk KG ist es ein zentraler und strategisch wichtiger Prozess. Unter „Risiko“ verstehen wir Ereignisse oder Entwicklungen, welche die Erreichung unserer ökonomischen, sozialen und ökologischen Unternehmensziele gefährden könnten.

Neben dem Management von Risiken und den damit verbundenen potenziellen Abweichungen spielt auch das Chancenmanagement eine wichtige Rolle. Unter „Chancen“ verstehen wir Ereignisse und Entwicklungen, die positive Auswirkungen auf unser Unternehmen haben und unsere Ziele unterstützen können.

Sowohl Risiko- als auch Chancenmanagement sind feste Bestandteile unserer Planung, Steuerung und Kontrolle. Unser Ziel ist es, interne und externe Potenziale rechtzeitig zu erkennen, Maßnahmen zu ergreifen und somit den ökonomischen Erfolg der Schüller Möbelwerk KG zu sichern und auszubauen.

Compliance

Unsere Compliance-Maßnahmen umfassen eine Vielzahl von Feldern, von denen einige nachfolgend aufgeführt sind:

1. **Arbeitssicherheit:** Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns oberste Priorität. Wir setzen umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen um.

2. **Antikorruption und Interessenkonfliktvermeidung:** Wir tolerieren keinerlei Korruption und haben klare Richtlinien, um diese sowie Interessenkonflikte wirksam auszuschließen.

3. **Kartell-Compliance:** Um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, halten wir uns strikt an die geltenden Kartellgesetze. Unter anderem unterlassen wir vertikale Preisbindungen und sprechen mit Wettbewerbern nicht über kartellrechtlich sensible Themen.

4. **Datenschutz:** Der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften wie der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes sind für uns von höchster Bedeutung.

5. **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz:** Wir analysieren menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb sowie bei unseren Lieferanten und ergreifen Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen, wenn Risiken oder Verstöße festgestellt werden.

6. **Steuer-Compliance:** Wir befolgen alle steuerrechtlichen Vorschriften und arbeiten eng mit den Finanzbehörden zusammen, um Transparenz und Rechtskonformität in unseren Steuerangelegenheiten zu gewährleisten.

7. **Klima und Umwelt:** Es ist unerlässlich, dass alle Unternehmensaktivitäten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Regelungen zu Klima und Umwelt stehen.

8. **Produktsicherheit:** Die Sicherheit unserer Produkte ist unerlässlich. Dies muss schon bei der Entwicklung von neuen Produkten berücksichtigt werden.

9. **Außenwirtschaft:** Im Rahmen der Außenwirtschafts-Compliance stellen wir sicher, dass unsere internationalen Geschäftsaktivitäten in Übereinstimmung mit den geltenden Exportkontroll- und Zollvorschriften stehen.

In nahezu allen Compliance-Feldern arbeiten wir mit spezialisierten Beratern und Dienstleistern zusammen. So können wir sicherstellen, dass sich unser Compliance-Management-System stetig verbessert und immer auf dem aktuellen Stand bleibt.

Darüber hinaus haben wir Hinweisgebersysteme etabliert, unter denen sich alle Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie jegliche weitere Personen bei unserem Ombudsmann melden können. Kommt es beispielsweise zu einer unternehmensbezogenen Straftat, steht unser Ombudsmann dem Hinweisgebenden zur Verfügung. Die Vertraulichkeit der Identität wird dabei grundsätzlich gewahrt. Auch, wenn er seine Identität offenlegen möchte, wird er vor Repressalien geschützt. Die Hürden für eine Kontaktaufnahme mit dem Ombudsmann sind besonders niedrig, um die Wahrscheinlichkeit einer frühzeitigen Meldung von Verstößen zu maximieren und Verstöße frühzeitig abstellen zu können.

Nachhaltige Geschäftsstrategie

Manfred Niederauer, Markus Schüller, Max Heller

Geschäftsführung

Welche Bedeutung hat Compliance für die Schüller Möbelwerk KG?

Compliance bedeutet für uns mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Vielmehr ist es die Basis für eine nachhaltige Geschäftsstrategie. Die Notwendigkeit von Compliance ergibt sich nicht nur aus dem Risiko von hohen Bußgeldern, sondern schon aus der berechtigten Erwartungshaltung unserer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeitenden und vieler weiterer Stakeholder. Verantwortungsvolle Unternehmensführung und langfristiger Erfolg sind ohne Compliance für uns nicht vorstellbar.

Was ist aus Ihrer Sicht im Zusammenhang mit Compliance besonders wichtig?

Die wichtigsten Grundvoraussetzungen für ein wirksames Compliance-Management-System sind das Vorleben von rechtskonformem Verhalten durch die Geschäftsführung sowie aller Führungskräfte und die klare Kommunikation einer entsprechenden Erwartungshaltung an die Belegschaft. Wer Compliance wirklich ernst nimmt, muss eine starke Compliance-Kultur etablieren und das bedarf einer Berücksichtigung im Alltag weit über die Erstellung von Richtlinien und die Durchführung von Schulungen hinaus. Unsere Unternehmenswerte und unsere werteorientierte Unternehmensführung leisten einen wichtigen Beitrag zu einer starken Compliance-Kultur.

Kapitel 01

Produkte, Kunden, Märkte und Lieferanten

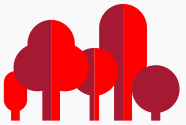
Unsere Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeit ist für Schüller ein zentraler Aspekt entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese umfasst nicht nur unseren eigenen Produktionsprozess, sondern auch die vorgelagerten und nachgelagerten Aktivitäten. Die folgende Darstellung veranschaulicht unsere Wertschöpfungskette in groben Zügen:

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

Rohstoffe
- Waldwirtschaft
- Rohstoffgewinnung

Vorleistungen
- Herstellung und Veredelung von Vorprodukten und Zukaufteilen
- Transport



Eigene Wertschöpfung

Eigene Wertschöpfung
- Entwicklung und Produktion von Küchen und Möbeln
- Marketing

Distribution
- Vertrieb
- Transport zum Handelspartner

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Verkauf und Montage
- Transport zum Privatkunden
- Montage der Küchen und Möbel beim Privatkunden

Produktnutzungsphase
- Langfristige Nutzung unserer Küchen und Möbel durch hochwertige Qualität und langlebiges Produktdesign

End-of-Life
- Entsorgungsphase und Recycling

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

Unser breit gefächertes Produktportfolio reicht von Küchenmöbeln über Möbel für Hauswirtschaftsräume bis hin zu Wohnmöbeln wie Sideboards, Wohnwänden, Garderoben, Regalen und Vitrinen, Tischen und Bänken sowie Möbel im angrenzenden Arbeitsbereich. Alle Holzprodukte sowie Produkte aus Holzwerkstoffen aus dem Hause Schüller zeichnen sich durch den Einsatz von PEFC-zertifizierten Materialien sowie Waren aus kontrollierten Quellen aus, was ein Umweltbewusstsein durch nachhaltige Forstwirtschaft gewährleistet. Sie bieten höchste Qualität und Wertigkeit durch Innovationskraft und zeitgemäßes Design sowie Langlebigkeit und Verlässlichkeit durch ein hohes Maß an Produktsicherheit und Reparaturfreundlichkeit.

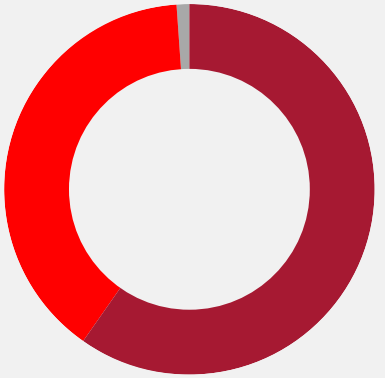
Für die Produktion unserer Küchen und Möbel am Standort Herrieden verwenden wir Holz als Hauptrohstoff. Genauer gesagt kommen beim Bau der Korpusse hauptsächlich Holzwerkstoffe zum Einsatz. Ergänzt werden diese durch Komponenten und Zukaufteile wie Elektrogeräte, Schrauben, Beschläge, Griffe, Profile, Gläser, verschiedene Schrankeinsätze, Schubkasten- und Beleuchtungssysteme sowie Sockelfüße.

Unsere Holzwerkstoffe sowie weitere Komponenten beziehen wir überwiegend von Lieferanten aus Deutschland und Europa, mit denen wir historisch gewachsene, langfristige und partnerschaftliche Beziehungen pflegen. Kurze Transportwege sind dabei ein weiterer Vorteil unseres Einkaufsverhaltens.

Wir bekennen uns zum Wirtschaftsstandort Deutschland. Mit einem Einkaufsvolumen von 59,99 % in Deutschland sehen wir neben strategischen Vorteilen für die Rohstoffversorgung unserer Organisation auch einen Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts. Daher definieren wir unsere lokalen Lieferanten als in Deutschland ansässige Partner.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden 99,11 % des gesamten Einkaufsvolumens aus der Europäischen Union bezogen. Lediglich 0,89 % des Einkaufsvolumens entfielen auf Nicht-EU-Länder.

Prozentualer Anteil des Einkaufsvolumens 2024



- Deutschland (59,99 %)
- EU-Länder (39,12 %)
- Nicht-EU-Länder (0,89 %)

Eigene Wertschöpfung

Jährlich werden rund 170.000 Küchen gefertigt, das entspricht im Durchschnitt 760 Küchen pro Tag. Jede Küche wird individuell gemäß den Kundenwünschen gefertigt. Unser Fokus liegt auf der Maxime „Was wir selbst machen können, machen wir selbst.“ Dies erklärt unsere außerordentlich hohe Fertigungstiefe über alle Bereiche hinweg, was uns als Unternehmen schnell und effizient macht.

Unser Hauptsitz im mittelfränkischen Herrieden ist gleichzeitig unsere einzige Betriebs- und Produktionsstätte. Hier umfasst die eigene Wertschöpfung Lagerung, Zuschnitt, Oberflächenbearbeitung und Veredelung, Plattenfertigung, Sonderfertigung, Endmontage, Verpackung und Versand.

Wir konzentrieren uns stets auf die Entwicklung hocheffizienter Prozesse. Nachdem die auszuliefernden Kommissionen in unserem Logistikcenter bereitgestellt wurden, erfolgt eine Prüfung auf Vollständigkeit entsprechend der Tourenplanung und -reihenfolge. Anschließend werden sie in einen unserer 74 LKW oder durch einen unserer langjährigen Logistikpartner verladen und an unsere Handelspartner versandt. Seit 2024 ergänzt auch ein Lang-LKW-Typ 3 SWAP TRAIN unseren Fuhrpark. Dieser ermöglicht es uns, mit einer Fahrt drei Koffer auf einmal zur Auslieferung zu bringen, was nicht nur aus wirtschaftlicher, sondern vor allem aus ökologischer Sicht Einsparungen mit sich bringt. So kann pro Fahrt mit einem Lang-LKW ca. 50 % mehr Ware bewegt und gleichzeitig der Dieselverbrauch sowie CO_2 Ausstoß um jeweils 30 % reduziert werden.

Ebenfalls von großer Bedeutung in der Wertschöpfungskette sind die unterstützenden Prozesse Beschaffung, Organisation, Marketing und Vertrieb.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette haben wir stets unsere zahlreichen Handelspartner sowie Privatkunden mit ihren Interessen und Bedürfnissen im Blick. Um Qualität über die gesamte Lieferkette hinweg zu sichern, endet unser Qualitätsverständnis nicht an den Werkstoren. Am Zielort wird sichergestellt, dass die Kommission vollständig gemäß der Bestellung ausgeladen wird. Dies erleichtert unseren Kunden die Arbeit, vermeidet Verzögerungen oder Beanstandungen und fördert die Kundenzufriedenheit. Zudem legen wir großen Wert auf die Qualität der Schutz- und Transportverpackung. Wir setzen auf maßhaltige Verpackungen, wobei wir deren Größe an die der Bauteile anpassen. Korpusseiten und Fronten werden flächig geschützt, Langteile auf Massivholzbrettern fixiert und Wandabschlüsse bruchsicher in einem Rohr aus Hartkarton verpackt.

Der persönliche und vertrauensvolle Kontakt innerhalb unserer langfristigen Geschäftsbeziehungen ist uns wichtig. Neben unserem Innen- und Außendienst bieten wir auch einen umfangreichen Online-Service, der Inhouse- und Online-Schulungen sowie auftragsbezogene Informationen und Neuheiten umfasst. Zusätzlich stellen wir montagefreundliche Produkte bereit. So ermöglichen unsere Montageanweisungen eine schnelle und exakte Montage der Küchen und Möbel. Auch kommissionsbezogene Besonderheiten werden exakt beschrieben. QR-Codes auf komplexen Bauteilen führen auf einfache und schnelle Weise zu Montagevideos, welche die Fertigstellung der Küchen und Möbel beim Privatkunden erleichtern.

Neben der Montageanleitung erhält der Privatkunde auch eine Pflegeanleitung. Diese fokussiert die richtige Pflege der neuen Küchen und Möbel, was wiederum die Langlebigkeit der Produkte aus unserem Hause unterstützt.

Der feststellbare Erfolg war für uns nie selbstverständlich, sondern immer das Ergebnis von Unternehmertum im besten Sinne: Klare Markt- und Kundenorientierung, harte Arbeit, die richtigen Entscheidungen, stetige Veränderungsbereitschaft, hohe Berechenbarkeit für alle Geschäftspartner und großes Engagement der Gesellschafter sowie aller Beschäftigten sind dafür ausschlaggebend. Jedes Unternehmen kann dauerhaft nur Erfolg haben, wenn es ihm in einem ständigen Prozess gelingt, die Erwartungen seiner wichtigsten Zielgruppen gleichzeitig und harmonisch zu erfüllen. Unsere Aufgabe und Selbstverpflichtung ist es, die Prinzipien langfristigen Erfolges zu erkennen, sie zu leben und entsprechend zu handeln, um das Unternehmen in eigenem Interesse in eine weiterhin erfolgreiche Zukunft zu führen. Unser Ziel ist es, dauerhaft und unter Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte zur Gruppe der nachhaltigsten Unternehmen unserer Branche zu gehören.

