Unsere Verantwortung als Arbeitgeber

Klüh als Arbeitgeber 2025

46.400
Mitarbeitende insgesamt

122
Nationen

Ein Arbeitsumfeld, das trägt

Klüh versteht als Familienunternehmen die Verantwortung als Arbeitgeber nicht als Schlagwort, sondern als tägliche Aufgabe. In einem dezentral organisierten Multiservice-Umfeld mit sehr unterschiedlichen Tätigkeiten zählt vor allem Folgendes: verlässliche Rahmenbedingungen, Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten – für alle, die bei Klüh arbeiten.

„Unser Anspruch ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen sicher arbeiten können, sich fair behandelt fühlen und Perspektiven haben – unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrem Geschlecht oder ihrem bisherigen Karriereweg“, betont Viktoria Kaiser, Personalleiterin bei Klüh. Das bildet nach dem Verständnis von Klüh die Grundlage für eine langfristige Bindung, Qualität in der Leistungserbringung und eine Unternehmenskultur, die Zusammenhalt fördert.

Von links: Sarah Latton (Leiterin Marketing & Kommunikation), Viktoria Kaiser (Personalleiterin) und Katrin Albrecht (Employer-Branding-Managerin) bei der Übergabe des German Brand Award in Berlin.

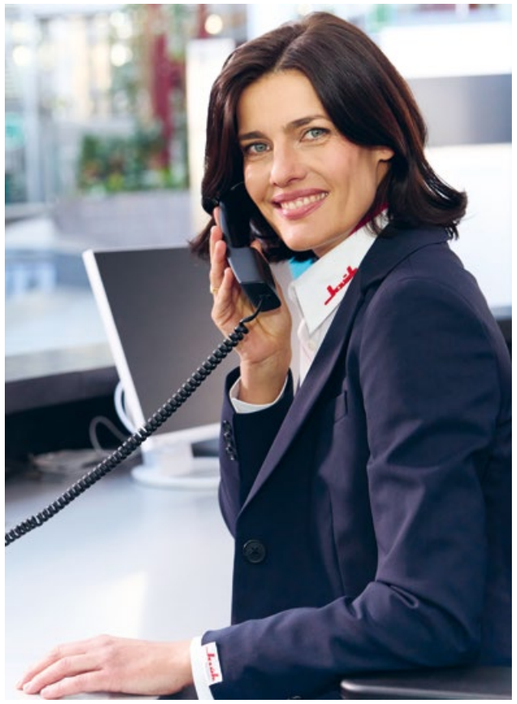
Das Arbeitgeberversprechen sichtbar machen

2025 hat Klüh seine Employer-Branding-Kampagne „Ich arbeite nicht für jede*n“ konsequent weitergeführt. Unter dem Hashtag #SelbstbewusstSein rückt die Kampagne die wertvolle Arbeit der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt – verbunden mit dem Anspruch, Rückhalt zu geben und Leistung sichtbar zu machen. Die erfolgreiche Employer-Branding-Kampagne wurde 2025 mit dem German Brand Award ausgezeichnet. In der Begründung steht die klare Haltung im Fokus sowie die authentische Darstellung unterschiedlicher Arbeitswelten unter der Dachmarke. Ergänzend hat Klüh mit „Ich arbeite nicht für jede*n. Aber fürs Klima.“ eine Unterkampagne angestoßen, um Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag stärker über Mitmachaktionen zu verankern.

Arbeitgeber-Feedback & Auszeichnungen

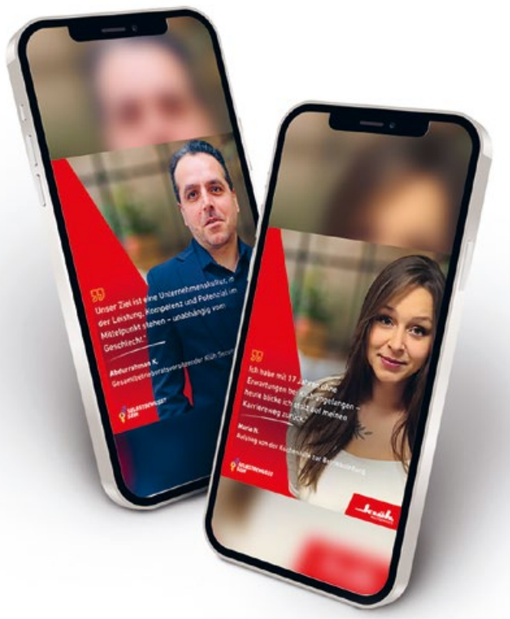
Auch nach außen zeigt sich die Wirkung einer konsequenten Arbeitgeberpositionierung: 2025 wurde Klüh erneut als **Deutschlands begehrtester Arbeitgeber** im Facility-Management ausgezeichnet (Studie des F.A.Z.-Instituts). Das Gütesiegel **Best Recruiters** erhielt Klüh 2024/25. Dieses bekommen Unternehmen auf Basis einer unabhängigen Studie anhand von über 330 Kriterien für ihre exzellente Personalgewinnung.

