



Zusammenfassung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der *Bezgin Elektrotechnik; Inhaber Enver Bezgin* Einordnung durch die Handwerkskammer zu Köln

SDG 1 – Keine Armut: Die Bezahlung im Unternehmen orientiert sich an der Qualifikation der Beschäftigten, während Auszubildende nach Tarif entlohnt werden. In Einzelfällen, z.B. für Rentner in Teilzeit, gibt es gesonderte Konditionen. Die Betriebszugehörigkeit der Belegschaft ist inzwischen sehr stabil, nachdem durch die Einführung der Vier-Tage-Woche die Arbeitszufriedenheit deutlich gestiegen ist. Freiwillige Sozialleistungen wie eine betriebliche Altersvorsorge werden bislang nicht angeboten, Möglichkeiten zur Einführung werden aber geprüft. In individuellen Notsituationen unterstützt der Betrieb unbürokratisch, etwa durch die Bereitstellung von Fahrzeugen für private Zwecke. Jeder Auszubildende soll übernommen werden, Weiterbildungen oder auch der Besuch der Meisterschule im Anschluss an die Ausbildung, werden grundsätzlich unterstützt. Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Kultur arbeiten selbstverständlich zusammen, ebenso Beschäftigte ohne Schulabschluss, sofern sie praktisch veranlagt sind und die notwendige Arbeitsbereitschaft zeigen. So entsteht ein Arbeitsumfeld, das Aufstiegschancen eröffnet und Wert auf persönlichen Einsatz legt.

SDG 2 – Kein Hunger: Das Unternehmen achtet auf eine bewusste Ernährung seiner Mitarbeitenden, indem regelmäßig Obst in Bioqualität bereitgestellt wird. Darüber hinaus gibt es keine speziellen Maßnahmen im Umgang mit Lebensmitteln, da das Thema im betrieblichen Alltag kaum eine Rolle spielt. Lebensmittelreste fallen nicht an. Der Fokus liegt auf der Förderung gesunder Gewohnheiten innerhalb der Belegschaft. Indem der Betrieb bewusst auf hochwertige Produkte setzt, schafft er kleine, aber wirkungsvolle Impulse für mehr Wohlbefinden im Alltag seiner Beschäftigten.

SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen: Im Bereich Gesundheit legt der Betrieb großen Wert auf Prävention und Sicherheit. Neben Erste-Hilfe-Kursen stehen hochwertige und leichtgewichtige Werkzeuge sowie Hilfen zum ergonomischen Heben zur Verfügung. Mitarbeitende werden regelmäßig geschult, Azubis zusätzlich durch spezielle Einstiegskurse. Schutzkleidung wird konsequent eingesetzt, insbesondere gegen Stromunfälle. Der verantwortliche Ansprechpartner kümmert sich um Gesundheitsfragen, einen fest bestellten Betriebsarzt gibt es jedoch nicht. Der Betrieb verfolgt das Ziel, langfristig rauchfrei zu werden, und sensibilisiert seine Mitarbeitenden entsprechend.

Für Notfälle stehen Verbandsmaterialien bereit; zudem unterhält die Geschäftsführung einen engen Kontakt zur zuständigen Berufsgenossenschaft.

Neben der Sicherheit wird auch das Miteinander gefördert: gemeinsame Ausflüge, Grillabende und eine betriebliche „Kupferkasse“ stärken den Zusammenhalt. Insgesamt entsteht so eine Arbeitsumgebung, die auf Schutz, Vorsorge und Gemeinschaft setzt.