Unsere nationalen und internationalen Kunden sind der Schlüssel und die Basis unseres Erfolgs. Umgekehrt leisten wir einen wichtigen Beitrag zu deren Markterfolg. Wir erfüllen die Erwartungen unserer Kunden an unser Unternehmen, indem wir aus ihrer Sicht in unserem Verhalten, mit unseren Produkten, Verfahren und Technologien überzeugen. Wir erarbeiten und erhalten uns das Vertrauen unserer Kunden, weil wir zukunftssicher, berechenbar, schnell, serviceorientiert und weltoffen handeln. Unsere Produkte erfüllen die Wünsche unserer Kunden bei der Kaufentscheidung durch ein sehr attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis und bestätigen diese Entscheidung während der Nutzungsdauer durch bleibende Modernität, Hochwertigkeit und überzeugende Funktionalität. Dafür stehen die Produktmarken Schüller als Qualitätsmarke und next125 als Premiummarke. Auf Basis dieser Mehrmarkenstrategie können wir wesentliche Segmente des Marktes für die geplante Einbauküche abdecken.

Unsere Tätigkeitsfelder: Individual- und Projektgeschäft im B2B-Bereich

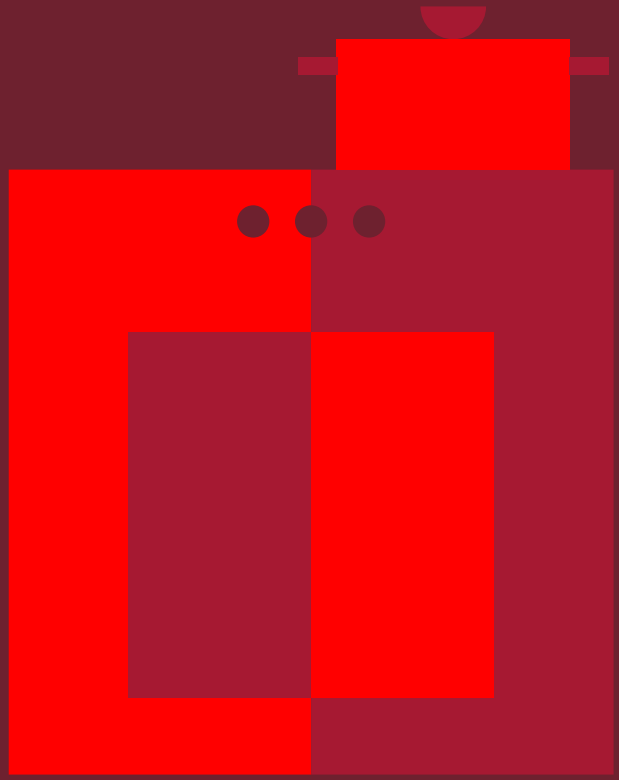
Die von uns erfolgreich angewandten Verfahren zur Konzeption, Entwicklung, Vermarktung, Herstellung und Lieferung unserer Produkte sind beispielhaft, leistungsstark, kompetent, flexibel und sicher. Der Vertrieb erfolgt ohne Ausnahme über den qualifizierten Möbel- und Küchenfachhandel. Daher sind wir ausschließlich im Business-to-Business (B2B)-Bereich aktiv.

Neben dem reinen Individualgeschäft unterstützt die Schüller Möbelwerk KG auch Partner im internationalen Projektgeschäft. Dies umfasst die Ausstattung von großen Bauprojekten mit zahlreichen, meist ähnlichen Ausführungsvarianten innerhalb des jeweiligen Objekts. Im Vergleich zum Produktgeschäft ist das Projektgeschäft von langen Planungs- und Konzipierungszeiten gekennzeichnet. Gleichzeitig sind die Planungen einfacher als bei der individuellen Küchen- und Möbelplanung für Kunden des Produktgeschäfts. Ein weiterer – sehr bedeutender – Unterschied liegt im Lieferort: Während im Produktgeschäft die Küchen und Möbel an den Fachhandel geliefert werden und von dort aus den Weg zum Privatkunden finden, werden die Produkte im Projektgeschäft häufig und ohne Umwege an die Baustelle geliefert. Daher müssen wir insbesondere im Zusammenhang mit der Verpackung unserer Produkte wichtige Unterschiede zum Produktgeschäft berücksichtigen, um auch im Projektgeschäft eine hohe Qualität sicherzustellen. Kunden in diesem Bereich sind unter anderem Projektentwickler, Investoren, Bauträger und Generalunternehmer.

Im Rahmen des Projektgeschäfts bedienen wir hauptsächlich Märkte in Deutschland sowie in angrenzenden europäischen Ländern wie Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweiz und Tschechien. Außerhalb Europas beschränkt sich die Aktivität aktuell hauptsächlich auf die Märkte in den Vereinigten Arabischen Emiraten, China sowie einzelnen weiteren Ländern. Die Schwerpunkte innerhalb der Märkte sind insbesondere Großstädte, Entwicklungsstädte, Hochschulstädte, Universitätsstädte und wichtige Industriestandorte.

Kapitel 01

Unsere Marken: Schüller und next125



Ein Unternehmen, zwei Marken.
Um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen und ein breiteres Spektrum an Kundenbedürfnissen abzudecken, wurden zwei Marken entwickelt und gepflegt. Während die Qualitätsmarke Schüller für zeitgemäße und präzise verarbeitete Küchen- und Wohnmöbel steht, richtet sich die Premiummarke next125 an eine Kundschaft mit Fokus auf innovative Technologien und zeitloses Design. Durch die Differenzierung der Marken werden verschiedene Marktsegmente bedient und die Positionierung gestärkt.

Schüller ist eine Qualitätsmarke

Wir sind eine der weltweit führenden Möbelmarken für Küche und Wohnen, die Freude bringt und das Leben zuhause einfach und schön macht.

Unser einzigartig vielfältiges Sortiment aus zeitgemäßen Küchen und Möbeln richtet sich an qualitäts- und preisbewusste Kundinnen und Kunden in der breiten Mitte der Gesellschaft. Mit Hingabe, Sachverstand und Kreativität entwickeln wir Produkte voller Ideen, die Maßstäbe setzen und sich international großer Beliebtheit erfreuen.

Qualität bei Schüller definiert sich über die präzise Verarbeitung, die hohe Wertbeständigkeit und den herausragenden Kundennutzen.

zeitgemäß
Schüller ist am Puls der Zeit.
kreativ
Schüller spürt Trends auf
und interpretiert sie vielfältig.
kompetent
Schüller ist lösungsorientiert
und versteht sein Handwerk.
weltgewandt
Schüller ist international
orientiert und offen für Neues.
selbstbewusst
Schüller ist sich seiner
selbst bewusst und souverän.

next125 ist eine internationale Premiummarke

In unseren Küchen und Möbeln steckt die Liebe zum Detail. Ausgehend von den Werten des Bauhauses verbinden wir Architektur, Handwerk und Technik auf höchstem Niveau mit modernster industrieller Fertigung.

So erschaffen wir zeitlos elegante und innovative Küchen und Möbel für qualitäts- und designbewusste Kundinnen und Kunden im mittleren und oberen Marktsegment, die Wert auf ein exzellentes Preis-Leistungs-Verhältnis legen. Premium bei next125 definiert sich über das ausgezeichnete Design, die präzise Verarbeitung, die hochwertigen Materialien und über unsere sieben Designprinzipien:

Präzision. Emotion. Reduktion. Funktion. Eleganz. Kreativität. Technologie.

charakterstark
next125 ist konsequent und zeitlos.
kreativ
next125 geht neue, überraschende Wege.
innovativ
next125 ist leidenschaftlich am Neuen forschend.
kultiviert
next125 ist weltoffen, stilvoll und einladend.
mutig
next125 stellt das Gewöhnliche in Frage.

Kapitel 01

Qualitäts-management

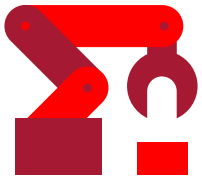
Küchen von Schüller sind für ihr hohes Qualitätsniveau bekannt. Um diesen Standard zu halten, gehen wir über den gesamten Prozess von der Wareneingangskontrolle bis hin zur Endmontage und Auslieferung mit außerordentlicher Sorgfalt vor.

Unser konsequentes Qualitätsmanagement

Qualität ist eine wesentliche Grundlage des Erfolgs der Schüller Möbelwerk KG. Durch die Erfüllung der Qualitätsansprüche sowie der Kundenanforderungen werten wir bestehenden Wohn- und Lebensraum für Menschen in aller Welt auf. Dazu tragen unsere Mitarbeitenden am Standort in Herrieden bei, indem sie die folgenden Schüller-Prinzipien verinnerlichen und in ihrem täglichen Handeln umsetzen:

Qualität entsteht, indem man Qualität denkt

Ein hoher Anteil an Eigenfertigung, ständige Produktentwicklungen, permanente Qualitätskontrollen und leistungsfähige Zulieferer stellen Produkte von höchster Güte sicher. Während des gesamten Produktionsflusses durchlaufen sie mehrfache Kontrollen nach Richtlinien des Qualitätsmanagements. Hierfür beschäftigen wir hochengagierte Spezialisten, die auf Basis langjähriger Erfahrung und fundiertem Know-how in Sachen Qualitätssicherung für Spitzenqualität und somit für zufriedene Kunden in aller Welt sorgen.



Qualität produzieren heißt, sich selbst hohe Ansprüche zu stellen

Ansprüche definieren sich heutzutage fortlaufend neu. Um sie zu erfüllen, braucht es hochqualifizierte Mitarbeitende, die von der Eingangskontrolle bis zur Endfertigung Perfektion leben. Unser Qualitätsmanagement kontrolliert die Prozessabläufe und steuert sie kontinuierlich. Parallel laufende Audits und Prüfungen im Testlabor begleiten die gesamte Herstellungskette. Unsere erfahrenen technischen Mitarbeitenden erkennen mit geschultem Blick auch kleinste Details, um gleichbleibende Qualität zu sichern.

Die Schüller-Prinzipien zur Qualität sind fest im Qualitätsmanagementsystem DIN EN ISO 9001:2015 des Unternehmens verankert und gelten für unsere eigene Belegschaft genauso wie für Lieferanten und Partnerschaften. Dies beinhaltet alle Tätigkeiten, die die Qualitätspolitik und die -ziele sowie die Verantwortungen festlegen und die diese nach Maßgabe der Prozesse zur Qualitätsplanung, -lenkung, -prüfung und -überwachung sowie -verbesserung verwirklichen.

Im Rahmen der strategischen Planung wird basierend auf den oben genannten Prinzipien auch die strategische Ausrichtung des Qualitätsmanagementsystems weiterentwickelt.

Produktqualität und Kundensicherheit

Als einer der führenden Küchenhersteller in Deutschland verstehen wir eine starke Kundenorientierung – und die damit untrennbar verbundene Einhaltung höchster Qualitätsansprüche – als Maßstab und Verpflichtung zugleich.

Das eigene Zuhause spielt dabei eine wichtige Rolle – ist es für viele Menschen doch der Mittelpunkt ihres Lebens. So hat die Qualität der Möbel auch einen entscheidenden Einfluss auf den Wohlfühlfaktor, schließlich können minderwertige Produkte die Gesundheit stark beeinträchtigen. Aus diesem Grund legen wir in unserem Hause größten Wert auf hochwertige, schadstoffarme Möbel und Küchen und übernehmen dadurch Verantwortung gegenüber unseren Kunden sowie der Gesellschaft. Darüber hinaus schützen wir die Gesundheit und schonen zugleich die Umwelt.

Holz ist als nachwachsender Rohstoff aus ökologischer Sicht sehr vorteilhaft für die Produktion von Küchen und Möbeln. Deswegen verwenden wir – ganz im Sinne der nachhaltigen Waldbewirtschaftung, wie sie bereits Hans Carl von Carlowitz prägte – PEFC-zertifiziertes Holz und Holzwerkstoffe aus ökologisch verantwortungsvoller Forstwirtschaft. Damit gewährleisten wir, dass die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt werden, ohne die Ressourcen zukünftiger Generationen zu gefährden.

Unsere Verantwortung für Kundengesundheit und -sicherheit erfüllen wir durch regelmäßige Prüfungen gemäß RAL GZ 430 und weiteren Standards. Das Gütezeichen „Goldenes M“ der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel dokumentiert die hohe Wertigkeit unserer Küchen und Möbel in Bezug auf garantierte Sicherheit, gesundes Wohnen sowie nachgewiesene Qualität. Zudem sind unsere Produkte mit dem GS-Zeichen für geprüfte Sicherheit ausgezeichnet, was die Einhaltung der Standards des deutschen Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG) bestätigt.

Neben den externen Zertifizierungen und Prüfungen stellen wir die Haltbarkeit unserer Küchen und Möbel auch durch interne Maßnahmen sicher. Um unseren strengen Anforderungen an konstant hohe Qualität und Langlebigkeit zu gewährleisten, überprüfen wir sie regelmäßig durch eine Vielzahl an eigens dafür entwickelten, genormten Testreihen. Dazu gehören Zug- und Druckprüfungen, statische Belastungstests für Fachböden, Tests zur Chemikalienbeständigkeit, Hitzetests, sowie Prüfungen der Kratz- und Mikrokratzfestigkeit. Ergänzt wird dies durch Sonnensimulationstests, Dauerbelastungstests, sowie Überprüfungen der Farbsicherung.

Kapitel 01

Zertifikate und Auszeichnungen

Zertifikate

Verschiedene unabhängige externe Überwachungs- und Zertifizierungsgesellschaften bestätigen in jährlichen bzw. dreijährlichen Überwachungs- und Zertifizierungsaudits die Konformität der Managementsysteme und Produktzertifizierungen der Schüller Möbelwerk KG mit allen gesetzlichen und normativen Anforderungen. Nachfolgend genannte Zertifizierungen belegen die hohe Qualität und den Anspruch an ein ökologisches, soziales und ökonomisches Handeln.

Möbel Schadstoffgeprüft

Die Prüfungen für die Erteilung des Labels „Möbel schadstoffgeprüft“ der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel (DGM), bieten ein hohes Maß an Sicherheit, dass von den Produkten keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch definierte Schadstoffe ausgehen. Die Küchenmöbel sind mit der besten Emissionsklasse A ausgezeichnet und bieten Schutz für den Verbraucher, der teilweise über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht.

Möbel Made in Germany

Das Label „Made in Germany“ gewährleistet, dass der für die Qualität relevante Herstellungsprozess überwiegend in Deutschland erfolgt. Die anspruchsvollen Kriterien sichern einen hohen Qualitätsstandard, da die Konstruktion, Montage und Qualitätsprüfung vollständig in Deutschland stattfinden. Die Anforderungen hat das Deutsche Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung (RAL) in einer sogenannten Gütegrundlage festgelegt, die von der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel (DGM) überwacht wird.

