



NACHHALTIG KEITSBERICHT 2023



VORWORT

Markus Müller
Präsident der Architektenkammer Baden-Württemberg

„Nachhaltigkeit“ ist eines der Themen unserer Zeit, bei denen alle im Allgemeinen die größten und allumfassenden Ziele formulieren. Die unterschiedlichsten Bewegungen überschlagen sich förmlich in der Rigorosität der Forderungen und scheitern gemeinsam an der Komplexität der Wirklichkeit. Im Gegensatz dazu erinnere ich mich an einen Kommilitonen im Studium der Architektur und Stadtplanung an der Universität Stuttgart, der schon im letzten Jahrtausend sehr unbeirrt und konzentriert die Studienaufgaben grundsätzlich zu beantworten versuchte. Der Nachhaltigkeitsbericht ist der Ausweis, dass diese Beharrlichkeit mehr war, als jugendlicher Idealismus. Sie hat dazu beigetragen, dass sich Ideal und Wirklichkeit auf kreative Weise begegnen und zu architektonischen Innovationen führen. Und: sie ist die Basis für die Glaubwürdigkeit eines Berufsstandes, der – wie unsere Gesellschaft insgesamt – erst langsam begreift, wie weit der Weg und wie anstrengend hin zu einem klimaneutralen und nachhaltigen Gebäudesektor sein wird. Ich will gar nicht fragen, welchen Zweifeln und Infragestellungen Matthias Bankwitz in den Jahren seit dem Studium ausgesetzt war. Euer Weg war sicherlich sehr lange nicht Mainstream, eher Gegenstrom, buchstäblich Avantgarde.

So ist das mit der Architektur: sie bringt dann Innovationen hervor, wenn sie sich den wirklich wichtigen Fragen stellt. Für uns heute ist das sicher zuallererst eine Idee für global verträgliche Lebensformen, die Energie- und Ressourcenverbräuche betrifft, aber auch würdige Lebensbedingungen für alle und nicht zuletzt die Bewahrung und Weiterentwicklung des reichen Erbes an Schönheit, Kultur und Identitäten. Allein diese Aufzählung weist darauf hin, dass die einfachen Lösungsvorschläge die doofen sind. Wir werden uns nicht mit Holzbau aus der Klimakrise herausbauen. Modulares Bauen wird die Krise am Wohnungsmarkt nicht lösen. Auch bei der Nachhaltigkeit gilt: spektakuläre geistige Feuerwerke produzieren im wesentlichen geistigen Feinstaub.

Die Architektenkammer Baden-Württemberg schöpft aus denselben Idealen wie Matthias Bankwitz. Als Selbstverwaltungsorganisation der Architekt:innen sind wir darauf angewiesen, dass unsere Mitglieder ihre vielfältigen Kompetenzen in unsere Denk- und Handlungsprozesse einbringen, dass sie mit ihrem beruflichen Handeln eine Erkenntnisbasis erarbeiten, mit der wir sinnvolle Vorschläge an die Politik formulieren können. Ich bin deshalb unfassbar dankbar, dass Bankwitz beraten planen bauen ihr Know-How mit dem Nachhaltigkeitsbericht öffentlich zugänglich machen.

Vielleicht schaffen wir es, dass mit dem QNG-Rahmenwerk des Bundes der Einstieg in ein nachhaltigkeitsorientiertes Gebäudeenergiegesetz gelingt. Mit der Ökobilanz und definierten Nachhaltigkeitskriterien als allgemein verbindlichen Planungstools wird die Trennung von Bauen und Benutzen aufgehoben. Die materielle, konstruktive und konzeptionelle Qualität eines Gebäudes wird buchstäblich zum Argument der Förderungswürdigkeit und künftig der Genehmigungsfähigkeit werden. Es wird sich lohnen, den Wert des Bestandes in die planerischen Überlegungen einzubeziehen. Die langfristige Betrachtung von Architektur, Stadtplanung, Innenarchitektur und Landschaftsarchitektur wird über tagesaktuelle Interessenlagen hinaus nachvollziehbar werden. Durch kluge Messinstrumente in der Nutzung werden die Ideen objektiv überprüfbar und zur Basis für neue Erkenntnisse.

Ich bin froh um Kolleginnen und Kollegen wie die bei Bankwitz beraten planen bauen. Weil sie grundsätzlich an den Themen arbeiten. So wie wir es übrigens bei der IBA 2027 stadregion Stuttgart praktizieren: ihr Ziel sind substanzielle Entwicklungen mit weiter Perspektive.

Herzlichen Dank für den Nachhaltigkeitsbericht. Er ist Versprechen und Rechenschaft zugleich. Er bringt Ideal und Wirklichkeit zusammen. Das ist, was wir brauchen.

Ihr

Markus Müller

Präsident der Architektenkammer Baden-Württemberg



INHALT

VORWORT	3
GLOSSAR	10

1	PROFIL	
	BÜROVITA	13
	ORGANIGRAMM	14
	UNSERE MANNSCHAFT	17
	LEISTUNGSSPEKTRUM/KOMPETENZEN	19
	INTERESSENGRUPPEN	20
	Fans	20
	Mannschaft	20
	Strategische Partner	20
	Kaufmännische Partner	21
	Politik + Presse	21
	Netzwerk + weitere Interessengruppen	21

2	SPIELSTRATEGIE/UNSER WEG	
	WERTE	23
	Kontinuierliche Verbesserung	23
	Begeisterung	23
	Ganzheitlichkeit	24
	Freiheit + Vertrauen	24
	MISSION	27
	Unternehmensmission	27
	VISION + ZUKUNFTSBILD 2031	28
	STRATEGIEBEIRAT	30
	LEITBILD	31
	QUALITÄTSMANAGEMENT	32
	Prozesslandkarte	32
	QM-Kreis	34
	Interne + Externe Audits	34
	BANKWITZ Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (BA KVP)	37

3 SPIELKULTUR/MITSPIELERMANAGEMENT + -WOHLBEFINDEN	
EINSTELLEN + INTEGRIEREN	39
Ressourcenplanung	39
Einstellungsprozess	39
Anwerben neuer Mitspieler	40
Jugend im Unternehmen	41
Ausbildung in unserem Unternehmen	42
Integration in unsere Mannschaft	44
INFORMIEREN	48
Großer Kreis	48
Intranet	48
Aushänge im Büro	49
Führungskreis + Teamführer-Klausurtagung	51
Teambesprechung	51
Mannschaftsbesprechung	51
Klausurtagung + Kommunikationstag	53
ZUHÖREN – FEEDBACK	54
O+E Gespräche	54
Kulturbeirat (Kube)	55
GeschäftsführungsOptimierung (GO!)	56
Teilnahme an Great Place to Work	56
Arbeitgeber-Bewertungsplattform	57
WerteOrientiertes Wachstum (WOW!)	58
ANERKENNEN – BENEFITS	59
Jahresbrief	59
Beteiligung am Erfolg + Belohnungsveranstaltungen	59
Geschenke im Arbeitsalltag + zu besonderen Anlässen	60
Sportangebote	61
Verpflegung	61
Fuhrpark	62
TEAMGEIST + FEIERN + AKTIONEN	63
Motivationsteam (MOTS)	63
KaffeeKomm + Kochtreff	65
Einstände, Ausstände + Umtrunk am Donnerstag	65
Hausfest + Familientag	66
Weihnachtsfeier	66
Naturschutzaktionen	66
KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG	68
Trainingsmaßnahmen	68
Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung	69
Wissensträger	70

FÜRSORGE	71
Arbeitssicherheit + Gesundheitsschutz	71
Erste Hilfe, Brandbekämpfung + Evakuierung	72
Nachhaltige Arbeitsplätze	73
Gesundheitsfördernde Maßnahmen	74

4 GANZHEITLICHE ARCHITEKTUR	
EISBÄRHAUS, BAUTEILE A, B + C	80
Klimapositive Architektur	81
Holz als vorherrschendes Gestaltungsmerkmal	82
Moderne Bürowelt mit Wohlfühlatmosphäre	88
ÖKOLOGISCHES + NACHHALTIGES BAUEN	89
Anreize zum Umdenken	90

5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT – EMAS	
VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN	94
Umweltkreis	94
Kennzahlen	94
STROMVERBRAUCH	95
PAPIERVERBRAUCH	97
WASSERVERBRAUCH	99
MOBILITÄT + CO2-EMISSIONEN	101
ABFALL + RESSOURCENMANAGEMENT	103
Beschaffungsrichtlinien + Einkauf	103
Abfall- + Entsorgungsmaßnahmen	104
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT – NETZWERKE	105
Global Compact	105
WIN-CHARTA	107

6 ÜBER DIESEN BERICHT	109
------------------------------	-----

ANMERKUNG:
Dieser Nachhaltigkeitsbereich wurde zugunsten eines besseren Leseflusses unter Verwendung des generischen Maskulinums verfasst. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Ausführungen gleichermaßen die feminine und diverse Form mit einschließen, außer es ist ausdrücklich vermerkt. Die Leserinnen und Leser werden dafür um Verständnis gebeten.

GLOSSAR

Im Folgenden erhalten Sie kurze Erläuterungen zu bürospezifischen Begriffen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht verwenden.

EISBÄRHAUS

Name des ökologischen Wohn- und Geschäftshauses, das wir selbst geplant und gebaut haben. Sitz unseres Büros seit dem Jahr 2008.

FANS

Kunden, die uns einmalig oder in sehr großen zeitlichen Abständen beauftragen.

FANCLUBS

Kunden, die unsere Werte teilen und uns in regelmäßigen Abständen beauftragen.

MANNSCHAFT

Gesamtheit der Angestellten unseres Büros

MITSPIELER

Angestellter unseres Büros

NACHUNTERNEHMER

Fachplaner

SPIELFÜHRUNG

Unternehmensführung

SPIELKULTUR/SPIELREGELN

Gemeinsam erarbeitete Verhaltensrichtlinien, die den Umgang miteinander und das Arbeiten im Büro regeln.

TRAINING/TRAININGSMASSNAHME

Fortbildung/Weiterbildung

VORARLBERGER ÖKOLEITFADEN

Leitfaden für nachhaltiges Bauen und Renovieren, der sich in erster Linie an Planer und Bauherren richtet. Er hilft dabei, der Nachhaltigkeit bereits beim Projektbeginn einen festen Platz zu geben. Es werden beispielsweise Themen wie ökologische Beschaffung oder Recyclingfähigkeit der eingesetzten Baustoffe behandelt.

WISSENSTRÄGER

Mitspieler, die in einem bestimmten Bereich überdurchschnittliches Wissen besitzen und für diesen Bereich Ansprechpartner sind.

Wir betreuen Fans – nicht Projekte!

Matthias Bankwitz, Geschäftsführender Gesellschafter



- 2021 50-jähriges Firmenjubiläum
- 2020 Erweiterung des Eisbärhauses, DGNB-Zertifikat in Platin für alle Bauteile
Umbau der Räumlichkeiten zur Bürowelt
- 2018 Umfirmierung zur BANKWITZ beraten planen bauen GmbH
Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015
- 2017 Erweiterung der Teamföhreerebene
- 2013 Einführung eines zweiten Geschäftsföhlers Dipl.-Ing. (FH) Joachim Hölzel
- 2011 Gründung der BANKWITZ ENERGIE Lernen Lehren Beraten GmbH
Einführung der Teamföhreerebene
- 2010 Erstmalige Zertifizierung des Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001:2008
- 2008 Umzug in das Eisbärhaus
- 2006 Umfirmierung zur BANKWITZ ARCHITEKTEN Freie Architekten und Ingenieure GmbH
- 2000 Gründung der BANKWITZ BERATEN PLANEN Architekten Ingenieure Generalplaner GmbH
- 1999 Büroübernahme durch Dipl.-Ing. Matthias Bankwitz
- 1994 Einführung eines zweiten Gesellschafters Dipl.-Ing. Matthias Bankwitz
- 1971 Gründung Architekturbüro Fritz Uli Bankwitz



ORGANIGRAMM

Mit dem stetigen Wachstum unseres Unternehmens, ging auch die Vergrößerung der bearbeiteten Projekte einher. Im Geschäftsjahr 2021/2022 entschieden wir uns deshalb dazu, unsere Bürostruktur an diese Entwicklung anzupassen.

Unsere interne Struktur basiert auf einer flachen Hierarchie. Alle Mitspieler sind gemäß ihren Kompetenzen in fünf Teams aufgeteilt. Während die Zentralen Dienste im Team 1 organisiert sind, orientieren sich die übrigen Teams an den jeweiligen Leistungsphasen eines Projektes. Wir gewinnen unsere Stärke dadurch, dass wir unsere Erfahrungen miteinander teilen und unser Wissen in den einzelnen Leistungsphasen gebündelt wird. Jedes Team verfügt über einen Teamführer und mindestens eine Assistenz, die die Mitspieler bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Darüber hinaus sind ausgewählte Mitspieler als Projektleiter tätig. Sie tragen die Verantwortung für die Qualität und den wirtschaftlichen Erfolg der bearbeiteten Projekte und leiten die anderen Teammitglieder an.