— Relevanz für den Betrieb

- - - Umsetzung aus Sicht der Handwerkskammer zu Köln

SDG 4 – Hochwertige Bildung: Im Unternehmen wird viel Wert daraufgelegt, dass Mitarbeitende und Auszubildende ihre Fähigkeiten individuell erweitern können. Fortbildungen finden sowohl intern als auch extern statt, zum Beispiel über die Kursangebote bei der Innung. Für Auszubildende gibt es einen eigenen Übungsbereich im Betrieb, in dem sie praxisnah lernen können. Der Chef ermutigt gerade junge Mitarbeitende dazu, Bildungsurlaub zu nutzen, um sich weiterzuentwickeln. Praktika werden angeboten, wenn es die Auslastung zulässt. Bei fehlenden Qualifikationen in der Belegschaft wird unterstützt, etwa durch Nachhilfe, teilweise während der Arbeitszeit. Nach Möglichkeit sollen alle Auszubildenden übernommen werden, was die enge Bindung an den Betrieb stärkt. Zudem fließen auch Erfahrungen aus dem Ehrenamt, wie etwa der Freiwilligen Feuerwehr, in die tägliche Arbeit ein. Damit schafft der Betrieb eine Umgebung, in der Lernen, Weiterentwicklung und praktische Erfahrung fest miteinander verbunden sind.

SDG 5 – Geschlechtergleichheit: Im Unternehmen herrscht Lohngleichheit, da sich die Bezahlung nicht nach Geschlecht, sondern nach Tätigkeit und Qualifikation richtet. Frauen arbeiten vor allem in der Buchhaltung und können ihre Aufgaben flexibel mit familiären Verpflichtungen vereinbaren. Bei persönlichen Herausforderungen wird unkompliziert geholfen. Die Vier-Tage-Woche erleichtert die Balance zwischen Beruf und Privatleben zusätzlich. Diskriminierung wird nicht toleriert; über die Innung werden regelmäßig Schulungen besucht, die für Gleichstellung und Vielfalt sensibilisieren. Auch ein strukturierter Austausch zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung ist etabliert, sodass Anliegen transparent weitergegeben werden können. Der Girls' und Boys' Day wird grundsätzlich unterstützt, auch wenn dies nicht regelmäßig stattfindet. Insgesamt zeigt sich ein Betriebsklima, das auf Respekt und Gleichbehandlung setzt und dabei familiäre Belange nicht aus dem Blick verliert.

SDG 6 – Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen: Der Wasserverbrauch des Unternehmens ist insgesamt sehr gering, da er sich fast ausschließlich auf die sanitären Einrichtungen beschränkt. Spezielle Maßnahmen zum Wassersparen oder zur Regenwassernutzung sind nicht umgesetzt, was auch an den räumlichen Gegebenheiten des Mietobjekts liegt. Ähnlich verhält es sich mit der Versickerung von Regenwasser oder dem Umgang mit Abwasser – hier besteht kein Handlungsspielraum. Bei Getränken zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild: Auf der Baustelle kommen aus Sicherheitsgründen Kunststoffflaschen zum Einsatz, im Büro wird dagegen Glas bevorzugt. So bleibt der Einfluss des Unternehmens auf den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und Verpackungen überschaubar, wobei der geringe Wasserbedarf von Natur aus eine positive Ausgangslage schafft.

SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie: Der Betrieb achtet auf einen bewussten Umgang mit Energie, auch wenn die Möglichkeiten im gemieteten Gebäude eingeschränkt sind. In den Geschäftsräumen setzt das Unternehmen auf LED-Beleuchtung und spart dadurch dauerhaft Strom ein. Bei den Fahrzeugen geht es bereits einen Schritt weiter: Hier wurde in Elektromobilität investiert, die mit Ökostrom betrieben wird. Eine Photovoltaikanlage konnte bislang nicht umgesetzt werden, da das Gebäude gemietet ist und damit keine baulichen Veränderungen möglich sind. Dennoch prüft das Unternehmen, welche alternativen Wege oder Kooperationen in Zukunft infrage kommen. Auf diese Weise gelingt es, den eigenen Energieverbrauch bewusst zu steuern und Schritt für Schritt nachhaltiger zu gestalten.

SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Der Betrieb schafft durch verlässliche Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung ein stabiles Fundament. Die Vier-Tage-Woche hat die Zufriedenheit der Beschäftigten spürbar erhöht und sorgt dafür, dass Überstunden kaum anfallen und in Ausnahmefällen zeitnah ausgeglichen werden. Auszubildende erhalten eine tarifliche Vergütung, Gesellen eine individuelle Bezahlung. Persönliche Anliegen der Mitarbeitenden werden flexibel berücksichtigt. Investitionen in moderne Technik sichern die Wettbewerbsfähigkeit und erleichtern die tägliche Arbeit. So verbindet der Betrieb ökonomische Stabilität mit einer Unternehmenskultur, die die Menschen in den Mittelpunkt stellt.

SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur: Innovation wird im Unternehmen nicht als abstraktes Konzept verstanden, sondern als konkrete Verbesserung im Arbeitsalltag. Neue Maschinen und Werkzeuge werden angeschafft, wenn sie die Arbeit erleichtern oder die Qualität sichern. Auch im Fuhrpark zeigt sich diese Offenheit: Elektromobilität ist bereits Teil des betrieblichen Alltags. Digitale Hilfsmittel werden dort eingesetzt, wo sie den Ablauf effizienter machen, etwa in der Planung oder Dokumentation. Forschung im engeren Sinn spielt keine Rolle, doch durch den pragmatischen Umgang mit Neuerungen entsteht ein Umfeld, das Fortschritt mit handwerklicher Praxis verbindet.

SDG 10 – Weniger Ungleichheiten: Im Unternehmen spielen Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexuelle Orientierung bei der Einstellung von Mitarbeitenden keine Rolle. Es gibt keine Zeitarbeitsverträge. Menschen mit Behinderung sind willkommen, wobei auf sicherheitsrelevante Einschränkungen, wie Farbblindheit bei der Arbeit mit farbkodierten Leitungen, Rücksicht genommen wird. Auch bei der Beschaffung ausländischer Produkte achtet der Betrieb auf nachvollziehbare Standards und bevorzugt Materialien aus der EU, etwa Kabel aus Italien. Zusätzlich engagiert sich das Unternehmen privat bei Spendenaktionen und der Fluthilfe, wodurch auch über den Betrieb hinaus Ungleichheiten adressiert werden. Insgesamt zeigt sich eine Haltung, die Chancengleichheit aktiv lebt und soziale Verantwortung übernimmt.

SDG 11 – Nachhaltige Städte und Gemeinden: Im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit spielen Maßnahmen wie Luftreinhaltung oder Lärmschutz nur untergeordnete Rollen. Spezielle Maßnahmen zusätzlich zur Verwendung der regulären PSA hinaus sind demzufolge nicht notwendig. Verkehrssicherheit wird bei Transport und Ladung beachtet, zum Beispiel durch bewährte Beladungs- und Sicherungssysteme. Die Betriebsfläche ist aktuell ausreichend an die Bedarfe angepasst, langfristig ist jedoch ein Neubau des Betriebsgebäudes nach Stand der Technik geplant. Aspekte des nachhaltigen Bauens sollen im neuen Gebäude berücksichtigt werden, während das bestehende Mietobjekt nur begrenzte Handlungsmöglichkeiten bietet. Ehrenamtliches Engagement für das Umfeld oder die Stadt spielt derzeit keine Rolle. Die zentrale Orientierung liegt darauf, die betrieblichen Abläufe sicher, effizient und zukunftsfähig zu gestalten, ohne dass unmittelbarer Einfluss auf das städtische Umfeld besteht.

SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion: Der Betrieb setzt konsequent auf Ressourcenschonung und Wiederverwertung. Kabelreste und andere Materialüberhänge werden weiterverwendet, und Verpackungsmaterial wird nach Möglichkeit mehrfach eingesetzt. Auch Lichtschalter bestehen aus Recycling-Kunststoff, teilweise aus aufbereiteten Plastikabfällen aus dem Pazifik. Stromleitungen beim Kunden werden großzügiger dimensioniert, um zukünftige Anforderungen zu erfüllen. Abfälle, besonderes Kupferschrott, werden getrennt gesammelt und der Verwertung zugeführt. Interne betriebliche Prozesse werden soweit möglich digitalisiert, um Papier zu sparen.

Die eingesetzten Betriebsmittel werden überwiegend aus dem direkten Umfeld bezogen, da der Elektrogroßhändler in der Nachbarschaft sitzt. Umweltmanagementsysteme oder Zertifikate wurden bislang nicht eingeführt, dennoch zeigt sich ein praxisorientierter Umgang mit Materialien und eine klare Orientierung an Langlebigkeit und Kreislauffähigkeit der Produkte.