Goldenes M

Bei dem Gütezeichen „Goldenes M“ handelt es sich um eine Auszeichnung für geprüfte Möbel, die hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Gesundheit/Umweltschutz strenge Kriterien erfüllen. Das „Goldene M“ wird von der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel e.V. (DGM) vergeben, der als RAL-Gütegemeinschaft eine wichtige Aufgabe zukommt: Die Qualität von Möbeln abzusichern und den Verbraucherschutz zu intensivieren. Möbelhersteller müssen für den Erhalt des Siegels sehr hohe Anforderungen erfüllen.

PEFC

Der Hersteller ist PEFC-zertifiziert. PEFC steht für “Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes”. Das ausgestellte PEFC-Label bestätigt nachweislich, dass die eingesetzten Hölzer und Holzwerkstoffe aus ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen stammen. Durch regelmäßige Nachweispflicht wird die Einhaltung der PEFC-Chain Of Custody fortlaufend sichergestellt.

GS-Zeichen

Das Küchenmöbelprogramm (ohne Elektrifizierung, elektrische Geräte, Beleuchtung, Armaturen und Spülen) wurde durch die TÜV Rheinland LGA Products GmbH auf mechanische und allgemeine Sicherheit geprüft. Das freiwillige GS-Zeichen bescheinigt, dass die obigen Produkte die Anforderungen des deutschen Produktsicherheitsgesetzes erfüllen. Durch regelmäßige Fremdüberwachungen wird die Einhaltung der Anforderungen fortlaufend gewährleistet.

ISO 9001:2015

Das im Unternehmen freiwillig eingeführte **Qualitätsmanagementsystem** nach DIN EN ISO 9001:2015 regelt die Kundenorientierung und Prozessqualität anhand definierter Prozessabläufe. Angefangen in der Produktentwicklung über die Produktion und Montage bis zum Kundendienst.

ISO 50001:2018

Durch das eingeführte Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001:2018 verpflichtet sich das Unternehmen, strukturiert und systematisch durch kontinuierliche Erfassung und Auswertung der Energiedaten sowie durch anschließende Ergreifung von Maßnahmen, seine Energieeffizienz zu verbessern.

Designpreise next125

german brand award '23 gold

german brand award '21 winner

next125 Vitrine

next125 Trolley

next125 Insel auf Füßen

GERMAN INNOVATION AWARD '21 SPECIAL

next125 Frame

GERMAN DESIGN AWARD SPECIAL 2021

reddot winner 2021

next125 Sideboard

GERMAN DESIGN AWARD SPECIAL 2023

reddot winner 2023

next125 Pocketsystem

GERMAN DESIGN AWARD SPECIAL 2022

Bareinteilung für das next125 Pocketsystem

iF DESIGN AWARD 2023

GERMAN DESIGN AWARD SPECIAL 2023

Kapitel 02

Umwelt und Klimaschutz

Unser Engagement für eine lebenswerte Welt

- Energie und Umwelt
- Abfall- und Kreislaufwirtschaft
- Wasser und Abwasser
- Biodiversität

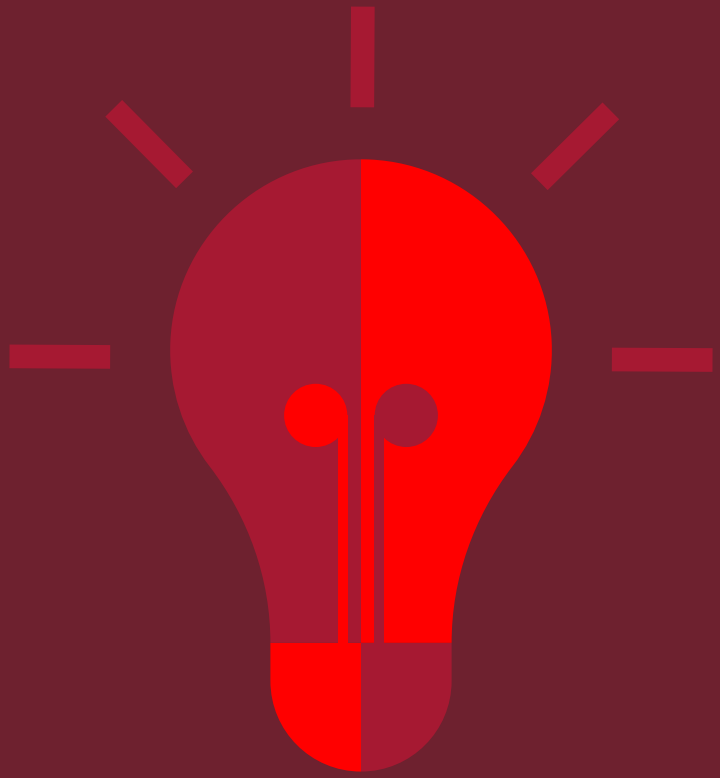
Ökonomie funktioniert nicht ohne Ökologie

Die Natur und das **ökologische Gleichgewicht** haben in allem, was wir tun, eine zentrale Bedeutung.

So entwickelte sich bei der Schüller Möbelwerk KG schon früh ein bewusstes, unternehmerisches **Handeln für die Umwelt** – stets unter der Prämisse: „Taten statt Worte!“

Kapitel 02

Energie und Umwelt



Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst

Bereits 2015 einigten sich 197 Staaten im Rahmen der UN-Klimakonferenz auf ein globales Klimaschutzabkommen, das 2016 in Kraft trat. Dieses Abkommen wurde inzwischen von über 180 Staaten ratifiziert, darunter die Europäische Union und die Bundesrepublik Deutschland. Die Zielsetzung des Pariser Abkommens umfasst drei grundlegende Aspekte: die Begrenzung der globalen Klimaerwärmung im Vergleich zur vorindustriellen Zeit auf unter 2 °C, optimalerweise sogar auf 1,5 °C, die Anpassung an den Klimawandel und die Verbindung der Finanzmittelflüsse mit den Klimazielen.

Die deutschen Klimaziele orientieren sich an den Vorgaben des Pariser Abkommens. Nach diesem strebt die Europäische Union Klimaneutralität bis 2050 an, wobei die Emissionen bereits bis 2030 um 55 % reduziert werden sollen. Diese Zielsetzungen prägen auch die Energiepolitik Deutschlands, die sich auf Versorgungssicherheit, Bezahlbarkeit, Klimafreundlichkeit und Resilienz konzentriert. Gemäß dem deutschen Klimaschutzgesetz soll in der Bundesrepublik die Klimaneutralität bereits 2045 erreicht werden bei einer Emissionsreduzierung von 65 % bis 2030. Die Sensibilität und Anfälligkeit der Energieversorgung wurden durch die jüngste Energiekrise, die in Zusammenhang mit dem Krieg zwischen der Ukraine und Russland steht, deutlich vor Augen geführt. Zudem steigt die Häufigkeit und Gefahr von Extremwetterereignissen, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen mit dem Klimawandel in Verbindung stehen.

Im Hause Schüller sind die Themen Energie und Klimaschutz seit Jahren zentrale Bestandteile des Nachhaltigkeitsgedankens und prägen unser tägliches Handeln. Als produzierendes Unternehmen und einer der bedeutendsten Küchenhersteller in Deutschland sind wir auf eine zuverlässige, effiziente sowie ökologisch und ökonomisch verantwortungsvolle Energieversorgung angewiesen. Gleichzeitig tragen wir als Teil der Gesellschaft Verantwortung für die heutigen und zukünftigen Generationen. Klimaschutz und der Erhalt einer lebenswerten Welt für alle unsere Nachkommen sind daher essenzielle Aufgaben für uns.

Unsere Haltung zu Energiemanagement und Klimaschutz manifestiert sich in einer innovativen Produktion mit hohen Investitionen in moderne Fertigungsanlagen und effiziente Gebäudetechnik. Beispiele hierfür sind eine Heizanlage, die mit überschüssigem Spanmaterial und Restholz betrieben wird, hocheffiziente Druckluftanlagen mit Abwärmenutzung sowie die schrittweise Umrüstung auf LED-Beleuchtung. Darüber hinaus ist unser Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001: 2018 zertifiziert. Ein leistungsfähiges Energiemonitoringsystem ermöglicht uns eine engmaschige Kontrolle der Energieverbräuche, um Verbesserungspotenziale festzustellen und die Energieeffizienz zu sichern.

Quelle 2 & 3, Seite 139

Zusätzlich zu den vielen kontinuierlichen Maßnahmen, wie beispielsweise der regelmäßigen Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden oder der Reduzierung von Druckluftverlusten, haben wir im Geschäftsjahr 2024 weitere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Senkung des Energieverbrauchs umgesetzt.

- **Reduzierung der Laufzeit von Umluftanlagen durch Optimierung der Betriebszeiten**
- **Optimierung der Wärmerückgewinnung an Zuluftanlagen**
- **Reduzierung von Wärmebedarfsspitzen, Reduzierung von Schwankungen bei Wärmebedarf und Warmwasservolumenströmen**
- **Optimierung der Kesselbetriebsstunden und damit der Betriebsweise der Heizzentrale**

Unserer Verantwortung im Bereich des Klimaschutzes sind wir uns bewusst. Wir verfolgen den Ansatz der Emissionsvermeidung in allen unseren Tätigkeiten und Handlungen. Jedoch lassen sich Emissionen, resultierend aus einer Tätigkeit als Wirtschaftsakteur, nicht vermeiden. Daher setzen wir auf Einspar- und Reduktionsmaßnahmen in Bezug auf den Ausstoß von Treibhausgasen.

Den Bedarf an einem Corporate Carbon Footprint haben wir bereits vor Jahren erkannt und die erste Standortbilanz gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) für das Jahr 2019 erstellt. Die CO_2-Bilanz wird jährlich fortgeführt und in Bezug auf die Datenverfügbarkeit und -qualität verbessert. Unsere Unternehmensentscheidungen werden durch Analysen und wissenschaftliche Methoden unterstützt.

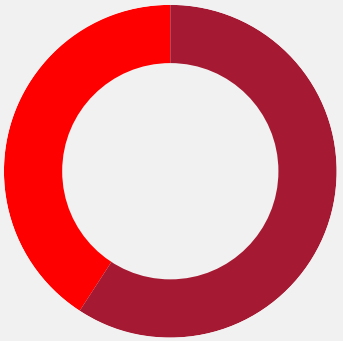
Als naturverbundener und umweltbewusster Hersteller von Küchen und Möbeln liegt uns die Reduzierung unserer CO_2-Emissionen sehr am Herzen. Der Klimapakt der Deutschen Gütegemeinschaft Möbel (DGM) unterstützt das 1,5-Grad-Ziel der UN und strebt die Klimaneutralität der teilnehmenden Möbelhersteller an. Somit resultiert unser Engagement nicht nur aus intrinsischer Überzeugung, sondern auch aus den energie- und klimapolitischen Entwicklungen auf europäischer und nationaler Ebene.

Unsere Leistungen 2024 im Bereich des Energiemanagements

Energieverbrauch der Schüller Möbelwerk KG am Standort 2024:

Energiequellen	Verbrauch in kWh	Anteil
Erneuerbare Energien	40.247.551	59,3 %
Nicht erneuerbare Energien	27.583.231	40,7 %
Gesamtenergieverbrauch	67.830.782	

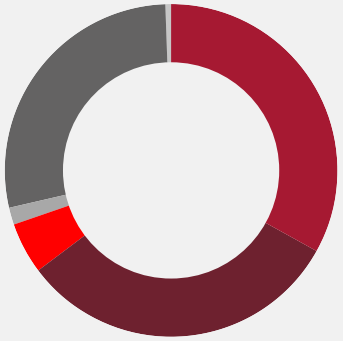
Anteil der Energiequellen am Gesamtverbrauch 2024



Verwendete Energiearten und Verbräuche 2024:

Energieart	Verbrauch in kWh	Anteil
Holzspäne	22.442.000	33,09 %
Elektrischer Strom – Versorger	21.601.737	31,85 %
Elektrischer Strom – Photovoltaik Eigenverbrauch	3.289.184	4,85 %
Erdgas	1.141.226	1,68 %
Diesel	19.021.289	28,04 %
Flüssiggas	335.347	0,49 %
Gesamtenergieverbrauch	67.830.782	

Anteile der Energiearten am Gesamtverbrauch 2024



Anfang des Jahres 2023 haben wir unsere Photovoltaik-Anlage mit einer Spitzenleistung von 4,6 MWp erstmals in Betrieb genommen. Mit dieser Investition wollen wir nicht nur unser Nachhaltigkeitsverständnis symbolisieren, sondern auch einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz durch die CO_2-neutrale Energiegewinnung leisten. Zudem können wir nun unsere Dachflächen effizienter nutzen und gleichzeitig Stromkosten reduzieren.

Ertrag unserer Photovoltaik-Anlage 2024:

Photovoltaik-Strom	Menge in kWh
Gesamtmenge	4.271.606
Eigenverbrauch	-3.289.184
Netzeinspeisung	982.421

Unsere Photovoltaik-Anlage erzeugt täglich Strom aus Sonnenlicht, auch an arbeitsfreien Tagen. Da der Energieverbrauch an diesen Tagen deutlich geringer ist als an Werktagen mit laufender Produktion, speisen wir den überschüssigen Strom CO_2-neutral in das öffentliche Stromnetz ein.

Die dargestellten Werte basieren auf folgenden Quellen:

- **Erdgas:** Wöchentliche Ablesung der Verbrauchswerte, Dokumentation im Betriebstagebuch, Jahresabrechnung des Versorgers
- **Diesel:** Verbrauchsdaten aus dem Fuhrparkmanagement, Jahresbestellungen
- **Wärme:** Wärmemengenzähler, Rückrechnung des Holzverbrauchs
- **Elektrische Energie:** Monatliche Versorgerabrechnungen (aus erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energien)
- **Photovoltaik:** PV-Monitoring-System

Energieeffizienz im Fokus

Gerhard Wallerang

Projektingenieur für Energie und Umwelt

Was steckt hinter dem Wort Energiemanagement?

Energiemanagement beinhaltet unter anderem die effiziente Nutzung von Energie. Die Energieeffizienz muss kontinuierlich überwacht und verbessert werden. Tatsächlich erheben wir permanent Daten zum Energieverbrauch, wobei Kenn- und Vergleichszahlen eine große Rolle spielen. Aus diesen wurden unter anderem die drei größten Energieverbraucher in unserem Unternehmen ermittelt: der Maschinenpark in der Produktion zusammen mit den Absaug- und Frischluftanlagen, die Heizzentrale mit der Verbrennung der Absaugspäne und der LKW-Fuhrpark. Der Energieverbrauch teilt sich etwa zu je einem Drittel auf Strom, Wärme und Diesel auf.