2021/22

50 ANGESTELLTE
MITSPIELER

♂ **24%**

♀ **76%**

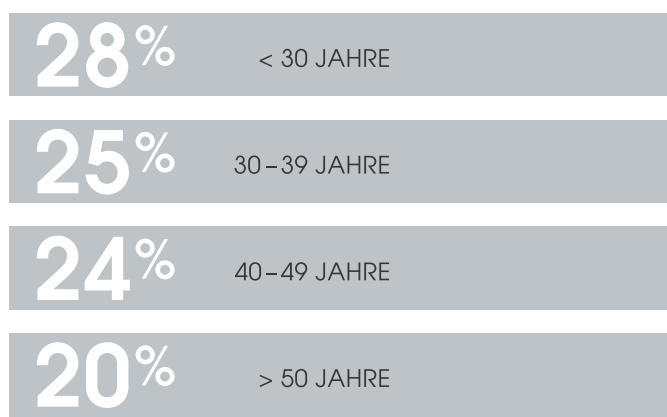
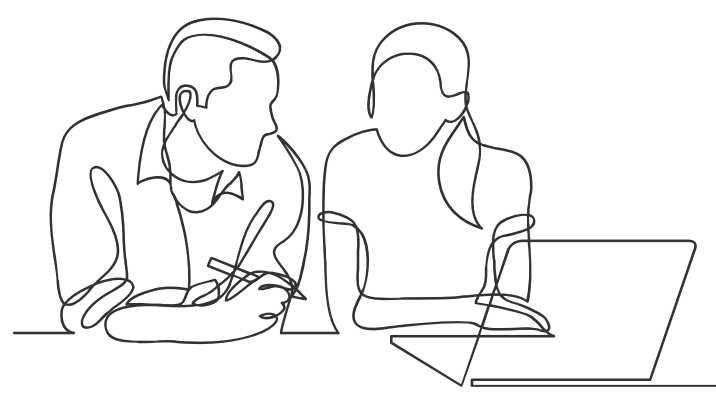
UNSERE MANNSCHAFT

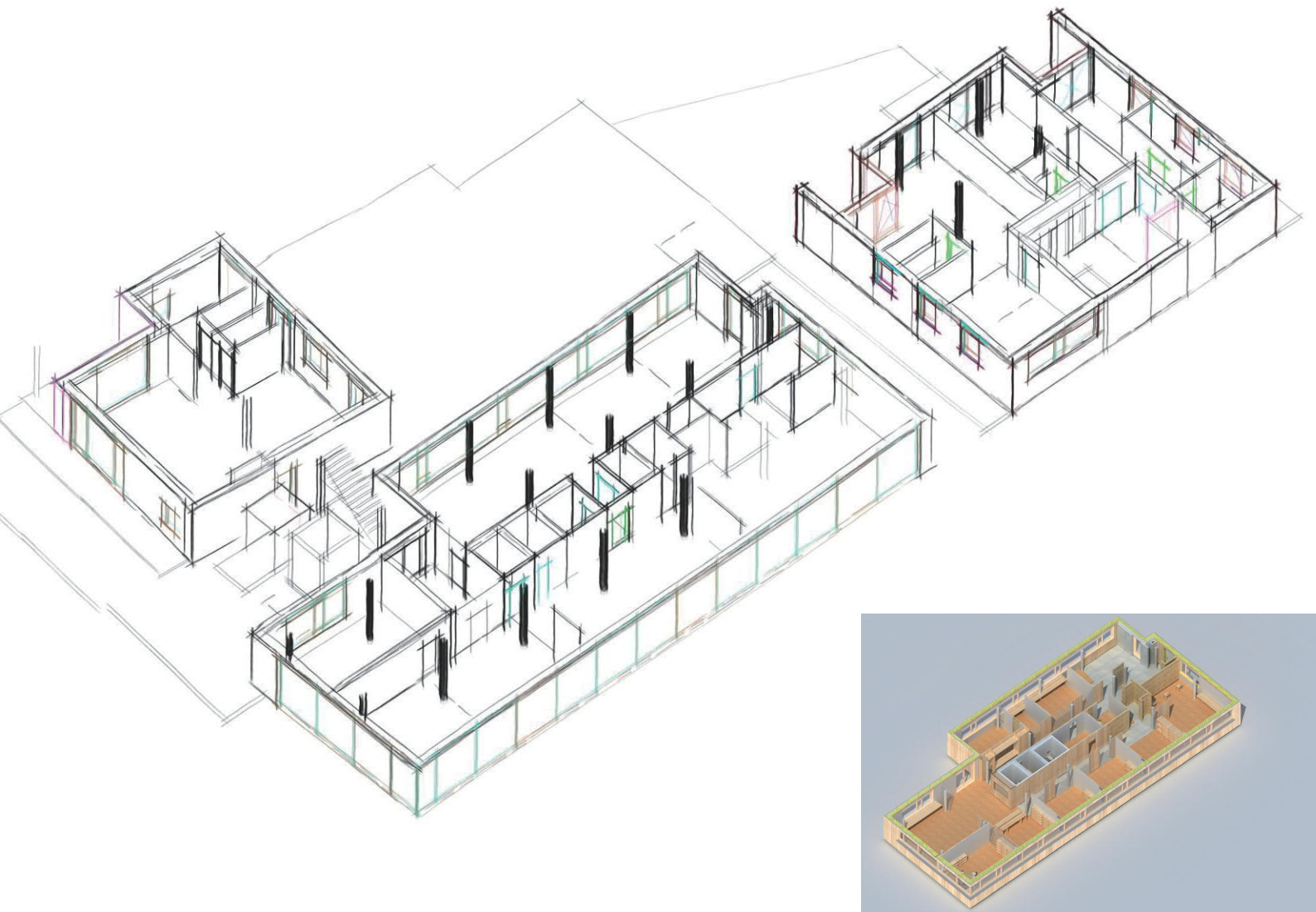
Die Wahrung von Chancengleichheit und Vielfalt ist zentrales Anliegen unserer Personalpolitik. Niemand wird aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung benachteiligt.

Am Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 waren im Büro 50 fest angestellte Mitspieler beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 76 Prozent. Für uns ist es selbstverständlich, Frauen in der Führungsebene zu berücksichtigen.

Aktuell werden drei von sechs Führungspositionen von ihnen eingenommen. In unserem Unternehmen sind alle Altersgruppen annähernd gleich stark vertreten. Das Durchschnittsalter der Mannschaft lag bei 37,26 Jahren. Durch die generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern wir ein Klima, in dem wir voneinander lernen und uns gemeinsam weiterentwickeln. Dies kommt nicht zuletzt auch dem Betriebsklima zugute.

ALTERSSTRUKTUR MITSPIELER





LEISTUNGSSPEKTRUM/KOMPETENZEN

Als Generalplanungs- und Architekturbüro sind wir im Hochbau in den Märkten Industrie- und Gewerbebau, Öffentliche und Sonderbauten sowie Wohnbau tätig. Das Wettbewerbsteam beteiligt sich darüber hinaus regelmäßig an Planungswettbewerben, Mehrfachbeauftragungen und Verhandlungsverfahren.

Wir sind davon überzeugt, dass ganzheitliche Lösungen die besseren Lösungen sind. Daher liegen uns die Themen energetisch-optimiertes, ökologisches und nachhaltiges Bauen besonders am Herzen. In diesen Bereichen sind wir seit vielen Jahren aktiv tätig, bauen unser Wissen kontinuierlich weiter aus und verfügen über umfassende eigene Erfahrung. Unser Bürogebäude, das Eisbärhaus, das unter den DGNB-zertifizierten Gebäuden eines der höchsten Ergebnisse erzielt hat, unterstreicht unsere Überzeugung. Es steht in allen Details für ein ökologisches, energetisch sinnvolles und damit nachhaltiges Gebäude. Die Erfahrungen, die wir bei dessen Planung, Bau und Unterhalt sammeln konnten, geben wir sehr gerne weiter. Alle in unserem Büro bearbeiteten Projekte werden in Abstimmung mit der Bauherrschaft so nachhaltig wie möglich geplant und gebaut.

Unsere Projekte werden seit 2017 mit BIM (Building Information Modeling) geplant. Das zentrale Thema hierbei stellt die Vernetzung aller an einem Bauprojekt beteiligten Unternehmen und Personen dar. Als Generalplaner erstellen wir ein digitales Leitmodell der Architektur und somit die Basis für alle weiteren Fachplanungsleistungen. Mithilfe des Modells wird das Gebäude mit allen baurelevanten Informationen detailgetreu digital abgebildet. Hierdurch ist es möglich, die Objektplanung (Grundrisse, Ansichten, Schnitte) sowie wesentliche Rohbau- und Ausbaudetails (z. B. Treppenhäuser, Konstruktion, Sanitärbereiche) aus dem 3D-Modell abzuleiten. Darüber hinaus dient das Modell als Grundlage für die Mengenermittlung, Kalkulation und Terminplanung. Damit unterstützt BIM nicht nur eine effizientere Planung und Ausführung von Bauprojekten, sondern auch die realistische Einschätzung des Materialeinsatzes, der Kosten und Termine.

Größere Bauvorhaben werden von uns schon in der Planungsphase mithilfe des LEAN CONSTRUCTION MANagements gesteuert. Ziel hierbei ist es, die Projekte schneller und effizienter – in höherer Qualität und unter präziser Einhaltung von Kosten- und Terminvorgaben – umzusetzen. Dafür erarbeiten alle Beteiligten zu Beginn einen optimalen Ablauf für die Planungs- und die Ausführungsphase. Alle Gewerke stimmen hierfür Abfolgen, Abhängigkeiten und Vorleistungen ab. Jeder Beteiligte kann und soll sich hierbei aktiv einbringen. Das schafft ein gemeinsames Verständnis. Die Qualität unserer Dienstleistung ist durch unser Qualitätsmanagementsystem gesichert und gemäß der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.



UNSERE INTERESSENGRUPPEN

Im Geschäftsjahr 2017/2018 haben wir erstmalig umfassend definiert, wer zu unserem Netzwerk zählt. Dabei wurden alle Personen, Organisationen und Unternehmen in Interessengruppen eingeteilt. Unser Ziel ist es, ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu verstehen und diese bei unseren unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Daher stellt der regelmäßige Austausch mit unserem Netzwerk ein zentrales Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar.

FANS

Die Anliegen unserer Fans stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Fans, die unsere Werte teilen und die regelmäßig mit uns bauen, werden Fanclubkreise zugeordnet. Diese kennen die fanbezogenen Prozesse und das gewünschte Vorgehen im Projekt und nutzen dieses Wissen bei der Zusammenarbeit.

Wir streben stets eine enge, partnerschaftliche Verbindung mit unseren Fans an. Daher ist es uns ein großes Anliegen, in regelmäßigen Abständen ihre Zufriedenheit abzufragen. Schon zu Beginn werden sie zu ihren Erwartungen an uns und das Projekt befragt. Zudem wird während und speziell am Ende der Zusammenarbeit geklärt, wie wir unsere Dienstleistung weiter verbessern können. Bei dem Abschlussgespräch nach Projektende gibt der jeweilige Fan unter anderem an, wie zufrieden er mit der Zusammenarbeit mit unseren Mitspielern, der Einhaltung der Kosten und Termine sowie der Qualität war. Alle Reklamationen werden erfasst. Die Ergebnisse fließen anschließend in die Arbeit unseres Strategiebeirates ein.

MANNSCHAFT

Eine offene, vertrauensvolle und respektvolle Kommunikation ist ein bedeutender Erfolgsfaktor für unser Unternehmen (siehe Kapitel: Informieren). Fest im Unternehmensalltag integrierte Termine tragen zum projektbezogenen und privaten Austausch bei. Darüber hinaus sind in unserem Unternehmen auch unterschiedliche Maßnahmen verankert, die alle zum Ziel haben, ein aktuelles Stimmungsbild der Mannschaft zu generieren (siehe Kapitel: Zuhören – Feedback). Denn uns ist bewusst, dass wir uns nur durch ehrliches und konstruktives Feedback weiterentwickeln können.

STRATEGISCHE PARTNER

Unser Unternehmen bietet selbst Generalplanungs- und Architektenleistungen an. In Eigenleistung erbracht werden die Leistungen der Gebäudeplanung nach HOAI und der Projektsteuerung. Alle anderen Planungsleistungen werden zugekauft. Die Energieberatung nimmt unter den zuzukaufenden Leistungen eine besondere Stellung ein, da diese einen Kernbereich der Generalplanungsleistung darstellt. Um auf die Erbringung dieser Leistung einen größeren Einfluss zu nehmen, wurde die Firma BANKWITZ ENERGIE gegründet und als strategischer Partner auf-

gebaut. In Zukunft wird das Büro BANKWITZ beraten planen bauen von einer Stiftung getragen. So sichern wir unser Unternehmen ab und gewährleisten, dass unsere Werte stets bewahrt werden und der Nachhaltigkeitsgedanke weiterverbreitet wird.

KAUFMÄNNISCHE PARTNER

Als kaufmännische Partner haben wir Fachkräfte definiert, die uns bei der alltäglichen Arbeit unterstützen. Hierzu zählen Themen wie Finanzen, Buchhaltung, Steuern oder Versicherungen. Es findet ein kontinuierlicher und offener Austausch mit ihnen statt. Die Impulse, die wir so erhalten, helfen uns, das Unternehmen auf einen nachhaltigen Erfolg hin auszurichten.

POLITIK UND PRESSE

Es ist uns sehr wichtig, gute und konstruktive Beziehungen zu gesellschaftlichen Vertretern zu besitzen. Die Förderung des regionalen Standortes, die Schaffung eines Ausbildungsangebotes und die Sicherung von Arbeitsplätzen sind uns ein großes Anliegen. Wir halten außerdem Kontakt zu Medienvertretern, um die Öffentlichkeit über unsere Projekte zu informieren und Interessierten einen Einblick in unseren Büroalltag zu geben. Auch über unsere Onlineprofile stellen wir diese Informationen zur Verfügung. Über unsere Social-Media-Kanäle bieten wir darüber hinaus die Möglichkeit, mit uns in Kontakt zu treten.

NETZWERK UND WEITERE INTERESSENGRUPPEN

Durch die Mitgliedschaft und Mitarbeit in verschiedenen Initiativen, Verbänden und Vereinen pflegen wir Netzwerkkontakte und stehen in einem regelmäßigen Austausch mit anderen. Zu unserem Netzwerk zählen unter anderem die Architektenkammer Baden-Württemberg (AKBW), die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), die IHK Region Stuttgart, die Initiative Ludwig-Erhard-Preis, proHolz BW und die IBA'27.

2 SPIEL- STRATEGIE/ UNSER WEG

WERTE

Die Basis für unser Miteinander sind unsere fünf gemeinsamen Werte: Kontinuierliche Verbesserung, Begeisterung, Ganzheitlichkeit, Freiheit und Vertrauen. Sie sind die Grundlage für alle Entscheidungen und Aktivitäten in unserem Unternehmen. Denn nur wer seine Werte lebt, ist glaubhaft und kann die Menschen begeistern und mitreißen.