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz: Das Unternehmen sieht Klimaschutz als Teil seiner Verantwortung und achtet darauf, den eigenen CO₂-Fußabdruck möglichst gering zu halten. Dazu trägt die Umstellung auf Elektromobilität ebenso bei wie der Einsatz von Ökostrom beim Laden. Die Entscheidung, auf LED-Beleuchtung umzurüsten, senkt zusätzlich den Energieverbrauch im Büroalltag. Bei Außeneinsätzen wird darauf geachtet, dass unnötige Fahrten vermieden werden und auch in der Materialbeschaffung wird Wert auf kurze Wege gelegt. Zwar gibt es kein formales Klimaschutzkonzept, doch die Geschäftsführung verfolgt bei allen Entscheidungen den Grundsatz, Ressourcen effizient einzusetzen und Emissionen zu vermeiden. So entsteht ein pragmatischer Ansatz, der Klimaschutz als kontinuierlichen Prozess begreift.

SDG 14 – Leben unter Wasser: Die direkte Relevanz dieses Ziels ist für das Unternehmen gering, da es weder große Mengen an Abwässern freisetzt noch Chemikalien oder andere gewässergefährdende Stoffe im Einsatz hat. Getränken im Büro werden grundsätzlich in Mehrweg-Glasflaschen bezogen, wodurch weniger Kunststoff in Umlauf gebracht wird. Auf den Baustellen werden aus Sicherheitsgründen zwar weiterhin Kunststoffflaschen verwendet, doch auch hier wird auf einen bewussten Umgang geachtet. Zudem versucht man aktiv, durch den Einsatz von Ozean-Plastik für z.B. Lichtschalter, die Reinigung verunreinigter Ozeane zu finanzieren. Damit ist der Einfluss des Betriebs auf den Schutz der Ozeane und Binnengewässer zwar klein, aber zugleich überschaubar positiv.

SDG 15 – Leben an Land: Auch in Bezug auf Ökosysteme an Land sind die Handlungsmöglichkeiten des Unternehmens begrenzt. Dennoch achtet es darauf, dass bei den verwendeten Materialien Herkunft und Qualität nachvollziehbar und ökologisch unbedenklich sind. Kabel stammen überwiegend aus europäischer Produktion, wodurch Umweltstandards besser eingehalten werden können. Verpackungen werden mehrfach genutzt, sodass weniger Abfälle entstehen. Eine direkte Förderung von Biodiversität oder die Pflege von Grünflächen findet nicht statt, was auch den Gegebenheiten des Mietobjekts geschuldet ist. Dennoch trägt der sorgsame Umgang mit Rohstoffen und die Vermeidung unnötiger Transporte indirekt zum Schutz von Landökosystemen bei.

SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen: Im Unternehmen herrscht ein offenes und respektvolles Miteinander. Entscheidungen der Geschäftsführung werden transparent kommuniziert und Anliegen der Mitarbeitenden finden jederzeit Gehör. Diskriminierung wird nicht geduldet, und es besteht eine klare Haltung zu Fairness und Chancengleichheit. Rechtliche Vorgaben, insbesondere im Arbeits- und Sicherheitsbereich, werden zuverlässig eingehalten. Auch der Austausch mit der Innung sorgt dafür, dass aktuelle Standards bekannt sind und umgesetzt werden. Damit schafft der Betrieb eine Kultur des Vertrauens, die sowohl nach innen als auch nach außen von Verlässlichkeit und Integrität geprägt ist.