Wie wurde die Energieeffizienz zum Beispiel beim Maschinenpark verbessert?

Wie bei allen Unternehmen ist die permanente Optimierung der Energieeffizienz unserer Fertigungsanlagen sehr wichtig. Dazu gehört auch, dass der Maschinenpark gut gewartet und auf dem neuesten Stand gehalten wird. Stellvertretend dafür stehen unsere Druckluftstationen. Im Jahr 2024 haben wir fünf neue Kompressoren angeschafft, nach und nach ausgetauscht und in Betrieb genommen. Zur Erzeugung von Druckluft setzen wir nun insgesamt 15 Kompressoren ein, die unterschiedliche Fördermengen haben. Dadurch kann eine übergeordnete Steuerung – abhängig vom Druckluftbedarf – immer eine passende Kombination an Kompressoren anfordern. Zusammen mit den neuen Kompressoren haben sich der Stromverbrauch und als Folge die CO_2-Emission für die Drucklufterzeugung um 5 % reduziert.

Wie wichtig ist der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeitenden im Unternehmen?

Hier kommt ein wichtiger Aspekt des Nachhaltigkeitsgedankens zum Tragen: die Bewusstseinsbildung. Der Geschäftsführung ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden ihren Beitrag zu Umwelt und Klimaschutz leisten. Letztendlich geht es immer um die Summe aller Aktivitäten. Auch kleine Beiträge, wie zum Beispiel das Ausschalten der elektrischen Geräte nachts und am Wochenende, helfen. Ein anderes Beispiel sind die Plastikbecher an unseren Kaffeeautomaten, die abgeschafft wurden. Dadurch wird eine jährliche Einsparung von 5 Tonnen CO_2 erreicht. Von diesem geänderten Bewusstsein versprechen wir uns Strahlkraft auch in den privaten Bereich unserer Mitarbeitenden und von da aus auch in unsere Region.

Kapitel 02

Abfall- und Kreislauf-wirtschaft

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit stellt die Abfallvermeidung sowohl im betrieblichen Kontext als auch entlang des Lebenszyklus unserer Produkte in den Vordergrund.

Beispiele für erfolgreiche Maßnahmen zur Abfallvermeidung sind die konsequente Ausschussreduzierung in der Produktion, der Einsatz von Mehrwegverpackungen für Zulieferkomponenten in unserer Produktion sowie die Nutzung von Mehrweggeschirr in unserer betrieblichen Verpflegung. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Abfallvermeidung bei, sondern schonen auch wertvolle Ressourcen.

Wir betrachten Abfälle als wertvolle Rohstoffe, die zur Gewinnung von Sekundärrohstoffen beitragen und im Sinne der Circular Economy von großer Bedeutung sind. Daher legen wir großen Wert auf ein intaktes und funktionsfähiges betriebliches Abfallmanagement. Im Mittelpunkt unseres Engagements steht der umweltschonende und rechtskonforme Umgang mit Abfällen zur Einhaltung der Abfallhierarchie und zur Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks.

In Übereinstimmung mit den nationalen gesetzlichen Regelungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes und der Abfallbeauftragtenverordnung haben wir eine externe fachlich qualifizierte Person zum Abfallbeauftragten ernannt. Der Abfallbeauftragte stellt die Rechtskonformität der Abfallentsorgung sicher, überwacht den Weg der Abfälle von der Entstehung bis zur Verwertung und sensibilisiert die Belegschaft über die ordnungsgemäße Abfalltrennung.

Unser Monitoring und Management der Abfallströme erfolgt durch die monatliche Erfassung der angefallenen Abfälle, aufgeschlüsselt nach Abfallschlüsselnummern und der Eigenschaft der Abfälle (gefährlich oder ungefährlich). Zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Abfalltrennung und zur Vermeidung von Fehlwürfen kontrollieren wir die Abfallsammelstellen. Zudem beauftragen wir ausschließlich zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe, um den umweltverträglichen Umgang mit Abfällen sicherzustellen und eine rechtskonforme Dokumentation der Abfallabholungen inklusive der zur Entsorgung bereitgestellten Abfallmengen zu gewährleisten.

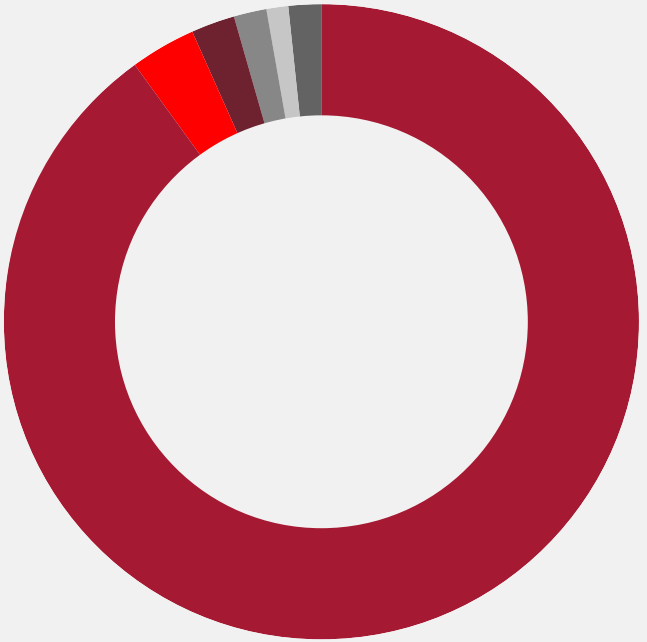
Die Betrachtung möglicher Umweltrisiken und deren Auswirkungen ist ein fester Bestandteil unseres Risikomanagements. Diese Herangehensweise ermöglicht es uns, Risiken und Chancen kontinuierlich und rechtzeitig zu erkennen. Zur Unterstützung der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und möglichen Korrekturmaßnahmen sowie zur Wirksamkeitskontrolle bereits eingeleiteter Maßnahmen führen wir regelmäßige Begehungen durch.

Im Jahr 2024 setzte sich unser Abfallaufkommen hauptsächlich aus folgenden Abfallarten zusammen:

Abfallart	Abfallmenge in t	Anteil
Holzabfälle	20.487,30	90,04 %
Abfälle aus Papier, Pappe und Kartonagen	783,33	3,44 %
Farb- und Lackabfälle	497,76	2,19 %
Gemischte industrielle Abfälle	379,89	1,67 %
Metallabfälle	247,96	1,09 %
Abfälle aus thermischen Prozessen	120,36	0,53 %
Bau- und Abbruchabfälle	71,73	0,32 %
Abfälle aus Kunststoff	67,23	0,30 %
Abfälle aus Glas	22,46	0,10 %
Ölabfälle, ölhaltige Abfälle und Abfälle aus flüssigen Brennstoffen	17,72	0,08 %
Abfälle aus Kabelresten	13,15	0,06 %
Schlämme aus der betriebseigenen Abwasserbehandlung	12,84	0,06 %
Aufsaug- und Filtermaterialien	9,71	0,04 %
Batterien und Akkumulatoren	8,88	0,04 %
Elektroschrott	6,99	0,03 %
Leuchtstoffröhren	2,00	0,01 %
Klebstoff- und Dichtmassenabfälle	1,40	0,01 %
Gas in Druckbehältern	1,01	0,00 %
Biologisch abbaubare Abfälle	1,00	0,00 %
Bremsflüssigkeiten	0,41	0,00 %
Säuren	0,29	0,00 %
Gesamtabfallmenge	22.753,42	

Entsorgung und Wiederverwertung auf Seite 82

Prozentualer Anteil der Abfallfraktionen 2024



Abfallarten siehe Tabelle links

Dank unserer vielfältigen Maßnahmen sind wir auf einem guten Weg, unsere Abfälle zu reduzieren. Die bis dahin im Rahmen unserer gewerblichen Tätigkeit als produzierendes Unternehmen noch anfallenden Abfälle lassen sich aufgrund ihrer Eigenschaften in gefährliche und ungefährliche Abfälle unterscheiden.

Im Jahr 2024 setzte sich unser Abfallaufkommen hauptsächlich aus folgenden Arten zusammen:

Erzeugte Abfälle	Abfallmengen in t	Anteil
Ungefährliche Abfälle	22.153,30	97,36 %
Gefährliche Abfälle	600,12	2,64 %

Zusammensetzung des Abfallaufkommens 2024

Um Abfälle ökologisch und rechtskonform zu handhaben, arbeiten wir langfristig und ausschließlich mit zertifizierten Unternehmen der Entsorgungsbranche zusammen. Der überwiegende Teil aller Abfälle (79,87 %) wird außerhalb unseres Standortes einem geeigneten Entsorgungsverfahren zugeführt. 20,13 % der Gesamtabfallmenge besteht aus Holzspänen und Restholz. Diese werden an unserem Standort der Verbrennung mit Energierückgewinnung zugeführt.

In einem möbelproduzierenden Betrieb fallen naturgemäß Holzabfälle an. Holzwerkstoffe sind zugleich die Hauptabfallart in unserem Unternehmen. Da es sich dabei um einen nachwachsenden Rohstoff handelt, der jedoch nicht unbegrenzt zur Verfügung steht, ist eine nachhaltige Forstwirtschaft, wie sie Carl von Carlowitz verstand, ebenso wie die sogenannte Kaskadennutzung des Rohstoffs Holz von zentraler Bedeutung und obligatorisch. Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir PEFC-zertifiziertes Holz und Holzwerkstoffe. Damit wollen wir einen Beitrag zur nachhaltigen Forstwirtschaft leisten.

Durch die Kaskadennutzung von Holz kann die Effizienz der Ressourcennutzung erheblich gesteigert werden, sodass der Rohstoff möglichst lange im Wirtschaftskreislauf verbleibt. Gleichzeitig bietet die Kaskadennutzung von Holz neben ökonomischen auch ökologische Vorteile, insbesondere im Hinblick auf die Bindung von Treibhausgasen.

Im Rahmen der Kaskadennutzung führen wir 17,22 % der Holzabfälle, welche aus Abdeckplatten bestehen, der Aufbereitung zur Wiederverwendung außerhalb unseres Standortes zu. Weitere 40,64 % der Holzabfälle aus unserem Hause werden dem Recycling zugeführt. Hierbei handelt es sich überwiegend um Verpackungen aus Holz. Die übrigen 42,14 % der Holzabfälle bestehen aus ausgedienten Spanplatten und Spänen. Diese werden der thermischen Verwertung mit Energierückgewinnung sowohl intern als auch extern zugeführt, was der letzten Stufe der Kaskadennutzung entspricht. Durch die Verbrennung mit Energierückgewinnung zur Wärmeerzeugung werden fossile Energieträger und damit nicht erneuerbare Ressourcen geschont.

Gefährliche Abfälle entstehen nicht nur innerhalb der Produktionsprozesse, sondern insbesondere bei der Instandhaltung von Anlagen und Maschinen. Ein unsachgemäßer Umgang kann negative Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt haben sowie rechtliche und finanzielle Folgen und Imageverluste nach sich ziehen. Unerlässlich ist für uns ein vorsichtiger, sorgsamer und rechtskonformer Umgang mit gefährlichen Abfällen. Neben einem funktionsfähigen betriebsinternen Abfallmanagement beauftragen wir hierzu externe und ausschließlich zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe.

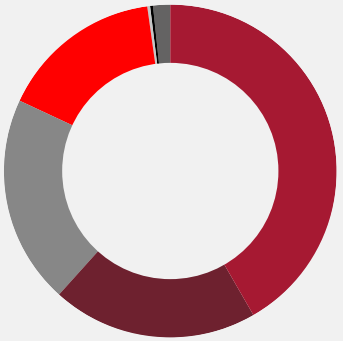
So wie die ungefährlichen Abfälle unterliegen auch die gefährlichen Abfälle einer Abfallhierarchie. Daher muss auch im Zusammenhang mit dem Abfallaufkommen und der Entsorgung vorrangig die Abfallvermeidung beachtet werden. Erst danach kommen Entsorgungsverfahren wie die Aufbereitung zur Wiederverwendung, das Recycling, die thermische Verwertung oder die Deponierung in Frage.

Die folgende Tabelle veranschaulicht neben den im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Abfallarten und -mengen auch die Entsorgungsverfahren, denen die einzelnen Abfallfraktionen zugeführt wurden.

Entsorgungs- und Verwertungsverfahren des Gesamtabfallaufkommens 2024:

Entsorgungsverfahren	Abfallart	Summe in t	Anteil
Recycling (Verwendung in anderer Form)	Holzabfälle	9.527,38	41,87 %
	Abfälle aus Papier, Pappe und Kartonagen		
	Metallabfälle		
	Bau- und Abbruchabfälle		
	Abfälle aus Kunststoff		
	Abfälle aus Glas		
	Ölabfälle, ölhaltige Abfälle und Abfälle aus flüssigen Brennstoffen		
	Abfälle aus Kabelresten		
	Aufsaug- und Filtermaterial		
	Batterien und Akkumulatoren		
	Elektroschrott		
	Leuchtstoffröhren		
	Biologisch abbaubare Abfälle		
	Bremsflüssigkeiten		
Verbrennung mit Energierückgewinnung (extern)	Holzabfälle	4.562,61	20,05 %
	Farb- und Lackabfälle		
	Aufsaug- und Filtermaterial		
	Klebstoff- und Dichtmasseabfälle		
	Gas in Druckbehältern		
Verbrennung mit Energierückgewinnung (intern)	Holzabfälle	4.580,00	20,13 %
Aufbereitung zur Wiederverwendung (Verwendung in gleicher Art und Weise)	Holzabfälle	3.626,13	15,94 %
	Abfälle aus thermischen Prozessen		
	Bau- und Abbruchabfälle		
	Ölabfälle, ölhaltige Abfälle und Abfälle aus flüssigen Brennstoffen		
Deponierung	Abfälle aus thermischen Prozessen	76,84	0,34 %
	Schlämme aus der betriebseigenen Abwasserbehandlung		
Verbrennung ohne Energierückgewinnung (Abfallbeseitigung)	Gemischte industrielle Abfälle	9,21	0,04 %
	Gas in Druckbehältern		
	Säuren		
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	Gemischte industrielle Abfälle	371,25	1,63 %

Entsorgungs- und Verwertungsverfahren des Gesamtabfallaufkommens 2024



Aus der Analyse unserer Abfallströme ergeben sich für das Jahr 2024 eine Recyclingquote von 41,87 % und eine Wiederverwendungsquote von 15,94 %. Die Gesamtquote von 57,81 % gibt den prozentualen Anteil der Abfälle an, die ausschließlich der stofflichen Verwertung zugeführt wurden.