Kontinuierliche Verbesserung
Begeisterung . Ganzheitlichkeit
Freiheit . Vertrauen

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Für uns ist klar: Stillstand bedeutet Rückschritt – persönlich, für unser Büro und für die von uns bearbeiteten Projekte. Wir definieren uns als fortwährend lernendes und lehrendes Unternehmen. Durch die regelmäßige Teilnahme an Wettbewerben und Erfahrungsaustauschgruppen überprüfen wir unsere Unternehmenskultur und unser Nachhaltigkeitsbestreben. Unser Ziel ist es, nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen und diese für die Zukunft zu sichern. Dies ist unserer Meinung nach nur möglich, wenn wir uns alle stetig persönlich und fachlich weiterentwickeln. Daher besuchen alle Mitspieler regelmäßig interne und externe Trainingsmaßnahmen.

Darüber hinaus leistet die gesamte Mannschaft mit eigenen Ideen einen Beitrag zur Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Diese werden in unserem BA KVP (BANKWITZ Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) erfasst. Auch interne Fehler und Reklamationen werden dort festgehalten. Für jede Umsetzung wird ein Ball in unser „Ideenmeter“ geworfen, das am Eisbärhaus angebracht ist. Wenn es voll ist, gibt es eine Überraschung für alle.

BEGEISTERUNG

Dieser Wert hängt für uns einerseits mit dem Finden und Binden von Mitspielern zusammen, die sich mit unserem Unternehmen und unseren Werten identifizieren. Andererseits heißt Begeisterung für uns aber auch, sich im Arbeitsalltag mehr zu engagieren als erwartet wird. Dies schafft die Rahmenbedingungen für nachhaltige Freude am Tun und am Miteinander.

Als Mannschaft kommt man ins Ziel!



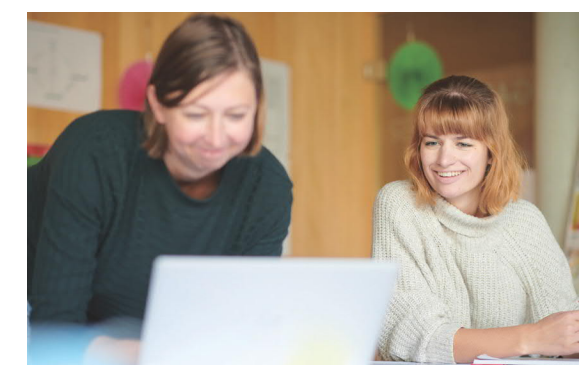
GANZHEITLICHKEIT

Der ganzheitliche Ansatz gilt nicht nur für alle Bauprojekte. Er gilt vielmehr auch innerhalb des Büros und zieht sich als Grundeinstellung durch alle Bereiche des Unternehmens. Ganzheitlichkeit bedeutet für uns, unser Tun immer von allen Seiten zu betrachten und es in den Kontext einzuordnen. Entscheidungen werden niemals einseitig getroffen. Deutlich wird dies beispielsweise in unserer Unternehmensmission, die aus Sicht unserer Fans, unserer Mannschaft, unseren Partnern, der Gesellschaft sowie des Eigentümers verfasst wurde.

FREIHEIT UND VERTRAUEN

Eine wichtige Basis für unsere erfolgreiche Zusammenarbeit ist die klare, transparente Gliederung unseres Unternehmens. Alle Verantwortungsbereiche sind eindeutig zugeordnet und auf unserer Prozesslandkarte abgebildet. Jede Aufgabe ist mit einem Kompetenzgrad versehen, der die persönliche Entscheidungsbefugnis regelt. Unsere Mitspieler erhalten größtmögliche Entscheidungsfreiheit und übernehmen gleichzeitig maximale Verantwortung für ihre Arbeit. Daher unterzeichnen zum Beispiel die Projektverantwortlichen alle Pläne, die sie verantworten, selbst. Darüber hinaus verwalten die bürointernen Kreise bzw. die verantwortlichen Mitspieler selbstständig die eigenen Budgets. Zu diesen zählen beispielsweise die Kostenstellen Verwaltung, Unternehmenskultur, EDV oder Qualitätsmanagement.

Jeder ist gefordert, durch die eigene Leistung einen persönlichen Beitrag für die gemeinsamen Ziele beizusteuern. Dabei spielt der freundschaftlich-vertrauensvolle Umgang miteinander, die sachlich-zielorientierte Kommunikation auf Augenhöhe, die persönliche und fachliche Weiterentwicklung sowie das Lernen aus Fehlern eine wichtige Rolle.



WIR
SIND
VORDENKER.
WIR
DENKEN
AN DIE
ZUKUNFT.

OLGA GUTENKUNST, ARCHITEKTIN



MISSION

Ein Teil unserer Unternehmensstrategie wird durch die ausformulierte Mission verdeutlicht. Sie dient uns zur Orientierung und beschreibt den wesentlichen Zweck bzw. den Auftrag, den unser Unternehmen verfolgt. Darüber hinaus benennt sie die Grundüberzeugungen und Methoden, die bei unserer alltäglichen Arbeit im Vordergrund stehen. Wir betrachten unser Unternehmen und unser Handeln stets aus fünf unterschiedlichen Perspektiven: aus der Sicht der Fanclubs und Fans; aus der Sicht der Mannschaft; aus der Sicht unserer Partner, Nachunternehmer und Lieferanten; aus der Sicht der Gesellschaft sowie aus der Sicht des Eigentümers.

UNTERNEHMENSMISSION

AUS DER SICHT UNSERER FANCLUBS UND FANS

Unsere Fanclubs/Fans bestimmen, was wir für sie tun und wir wissen, dass sie unsere Gehälter bezahlen. Wir sehen unser eigenes Tun bewusst aus der Sicht unserer Fanclubs/Fans. Wir gehen im Rahmen unserer Werte auf ihre Wünsche ein.

AUS DER SICHT UNSERER MANNSCHAFT

Unser Unternehmen ist und bleibt als Arbeitgeber außergewöhnlich und attraktiv. Unser Unternehmen ist klar gegliedert und transparent. Alle Verantwortungsbereiche sind eindeutig zugeordnet und verständlich organisiert. Entscheidungsfreiheit und Verantwortung lassen Fehler zu – daraus lernen wir. Wir gehen verständnis- und vertrauensvoll miteinander um.

AUS DER SICHT UNSERER PARTNER, NACHUNTERNEHMER UND LIEFERANTEN

Wir bevorzugen nachhaltig agierende, inhabergeführte Unternehmen aus der näheren Umgebung. Wir optimieren die Zusammenarbeit mit unseren Partnern zum gegenseitigen Nutzen. Wo möglich, beziehen wir unsere Waren direkt vom Hersteller.

AUS DER SICHT DER GESELLSCHAFT

Wir sind vorbildlich in Bezug auf Nachhaltigkeit und verändern so unsere Um-Welt.

AUS SICHT DES EIGENTÜMERS

Das Unternehmen ist in einer Hand und im Privatbesitz oder Stiftungsvermögen. Wir erzielen einen Gewinn, der unser Unternehmen finanziell unabhängig macht, ein gesundes Wachstum ermöglicht, die Sicherheit unserer Mitspieler garantiert, neue Arbeits- und Ausbildungsplätze schafft und so die Zukunft unseres Unternehmens langfristig sichert. Wir sind ein erstklassig ausgestattetes Unternehmen und haben ideale Rahmenbedingungen für unseren Spielbetrieb.



VISION UND ZUKUNFTSBILD 2031

Seit Ende des letzten Geschäftsjahres beschäftigen wir uns mit unserer Vision. Gemeinsam erarbeiten der Führungskreis, der Strategiebeirat und der Kulturbeirat das „Zukunftsbild 2031“ für unser Unternehmen. Dabei stehen folgende Fragestellungen im Vordergrund: Wohin wollen wir uns in Zukunft entwickeln und was bedeutet dies für unsere Strategie? Welche Wege müssen wir gehen, um unsere Ziele zu erreichen? Welche Maßnahmen leiten wir hierfür ein?

Im September 2022 fand ein zweitägiger Workshop statt. Um unsere Vision zielgerichtet zu erarbeiten, mussten zunächst alle Beteiligten einen ähnlichen Kenntnisstand zur „Ist-Situation“ und zu den Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens besitzen. Als Grundlage für unseren Austausch diente unter anderem unser Ecosystem. Es zeigt auf, wie unser Unternehmen in die aktuelle Markt-, Umfeld- und Wettbewerbssituation eingebettet ist bzw. wie es durch gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Neben dem Ecosystem bereiteten wir auch

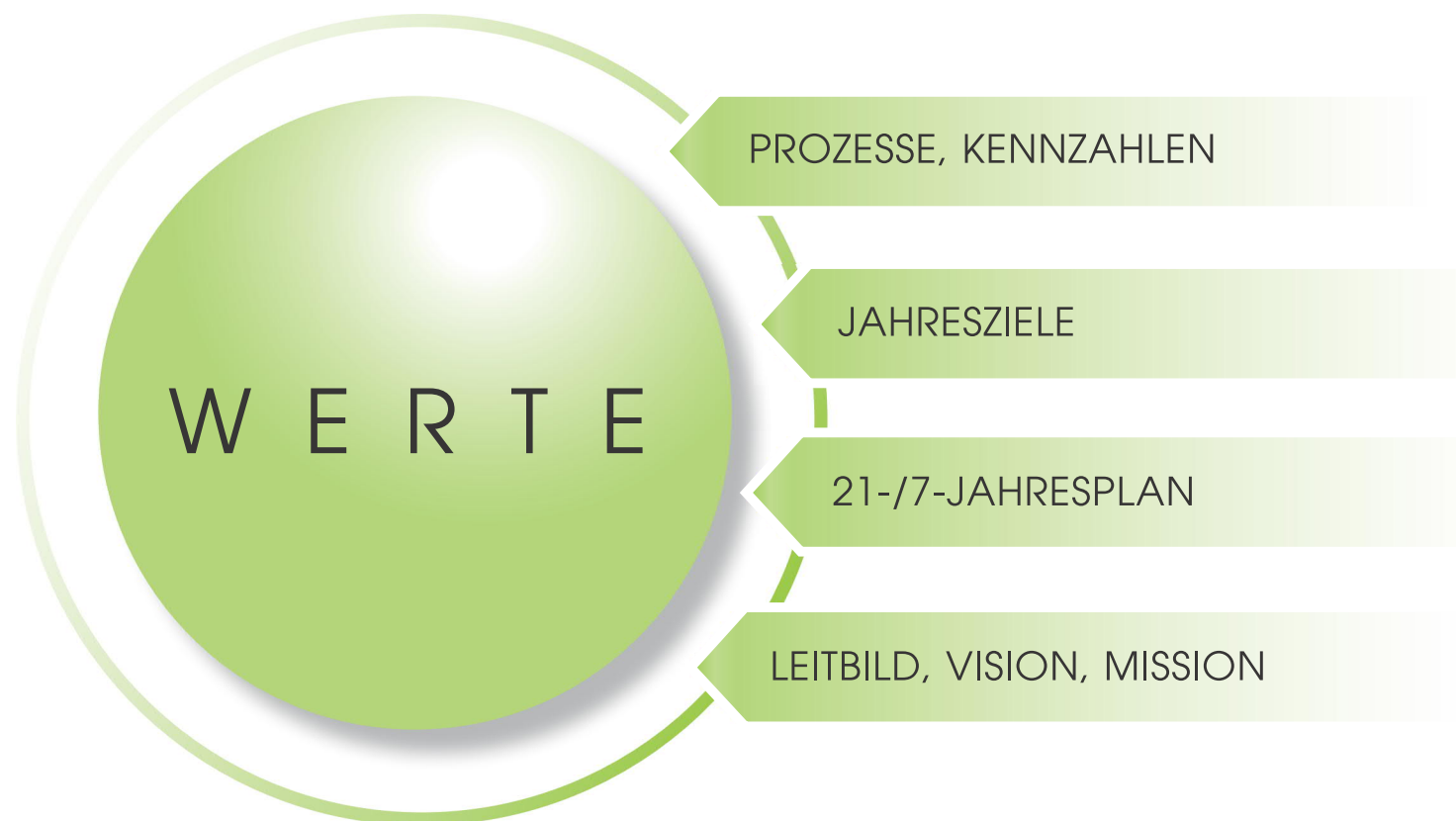
gemeinsam unser Geschäftsmodell (Business Model Canvas) auf. Es legt fest, welchen Nutzen unser Unternehmen welchen Interessengruppen stiftet. Darüber hinaus aktualisierten wir auch die SWOT-Analyse, welche die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken unseres Unternehmens gegenüberstellt. Aus den Analysen und Gesprächen entwickelten wir unsere strategischen Handlungsfelder, die im Anschluss von einem Illustrator grafisch übersetzt wurden. Das Ergebnis: Unser Zukunftsbild 2031!

Auf Basis dieser Vision begannen wir Anfang 2023 in zwei weiteren Workshops Strategien für jedes Handlungsfeld zu erarbeiten. Diese wurden wiederum in strategische Ziele und Messgrößen heruntergebrochen und mit Zielwerten versehen. So ist für jeden ersichtlich, auf welche Art und Weise unsere kurz-, mittel- und langfristigen Unternehmensziele erreicht werden können. Die Arbeit wird im Geschäftsjahr 2022/2023 fortgesetzt. Die Ergebnisse fließen in die Arbeit des Strategiebeirats sowie die Jahreszielplanung des Unternehmens ein.

STRATEGIEBEIRAT

Der Strategiebeirat setzt sich aus der Spielführung und ausgewählten Mitspielern zusammen, die unsere Führungsebene bei strategischen Entscheidungen unterstützen möchten. Bei Bedarf kann der Kulturbeirat beisitzen, um über die allgemeine Stimmung im Büro zu berichten. Das quartalsweise Treffen findet immer kurz vor den Mannschaftsbesprechungen statt, sodass alle Mitspieler zeitnah über strategische Entscheidungen informiert werden können.