Bei **Kununu** haben die Mitarbeitenden von Klüh ihre Zufriedenheit mit einer Empfehlungsrate von 74 % sowie einer Gesamtnote von 4,4 von 5 zum Ausdruck gebracht. Diese Note liegt deutlich über dem landesweiten Durchschnitt wie auch über dem Durchschnitt der meisten Marktbegleiter und unterstreicht das anhaltende Engagement des Unternehmens für die Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung.



Vielfalt leben, Chancengleichheit stärken

Klüh beschäftigt Menschen aus 122 Nationen – Vielfalt ist für das Unternehmen gelebter Alltag in Teams, Einsatzorten und Fachbereichen. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt setzt sich das Unternehmen für ein respektvolles Miteinander ein und schafft Strukturen, die Diskriminierung vorbeugen und Teilhabe ermöglichen.



2025 hat Klüh Gleichstellung und Chancengleichheit noch sichtbarer gemacht – unter anderem durch eine Kampagne zum Weltfrauentag. Unter dem Leitmotiv „Selbstbewusstsein – weil bei Klüh jede*r gleich zählt" standen Information, Sensibilisierung und das Sichtbarmachen unterschiedlicher Karrierewege im Vordergrund. Das Ziel: Haltungen stärken, Stereotype abbauen und Chancengleichheit unterstreichen. „Das haben wir auch gezielt über Social Media mit Info-Posts zu Themen wie ‚Familie und Beruf für alle', ‚Misogynie im Job' oder ‚Gleiche Chancen für alle' aufgegriffen", berichtet Employer-Branding-Managerin Katrin Albrecht.

Als Orientierungsrahmen nutzt Klüh international anerkannte Standards wie die Women's Empowerment Principles (WEPs) und die Teilnahme am Target Gender Equality (TGE) Accelerator, um Gleichstellungsarbeit strukturiert weiterzuentwickeln und systematisch zu verankern.

Ausbildung und Weiterbildung: Lernen mit Perspektive

Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden ist für Klüh nicht nur eine Maßnahme zur Sicherung der Qualität, sondern auch zur Arbeitgeberattraktivität. 2025 hat das Unternehmen Ausbildung und Weiterbildung entlang seiner dezentralen Struktur weiter gestärkt: mit Präsenzformaten, digitalen Lernangeboten und bedarfsgerechten Schulungen in den Fachbereichen.

Die TÜV-zertifizierte Klüh Akademie bietet ein breites Qualifizierungsangebot – von Seminaren über Workshops bis hin zu Trainings mit internen und externen Referent*innen. Ergänzend werden digitale Lernformate weiter ausgebaut. 2025 wurde ein modernes Lernmanagementsystem eingeführt, um das E-Learning strukturierter und skalierbarer zu gestalten.

In den Fachbereichen entwickelt Klüh Schulungen bedarfsgerecht weiter – beispielsweise durch zusätzliche Lern- und Qualifizierungsangebote im Bereich Security sowie zielgruppenspezifische Trainings im Catering. Zudem führt der Multiservice-Dienstleister sein Nachhaltigkeitsmanagement-Traineeship fort. In der Regel arbeiten und lernen durchschnittlich drei Trainees pro Jahr in den zentralen Bereichen Nachhaltigkeit, Kommunikation und operativer Umsetzung (interne Programmlinie).

Gesundheit und Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei Klüh Priorität – besonders in Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder wechselnden Einsatzorten. 2025 wurden bestehende Strukturen weitergeführt und Prävention wurde gestärkt: durch regelmäßige Unterweisungen, praxisnahe Schulungen und Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst, je nach Tätigkeit und Standort, unterschiedliche Bausteine. Dazu zählen unter anderem Gesundheits- und Präventionsangebote sowie Unterstützungsleistungen, die Mitarbeitende im Alltag entlasten, wie ausgewählte Sport- und Gesundheitsangebote sowie weitere Benefits. „In Kooperation mit der Techniker Krankenkasse planen wir für 2026 die Einführung einer Gesundheits-App, die Mitarbeitende zu mehr Bewegung im Alltag motiviert und zugleich nachhaltige Projekte unterstützt", so Viktoria Kaiser.

Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag

Nachhaltigkeit lässt sich in einem Dienstleistungsunternehmen nur gemeinsam umsetzen. „Deshalb haben wir 2025 unsere internen Formate, die Beteiligung und den Kompetenzaufbau unterstützen, weiter ausgebaut – von Informationsangeboten bis zu zielgruppenspezifischen Schulungen", erklärt Viktoria Kaiser. Mithilfe einer Umfrage unter den Mitarbeitenden zu ihrem Nachhaltigkeitsverständnis und zu Handlungsfeldern konnten Themen priorisiert und Maßnahmen passgenauer abgeleitet werden. In ausgewählten Bereichen, wie beispielsweise im Catering, wurden ergänzend Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt.

Außer auf formale Lernangebote setzt Klüh zunehmend auf Mitmachformate, die Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag greifbar machen. Ein Beispiel ist der RhineCleanUp in Düsseldorf, bei dem Freiwillige gemeinsam aktiv wurden und unmittelbar erlebten, welche Wirkung auch aus vielen kleinen Beiträgen entsteht. Aufbauend darauf sind weitere Formate in Vorbereitung, um Nachhaltigkeit noch stärker in die Organisation zu tragen, wie Mini-Challenges im Büroalltag.