Die Verwertungsquote umfasst hingegen neben den stofflich verwerteten Abfällen auch diejenigen Abfälle, die der thermischen Verwertung zugeführt wurden. Die Verwertungsquote für das Jahr 2024 beträgt 99,62 %.

Nachhaltigkeit im Produkt

Nachhaltiges Denken spielt vor allem bei der Entwicklung unserer Prozesse und Produkte eine zentrale Rolle. Für uns ist es wichtig, die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und der Circular Economy bereits in der Entwicklungsphase unserer Produkte zu berücksichtigen.

Als Küchenhersteller betrachten wir diese Ansätze sowohl als Herausforderung als auch als Ansporn, unseren Ressourcenverbrauch und die damit verbundenen Emissionen klimaschädlicher Treibhausgase zu reduzieren.

Unser Produktportfolio umfasst Varianten, die unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen deutlich machen. Von Fronten über Korpusse bis hin zur Schubladeneinrichtung möchten wir mit innovativen Produkten überzeugen.

Produkte aus dem Hause Schüller zeichnen sich durch hohe Qualität, Langlebigkeit und eine lange Nutzungsdauer aus. Dies stellen wir durch aufwendige Prüfverfahren sicher. Durch die Recyclingfähigkeit einiger unserer Produkte kann zudem ein positiver Beitrag für die Umwelt geleistet werden, indem der unnötige Verbrauch von Ressourcen minimiert und eine umweltverträgliche Entsorgung am Ende des Produktlebenszyklus ermöglicht wird.

Folgende Produktvarianten kennzeichnen unseren Nachhaltigkeitsgedanken:

Lack-Oberflächen

Dank ihrer homogenen Optik und der Farbvielfalt sind sie außerordentlich beliebt. Um den Anforderungen an eine nachhaltige Fertigung gerecht zu werden, setzen wir in unserem Lacksystem Dual Cure auf wasserbasierte Lacke, die einen deutlich geringeren Anteil an flüchtigen organischen Verbindungen enthalten. Dadurch sind die von uns verwendeten Lacke schadstoff- und emissionsarm. Wasserlacke sind im Vergleich zu herkömmlichen lösemittelbasierten Lacken deutlich umweltschonender, da bei ihrer Herstellung weniger fossile Ressourcen benötigt werden.

Fronten

Die Fronten Matera, Matera Colour und Avola sind besondere Highlights unseres Produktportfolios. Sie werden aus emissionsreduzierten Spanplatten hergestellt, die aus 88 % nachwachsenden Rohstoffen bestehen. Insgesamt enthalten sie bis zu 71 % recyceltes Holz und Säge-Nebenprodukte. Durch die stoffliche Verwertung und den Ansatz der Kaskadennutzung von Holz können die Fronten am Ende ihres Lebenszyklus recycelt und zur Produktion neuer Fronten verwendet werden.

Zubehör

Plastikabfall wird in Zusammenarbeit mit NGOs, öffentlichen Behörden, Sammlern, Häfen, der maritimen Industrie, Fischern sowie Netz- und Seilherstellern weltweit gesammelt und einem Recyclingverfahren zugeführt. Aus den daraus gewonnenen Sekundärrohstoffen entsteht der **Griff OceanIX Plastic,** mit dem wir einen Beitrag zur Schonung wertvoller Ressourcen leisten und der Umweltverschmutzung der Meere entgegenwirken möchten.

Innenausstattung

Mit der Einführung der innovativen Innenausstattung OrganiQ gehen wir einen weiteren Schritt in Richtung einer umweltverträglichen Nutzung von Ressourcen im Kontext Küche. Sie besteht zu 76 % aus den Naturfasern Hanf und Kenaf, die zu gleichen Teilen enthalten sind. Der Verbundstoff basiert überwiegend auf schnell nachwachsenden Gräsern, die auf kargen Böden gedeihen. Die restlichen 24 % bestehen aus einem duroplastischen, vernetzten und auf Wasserbasis hergestellten Bindemittel, das sowohl formaldehyd- als auch phenolharzfrei ist. Darüber hinaus überzeugt diese Ausstattungsvariante durch hohe Widerstandsfähigkeit gegen Verschleiß und Recyclingfähigkeit am Ende des Produktlebenszyklus.

Kapitel 02

Wasser und Abwasser

Kein Leben ohne Wasser – keine Ökonomie ohne Ökologie

Wasser ist eine lebensnotwendige und zugleich knappe Ressource. Obwohl unser Planet größtenteils aus Wasser besteht und daher auch als „Blauer Planet“ bezeichnet wird, macht Trinkwasser nur etwa 3 % des gesamten Wasservorkommens aus. Ein weiteres globales Problem besteht in der ungleichen Verteilung und der variierenden Qualität des zur Verfügung stehenden Trinkwassers. Der Klimawandel verschärft diese Problematik zusätzlich, da er die Niederschlagsmenge beeinflusst und extremere Wetterereignisse die Infrastruktur beschädigen können, was den Zugang zu sauberem Wasser gefährdet oder sogar verhindert.

Am Standort in Herrieden sind wir nicht unmittelbar von Wasserknappheit betroffen, dennoch liegt der Fokus auf der Bedeutung von Wasserqualität in unserer Region. Der Schutz dieser wertvollen Ressource ist ein zentrales Element unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und Engagements. Wir setzen uns aktiv dafür ein, die Wasserentnahme und den Wasserverbrauch zu minimieren sowie Wasserverschmutzungen vorzubeugen.

Bei Schüller wird Wasser überwiegend zu Hygiene- und Sanitärzwecken genutzt und vom örtlichen Wasserversorger bereitgestellt. Das Abwasser entspricht den Anforderungen der städtischen Entwässerungssatzung und wird in die öffentliche Abwasserbeseitigung eingeleitet.

Die Entnahme von Wasser wird regelmäßig anhand von Wasserzählern überwacht und dokumentiert, ebenso wie das entstandene Abwasser. Diese sorgfältige Dokumentation bildet die Grundlage für ein effizientes und effektives Wassermanagement und ermöglicht die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Nutzung der Verbesserungspotenziale. Um Wasserverlust schneller zu erkennen, werden wir die Dokumentation in Zukunft mithilfe von digitalen Wasserzählern optimieren.

Im Berichtszeitraum wurden weder die Wasserqualität noch die Wasserverfügbarkeit durch unseren internen Wasserverbrauch erheblich beeinträchtigt.

Wasserentnahme, Rückführung 2024*	
Entnahme von Stadtwasser	**6.851 m³ (6,85 Megaliter)**
Indirekt eingeleitete Abwassermenge	**5.803 m³ (5,80 Megaliter)**

*Quelle 4, Seite 139

Kapitel 02

Biodiversität

Mehr als nur eine Wissenschaft

Biodiversität und ihr Schutz sind in mehrerlei Hinsicht bedeutsam: Gesunde und resiliente Ökosysteme mit einer hohen Artenvielfalt bieten Ernährungssicherheit, sauberes Wasser und die Speicherung klimaschädlicher Emissionen. Sie schützen aber auch vor Naturkatastrophen, welche mit dem Klimawandel in Verbindung stehen.

Laut wissenschaftlichen Erkenntnissen des Klimarats (IPCC) schreitet der Verlust der Biodiversität sowie die Schädigung der Ökosysteme derzeit in hohem Tempo voran, was der Gesellschaft, der Wirtschaft und dem Klima erheblich schadet. Der IPCC-Bericht 2022 hebt hervor, dass aufgrund der stark zunehmenden Extremwetterereignisse und deren negativen Auswirkungen nur wenig Zeit bleibt, um eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen zu sichern.

Das Ökosystem „Wald“ spielt dabei eine zentrale Rolle: Es ist nicht nur Lieferant von Holz und Nahrung, sondern fungiert auch als CO_2-Speicher, Bodenstabilisator sowie Wasser- und Luftreiniger.

Als holzverarbeitendes Unternehmen sind wir auf funktionsfähige Ökosysteme angewiesen, da unser Geschäftsmodell maßgeblich von der Verfügbarkeit von Holz und Holzwerkstoffen abhängt. Aus diesem Grund sind wir uns der Bedeutung der Biodiversität bewusst.

Insbesondere in der vorgelagerten Wertschöpfungskette spielt PEFC-zertifiziertes Holz und Holzwerkstoffe im Zusammenhang mit Biodiversität eine entscheidende Rolle. Das Holz trägt maßgeblich dazu bei, die Biodiversität in Wäldern zu schützen und zu fördern. Durch die Berücksichtigung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte der Waldbewirtschaftung wird eine nachhaltige Nutzung der Wälder sichergestellt, die der Erhaltung der Artenvielfalt zugutekommt.

Obwohl unser Unternehmensstandort in Herrieden weder in einem ausgewiesenen Naturschutzgebiet liegt, noch an ein solches angrenzt, fühlen wir uns verpflichtet, einen freiwilligen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt und damit der Biodiversität zu leisten:

- **Naturnahe Gestaltung der Außenbereiche**
- **Dachbegrünung des Parkhauses und weiterer Gebäude**
- **Bau von Vogelhäusern**
- **Anlage von Grün- und Ausgleichsflächen**
- **Wandbegrünung / Ranken am Parkhaus**
- **Bepflanzter Erdwall**
- **Biotopflächen**

Zahlen, Daten, Fakten 2024

22.753,42 t
Gesamtabfallmenge

97,36 %
Menge ungefährlicher Abfälle

57,81 %
Recycling- und Wiederverwendungsquote

99,62 %
Verwertungsquote

6.851 m³
Entnahme von Stadtwasser

5.803 m³
indirekt eingeleitete Abwassermenge

67.830.782 kWh
Gesamtenergieverbrauch

59,3 %
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch

24.890.921 kWh
Gesamtstromverbrauch

3.289.184 kWh
selbst erzeugter und verbrauchter Strom (Photovoltaik)

42.939.861 kWh
Gesamtbrennstoffverbrauch

Kapitel 03

Mitarbeitende und Soziales

Organisation und Zielsetzung

Mitarbeitendenvorteilsprogramm

Aus- und Weiterbildung

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

Gemeinsam wachsen!

In den heutigen herausfordernden Zeiten, geprägt von Volatilität, Wandel und multiplen Krisen sowie einem hohen Maß an Ungewissheit, kommt es neben Innovationen in Produkten und Prozessen sowie passenden Geschäftsmodellen vor allem auf die Belegschaft an. Deren Fähigkeit, eigene Kompetenzen und Fertigkeiten konsequent zu fördern, ist entscheidend für die Resilienz eines Unternehmens.

Um dieser bedeutenden Aufgabe und Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten gerecht zu werden, erweitern wir stetig unser hausinternes Seminarangebot und investieren in die Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden.

Die Nutzung der Seminar- und Weiterbildungsmaßnahmen in einer modernen Lernatmosphäre in unserem Schüller-Lern-Center sowie regelmäßige arbeitsplatzspezifische Unterweisungen unterstreichen die hohe Bedeutung dieses Themas für unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden.

Zudem engagieren wir uns vielfältig für den Karrierestart durch diverse Ausbildungsangebote und Studiengänge und bieten zukünftigen Fachkräften eine angenehme Lernatmosphäre in unseren hausinternen Lehrwerkstätten.

Verantwortung übernehmen!

Kapitel 03

Organisation und Zielsetzung

Nachhaltige Personalstrategie

Der Bereich Human Resources der Schüller Möbelwerk KG ist in die Bereiche Personalmanagement und Personalentwicklung unterteilt. Die strategische Verantwortung beider Abteilungen liegt bei der Geschäftsführung.

In Zeiten des Fachkräftemangels und der Tendenz zum Arbeitnehmermarkt, gepaart mit einer volatilen ökonomischen Situation, ist eine nachhaltige Personalpolitik von zentraler Bedeutung. Sie unterstützt und fördert die Transformation und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Im Mittelpunkt unserer Personalpolitik steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten. Wir streben eine angemessene Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender zur richtigen Zeit am richtigen Ort an. Ziel ist es, auch in herausfordernden Zeiten, die berufliche Entwicklung und Qualifikation unserer Beschäftigten zu fördern und ein attraktives, zukunftsfähiges Arbeitsumfeld zu schaffen, das von einem wertebasierten Miteinander geprägt ist. So wollen wir nicht nur ein erkennbar attraktiver Arbeitgeber für potenzielle Mitarbeitende sein, sondern auch ein verlässlicher und verantwortungsvoller Arbeitgeber für unsere bestehende Belegschaft, um nachhaltige Entwicklung und Unternehmenserfolg sicherzustellen.

Unsere Belegschaft umfasste 2024 insgesamt 2.327 Mitarbeitende, davon 125 Auszubildende. Die folgende tabellarische Darstellung symbolisiert die Zusammensetzung der Mitarbeitenden.

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden	583	1.744	2.327
Anzahl der unbefristeten Mitarbeitenden	527	1.566	2.093
Anzahl der befristeten Mitarbeitenden	56	178	234
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden	437	1.718	2.155
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden	146	26	172

Aufschlüsselung der Anzahl und der Mitarbeitenden nach Region:

	Region Mittelfranken	Aus anderen Regionen Deutschlands	Im Ausland	Gesamt
Mitarbeitende	**2.195**	**110**	**22**	**2.327**
Unbefristete Mitarbeitende	**1.966**	**106**	**21**	**2.093**
Befristete Mitarbeitende	**229**	**4**	**1**	**234**
Vollzeit-beschäftigte Mitarbeitende	**2.039**	**97**	**19**	**2.155**
Teilzeit-beschäftigte Mitarbeitende	**156**	**13**	**3**	**172**

Um flexibel auf Marktveränderungen zu reagieren, setzt die Schüller Möbelwerk KG auf eine agile Personalplanung. Die gezielte Beschäftigung von Leasingkräften aus der Region in geringem Umfang ermöglicht es uns, unsere feste Belegschaft sinnvoll zu ergänzen und Personalengpässe, insbesondere in der Produktion, schnell auszugleichen. Durch flexible Arbeitszeiten sind wir zudem in der Lage, auftretende Schwankungen optimal auszugleichen. Im Jahr 2024 beschäftigten wir durchschnittlich 16 Leasingkräfte pro Monat, ohne nennenswerte Schwankungen im Jahresverlauf. So können wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden bestmöglich berücksichtigen.