Zu den Aufgaben des Strategiebeirats zählt die Marktbeobachtung und die Überprüfung unseres eigenen Kurses bzw. unserer Ziele. Es werden ebenfalls Empfehlungen zu Personalfragen ausgesprochen, z. B. darüber, ob neue Mitspieler eingestellt werden sollten. Als Grundlage hierfür dient unsere Ressourcenplanung. Im Juli eines Jahres stellt der Kulturbeirat darüber hinaus die Ergebnisse der Mitspielerbefragungen vor. Die Führungsebene hat dann in der Mannschaftsbesprechung die Gelegenheit, zu vorher definierten Themen Stellung zu nehmen und gegebenenfalls bereits veranlasste Maßnahmen vorzustellen. In der Sitzung im Oktober werden die geplanten Budgets für das kommende Geschäftsjahr freigegeben. Der Strategiebeirat gewährleistet, dass unser Erfolg nachhaltig gesichert wird und dass rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden können.



LEITBILD

Wir haben gemeinsam ein Leitbild erarbeitet, in dem unsere Philosophie und unsere Ziele zusammengefasst sind. Es wird jährlich überprüft, durch die Spielführung erläutert und durch die gesamte Mannschaft unterzeichnet.

WIR

Wir entwickeln, planen und bauen

nachhaltige und wirtschaftliche Architektur in den Märkten
Industrie- und Gewerbebau, Öffentliche und Sonderbauten und Wohnbau

Wir bieten

Planungs-, Kosten- und Terminalsicherheit durch unser Qualitätsmanagement
individuelle, ganzheitliche und nachhaltige Architekturkonzepte

Wir sind

eine starke Mannschaft,
eine transparente Organisation,
anspruchsvoll

Wir handeln

unseren Werten entsprechend

Wir

begeistern unsere Fanclubs/ Fans,
schaffen und bewahren Lebensraum und Lebensqualität,
sind mutig und innovativ,
entwickeln und verbessern uns ständig weiter,

Wir sind

der erste Ansprechpartner für nachhaltige und ökologische Architektur,
eine Marke

QUALITÄTSMANAGEMENT

Seit dem Jahr 2010 ist das Qualitätsmanagement unseres Unternehmens gemäß DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Als reines Dienstleistungsunternehmen stellen wir die Fanorientierung sowie die kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeit in den Mittelpunkt unseres Qualitätsmanagements.

PROZESSLANDKARTE

Prozessorientierung ist ein Grundsatz des Qualitätsmanagements. Seit 2014 sind alle unsere Führungs-, Wertschöpfungs- und Unterstützungsprozesse auf einer Prozesslandkarte abgebildet. Verantwortlichkeiten, Stellvertreterregelungen und die persönlichen Kompetenzen sind klar geregelt und für alle sichtbar in unserem Sharepoint dargestellt. Für alle wiederkehrenden Tätigkeiten gibt es Aufgabenbeschreibungen, die mittels einer Dokumentenbibliothek verwaltet werden. Ergänzt werden diese Aufgaben durch Checklisten und Formulare. Alle Mitspieler sind dazu angehalten,

stets mit der aktuellen Datei aus der Dokumentenbibliothek zu arbeiten. So wird gewährleistet, dass eventuelle Änderungen an einem Dokument direkt in die weitere Projektarbeit einfließen.

DIE FÜHRUNGSPROZESSE

geben die strategische Gesamtausrichtung unseres Unternehmens vor. Sie bilden somit den Rahmen für alle weiteren Geschäftsprozesse und umfassen alle strategischen und operativen Planungs-, Steuerungs- und Controllingaktivitäten.

DIE WERTSCHÖPFUNGSPROZESSE

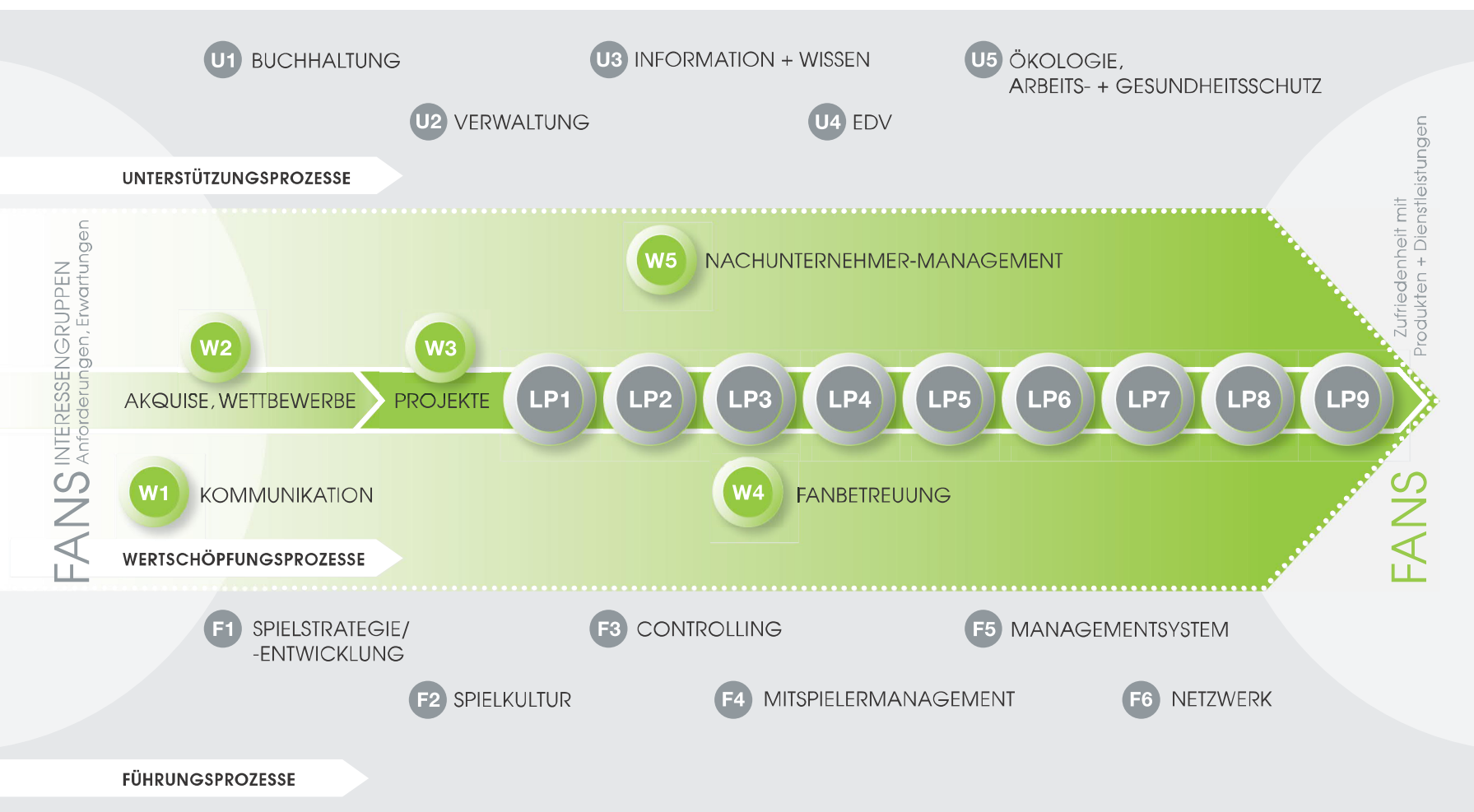
stellen den Kern unseres Geschäftes dar und werden von den Fans und der Öffentlichkeit direkt wahrgenommen. Sie machen die Individualität, die Wirtschaftlichkeit und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens aus.

DIE UNTERSTÜTZUNGSPROZESSE

werden von den Fans und der Öffentlichkeit am wenigsten wahrgenommen. Sie sind jedoch unerlässlich, um eine qualitativ hochwertige Wertschöpfung zu erbringen.

Seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 arbeiten wir mit Prozessportraits. Durch sie können wir unsere Prozesse noch detaillierter darstellen und überwachen. Für jeden Prozess wird unter anderem festgelegt, welchen Sinn und Zweck er hat, welche Personen beteiligt sind und welche Aufgaben und Kennzahlen ihm zugeordnet sind. Einmal jährlich werden die Portraits auf ihre Aktualität überprüft. In diesem Zusammenhang wird jeder Prozess von den verantwortlichen Mitspielern durch eine SWOT-Analyse bewertet. SWOT steht für: Strengths (Stärken), Weakness (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken). Wir stellen uns außerdem immer folgende Fragen: Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um den Prozess zu verbessern? Und bis wann muss der Verantwortliche die jeweilige Maßnahme umsetzen?

Im Jahr 2018 haben wir außerdem ein Rechte- und Rollensystem eingeführt. Für jeden Teilprozess wurde festgelegt, wer Schreibrechte besitzt und welche Mitspieler ausschließlich Leserechte erhalten. Während die Verantwortlichkeiten der Teilprozesse oder Aufgaben bestimmten Personen zugeordnet sind, werden die Schreib- und Leserechte positionsbezogen vergeben. Hierdurch wird erreicht, dass sowohl Veränderungen in unserer Unternehmens- und Mitspielerstruktur als auch Veränderungen in unseren Prozessen, nur an jeweils einer Stelle im Berechtigungskonzept nachvollzogen werden müssen und dieses konsistent und überschaubar bleibt.



QM-KREIS

Unser QM-Kreis setzt sich aus der Spielführung sowie Mitspielern aus dem Team 1 zusammen. Ziel des quartalsweisen Treffens des QM-Kreises ist es, dauerhafte Prozessverbesserungen im Unternehmen zu erzielen. Zur Tagesordnung zählen daher vor allem aktuelle Themen, die sich aus den internen und externen (Projekt-) Audits sowie dem BA KVP ergeben haben.

Der QM-Kreis beschäftigt sich ebenfalls mit dem Nachunternehmermanagement, den Trainingsmaßnahmen sowie mit der Festlegung der bürointernen Standards (z. B. Checklisten). Die Ergebnisse der Treffen fließen in die jährliche Managementbewertung der Spielführung mit ein.

INTERNE UND EXTERNE AUDITS

Unser Qualitätsmanagement ist gemäß der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Im Rahmen des Audits prüft der QM-Kreis gemeinsam mit dem Prozesseigner den jeweiligen Prozess. Wurden eventuelle Hinweise aus dem vorherigen Audit in den Prozess integriert? Sind die Maßnahmen wirksam? Gibt es neue Korrekturmaßnahmen, die eingeleitet werden müssen? Zudem finden in jedem Geschäftsjahr mehrere Projektaudits statt. Die Auswahl der Projekte erfolgt durch den QM-Kreis. Ziel hierbei ist es, ein Projekt zu auditieren, bevor es in das nächste Team bzw. in die nächste Leistungsphase übergeben wird. Die internen Audits dienen der jährlichen Überprüfung der Wirksamkeit unseres Managementsystems. Sie leisten einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse und Dienstleistung.

Neben den internen Audits findet jedes Jahr auch ein Audit statt, bei dem unser Managementsystem durch einen externen Auditor beurteilt wird. In dem Rezertifizierungsaudit, das alle drei Jahre stattfindet, wird das gesamte Qualitätsmanagementsystem auditiert. Die beiden dazwischen liegenden Überwachungsaudits dienen, wie der Name bereits verrät, nicht der Aktualisierung unserer Zertifizierung, sondern der Überwachung eben dieser.

zusammen . **bauen**
nachhaltig und wirtschaftlich



BANKWITZ Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (BA KVP)

Um unser Unternehmen und dessen Prozesse immer weiterzuentwickeln, greifen wir auf eine grundlegende Methode des Qualitätsmanagements zurück. Bereits seit über 10 Jahren haben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Büro etabliert. Hierbei werden alle Ideen, internen Fehler und Reklamationen erfasst. Die gesamte Mannschaft ist am BA KVP beteiligt und leistet durch ihre Mitarbeit einen Beitrag.

Ein Chart zeigt auf, wie hoch die Anzahl der umgesetzten beziehungsweise abgelehnten Ideen und internen Fehler ist. Daraus ergibt sich eine prozentuale Umsetzungsquote. Hierbei arbeiten wir mit einem Vergleichs- und Zielwert. Dienstleistungsunternehmen haben im Durchschnitt eine Ideen-Umsetzungsquote von 35 Prozent. Unser Zielwert liegt bei 65 Prozent.

Am Haupteingang des Eisbärhauses ist ein „Ideenmeter“ angebracht, das unseren Verbesserungsprozess sichtbar macht. Für jede umgesetzte Idee bzw. für jeden korrigierten Fehler wird ein Ball in die Röhre geworfen. Wenn sie voll ist, gibt es eine Überraschung für alle – das sogenannte Ideenfest. Die Belohnungen reichen von einer Segway-Tour durch die Esslinger Weinberge über den Besuch eines Krimidinner bis hin zu einem gemeinsamen Grillabend.

3

SPIELKULTUR/ MITSPIELER- MANAGEMENT + WOHL- BEFINDEN

EINSTELLEN UND INTEGRIEREN

RESSOURCENPLANUNG

Unsere Mitspieler sind die wertvollste Ressource in unserem Unternehmen. Umso wichtiger ist die präzise Planung und Steuerung ihres Einsatzes. Die Ressourcenplanung erfolgt durch die Teamführer. Sie wird festgelegt, wie viele Stundenanteile ein Mitspieler in einem Projekt und einer Leistungsphase zur Verfügung gestellt bekommt. Hierdurch ist auf den ersten Blick ersichtlich, woran ein Mitarbeiter in welchem Zeitfenster arbeitet – und ob seine Kapazität ausreicht, die geplanten Tätigkeiten zu erledigen. Durch die Ressourcenplanung wird deutlich, wie sich die Auslastung eines Mitspielers, eines Teams und letztendlich unseres Büros entwickeln wird und ob wir zukünftig eventuell Unterstützung benötigen. Die Auswertungen werden regelmäßig im Zuge des Führungskreises und der Strategiebeiratsitzungen vorgestellt und besprochen.