SDG 17 – Partnerschaften und Erreichung der Ziele: Der Betrieb ist fest im handwerklichen Netzwerk verankert und arbeitet eng mit der Innung sowie mit regionalen Lieferanten zusammen. Auf diese Weise entstehen kurze Wege und verlässliche Partnerschaften, die nicht nur den eigenen Betrieb, sondern auch die lokale Wirtschaft stärken. Internationale Zusammenarbeit spielt im Alltag zwar keine Rolle, doch durch die Wahl europäischer Lieferanten fließen auch hier indirekte Impulse in Richtung nachhaltiger Lieferketten ein. Kooperationen mit anderen Betrieben oder Institutionen werden dort eingegangen, wo sie den Arbeitsalltag erleichtern oder Innovation fördern. So zeigt sich ein Unternehmen, das im Kleinen vernetzt denkt und damit seinen Beitrag zur Erreichung gemeinsamer Ziele leistet.

Fazit: Die Analyse der Nachhaltigkeitsaktivitäten zeigt, dass das Unternehmen bereits in vielen Bereichen bewusste Entscheidungen trifft, die über das reine Tagesgeschäft hinausgehen. Bei der Mitarbeiterführung und sozialen Verantwortung (SDG 1, 3, 5, 8) setzt der Betrieb auf faire Bezahlung, flexible Arbeitszeiten und eine enge persönliche Betreuung der Mitarbeitenden. Die Vier-Tage-Woche, individuelle Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen und gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten fördern Bindung und Motivation. Auch Chancengleichheit und Diversität sind gelebte Prinzipien, und die Mitarbeitenden werden aktiv in Entscheidungen eingebunden.

Im Bereich Gesundheit, Ernährung und Sicherheit zeigt sich ein praxisnaher Ansatz: Ergonomische Hilfsmittel, Schulungen zum Arbeitsschutz und gezielte Aufklärung zu gesundheitlichen Risiken sorgen für einen sicheren Arbeitsplatz, während gemeinschaftliche Aktivitäten wie Grillen oder Ausflüge den Zusammenhalt stärken. Die Ernährung wird durch Obst in Bioqualität unterstützt.

Ressourcen- und Umweltschutz (SDG 6, 7, 12, 13, 14, 15) wird pragmatisch umgesetzt. Der Betrieb nutzt LED-Beleuchtung, Ökostrom und Elektrofahrzeuge, setzt auf langlebige und recyclingfähige Materialien, trennt Abfälle konsequent und bezieht Rohstoffe falls möglich aus regionalen Quellen. Emissionen werden über optimierte Dienstfahrten minimiert. Direktes Engagement für Wasser- oder Landökosysteme ist begrenzt, wird aber durch Materialwahl, kurze Transportwege und bewusste Abfallvermeidung unterstützt.

Im Innovations- und Partnerschaftsbereich (SDG 9, 17) zeigt sich ein moderner, praxisorientierter Ansatz. Digitale Werkzeuge erleichtern Planung und Dokumentation, Elektromobilität und LED-Technik verbessern Effizienz und Nachhaltigkeit, und die Vernetzung mit Innung, Lieferanten und Partnerbetrieben stärkt lokale Kooperationen. Formale Zertifikate oder Umweltmanagementsysteme werden bislang nicht genutzt, die Offenheit für Neuerungen und Anpassungen ist jedoch klar erkennbar.

Handlungsempfehlungen: Das Unternehmen kann seine Nachhaltigkeitsstrategie gezielt weiterentwickeln, ohne den laufenden Betrieb zu belasten. Dazu zählen die Einführung eines kleinen Umweltmanagements zur systematischen Dokumentation von Energie, Abfällen und Emissionen, die Prüfung von betrieblichen Altersvorsorgeangeboten oder Gesundheitsprogrammen, sowie die Einrichtung eines Notfallplans. Zudem könnten Mitarbeitende stärker für klimafreundliches Verhalten am Arbeitsplatz belohnt werden, z. B. durch themenspezifische Bonussysteme. Ehrenamtliches Engagement oder Kooperationen zur Förderung von Biodiversität ließen sich punktuell ausbauen, ebenso wie Informationsangebote zu nachhaltigen Produkten für Kunden und Lieferanten. Insgesamt bietet der Betrieb eine solide Basis, auf der weitere Schritte zur Stärkung der Nachhaltigkeit auf allen Ebenen realistisch und praxisnah umgesetzt werden können.

Ihre Handwerkskammer zu Köln, Oktober 2025



Christoph Nießen