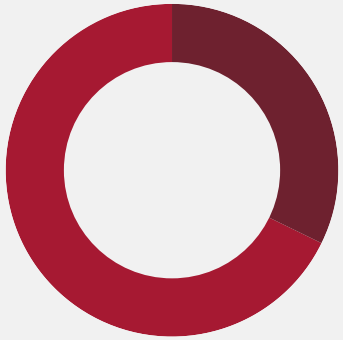
Erkennbar attraktiver Arbeitgeber durch attraktive Arbeitsbedingungen

Bei der Schüller Möbelwerk KG haben wir die Relevanz einer ansprechenden Arbeitsumgebung und attraktiven Arbeitsbedingungen fest im Blick, um Zufriedenheit, Loyalität und die Verbundenheit mit dem Unternehmen zu fördern. Unternehmerischer Erfolg und Wachstum hängen maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter und motivierter Mitarbeitender ab, die einen unschätzbaren Wert für jedes Unternehmen darstellen.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden neben einer angemessenen Vergütung weit über dem gesetzlichen Mindestlohn und einer wertschätzenden, vertrauensvollen und zugleich verantwortungsvollen Unternehmenskultur auch die Vereinbarung von Familie und Beruf, zahlreiche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie weitere Benefits.

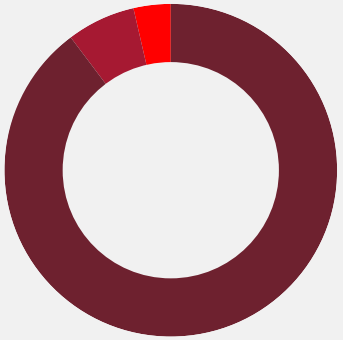
Die Mitarbeitendenzufriedenheit kann anhand von Indikatoren wie der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit sowie der Fluktuationsquote belegt werden. Bei Schüller betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden im Jahr 2024 10,2 Jahre.

Neueinstellungen nach Geschlecht 2024



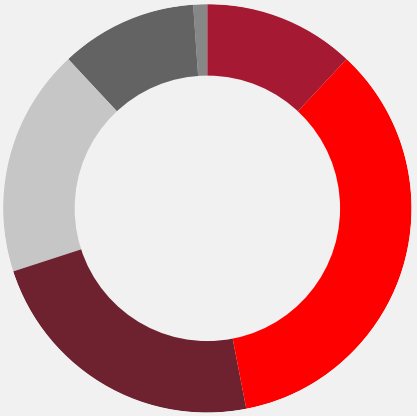
- Weiblich (77 Personen)
- Männlich (161 Personen)

Neueinstellungen nach Region 2024



- Region Mittelfranken (214 Personen)
- Andere Regionen (16 Personen)
- Ausland (8 Personen)

Neueinstellungen nach Alter 2024



- 0–18 Jahre (29 Personen)
- 19–30 Jahre (83 Personen)
- 31–40 Jahre (55 Personen)
- 41–50 Jahre (43 Personen)
- 51–60 Jahre (26 Personen)
- 60+ Jahre (2 Personen)

Flexible Arbeitszeitmodelle und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu den Faktoren, die sich maßgeblich auf die Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit auswirken, gehören moderne und zeitgemäße Arbeitszeitmodelle sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sowohl unsere Beschäftigten als auch potenzielle Bewerber/-innen erwarten von Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen, die nicht nur den Wünschen des Unternehmens entsprechen, sondern auch den Bedürfnissen und Erwartungen der Arbeitskräfte nachkommen.

Als moderner Arbeitgeber gehen wir auf die unterschiedlichen Lebensumstände und familiären Anforderungen unserer Mitarbeitenden ein. Ganz gleich, ob familienfreundliche Arbeitszeiten für Eltern, Flexibilität für pflegende Angehörige oder unterschiedliche Schichtmodelle – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns ein sehr wichtiger Faktor für zufriedene Mitarbeitende.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Optimierung der Arbeitskultur im Unternehmen. Neben dem Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle wie Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Beschäftigung auf geringfügiger Basis oder Gleitzeit, bieten wir unseren Mitarbeitenden seit Pandemiebeginn Ende des Jahres 2019 die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an. Zu Pandemiezeiten lag dessen Sinn in der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und gleichzeitig in der Prävention vor Ansteckungen. Heute geht von Covid-19 keine erhebliche Gefahr für Leib und Leben aus und der Geschäftsbetrieb kann wie gewohnt regulär erfolgen. Wir haben uns dennoch dazu entschlossen, die hybride Arbeitsform des mobilen Arbeitens in Verbindung mit Präsenz beizubehalten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Diese Möglichkeit steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden zur Verfügung, deren Aufgaben und Tätigkeiten sowie Arbeitsabläufe hybrides Arbeiten erlauben und zulassen. Die Mitarbeitenden stimmen sich mit ihren Führungskräften über dessen konkrete Ausgestaltung ab. Es muss jedoch eine gesunde Balance zwischen Präsenz und mobilem Arbeiten sichergestellt werden, um beste Arbeitsergebnisse im Einklang mit den Unternehmenszielen zu erzielen.

Die Teilzeitquote 2024 bei Schüller betrug 7,39 %. Von insgesamt 172 teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden waren 85 % weiblich. Insbesondere für junge Eltern bieten die flexiblen Arbeitszeitmodelle eine gute Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.

In Deutschland ist der Anspruch auf Elternzeit im Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz (BEEG) geregelt. Unter Elternzeit wird eine Freistellung vom Berufsleben für die Erziehung und Betreuung der eigenen Kinder verstanden. Jeder unserer Mitarbeitenden hat damit einen Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit, unabhängig von deren Geschlecht.

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	**56**	**70**	**126**

Rückkehrzahlen nach Inanspruchnahme der Elternzeit 2024:

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	**10**	**65**	**75**

Neue Wege, klare Ziele

Walter Ortner

Abteilungsleitung Personalmanagement

Was verstehen Sie unter nachhaltigem Personalmanagement?

Nachhaltiges Personalmanagement betrifft vor allem die Bereiche Planung, Beschaffung, Entwicklung und Organisation von Mitarbeitenden. Im Zentrum unserer Arbeit stehen alle unsere Mitarbeitenden. Hier greift das Prinzip der Nachhaltigkeit besonders. Das wichtigste Ziel eines nachhaltigen Personalmanagements sind zufriedene, motivierte und gesunde Mitarbeitende, die langfristig im Unternehmen bleiben. Damit wird Wissen im Unternehmen gehalten und weitergegeben. Wir fördern unsere Mitarbeitenden auf beruflicher Ebene, aber auch ihre physische und psychische Gesundheit. Dies gilt für die aktuell im Unternehmen Beschäftigten und auch zukünftige Mitarbeitende.

Wie erreichen Sie die Ziele des nachhaltigen Personalmanagements?

Personalmanagement erfordert eine auf den Mitarbeitenden zentrierte Arbeitsweise und eine gut entwickelte Feedbackkultur. Darin unterstützen uns verstärkt digitale Tools, wie zum Beispiel eine Mitarbeitenden-App, die Kolleginnen und Kollegen untereinander vernetzen soll oder eine spezielle Personalsoftware, die auch schon im Recruiting- und Onboarding-Prozess ansetzt.

Um die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, haben wir Fachkräfte für Betriebliches Gesundheitsmanagement eingestellt und bieten spezielle Programme und Workshops zum Thema Gesundheit an. Dazu zählen Vorträge oder Aktionstage zu wichtigen gesundheitlichen Themen bis hin zu Sportangeboten. Benefits und kleine Überraschungen im Arbeitsalltag werden zur Mitarbeitendemotivation eingesetzt.

Kapitel 03

Mitarbeitenden-vorteils-programm

Schüller Benefits

Die Schüller Möbelwerk KG sieht es als ihre Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl die persönliche als auch die berufliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert. Durch eine wertschätzende Unternehmenskultur und eine gezielte Unterstützung der Mitarbeitendenbedürfnisse möchten wir die Motivation, die Mitarbeitenden-zufriedenheit und damit die Verbundenheit mit dem Unternehmen steigern.

Die Vielfalt unserer Benefits bietet nicht nur bestehendem Personal einen Mehrwert, sondern macht uns auch für neue Talente attraktiv. Aus diesem Grund passen wir unsere Angebote kontinuierlich an die aktuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und die Veränderungen der Gesellschaft an.

Mitarbeitendenkleidung

Um den Gemeinschaftsgeist innerhalb des Unternehmens zu stärken und ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen zu tragen, erhalten neue Mitarbeitende eine Erstausstattung an funktioneller Kleidung, angepasst an ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich. Darüber hinaus unterstützt Schüller die Anschaffung von orthopädischer Schutzausrüstung wie Sicherheitsschuhen, Schutzbrillen und Bildschirmarbeitsplatzbrillen.

Innovative Produktion und moderne Arbeitsplätze

Veränderung, Innovation und Investition prägen seit jeher unser Denken. Dank dieser Prinzipien sind wir mit unserer erstklassig ausgestatteten Produktion führend in der Branche. Der Einsatz modernster Maschinen und Fahrzeuge, neuester Technik, umfassender IT-Vernetzung sowie optimaler Infrastruktur ermöglicht es uns, kontinuierlich ausgezeichnete Produkte herzustellen. Alle Arbeitsplätze – sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung – sind ergonomisch gestaltet und mit neuester Technik ausgestattet, was auch dort eine effiziente und angenehme Arbeitsatmosphäre schafft.

Parkmöglichkeiten

Damit unsere Mitarbeitenden ihre Fahrzeuge sicher und vor Witterung geschützt abstellen können, bieten wir ein mehrgeschossiges, überdachtes Parkhaus mit Platz für 1.800 Fahrzeuge – egal ob Fahrrad, Roller oder Auto. Diese Entscheidung reduziert die Flächenversiegelung im Vergleich zu Freiluftparkplätzen und trägt damit aktiv zum Umweltschutz und zur effizienten Nutzung des verfügbaren Raumes bei.

Gut ausgestattete Pausenräume und Verpflegung

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden steht für uns im Mittelpunkt. In den mit Küchen ausgestatteten Pausenräumen können sich die Mitarbeitenden eigene Gerichte zubereiten und sich in einer angenehmen Atmosphäre erholen. Im Sommer bieten wir dafür auch Sitzmöglichkeiten im Freien an. Zudem gibt es Annehmlichkeiten wie Kicker oder Dart. Dies stärkt den sozialen Austausch unter den Mitarbeitenden. Das „Kochwerk Herrieden“ bietet frisch zubereitete Mahlzeiten zu attraktiven Preisen an und sorgt somit für eine ausgewogene Verpflegung während des Arbeitstags.

Waschkabinen und Umkleideräume

Für Mitarbeitende, die aktiv zur Arbeit kommen, wie z. B. Radfahrer, stehen Waschkabinen und Umkleideräume zur Verfügung. Diese Einrichtungen bieten den nötigen Komfort, um sich nach dem Arbeitsweg frisch zu machen und Änderungen in der Bekleidung vorzunehmen.

Wertkarte & Mitarbeitendenangebote

Mitarbeitende erhalten nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit eine personalisierte Schüller Wertkarte, welche zu besonderen Anlässen mit Guthaben aufgeladen wird. Außerdem bieten wir im Rahmen von Corporate Benefits Vorteile bei verschiedenen namhaften Anbietern an. Dies ermöglicht unseren Mitarbeitenden, von attraktiven Rabatten zu profitieren und steigert somit deren persönliche Wertschätzung. Zusätzlich bieten wir saisonale Sonderaktionen, um unsere Mitarbeitenden für ihr Engagement zu belohnen.

Fahrradleasing

Im Rahmen unserer Kooperation mit BUSINESSBIKE haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, bis zu zwei Fahrräder oder E-Bikes zu leasen. Dieses Angebot fördert nicht nur einen umweltbewussten Lebensstil, sondern bietet auch finanzielle Vorteile durch steuerliche Vorteile und Vorteile durch geringere Sozialversicherungsabgaben. Darüber hinaus übernimmt das Unternehmen die Kosten für die Versicherung der Fahrräder.

Sicher ist sicher – Soziale Absicherungen für unsere Belegschaft

Betriebliche Altersvorsorge

Um den Lebensstandard im Alter zu sichern, unterstützt die Schüller Möbelwerk KG ihre Mitarbeitenden aktiv beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Diese ergänzt die gesetzliche Rente und hilft, eine mögliche Rentenlücke zu schließen. Schüller bietet einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag, der nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit gewährt wird und sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit staffelt. Darüber hinaus erhalten Mitarbeitende einen Arbeitgeberzuschuss von derzeit 15 % auf ihre Entgeltumwandlung. Alle Mitarbeitenden, unabhängig vom Arbeitszeitmodell, sind berechtigt, eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen.

Berufsunfähigkeitsversicherung

Die Berufsunfähigkeitsversicherung schützt unsere Mitarbeitenden im Falle einer dauerhaften Unmöglichkeit, den zuletzt ausgeübten Beruf aufgrund körperlicher oder geistiger Erkrankungen auszuüben. Angesichts der reduzierten Absicherung durch die gesetzliche Erwerbsminderungsrente ist der Abschluss einer privaten Versicherung entscheidend. Schüller bietet dafür attraktive Gruppenkonditionen für eine Berufsunfähigkeitsversicherung, um den Mitarbeitenden eine umfassende finanzielle Absicherung zu gewährleisten.

Pflegeversicherung

Die gesetzliche Pflegeversicherung stellt nur eine grundlegende finanzielle Absicherung im Pflegefall dar und deckt oftmals nicht alle Kosten. Um unsere Mitarbeitenden auch nach ihrer Dienstzeit effektiv zu unterstützen, haben wir ein Programm zur sozialen Absicherung eingeführt, das Sonderkonditionen für eine private Pflegetagegeldversicherung umfasst. So können unsere Mitarbeitenden bei der Absicherung im Pflegefall von attraktiven Gruppenverträgen profitieren.

Kapitel 03

Aus- und Weiterbildung

Deutschland steht bereits heute vor großen Herausforderungen bezüglich der Verfügbarkeit von Fachkräften. Zahlreiche Branchen leiden unter dem Fachkräftemangel und diese Situation wird sich aufgrund des demografischen Wandels sowie der fortschreitenden Digitalisierung und Dekarbonisierung in Zukunft weiter verschärfen. Besonders im Handwerk und in der Industrie ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften spürbar.