EINSTELLUNGSPROZESS

Unser Einstellungsprozess gewährleistet, dass jedes Bewerbungsverfahren stets nach demselben Muster abläuft und den Mitspielern alle dafür notwendigen Dokumente vorliegen. Wenn eine neue Position besetzt werden soll, wird hierfür eine Partneranalyse durchgeführt. Darin beschreiben wir, wie wir uns den idealen Bewerber vorstellen. So entsteht eine Positionsbeschreibung, die dann in künftige Stellenanzeigen übernommen werden kann.

Sollte ein Kandidat für eine ausgeschriebene Stelle geeignet sein, laden wir ihn zu einem Vorstellungsgespräch ein. Zur Vorbereitung telefonieren wir mit dem Bewerber, um bereits vor dem eigentlichen Treffen einen ersten Eindruck von ihm zu erhalten. Zudem können bereits Fragen, die sich aus den Bewerbungsunterlagen ergeben haben, geklärt und somit der zeitliche Aufwand des Bewerbungsgesprächs optimiert werden. Auch der Ablauf des Bewerbungsgesprächs ist in unserem Unternehmen klar geregelt. Zu Beginn stellen wir zunächst unser Unternehmen vor. Denn wir haben verstanden, dass wir uns beim Kandidaten genauso



bewerben, wie er sich bei uns bewirbt. Es gibt eine Checkliste mit Fragen, durch die wir näheres über die fachlichen Kompetenzen des Bewerbers erfahren können und zusätzlich herausfinden wie die jeweilige Person „tickt“. Gerne laden wir den Bewerber auch zum Probearbeiten ein, damit er einen Einblick in unseren Büroalltag erhält.

ANWERBEN NEUER MITSPIELER

Der freundschaftlich-vertrauensvolle Umgang miteinander ist die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Denn es gewinnt immer die beste Mannschaft, nie ein einzelner – wenn auch sehr guter – Spieler. Die Suche nach den „richtigen“ Mitspielern hat in unserem Büro einen hohen Stellenwert. Für uns gilt immer: Person vor Qualifikation. Oder anders ausgedrückt:

WIR STELLEN MENSCHEN EIN, KEINE NOTEN

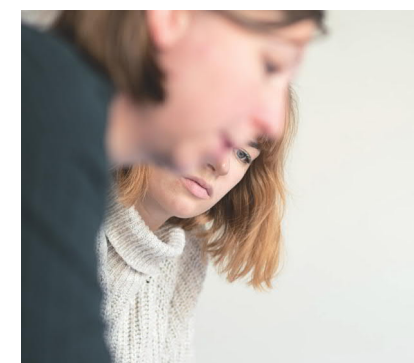
Stellenanzeigen werden von uns, je nach ausgeschriebener Position, entweder in den klassischen Print-Medien oder online geschaltet. Auch in unseren sozialen Netzwerken weisen wir auf offene Positionen hin und stellen in regelmäßigen Beiträgen unsere Projekte und Bürokultur vor. Interessierte können sich außerdem auf unserer Homepage einen Imagefilm oder einen Rundgang durch unsere Bürowelt ansehen, um einen ersten Einblick in unser Unternehmen zu bekommen. Darüber hinaus finden sie auf unserer Job-Seite Informationen zum Bewerbungsverfahren und zu den Benefits im Büro. Wir bieten den Bewerbern außerdem die Möglichkeit, sich online in weniger als 5 Minuten per Blitzbewerbung bei uns vorzustellen – und das ganz ohne die übliche Bewerbungsmappe. Es ist lediglich notwendig, die Formularfelder mit den persönlichen Daten auszufüllen, uns mitzuteilen für welche Position man sich bewerben möchte und ob bereits Berufserfahrung vorhanden ist. Wir melden uns im Anschluss innerhalb eines Tages telefonisch beim Bewerber, damit wir uns kennenlernen können.

JUGEND IM UNTERNEHMEN

Qualifizierten Nachwuchs zu sichern ist nicht nur in Zeiten der Vollbeschäftigung ein wichtiges Thema; ganzheitliches Handeln beinhaltet die Ausbildung. Daher ist der Prozess „Jugend im Unternehmen“ fest in unserem Unternehmen verankert.

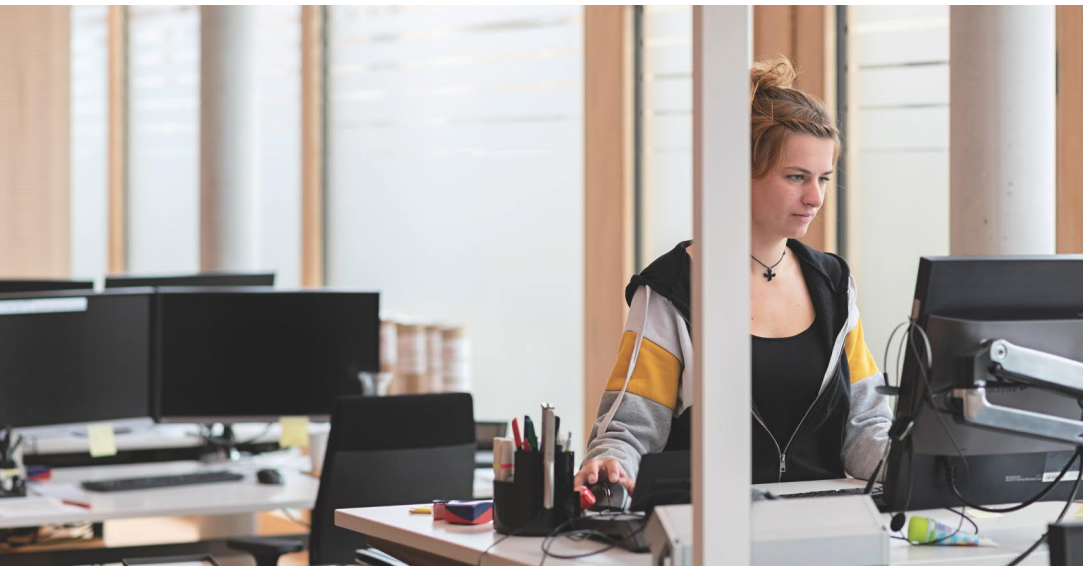
Während der Schulzeit sind sich viele Jugendliche noch unsicher, wie es für sie beruflich weitergehen soll. Daher präsentiert sich unser Büro bei Ausbildungsmessen und Berufsinformationstagen an Schulen. Seit März 2019 besteht eine Bildungspartnerschaft zwischen der städtischen Freihof-Realschule und unserem Unternehmen. Unsere Auszubildenden berichten den Schülern, wie ein Bewerbungsprozess und die Ausbildung in unserem Büro abläuft. Auch Führungen durch unser Eisbärhaus finden regelmäßig statt. So können Interessierte mehr über das Arbeiten in einem Passivhaus und über unsere Bürowelt erfahren. Außerdem bieten wir den Schülern die Möglichkeit, ein Praktikum in unserem Unternehmen zu absolvieren. Die Dauer reicht vom einwöchigen BOGY- oder BORS-Praktikum (Berufsorientierung in der Realschule und im Gymnasium) bis hin zum dreimonatigen Vorpraktikum für das Studium. Architektur-Studenten haben die Gelegenheit, sich während eines Praxissemesters bei uns Berufserfahrung anzueignen. Wir beschäftigen auch Werkstudenten, die dankbar darüber sind, parallel zum Studium in einem Generalplanungs- und Architekturbüro mitzuarbeiten.

Unser Unternehmen pflegt auch Partnerschaften mit Universitäten und Hochschulen. So unterstützen wir im Rahmen von Stipendien mehrere Studenten. Zudem bieten wir ihnen die Möglichkeit, ihre Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit über ein Thema, das uns bewegt, zu verfassen.



Die WERTSCHÄTZUNG gegenüber den AZUBIS ist hier einmalig!

Tom Rödel, ehemaliger Auszubildender



AUSBILDUNG IN UNSEREM UNTERNEHMEN

Junge Menschen persönlich weiterzuentwickeln, ihnen eine qualitätsvolle Ausbildung zu ermöglichen und sie auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten, ist eine Aufgabe, die wir sehr gerne übernehmen. Bereits seit 2005 unterstützen wir Jugendliche während ihrer Ausbildung zum/zur Bauzeichner/in und zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement.

Wir sind stolz darauf, regelmäßig sehr gute Auszubildende zu beschäftigen und somit auch unsere eigenen Fachkräfte zu sichern. Die Agentur für Arbeit hat unser Unternehmen 2019 für das „hervorragende Engagement in der Ausbildung“ mit dem offiziellen Zertifikat für Nachwuchsförderung ausgezeichnet. Es wird jährlich an Betriebe vergeben, die sich in besonderem Maße für die Ausbildung von Jugendlichen einsetzen.

Ausbildungsstart ist jeweils im September des Jahres. Geeignete Bewerber erhalten im Anschluss an den Bewerbungsprozess eine Einladung zu einem Eignungstest. Außerdem führen wir sie durch unsere Bürowelt, so dass sie mit anderen Auszubildenden ins Gespräch kommen und einen Einblick in unseren Arbeitsalltag gewinnen können. Nach den Eignungstests wird eine Auswahl von Bewerbern zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Wenn die Jugendlichen uns überzeugt haben, laden wir sie mit ihren Eltern zur Vertragsunterzeichnung ein und stoßen gemeinsam auf ihre Ausbildungsstelle an.

Um den Jugendlichen den Einstieg in unser Unternehmen zu erleichtern, steht ihnen ab dem ersten Arbeitstag ein persönlicher Pate zur Seite. Außerdem werden immer mehrere Auszubildende pro Ausbildungsjahr eingestellt. Bei einer „Azubi-Rallye“ in der ersten Ausbildungswoche erkunden sie gemeinsam die Stadt Kirchheim. Bei der jährlichen Apfelsaftaktion lesen alle unsere Auszubildenden gemeinsam Äpfel von einer Streuobstwiese auf und verarbeiten diese danach in der Mosterei zu frischem Saft. Dieser steht unseren Mitspielern und Besuchern des Büros zur Verfügung.



APFELSAFTAKTION



INTEGRATION IN UNSERE MANNSCHAFT

In unserem Unternehmen steht ein gutes Miteinander klar im Vordergrund. Durch die Checkliste „Spielbeginn bis Ende Probezeit“ wird sichergestellt, dass ein Neuzugang bereits von Beginn an – und zwar schon vor seinem 1. Arbeitstag – in unsere Mannschaft integriert wird.

IM VORFELD

Sobald ein Bewerbungsprozess stattfindet und eine Neueinstellung bevorsteht, wird die gesamte Mannschaft darüber im Großen Kreis informiert. Der neue Mitspieler fertigt im Anschluss ein individuell gestaltetes Spielerportrait an. Dieses A3-Plakat wird wenige Wochen vor dem Spielbeginn in der Kaffee-Ecke ausgehängt. So haben alle Mitspieler die Möglichkeit, sich einen ersten Eindruck vom Neuzugang zu verschaffen. Oft werden hierdurch bereits Gemeinsamkeiten vor dem eigentlichen Kennenlernen festgestellt. So kommt man später noch leichter miteinander ins Gespräch. Einen Monat vor Spielbeginn erhält der neue Mitspieler Post von uns. Die Spielführung versendet das Buch „Wie man Freunde gewinnt“ von Dale Carnegie und fügt auf der ersten Seite einige persönliche Zeilen hinzu.

AM 1. ARBEITSTAG

Bei einer Büroführung lernt der neue Mitspieler die Mannschaft, sein Team und seinen persönlichen Paten kennen. Als Überraschung bereiten wir einen Willkommensgruß am Arbeitsplatz vor. Neue Mitspieler erhalten einen Blumenstrauß oder ein Buch. Auf dem Desktop-Hintergrund erscheint ein Gruppenfoto mit dem Spruch „Herzlich Willkommen in unserer Mannschaft, lieber X/ liebe X. Wir freuen uns, dass du da bist!“. Auszubildende dürfen sich über einen Coffee-to-go Becher sowie Süßigkeiten freuen. Auch Praktikanten bekommen am 1. Arbeitstag etwas zum Knabbern.

Außerdem werden am Arbeitsplatz einige Dokumente ausgelegt, um den neuen Mitspieler mit uns und unserer Unternehmenskultur vertraut zu machen. Hierzu zählt auch ein „Laufzettel“, der in den ersten acht Wochen bearbeitet wird. So wird gewährleistet, dass jeder Mitspieler zu Beginn dieselben bürointernen Stationen durchläuft und sich das notwendige Wissen aneignen kann. Hierbei werden unter anderem folgende Fragen beantwortet: Wie ist unser Explorer aufgebaut und wie legt man Dokumente richtig ab? Welche bürointernen Kreise gibt es und was sind deren Aufgaben? Wie erfolgt die Zeiterfassung und wie kann Urlaub eingereicht werden? Wie funktionieren die im Büro genutzten Geräte und Programme? Jeder Punkt auf dem Laufzettel wird durch eine andere Person vorgestellt. So kann der neue Mitspieler erste Kontakte im Büro knüpfen. Darüber hinaus finden am Ende jedes Arbeitstages 10 Minuten-Gespräche mit der Teamführung statt. Hierbei wird besprochen, wie der Tag verlaufen ist und ob es noch offene Fragen gibt.



ICH HABE DANN FREUDE AN DER ARBEIT, WENN DIE MENSCHEN UM MICH HERUM GERNE HIER ARBEITEN

KURZ VOR/NACH ABLAUF DER PROBEZEIT

Nicht nur der Führungskreis entscheidet, ob ein Mitspieler nach der Probezeit übernommen wird. Vielmehr findet ein kurzer Abstimmungstermin mit allen Personen statt, die mit dem jeweiligen Mitspieler zusammengearbeitet haben. Auch der Kulturbeirat wird bei Bedarf hinzugezogen. Darüber hinaus erhält der neue Mitspieler einen Fragebogen, in dem er angeben kann, wie es ihm in den ersten Monaten ergangen ist. Abgefragt wird unter anderem, wie das Betriebsklima bewertet wird, wie gut die Einarbeitung funktioniert hat und welche Wünsche für die weitere Zusammenarbeit bestehen.

Der ausgefüllte Fragebogen dient als Grundlage für ein Gespräch zwischen dem Mitspieler und der Spielführung. Dieses findet in der Regel bei einem gemeinsamen Mittagessen statt. Ziel des Gespräches ist es, in lockerer Atmosphäre die letzten Monate Revue passieren zu lassen. Es werden auch weitere Benefits vorgestellt, die der Mitspieler nach Ablauf der Probezeit erhalten kann. Hierzu zählen unter anderem der Abschluss einer Betrieblichen Altersvorsorge (BAV), das Leasing eines Jobrads oder die Auszahlung eines Kindergartenzuschusses. Jeder Mitspieler darf darüber hinaus eine Denkstilanalyse (HBDI-Profil) durchführen lassen. Außerdem erfolgt die Bestellung einer Multifunktionsjacke mit unserem Firmenlogo.



Matthias Bankwitz, Geschäftsführender Gesellschafter

SPIELREGELN UND ANTI-KORRUPTION

Wir informieren alle Mitspieler bereits beim Bewerbungsgespräch über unsere Spielregeln. Einmal jährlich stellen wir unsere Regeln auf den Prüfstand und ändern oder ergänzen sie bei Bedarf. Sind wir alle mit ihnen einverstanden, werden die Spielregeln unterzeichnet. Hierdurch verpflichtet sich jeder Mitspieler zu deren Einhaltung.

Bestechung oder Bestechlichkeit haben in unserer Unternehmenskultur keinen Platz. Den Mitspielern ist es untersagt, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen von Vertretern, Lieferanten, Auftraggebern oder sonstigen Geschäftspartnern anzunehmen. Ausgenommen sind alltägliche Gegenstände, deren Wert 10 Euro nicht überschreitet. Spenden und Sponsoring finden nur entsprechend unserer Werte statt. Wenn Mitspieler Anhaltspunkte dafür haben, dass in unserem Einflussbereich unsere Werte und Spielregeln oder gar Strafgesetze verletzt werden, etwa beim Verdacht von Korruptionshandlungen, aber auch bei Betrugs- oder Diebstahlverdacht oder sonstigen Straftaten, können sie sich anonym an den Kulturbeirat wenden. Dieser gibt den Fall dann zur Klärung an die Spielführung weiter.

Bislang gab es in diesem Zusammenhang keine Meldungen.



INFORMIEREN

Wir pflegen einen offenen und ehrlichen Umgang miteinander. Unser Geschäftsergebnis hängt nicht zuletzt davon ab, dass die gesamte Mannschaft regelmäßig Informationen zu bürorelevanten Themen erhält und ein Austausch stattfinden kann. In unserem Unternehmen sind daher verschiedenste Maßnahmen verankert, durch die zeitnah mit den jeweiligen Zielgruppen kommuniziert werden kann.

GROSSER KREIS

Jeden Montagmorgen um 8.30 Uhr trifft sich die gesamte Mannschaft in der Cafeteria. So ist gewährleistet, dass wir uns alle sehen und dann gemeinsam in die neue Woche starten. Hier werden Dinge angesprochen, die die ganze Mannschaft betreffen: Gibt es Änderungen an Checklisten oder sonstigen Vorlagen? Gibt es neue Projekte oder gewonnene Wettbewerbe? Wie war die letzte Schulung und wird sie weiterempfohlen? Im Großen Kreis werden ebenfalls neue Mitspieler oder Praktikanten vorgestellt und Geschenke (z. B. zum Bürojubiläum) übergeben.

INTRANET

Im BANKWITZ Intranet können Ankündigungen jeglicher Art eingestellt werden. Es öffnet sich automatisch, nachdem der Computer gestartet wurde. Zudem gibt es eine Rubrik, in der Presseartikel veröffentlicht werden können. Hierzu zählen sowohl Veröffentlichungen über unser Büro, aber auch über unsere Projekte oder das Thema Nachhaltigkeit.



AUSHÄNGE IM BÜRO

Im Büro werden, besonders an „vielbesuchten“ Orten wie der Kaffee-Ecke, Informationen für die gesamte Mannschaft ausgehängt. Hierzu zählen unter anderem:

- Kennzahlen/Charts
z. B. Bilanz, Liquidität, Allgemeinkostenfaktor, Entwicklung Auftragsbestand, Umsatzanteil Holzbauten, Erfolgsquote Wettbewerbe, Fanzufriedenheit ...
- Informationen und Teilnehmerlisten für (interne) Trainingsmaßnahmen
- Ziele des Geschäftsjahres (Definition, Umsetzungsgrad ...)
- Gesundheitstipps (Ergonomie am Arbeitsplatz)
- Mitspielerportraits bei Neueinstellungen





FÜHRUNGSKREIS UND TEAMFÜHRER-KLAUSURTAGUNG

Im Führungskreis, der jeden Montag stattfindet, nimmt vor allem der Wertschöpfungsprozess einen hohen Stellenwert ein. Die Führungsebene prüft unter anderem den aktuellen Auftragsbestand, bespricht die Ressourcen der einzelnen Teams bzw. des Büros und tauscht sich über unsere Fans, Fanclubs und Nachunternehmer aus. Aber auch Themen wie das Personalmanagement, das Controlling oder die Unternehmensstrategie finden hier ihren Platz.

Zusätzlich findet jedes Quartal eine Teamführer-Klausurtagung statt, bei der die internen Projekte und Jahresziele verfolgt werden. Die weiteren Themen, die bei dem ein- bis zweitägigen Treffen besprochen werden, orientieren sich am Führungskalender. Hierzu zählen beispielsweise die Vorbereitungen auf die O+E Gespräche und auf die Klausurtagung mit der Mannschaft. Darüber hinaus findet eine Jahreszielplanung statt, bei der eine SWOT-Analyse durchgeführt wird. Daraus werden dann unter anderem die Ziele für das kommende Geschäftsjahr erarbeitet.

TEAMBESPRECHUNG

In den wöchentlichen Besprechungen gibt der jeweilige Teamführer Informationen aus dem Führungskreis weiter und verteilt gegebenenfalls neue Aufgaben. Die einzelnen Mitspieler geben wiederum eine kurze Übersicht über den Stand ihrer Projekte. Hierdurch behalten alle den Überblick und jeder weiß, was bei den anderen aktuell ansteht. So kann geklärt werden, ob jemand Hilfe benötigt und ob man sich gegenseitig aushelfen muss.

MANNSCHAFTSBESPRECHUNG

Vierteljährlich findet eine Mannschaftsbesprechung statt. Dieses quartalsweise Treffen dient dazu, der gesamten Mannschaft eine Zusammenfassung zur Lage unseres Büros zu geben. Hierzu zählen Kurzberichte zu Themen wie Qualitätsmanagement, Controlling/Finanzen oder auch Rückmeldungen der Fans. Auch über den Bearbeitungsstand unserer Jahresziele werden alle Mitspieler informiert.



KLAUSURTAGUNG UND KOMMUNIKATIONSTAG

Für uns ist klar: Nur wer an einem Strang zieht, kann etwas bewirken. Daher ist die gesamte Mannschaft an der Weiterentwicklung unseres Unternehmens beteiligt. Bei der jährlichen Klausurtagung im österreichischen Bezau erarbeiten wir gemeinsam Strategien für unser Unternehmen und diskutieren Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft. Auch eine Architektur-Exkursion und eine Wanderung gehören zum Programm. Die vier gemeinsamen Tage auf der Hütte schweißen uns als Mannschaft zusammen und schaffen gemeinsame Erlebnisse.

Zusätzlich findet jährlich ein Kommunikationstag statt. Dabei blicken wir gemeinsam auf die vergangenen 12 Monate zurück und besprechen unsere Ziele für das kommende Geschäftsjahr. Zudem stellt der Steuerberater der Mannschaft die Jahresbilanz unseres Unternehmens vor. Die vorgestellten Zahlen werden im Anschluss noch bei Häppchen und einem kleinen Umtrunk besprochen. Den Tag lassen wir dabei gemütlich ausklingen.



”

Man trifft sich auf einer anderen Ebene und hat auch über das Geschäft hinaus Erlebnisse, über die man reden kann. Das halte ich für enorm wichtig, damit eine Mannschaft funktioniert.

Matthias Bankwitz, Geschäftsführender Gesellschafter



ZUHÖREN UND FEEDBACK

Eine wichtige Basis für das erfolgreiche Zusammenspiel innerhalb der Mannschaft ist eine offene, vertrauensvolle und respektvolle Kommunikationskultur. Selbstverständlich haben alle Mitspieler die Möglichkeit, sich bei Problemen jederzeit persönlich an unsere Führungskräfte zu wenden. Darüber hinaus gibt es in unserem Unternehmen fest verankerte Maßnahmen, die uns ermöglichen, miteinander zu kommunizieren und uns Feedback zu geben. Eine sehr gute Arbeitsplatzkultur kommt nicht von alleine, sie muss vielmehr wachsen und regelmäßig geprüft und gepflegt werden. Durch Mitspielerbefragungen hat unsere gesamte Mannschaft die Möglichkeit, der Spielführung in anonymer Form ein Feedback zur Arbeitsplatzkultur in unserem Unternehmen zu geben und sich so an der Weiterentwicklung von wichtigen Themen wie Führung, Kommunikation oder Zusammenarbeit zu beteiligen.

O+E GESPRÄCHE

Die jährlichen Orientierungs- und Entwicklungsgespräche sind fester Bestandteil des Personalmanagements. Seit 2014 werden sie durch die Teamführung übernommen, da diese direkt mit den Mitspielern zusammenarbeiten und sie so auch deren Leistung beurteilen können. Nach einem gemeinsamen Mittagessen oder bei einer Tasse Kaffee besprechen die Teamführer mit

dem Teammitglied deren individuelle Entwicklung im vergangenen Jahr. Zudem wird das Aufgabenprofil fortgeschrieben sowie die persönlichen Ziele und Perspektiven erörtert. Auch der jeweilige Trainingsbedarf wird geklärt. Ein fester Bestandteil der jährlichen O+E Gespräche ist außerdem eine Abstimmung über das individuelle Gehalt und ob dieses in Zukunft angepasst werden sollte. Nachdem die Gespräche mit der Mannschaft durchgeführt wurden, legt der gesamte Führungskreis auf Grundlage einer Leistungszuordnung die Gehälter fest.

KULTURBEIRAT (KUBE)

Der Kulturbeirat ist in erster Linie Ansprechpartner für vertrauliche und persönliche Anliegen. Er fungiert als objektives Organ innerhalb der Mannschaft. Aufgrund der vertraulichen Ebene, die zwischen den Mitspielern und dem Kulturbeirat bestehen muss, wird er alle zwei Jahre anonym gewählt. Der Führungskreis und die Auszubildenden können nicht gewählt werden. Die Gewählten können die Wahl annehmen, aber natürlich auch ablehnen. Eine Aufgabe des Kube ist es, die allgemeine Stimmung im Büro zu beobachten und bei Bedarf entsprechend zu reagieren. Dabei kann auch das Motivationsteam (MOTS) hinzugezogen werden. Neben spontanen Gesprächen, die sich im Büroalltag ergeben, finden auch quartalsweise Abstimmungstermine mit der Spielführung statt. Einmal jährlich trifft sich der Kube darüber hinaus mit allen Auszubildenden.



GESCHÄFTSFÜHRUNGSOPTIMIERUNG (GO!)

Alle zwei Jahre organisiert der Kulturbeirat eine anonyme Mitspielerbefragung. Durch das Stimmungsbild aus der Mannschaft erhält der Führungskreis die Möglichkeit, rechtzeitig auf Negativtendenzen zu reagieren und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Der GO!-Fragebogen enthält zehn bürorelevante Themen, die durch einen Smiley positiv oder negativ bewertet werden können. So wird beispielsweise das Arbeitsklima oder die Hilfsbereitschaft untereinander beurteilt. Auch über die Zusammenarbeit mit der Teamführung darf eine Aussage getroffen werden. Sind die Aufgaben klar? Wird die individuelle Leistung wertgeschätzt? Zudem werden drei offene Fragen gestellt, bei denen abgefragt wird, ob der Mitspieler gerne in unserem Büro arbeitet, was man in den letzten 12 Monaten hätte besser machen können und was im vergangenen Jahr besonders gut gelaufen ist. Vertiefende Bemerkungen sind beim Ausfüllen des Bogens erwünscht, denn aufgrund derer können wir die Bewertung besser nachvollziehen und konkrete Maßnahmen daraus entwickeln. Die Ergebnisse der GO!-Befragung werden in der Mannschaftsbesprechung vorgestellt und besprochen.



TEILNAHME AN GREAT PLACE TO WORK

Seit 2018 nehmen wir alle zwei Jahre an Great Place to Work (GPTW) teil. Das international tätige Forschungs- und Beratungsinstitut unterstützt Unternehmen bei der Durchführung von anonymen Mitspielerbefragungen. Hierbei wird ein Fragebogen mit 67 geschlossenen und drei offenen Fragen eingesetzt. So erhalten wir ein noch detaillierteres Stimmungsbild als bei GO!.

Mit einer Teilnahmequote von durchschnittlich 85 % liegen wir deutlich über dem Durchschnittswert bei GPTW-Befragungen (66 %). Dies verdeutlicht die hohe Dialogbereitschaft unserer Mitspieler. Auch bei der Aussage: „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“, liegen wir mit 86 % Zustimmung klar über dem durchschnittlichen Ergebnis aller teilnehmenden Unternehmen (72 %). Besonders aufschlussreich sind vor allem die Antworten auf

UNGEWÖHNLICH
ANDERS
UNGEWÖHNLICH
GUT

Anonyme Mitarbeiterbewertung auf kununu

die drei offen gestellten Fragen. So wurden die Mitspieler unter anderem nach einer Sache gefragt, die sie ändern würden, um unser Unternehmen zu einem besseren Arbeitgeber zu machen. Als Resultat auf das Ergebnis entschied sich unsere Spielführung dazu, die bestehende Überstundenregelung zu streichen.