Wir, die Schüller Möbelwerk KG, sind uns unserer Verantwortung sowohl gegenüber der Gesellschaft und der Region als auch gegenüber unseren Mitarbeitenden bewusst. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken und durch hervorragend ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte sowohl unsere eigene Zukunftsfähigkeit als Unternehmen zu sichern als auch einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Im Mittelpunkt unseres Engagements stehen unsere Mitarbeitenden mit ihren Talenten, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Angesichts der zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt und der bedeutenden Rolle hochqualifizierter Fachkräfte für Wirtschaftswachstum und Wohlstand setzen wir auf ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ziel unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist es, unseren Mitarbeitenden persönliche und fachliche Entwicklungschancen zu bieten und so den beruflichen Erfolg zu fördern.

Langfristig streben wir danach, genügend qualifizierte Fachkräfte im Unternehmen zu haben, um unsere Produktionsfähigkeit sowie unsere Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Daher hat für uns das Thema „Lebenslanges Lernen“ hohe Priorität. Eine nachhaltige Personalentwicklung und Planung erfordert eine durchdachte Laufbahn- und Nachfolgeplanung.

Im gesamten Unternehmen werden alle Mitarbeitenden in einer Qualifizierungsmatrix beurteilt. Diese Beurteilungen erfolgen transparent in Zusammenarbeit zwischen dem Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft. Darüber hinaus führen wir Beurteilungs- und Personalentwicklungsgespräche.

Im Bereich der beruflichen Ausbildung bieten wir Berufseinsteigern zahlreiche Möglichkeiten, ihre Karriere in unserem Unternehmen zu starten. Folgende Ausbildungsberufe und Studiengänge (jeweils m/w/d) stehen bei uns zur Auswahl:

Bereich Holz

- Schreiner
- Holzmechaniker

Bereich Technik

- Technischer Produktdesigner
- Maschinen- und Anlagenführer
- Industriemechaniker
- Mechatroniker
- Elektroniker für Automatisierungstechnik
- Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik

Bereich Logistik und Fernverkehr

- Fachlagerist
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Berufskraftfahrer
- KFZ-Mechatroniker

Bereich Verwaltung und IT

- Industriekaufleute
- Fachinformatiker Fachrichtung für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker Fachrichtung für Systemintegration

Studiengänge

- Verbundstudium Wirtschaftsingenieurwesen
- Duales Studium Holztechnik
- Verbundstudium Wirtschaftsinformatik
- Verbundstudium Betriebswirtschaft

Darüber hinaus bieten wir Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, durch Praktika Einblicke in unsere Ausbildungsberufe zu gewinnen. Studierenden ermöglichen wir, während ihres Studiums praktische Erfahrungen zu sammeln – sei es in Form von Praktika, Werkstudententätigkeiten oder durch die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten innerhalb unseres Unternehmens.

125

Anzahl der Auszubildenden 2024

71 %

Übernahmequote der Auszubildenden 2024

Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Wenn sich jeder mit seinen Stärken und Erfahrungen einbringen kann, wird aus vielen Einzelpersonen ein starkes Team. Deshalb fördern wir unsere Mitarbeitenden kontinuierlich durch vielfältige Weiterbildungsangebote. Uns ist es wichtig, nicht nur an die Gegenwart zu denken, sondern unserer Belegschaft eine sichere Perspektive für die Zukunft zu bieten. Wir bieten zahlreiche Bildungsmaßnahmen an, darunter nebenberufliche Weiterbildungsprogramme bei verschiedenen Bildungsträgern und Akademien sowie Inhouse-Seminare. Diese Seminare zielen darauf ab, die Fach- und Methodenkompetenzen unserer Mitarbeitenden zu steigern und den Arbeitsalltag effizienter zu gestalten. Wir unterstützen und fördern unsere Mitarbeitenden bei Fortbildungen zum Meister, Techniker und Fachwirt sowie bei der Auswahl aus einer Vielzahl von Studiengängen. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, anerkannte Berufsabschlüsse wie den Maschinen- und Anlagenführer auf dem zweiten Bildungsweg zu erlangen.

Zu den Inhouse-Seminaren zählen Leadership-Seminare für Führungskräfte mit Personalverantwortung, Seminare für Mitarbeitende ohne Personalverantwortung, verschiedene Grundlagenschulungen sowie MS Office-Kurse und Sprachkurse für Mitarbeitende mit Deutsch als Fremdsprache. Sprachkurse für weitere Sprachen, wie beispielsweise Englisch oder Spanisch, runden das Angebot ab.

Das im Jahr 2020 neu eröffnete Schüller-Lern-Center |s|l|c. ist ein Ort des Austausches, der Qualifizierung, der Förderung und der Motivation. Es bietet genügend Raum für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. In anregender Atmosphäre gibt es regelmäßig vielfältige Angebote.

Führungskräfte-entwicklungsprogramm

Wir generieren Führungskräfte überwiegend aus den eigenen Reihen und bieten unseren Beschäftigten mit Wunsch und Potenzial die Möglichkeit, am Schüller Führungskräfteentwicklungs-Programm (FKE) teilzunehmen. Hier werden sie während einer Dauer von acht Monaten in verschiedenen Kompetenzbereichen persönlich und fachlich optimal gefördert. Dies ist besonders in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig, denn wir stellen dadurch die Verfügbarkeit von kompetenten Führungskräften im Unternehmen sicher.

Überdies erfolgen die Einstellungen der oberen Führungskräfte zu 95 % aus der Region Mittelfranken sowie aus der Metropolregion Nürnberg. Unter oberen Führungskräften verstehen wir diejenigen, welche direkt der Geschäftsführung berichten, also die einzelnen Ressort- und Abteilungsleiter.

Übersicht der Inhouse-Seminarangebote aus 2024

Methodisch

- Vorausschauende Team-Planung
- Train the Trainer
- Projektmanagement bei Schüller
- Führen ohne disziplinarische Macht
- Führen von Mitarbeitergesprächen
- …

Fachlich

- Rechtliche Einflussfaktoren für Führungskräfte
- Qualität bei Schüller in der Produktion
- Sensortechnik Grundlagen
- Verladen eines LKW-Koffers
- MS Office-Onlinekurse
- …

Sozial

- Kommunikation und Netzwerken
- Teamfähigkeit stärken und fördern
- Konfliktmanagement
- Emotionale Intelligenz
- …

Persönlich

- Körpersprache und sicheres Auftreten
- Persönlichkeitstypen erkennen und führen
- Einstellung und Auftreten im Job (Positives Mindset)
- …

Alle Mitarbeitenden erhalten jährlich einen umfassenden Schulungskatalog per E-Mail sowie über das Lernmanagementsystem des Unternehmens mit dem jährlichen Schulungsangebot. Zusätzlich werden Informationsveranstaltungen angeboten, um das Programm für jedes Quartal bekannt zu machen. Die Führungskräfte integrieren dieses Schulungsangebot fest in ihren täglichen Arbeitsablauf und besprechen den Schulungsbedarf direkt während der jährlichen Mitarbeitendengespräche mit ihren Teammitgliedern. Im Jahr 2024 hat die Abteilung Personalentwicklung auf diese Weise über 650 verschiedene Schulungsveranstaltungen betreut.

Insgesamt wurden 2024 über 17.000 Schulungsstunden absolviert, was einer durchschnittlichen Stundenzahl von 7,4 Stunden pro Mitarbeitendem und Jahr entspricht. Es wurden über 4.400 Schulungsteilnahmen verzeichnet. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf Schulungen und schließen Unterweisungen im Bereich Arbeitssicherheit aus.

Zukunftsfähig und nachhaltig

Martin Siegordner

Abteilungsleitung Personalentwicklung

Welche Rolle spielt das Thema Nachhaltigkeit für potentielle Mitarbeitende im Bewerbungsprozess?

Die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens ist in den letzten fünf Jahren in der Tat immer wichtiger für die Bewerbenden geworden. Menschen weisen oft schon im ersten Bewerbungsgespräch auf unsere Website und die dort genannten Aktionen hin, die wir im Bereich Nachhaltigkeit durchführen oder sie fragen bewusst nach unserem Engagement. Diese Fragen kommen immer öfter und auch früher im Bewerbungsprozess und werden überwiegend von Menschen bis 25 Jahre gestellt.

Welche Bedeutung hat das Thema Nachhaltigkeit im Bereich der Kompetenzentwicklung?

Kompetenzen in einem internationalen Unternehmen wie Schüller zu fördern, ist für die nachhaltige Unternehmensentwicklung unerlässlich. Wir leben in einer sich schnell verändernden Zeit. Unser Leben, unsere Gesellschaft, aber auch unser Lernen und Arbeiten entwickeln sich kontinuierlich und vor allem schnell weiter. Eine solide berufliche Ausbildung ist dabei als Grundlage unerlässlich.

Wo sehen Sie die zukünftigen Herausforderungen?

Die immer stärker werdende Digitalisierung und Globalisierung bringen ständig neue Entwicklungen mit sich. Dies erfordert Flexibilität und Kompetenzen, um darauf mit neuen Lösungswegen zu antworten. Um diese Herausforderungen zu meistern, unterstützen wir im Team der Kompetenzentwicklung die Mitarbeitenden in unserem Schüller-Lern-Center mit passenden Angeboten zur Fort- und Weiterbildung. Dadurch leisten wir einen wertvollen Beitrag zu den gesteckten Unternehmenszielen.

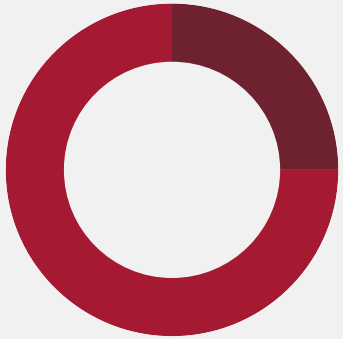
Kapitel 03

Diversität, Chancen-gleichheit und Inklusion

Die heutige Zeit wird durch Globalisierung, die Folgen des demografischen Wandels und die fortschreitende Digitalisierung geprägt. Diese Entwicklungen bringen sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Insbesondere der bereits spürbare Fachkräftemangel wird sich durch das Ausscheiden der „Babyboomer“ aus dem Arbeitsleben weiter verschärfen. Um diesen Herausforderungen effektiv zu begegnen, ist die Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion von zentraler und langfristiger Bedeutung.

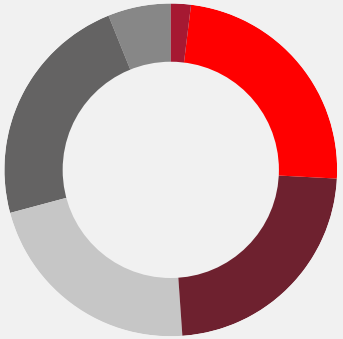
Wir haben dies bereits erkannt und fördern durch unsere werteorientierte Unternehmenskultur eine angenehme Arbeitsatmosphäre, die jeden unserer Mitarbeitenden unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Identität, ethnischer Herkunft, Behinderung oder Alter wertschätzt. Für uns stehen die individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse und Talente jedes Einzelnen im Mittelpunkt. Wir fördern aktiv die Teilhabe von Menschen mit physischen oder psychischen Einschränkungen sowie von Frauen und Männern.

Mitarbeitende nach Geschlecht 2024



- Weiblich (25 %)
- Männlich (75 %)

Mitarbeitende nach Alter 2024



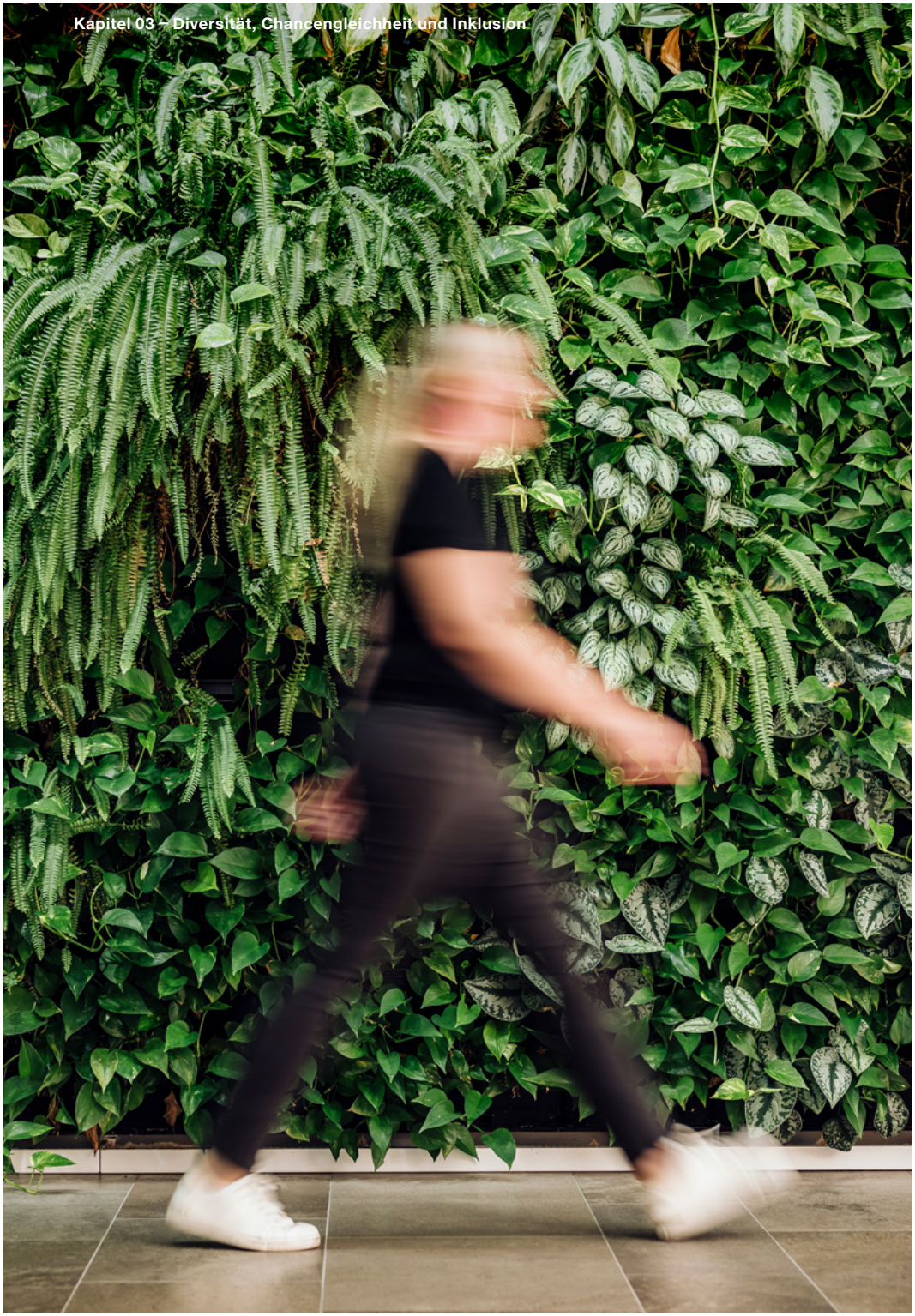
- 0–18 Jahre (2 %)
- 19–30 Jahre (24 %)
- 31–40 Jahre (23 %)
- 41–50 Jahre (22 %)
- 51–60 Jahre (23 %)
- 60+ Jahre (6 %)

Unser Recruiting orientiert sich ausschließlich an den Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber. Gleiches gilt für die Entlohnung, die ausschließlich auf Grundlage der jeweiligen Aufgabenstellung erfolgt, ohne Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Qualifizierung, die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt bedarfsorientiert. Die Dimensionen der Vielfalt spielen für uns in diesem Zusammenhang keine Rolle. Jeder Mitarbeitende wird bei uns gleichbehandelt und entsprechend seiner Fähigkeiten gefördert und eingesetzt.

Von diesem Ansatz und dem Selbstverständnis versprechen wir uns nicht nur ein gutes Miteinander, sondern vor allem den Einsatz der richtigen Mitarbeitenden am richtigen Arbeitsplatz und zugleich eine Risikominimierung durch Fachkräftemangel. Derzeit beschäftigen wir Menschen aus 57 verschiedenen Nationen, von denen jeder mit seinem einzigartigen Können unser Unternehmen bereichert. Zusätzlich unterstützen wir unsere Mitarbeitenden aktiv beim Erlernen der deutschen Sprache, falls dies erforderlich ist.

Der Frauenanteil unter unseren Beschäftigten liegt derzeit bei 25 %. Diese Zahl spiegelt das typische Verhältnis in Handwerksberufen und der Industrie wider, insbesondere in Bereichen wie der Fertigung, in denen viele unserer Mitarbeitenden tätig sind. Um die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu stärken und potenzielle weibliche Talente für das Handwerk sowie andere Berufe zu gewinnen, setzen wir uns aktiv bei Veranstaltungen wie dem jährlichen „Girls Day“ ein. Dieses Engagement zielt darauf ab, junge Frauen zu ermutigen und für eine Ausbildung in unserem Unternehmen zu begeistern, sodass wir gemeinsam einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit in der Branche leisten können.

Wir heißen Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen herzlich willkommen und betrachten sie als wertvollen Teil unserer vielfältigen Belegschaft. Durch verschiedene Maßnahmen fördern wir ihre Integration und Teilhabe am Arbeitsleben: Wir gestalten Arbeitsplätze barrierefrei und schaffen spezielle Parkmöglichkeiten. Derzeit beschäftigen wir 75 Mitarbeitende mit einem Schwerbehindertengrad von über 50 %.



Kapitel 03

Arbeits-sicherheit und Gesundheits-schutz

Das Wohl und die Aufrechterhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Unser Engagement im Bereich der Unfallprävention und des Gesundheitsschutzes ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenswerte und steht für Verantwortung, Vertrauen und Wertschätzung.

An unserem Unternehmens- und Produktionsstandort in Herrieden ist das Thema Arbeitssicherheit fest in den Prozessen verankert. Dabei richten wir unsere täglichen Handlungen und Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit an den nationalen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben sowie einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften und -normen aus.

Organisatorisch ist die Abteilung Arbeitssicherheit in das Ressort Betriebsmanagement eingegliedert und besteht aus vier Fachkräften für Arbeitssicherheit und einer Mitarbeitenden zur Unterstützung bei der Umsetzung der Dokumentationspflichten und der allgemeinen Büroorganisation. Weitere Unterstützung, insbesondere bei der Identifizierung von Gefahrenquellen in produzierenden Abteilungen, erhalten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit von 56 qualifizierten Sicherheitsbeauftragten, welche gemäß § 22 Sozialgesetzbuch (SGB) VII in den Abteilungen eingesetzt sind. Überdies ermutigen wir unsere Mitarbeitenden proaktiv durch ein hohes Maß an Achtsamkeit Gefahrensituationen und mögliche Verbesserungspotenziale zu erkennen und der Führungskraft, den Fachkräften für Arbeitssicherheit oder den Sicherheitsbeauftragten zu melden.

Zusätzlich zur Betreuung der Belegschaft durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt eine arbeitsmedizinische Betreuung durch einen externen Dienstleister. Die Einsatzzeiten des Betriebsarztes orientieren sich an der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung besteht für die Mitarbeitenden unseres Unternehmens die Möglichkeit, Termine für monatliche betriebsärztliche Sprechstunden zu vereinbaren. Weitere Aufgaben des Betriebsarztes umfassen die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen und gemeinsamen Betriebsbegehungen sowie die regelmäßige Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen, welche gemäß § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes im Beisein der Geschäftsführung sowie der Führungskräfte stattfinden und der kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit und Arbeitssicherheit dienen.

Für gesundheitliche Notfälle während der Arbeitszeit steht eine interne Ersthelfergruppe zur Verfügung. Die geschulten Ersthelferinnen und Ersthelfer sind schichtübergreifend erreichbar und übernehmen die Erstversorgung von hilfebedürftigen Mitarbeitenden sowie die Organisation des Transportes zum Durchgangsarzt oder in ein Krankenhaus. Manchmal kommt es auf Minuten an, daher ist es uns wichtig, unsere Mitarbeitenden regelmäßig über das richtige Verhalten in Notsituationen zu schulen, um im Notfall schnell und richtig reagieren zu können.

Unser Ziel ist die kontinuierliche Optimierung nach dem KAIZEN-Ansatz, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften zu gewährleisten. Dafür analysieren wir Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle und leiten bei Bedarf Gegenmaßnahmen ein. Zudem führen wir präventive Gefährdungsbeurteilungen an Maschinen und Arbeitsplätzen durch und unterweisen unsere Mitarbeitenden – auch mit Hilfe spezifischer digitaler Lösungen.

Maßnahmen zur Risikoreduzierung werden entsprechend der Maßnahmenhierarchie der DGUV umgesetzt. Diese erfolgen, insbesondere im gewerblich technischen Umfeld, meist durch die interne Instandhaltung oder durch die jeweiligen Maschinenhersteller. Anschließend führt die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Wirkungskontrolle durch, um die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen zu überprüfen.

Neben der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Unfallanalysen und Begehungen liegt der Fokus des täglichen Tuns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusätzlich in der Durchführung von Schulungen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Aktuell werden über 71 verschiedene Unterweisungsthemen angeboten. Eine Vielzahl dieser Sicherheitsunterweisungen sind gesetzlich vorgeschrieben und umfasst sowohl theoretische Unterweisungen aber auch praktische Unterweisungen beispielsweise unmittelbar an den entsprechenden Maschinen. Wir sind der Überzeugung, dass sensibilisierte und umfassend informierte Mitarbeitende potenziellen Gefahrensituationen ausweichen und durch ordnungsgemäßes Verhalten Arbeitsunfälle vermeiden können. Somit gehören regelmäßige Unterweisungen zum originären Aufgabengebiet unserer Mitarbeitenden und finden stets während der Arbeitszeit statt. Sicherheitsrelevante Informationen, aber auch Unterweisungsvorlagen, stellen wir unseren Mitarbeitenden digitalisiert über ein internes Firmenportal zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet die Abteilung Arbeitssicherheit Lehrgänge zum Führen von Flurförderzeugen an, die eine theoretische und praktische Abschlussprüfung beinhalten. Auch die Eignung zum Führen weiterer Fahrzeuge, wie beispielsweise Hubarbeitsbühnen, wird mittlerweile ebenfalls durch die Abteilung Arbeitssicherheit angeboten.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft 2024 (ausgenommen Wegeunfälle):

- Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: 69
- Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden: 20,86
- Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0

Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Mitarbeitenden 2024, die keine Angestellten sind, deren Arbeitsplatz von der Organisation kontrolliert wird:

- Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen: 7
- Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Belegschaft liegt uns am Herzen. Deshalb bieten wir wechselnde Kurse und Maßnahmen an, mit denen unsere Mitarbeitenden die eigene Gesundheit aktiv erhalten und verbessern können. Dazu gehören unterschiedliche Seminare, Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, verschiedene Körpermessungen (z. B. Muskulaturverteilung, Körperzusammensetzung, Schlaganfallrisiko) sowie Seminare und Webinare zu Themen wie Pflege, Stress oder Ernährung. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden finanziell bei Kursen und Maßnahmen, die über die „Zentrale Prüfstelle Prävention“ der Krankenkassen angeboten werden.

Neben Bewegungsangeboten bieten wir verschiedene Vorsorgemaßnahmen an, um Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und entgegenzuwirken. Dazu gehören Diabetesprävention, Darmkrebsvorsorge oder die Verteilung des homöopathischen Präparats „Infektal“. Mitarbeitende werden über alle Vorsorgeangebote per Aushang oder Rundschreiben informiert.

Um unseren Mitarbeitenden eine Vielfalt von Sportarten näherzubringen und ihre körperliche Fitness zu fördern, bieten wir das kostenlose Online-Fitnessportal „MyHomeFitness“ an. Über dieses Portal können unsere Mitarbeitenden an mehr als 2.000 Online-Kursen teilnehmen und über 20 verschiedene Sportarten ausüben. Das gesamte Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements steht uneingeschränkt allen festangestellten Mitarbeitenden zur Verfügung, unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell.

Im Berichtszeitraum fanden folgende Gesundheitsaktionen statt:

- Gesundheitstage
- Darmkrebsvorsorge
- Diabetesprävention
- Ausgabe des homöopathischen Präparats „Infektal“
- Körpermessungen: z. B. InBody Messung, Mobee Messung etc.
- Diverse Seminare und Webinare: z. B. Pflegevortrag, Stressseminar
- Ernährungsseminar
- Ganzjähriges kostenloses Online-Fitnessportal
- Sonderausstattungen bei gesundheitlichen Problemen: Höhenverstellbare Tische, Swopper, Bildschirmarbeitsplatzbrillen etc.
- Bezuschussung von Präventionskursen

Kapitel 03

Gesell-schaftliches Engagement

Gemeinsam für eine bessere Zukunft

Als einer der führenden Küchenherstellerin Deutschland mit Hauptsitz und Produktionsstandort im fränkischen Herrieden engagieren wir uns verantwortungsbewusst im gesellschaftlichen Bereich. Unsere Rolle als Familienunternehmen und attraktiver Arbeitgeber in der Region geht weit über die Werksgrenzen und unsere Geschäftstätigkeit hinaus. Uns liegen nicht nur das Wohlergehen und die Fürsorge für unsere Mitarbeitenden am Herzen, sondern auch die Unterstützung unterschiedlicher Organisationen regional, national und weltweit. Wir leben unsere soziale und ökologische Verantwortung durch zahlreiche Initiativen und Projekte, an denen wir bereits beteiligt sind oder die wir selbst initiiert haben. Diese Engagements verdeutlichen unser Bestreben, einen positiven Beitrag zu leisten und nachhaltig zu handeln.

Jeder Mensch ist einzigartig und unverwechselbar. Gleich sind Menschen jedoch in ihren Bedürfnissen und Rechten, weswegen wir eng mit der Lebenshilfe Ansbach und Diakoneo Neuendettelsau zusammenarbeiten. Organisationen geben Menschen berufliche Perspektiven, deren Teilhabe am Arbeitsleben durch Behinderung erschwert wird. Durch die Integration in das Arbeitsleben wird ein hohes Maß an Lebensqualität gewährleistet. Die Mitarbeitenden der Lebenshilfe Ansbach übernehmen für uns beispielsweise Kommissionierarbeiten, Verpackungstätigkeiten und leichte Montagetätigkeiten im Rahmen ihrer Fähigkeiten.

Im Rahmen von unternehmensweiten Aktionen unterstützen wir gemeinsam zahlreiche gemeinnützige Vereine und Einrichtungen mit finanziellen Mitteln und Sachzuwendungen. Unsere Auszubildenden engagieren sich regelmäßig durch zweckgerichtete Aktionen und übernehmen dadurch bereits heute gesellschaftliche Verantwortung.

In unseren gezielten jährlichen Unternehmens-Weihnachtsspenden liegt unser Augenmerk besonders auf sozialen, caritativen und humanitären Projekten in der Region sowie darüber hinaus.

Wir unterstützen das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden, indem wir ihnen Freistellungen für Einsätze bei der Freiwilligen Feuerwehr gewähren. Auf diese Weise fördern wir nicht nur das Gemeinschaftsgefühl, sondern auch das Verantwortungsbewusstsein und die mitmenschliche Kompetenz unserer Belegschaft.

Zahlen, Daten, Fakten 2024

25 %
Frauenanteil der Belegschaft

59 %
Rückkehrrate nach Elternzeit

10,2 %
Neueinstellungsrate

10,2 Jahre
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

19
Ausbildungsberufe und Studiengänge

71 %
Übernahmequote der Auszubildenden

28
Ersthelfer/-innen

56
Sicherheits-beauftragte

4
Fachkräfte für Arbeitssicherheit

20,86
Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden

69
arbeitsbedingte Verletzungen

17.000 h
Stunden für Inhouse-Schulungen

7,4 h
Durchschnittliche Stundenanzahl für Schulungen pro Mitarbeitende

Quellen-verzeichnis

Quelle 1 — 23

- Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken: Beschäftigungsstärkste Unternehmen 2024, Quelle: https://wirtschaft-in-zahlen.de/beschaeftigungsstaerkste-unternehmen, Zugriff: 06.03.2025

Quelle 2 — 69

- Bundesregierung Deutschland: EU-weite und internationale Klimapolitik, Quelle: https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/klimaschutz/eu-weite-und-internationale-klimapolitik, Zugriff: 11.06.2024.

Quelle 3 — 69

- vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.: Energiepolitik, Quelle: https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Energie-Klima/Energie/Energiepolitik-9.jsp, Zugriff: 11.06.2024.

Quelle 4 — 87

- Unternehmenseigene Dokumentation der Zählerstände.

Schüller Möbelwerk KG
Rother Straße 1
91567 Herrieden
Germany

Tel +49 (0) 9825 83-0
info@schueller.de
www.schueller.de

Follow us