Neben der Mitarbeiterbefragung ist es auch möglich, sich einem Kulturaudit zu unterziehen. Dort werden die Personal- und Führungsprozesse im Detail dargelegt. GPTW ermittelt im Anschluss in einem bundesweiten Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“. Unser Büro wurde im Jahr 2019 als eines von 100 Unternehmen für seine besonderen Leistungen bei der Gestaltung attraktiver und zukunftsorientierter Arbeitsbedingungen gewürdigt. Darüber hinaus überzeugten wir auch auf Landesebene und erhielten sowohl 2019 als auch 2021 die Auszeichnung



BESTE ARBEITGEBER IN BADEN-WÜRTTEMBERG

ARBEITGEBER-BEWERTUNGSPLATTFORM

Unser Unternehmen ist auf kununu, der derzeit größten Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa, vertreten. Mitspieler, Auszubildende und Bewerber können hier anonym verschiedene Themenbereiche bewerten und zusätzlich auch Lob oder Kritik hinterlassen. Zu den Themen zählen unter anderem: Arbeitsatmosphäre, Vorgesetztenverhalten, Arbeitsbedingungen oder Work-Life-Balance. Natürlich dienen diese Bewertungen auch dazu, dass Interessierte sich über uns als potentiellen Arbeitgeber informieren können.

WOW!

WERTEORIENTIERTES WACHSTUM (WOW!)

Im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit stellt sich jeder neue Mitspieler vierteljährlich vor seinen „persönlichen Spiegel“. Hierfür füllt der Mitspieler unser WOWI-Handbuch aus und bewertet darin seine persönliche Entwicklung anhand verschiedener Kriterien. Hierzu zählen zum Beispiel „Trainingsmaßnahmen“, „Fanorientierung“ oder „Gesundheit“. In der Rubrik „Ökologie und Umweltbewusstsein“ wird abgefragt, ob sich der Mitspieler auch zu Hause umweltbewusst verhält. Das ausgefüllte Handbuch wird im Anschluss durch den Teamführer gegengelesen, ebenfalls mit einer Bewertung versehen und in einem Termin mit dem Mitspieler besprochen. Hierdurch zeigt sich, ob (und wenn ja, wie sehr) sich die Selbst- und Fremdwahrnehmung unterscheiden.



ANERKENNEN - BENEFITS

Ein Mitspieler, der sich im Unternehmen wohl fühlt und Spaß an seiner Arbeit hat, erledigt seine Aufgaben engagierter. Um der Mannschaft Anerkennung und Wertschätzung entgegenzubringen, wurden daher verschiedene Maßnahmen fest in unserem Büroalltag verankert.

Ich fühle mich hier Zuhause.

Olga Gutenkunst, Architektin

JAHRESBRIEF

Jedes Jahr über die Weihnachtsfeiertage verfasst die Spielführung einen persönlichen Brief an die gesamte Mannschaft, in dem sie auf das vergangene Jahr zurückblickt. Welche Projekte wurden bearbeitet? Welche Ziele haben wir erreicht? Was haben wir gemeinsam erlebt? Zum Abschluss gibt es auch einen Ausblick auf das kommende (Kalender-)Jahr. Der Brief wird durch Fotos, die im Laufe des Jahres entstanden sind, illustriert. Ergänzend hierzu erhält jeder Mitspieler auch einige persönliche, handgeschriebene Worte mit dem Dank für die geleistete Arbeit.

BETEILIGUNG AM ERFOLG UND BELOHNUNGSVERANSTALTUNGEN

Jedes Jahr erfolgt eine Finanzvorstellung durch unseren Steuerberater. Werden die Planzahlen erreicht oder sogar übertroffen, wird die gesamte Mannschaft durch eine Prämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Auf personenbezogene Leistungsprämien wird bewusst verzichtet. Denn wir tragen alle, unabhängig von der Position, zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Seit 2012 fanden darüber hinaus auch drei Belohnungsveranstaltungen statt. Während die erste Ausfahrt nach Tirol zum Skifahren führte, fand die zweite Veranstaltung im preisgekrönten Gourmetrestaurant auf der Burg Staufeneck statt. Ein Highlight stellte aber mit Sicherheit die viertägige Ausfahrt nach Verona und Bozen im Jahr 2016 dar. Dort besuchten wir unter anderem die Oper „Carmen“, welche im antiken Amphitheater „Arena di Verona“ aufgeführt wird.



GESCHENKE IM ARBEITSALLTAG UND ZU BESONDEREN ANLÄSSEN

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Geschenke und kleine Aufmerksamkeiten im Arbeitsalltag lange im Gedächtnis bleiben und für eine erhöhte Motivation und Zufriedenheit der Mitspieler sorgen. Jeder Schreibtisch wird am Geburtstag oder nach längerer Abwesenheit (Krankheit, Mutterschutz o.ä.) vom MOTS-Team mit einem kleinen Präsent und einer Karte geschmückt. Unsere Auszubildenden erhalten für ihre guten Leistungen in den Prüfungen eine Belohnung. Auch eine langjährige Bürozugehörigkeit wird honoriert. Darüber hinaus zeigen Aufmerksamkeiten zur Hochzeit oder zur Geburt, dass uns auch das Privatleben jedes Einzelnen am Herzen liegt.

Die Mannschaft wird zusätzlich auch mit spontanen Geschenken während der Arbeitszeit überrascht. So sorgt zum Beispiel Eis, das an heißen Sommertagen verteilt wird, für Abkühlung. Es hat sich außerdem eingebürgert, dass die Spielführung jedes Jahr einen großen Laib Käse aus dem Urlaub im Bregenzerwald mitbringt, der dann nach dem Großen Kreis aufgeschnitten und an alle verteilt wird. Auch Mitspieler, die sich in besonderer Weise für das Büro engagiert haben, erhalten spontane Anerkennungen. So bekamen alle Personen, die an der Organisation unseres 50-jährigen Bürojubiläums beteiligt waren, auf der Veranstaltung einen Blumenstrauß überreicht.

SPORTANGEBOTE

Unsere Mitspieler sind das Wichtigste in unserem Unternehmen. Daher bieten wir ihnen durch Sportangebote einen Ausgleich zum Büroalltag. Neben einem wöchentlichen Volleyballtraining, findet dienstags auch ein Rückenfitkurs statt. Nach Feierabend treffen wir uns mit unserem Trainer in der Cafeteria. Jeder, der Lust hat, darf teilnehmen.

VERPFLEGUNG

Einmal wöchentlich erhalten wir eine Obst- und Gemüselieferung vom Händler aus unserem Ort, an der sich die Mannschaft bedienen darf. Und auch die Getränke, wie Wasser, Tee und Kaffee, sind in unserem Büro kostenlos. Darüber hinaus gibt es seit dem Jahr 2017 Essensmarken, die vom Unternehmen bezuschusst werden. Jeder Mitspieler kann monatlich fünfzehn Marken im Wert von 70 € vergünstigt erwerben. Diese können dann für ein Mittagessen in fünf nahegelegenen Restaurants eingelöst werden.

Einmal im Monat findet außerdem ein gemeinsames Maultaschenessen statt, zu dem die gesamte Mannschaft eingeladen wird. Die Aktion wird in Kooperation mit dem inklusiven Café „Mittendrin“ durchgeführt. Dort werden die Maultaschen frisch zubereitet und dann fertig gekocht an uns geliefert.



Die Essensmarken sind klasse und führen dazu, dass man mal mit anderen Leuten als sonst Essen geht.

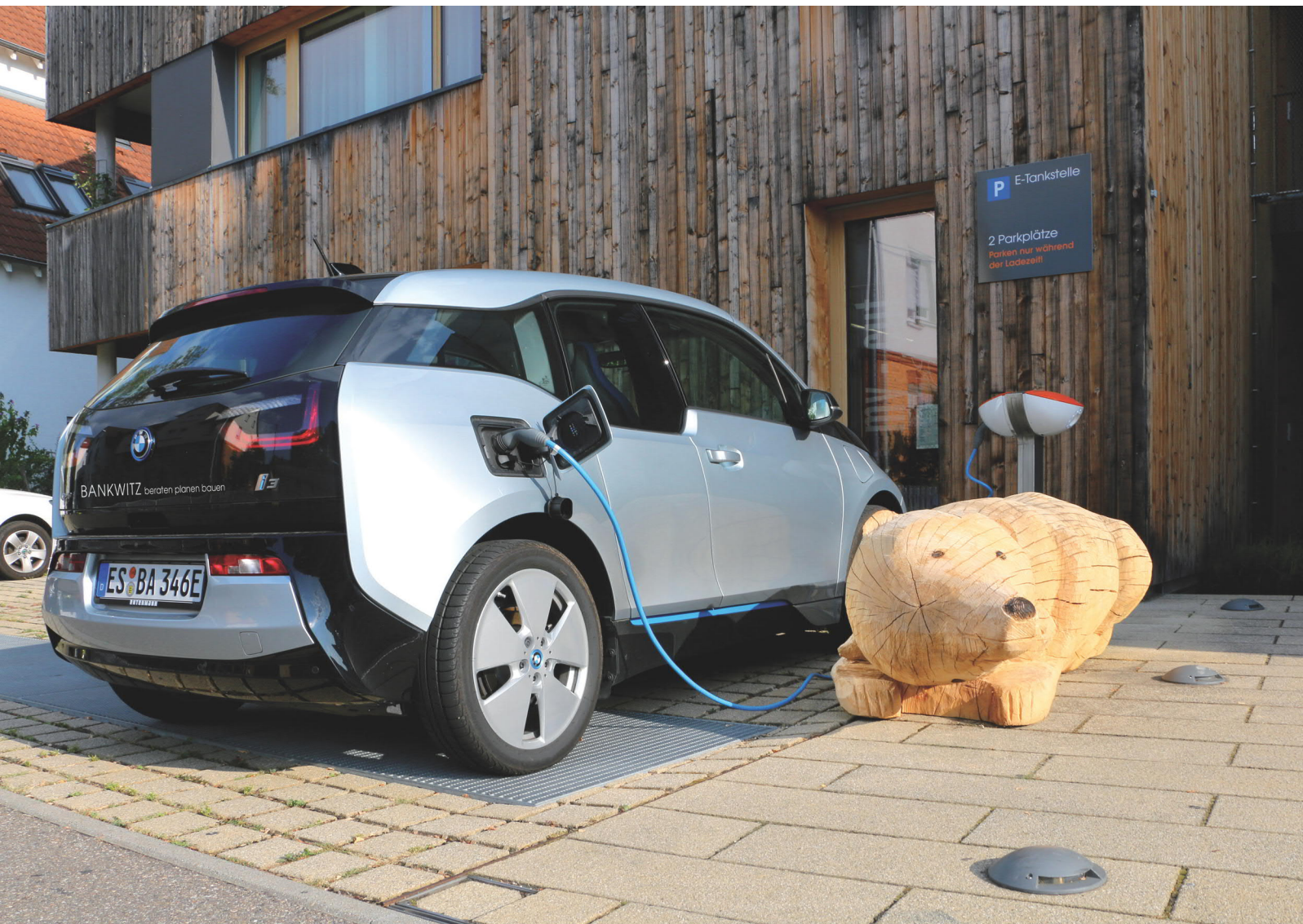
Anonyme Aussage im Zuge der GOI-Befragung



FUHRPARK

Sieben Fahrzeuge unseres Fuhrparks werden als Dienstwagen im Zuge einer Gehaltsumwandlung finanziert. Die jeweiligen Mitspieler können ihre Wägen somit auch in der Freizeit nutzen. Vier weitere Autos können von der gesamten Mannschaft im Outlook gebucht und dann im Büroalltag genutzt werden. Für Kurzstrecken steht allen ein büroeigenes Fahrrad zur Verfügung.

Es ist außerdem möglich, sich im Zuge einer Gehaltsumwandlung ein Dienstfahrrad zu finanzieren. Denn seit Ende 2012 ist dies dem Dienstwagen steuerlich gleichgestellt, die private Nutzung des Rads ist hierbei inklusive. Einige unserer Mitspieler haben das Angebot bereits angenommen: Mit ihren geleasteten E-Bikes müssen sie sich keine Gedanken mehr über Staus oder Parkplätze machen, schonen die Umwelt und tun ihrer Gesundheit etwas Gutes.



TEAMGEIST, FEIERN UND AKTIONEN

MOTIVATIONSTEAM (MOTS)

Das MOTS-Team besteht aus maximal fünf Mitspielern, die sich freiwillig für diese Aufgabe melden. Durch verschiedene Aktionen, die zum Teil regelmäßig, zum Teil spontan stattfinden, stärkt das MOTS-Team unser Miteinander. Denn eine nachhaltige und lebendige Bürokultur lebt von den guten Beziehungen zwischen den Mitspielern.

Zu den Aktionen zählen unter anderem:

- kleine Geschenke zu Ostern, zur Adventszeit, am Nikolaustag, zu Weihnachten etc.
- spontane Aktionen (Eislieferung, Vitamincocktail, Frühstück für alle etc.)
- Geschenke zum Geburtstag, zum Bürojubiläum, zu persönlichen Anlässen
- Willkommensgruß für neue Mitspieler, Abschiedsgeschenke
- Organisation der Architoren
- Organisation von Fußball-WM-/EM-Wetten

MOTS



KAFFEEKOMM UND KOCHTREFF

Jeden Donnerstagmorgen versammeln sich unsere Mitspieler zum „KaffeeKomm“, um bei einer Tasse Kaffee und selbst gebackenem Kuchen Energie für den Tag zu tanken. Jede Woche erklären sich ein bis zwei Mitspieler dazu bereit, etwas für die Mannschaft zu backen. Nebenbei tauschen wir uns über aktuelle Themen, privat wie auch geschäftlich, aus. Hierzu gehört auch, dass regelmäßig ein bürointernes Projekt vorgestellt wird. Einmal jährlich organisieren die Auszubildenden des 1. und 2. Lehrjahres einen Kochtreff. Dabei bekochen sie das gesamte Büro und geben in kurzen Präsentationen Einblicke in die Arbeit des Umweltkreises. Dazu gehören auch Berichte über Messebesuche, zum Beispiel zum Thema „Fair Trade“.

EINSTÄNDE, AUSSTÄNDE UND UMTRUNK AM DONNERSTAG

Nachdem ein Mitspieler seine Probezeit überstanden hat, feiern wir gemeinsam seinen Einstand. Oft schließen sich auch mehrere neue Mitspieler zusammen und organisieren ein kleines Fest. So durften wir uns bereits über ein leckeres Frühstücks-Bufferet, tolle Mittagessen und leckere Kuchen freuen. Auch wenn uns ein Mitspieler verlässt, treffen wir uns alle in der Cafeteria. Bei dem Ausstand können wir uns für die gemeinsame Zeit bedanken und uns voneinander verabschieden.

Es hat sich ebenso eingebürgert, dass wir uns am Donnerstagabend nach Feierabend treffen, um den Arbeitstag gemeinsam ausklingen zu lassen. Bei gutem Wetter treffen wir uns im Innenhof, sonst machen wir es uns in unserer Kaffee-Ecke gemütlich. Oft geht es danach noch weiter in die Innenstadt zum gemeinsamen Abendessen.



HAUSFEST UND FAMILIENTAG

Die Parteien des Eisbärhauses veranstalten in regelmäßigen Abständen Hausfeste. Gemeinsam wird nach Feierabend im Garten des Eisbärhauses gegessen. Dabei lernen wir uns (noch) besser kennen. Außerdem finden in unserem Büro in unregelmäßigen Abständen Familientage statt. Als Dankeschön für das tatkräftige Mitwirken der Mannschaft, laden wir diese und ihre Familien und Freunde herzlich ein, einen gemütlichen Tag im Eisbärhaus zu genießen. Bei der Gelegenheit haben Familien und Freunde aller Mitspieler die Gelegenheit, uns und unser Unternehmen besser kennen zu lernen. Neben Bürofürungen gibt es ein Buffet sowie eine Kinderbetreuung.

WEIHNACHTSFEIER

Auf der jährlichen Weihnachtsfeier lassen wir das Jahr gemeinsam ausklingen. Wohin es uns an diesem Abend führt, bleibt bis zuletzt eine Überraschung. Denn die gesamte Organisation für die Feier übernimmt die Spielführung. Eines ist jedoch klar: es gibt stets sehr gutes Essen und viele interessante Gespräche. In einer Rede blickt die Spielführung auf besondere Ereignisse, Projekte oder Aktionen des letzten Jahres zurück und bedankt sich bei der Mannschaft für ihren Einsatz. Je später der Abend desto lockerer wird die Stimmung, es wird getanzt und gefeiert. Danach verabschieden wir uns alle in den Weihnachtsurlaub.



NATURSCHUTZAKTIONEN

Bereits fünf Mal organisierten wir Baumpflanzaktionen, an denen die Mitspieler freiwillig teilnehmen konnten. Unter Anleitung von Mitarbeitern des Forstreviers pflanzte unsere Mannschaft seit 2011 über 4.500 Setzlinge in den Wäldern von Kirchheim unter Teck. Hierdurch trugen wir dazu bei, die Schönheit und Gesundheit unseres Waldes zu erhalten. Durch die neue Bepflanzung unterstützen wir außerdem den Klimaschutz und leisteten gemeinsam einen Beitrag zur Förderung der Artenvielfalt.



Im Jahr 2015 gab es außerdem eine Aktion zum Schutz der Froschlurche (Gelbbauchunken). Die Tiere bevorzugen Kleinstgewässer zum Laichen, finden diese in den Wäldern aber immer seltener vor. Daher hoben wir unter der Anleitung des Revierförsters einen Graben im Kirchheimer Talwald aus. Nachdem sich in dem lehmigen Boden Regenwasser gesammelt hatte, konnten sich hier die Gelbbauchunken niederlassen.

Auch der Schutz von Insekten und Vögeln liegt uns sehr am Herzen. In Zusammenarbeit mit dem Bienenverein in Kirchheim unter Teck stellten wir daher drei „Waldbienenhotels“ auf. Diese lassen sich beim Bienenverein, an den Bürgerseen und im Innenhof des Eisbärhauses finden. Darüber hinaus organisierte der Umweltkreis im Jahr 2021 eine Vogelhausaktion. Dabei bauten unsere Auszubildenden gemeinsam Vogelhäuser, die dann in unserem Garten aufgehängt wurden.



Unser Unternehmen ist mit dem Standort Kirchheim seit knapp 50 Jahren verwurzelt. Das Engagement gegen den Klimawandel beginnt für uns vor der eigenen Haustüre.

Matthias Bankwitz, Geschäftsführender Gesellschafter



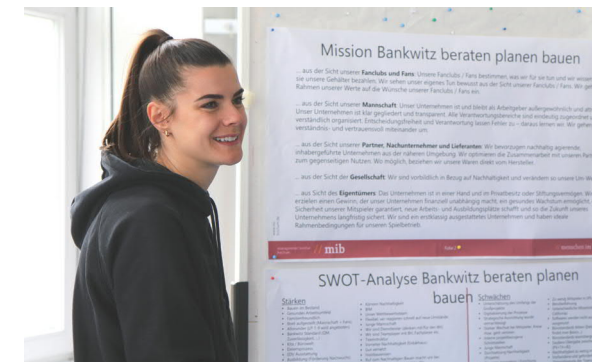
KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

TRAININGSMASSNAHMEN

Eine Mannschaft ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Daher liegt uns die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitspieler sehr am Herzen. Jeder bekommt die Möglichkeit, regelmäßig an externen Trainingsveranstaltungen teilzunehmen. Auch Messebesuche werden hierzu gezählt. Die anfallenden Kosten werden vollständig vom Büro übernommen. Das Training wird im Anschluss an die Teilnahme bewertet, sodass alle Mitspieler einen Eindruck von der Veranstaltung gewinnen können. Die Unterlagen des Trainings werden abgelegt. Dadurch kann auch die restliche Mannschaft von den neu gewonnen Informationen profitieren.

Seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 wird darüber hinaus ein interner Trainingsplan für das gesamte Jahr ausgearbeitet. Neben Schulungen durch externe Referenten, werden im Büro auch Vorträge durch unsere Mitspieler vorbereitet. Die internen Trainingsmaßnahmen finden in der Regel einmal im Monat jeweils freitagvormittags statt, sodass möglichst die ganze Mannschaft daran teilnehmen kann. Unser Ziel ist es, hierdurch alle Mitspieler auf den gleichen Wissensstand zu bringen. Zeitgleich wollen wir dafür sorgen, dass unsere Bürostandards an die gesamte Mannschaft weitergegeben werden und unsere Fans so eine gleichbleibende Qualität auch bei unterschiedlichen Projektbearbeitern erhalten.

Unser Vierjahresvergleich zeigt auf, dass die Trainingsstunden pro Vollzeitmitspieler in den Geschäftsjahren 2019/2020 und 2020/2021 coronabedingt auf bis zu 6,55 Stunden gesunken sind. Die Architektenkammer Baden-Württemberg gibt vor, mindestens 8 Std./Jahr pro Mitarbeiter für Trainingsmaßnahmen vorzusehen. Mit 17,35 Std./pro Vollzeitmitspieler im Geschäftsjahr 2021/2022 liegen wir jedoch wieder sehr deutlich über diesem Richtwert.



UNTERSTÜTZUNG BEI DER BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG

In unserem Unternehmen wird jeder Mitspieler dabei unterstützt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Einige unserer ausgebildeten Auszubildenden entschieden sich dazu, mit einem Architektur- bzw. Bauingenieurstudium auf ihre Bauzeichner-Ausbildung aufzubauen. Dabei sind sie auf Wunsch weiterhin im Unternehmen angestellt oder als Werkstudent auf Stundenbasis bei uns beschäftigt.

Dieses Modell setzt eine enge Bindung untereinander und gegenseitiges Vertrauen voraus. Der jeweilige Mitspieler hat die Gewissheit, dass er nach Beendigung des Studiums wieder herzlich im Unternehmen aufgenommen wird. Im Gegenzug erhält unser Büro gut geschulte Fachkräfte.

WISSENSTRÄGER

Wissensträger sind Mitspieler, die sich in einem speziellen Bereich besonders gut auskennen und dementsprechend innerhalb dieses Gebiets als erster Ansprechpartner für die gesamte Mannschaft fungieren. Sie verwalten die notwendigen Informationen und Vorlagen und entwickeln diese bei Bedarf weiter. Darüber hinaus gibt der jeweilige Mitspieler sein Wissen auch in internen Trainingsveranstaltungen weiter.

In unserem Büro gibt es auch zwei Wissensträger-Runden zum Thema Building Information Modeling (BIM) sowie zum Thema Holzbau. Diese setzen sich aus mehreren Mitspielern aus unterschiedlichen Teams und einer Führungskraft zusammen. Ziel ist es, unsere Kompetenzen in diesen Gebieten zu vertiefen, im Büroalltag zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

BIM



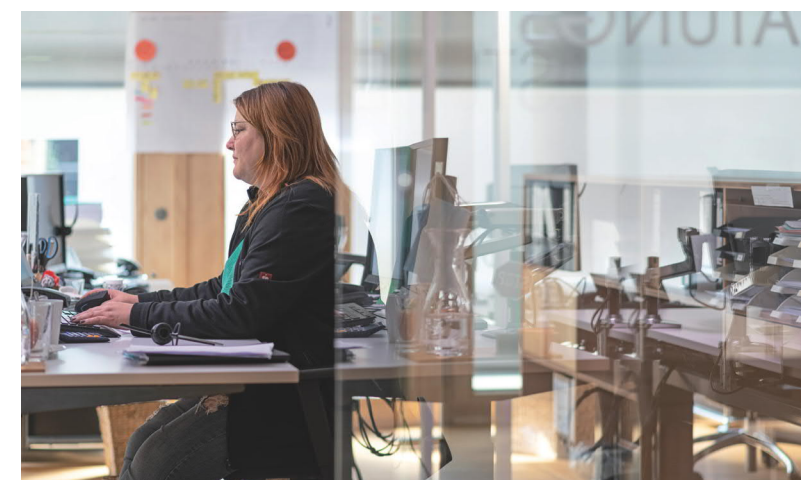
FÜRSORGE

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Architektenkammer Baden-Württemberg schloss mit der „IFAU Wissler GmbH – Ingenieurbüro für Arbeitssicherheit und Umweltschutz“ einen Rahmenvertrag. Die Firma übernimmt seitdem die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Mitglieder der Architektenkammer. Auch unser Unternehmen wird seit 2010 vom IFAU betreut. Alle drei Jahre besucht uns daher eine Fachsicherheitskraft (FASI). Durch diesen Termin wird deutlich, in welchen Bereichen wir uns noch weiterentwickeln können und ob gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Zusätzlich wurde im Geschäftsjahr 2017/2018 ein Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) eingeführt. Dieser setzt sich gemäß den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes aus unserer Spielführung, unserer Sicherheitsbeauftragten, unserem Kulturbeirat, einem Betriebsarzt und der FASI zusammen. Mindestens einmal im Jahr findet ein Abstimmungstermin mit allen Beteiligten in unserem Büro statt. Die Spielführung ist für die Verhinderung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zuständig. Unterstützt wird sie hierbei von unserer Sicherheitsbeauftragten. Diese hat sich durch eine Fortbildung für ihre Position qualifiziert und führt die Aufgabe seit 2013 aus. Zu den Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten gehört beispielsweise die jährliche Unterweisung aller Mitspieler zu den Unfallverhütungsvorschriften (UVV-Schulung). Hierbei werden Themen wie Erste Hilfe, Brandschutz oder das korrekte Verhalten bei Arbeitsunfällen behandelt.

Unser Büro hält sich strikt an die gesetzlichen Richtlinien des betrieblichen Arbeitsschutzes. Um die Sicherheit unserer Mannschaft zu gewährleisten und die Gefährdung im Zusammenhang mit unserer Arbeit auf Baustellen zu minimieren, stellen wir allen Mitspielern Sicherheitsschuhe, Arbeitsjacken und Helme zur Verfügung.



ERSTE HILFE, BRANDBEKÄMPFUNG UND EVAKUIERUNG

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Aufgaben im Rahmen der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung im Unternehmen Personen zu benennen. Damit diese ihre Aufgaben verantwortungsvoll erfüllen sowie in Gefahrensituationen souverän und gelassen handeln können, müssen sie entsprechend geschult sein.

Im Dezember 2017 fand zum ersten Mal ein Erste-Hilfe-Kurs in unserem Büro statt. Dieser wird seitdem jährlich wiederholt. Die gesamte Mannschaft kann unentgeltlich daran teilnehmen. Bislang haben vier Mitspieler eine Ausbildung zum Ersthelfer absolviert und bilden sich durch eine erneute Schulung alle zwei Jahre fort. Durch ihre Anwesenheit sind wir auch bei Nottfällen im Büro bestens gewappnet. Zu den Aufgaben der Ersthelfer gehört unter anderem die regelmäßige Überprüfung des büointernen Verbandkastens. Um im Notfall entsprechend reagieren zu können, wurde im Dezember 2015 ein halbautomatischer Defibrillator für das Eisbärhaus angeschafft. Dieser ist so angebracht, dass alle Nutzer des Hauses auf ihn zugreifen können. Im Januar 2022 fand auch eine Schulung zum Evakuierungs- und Brandschutzhelfer statt, an dem vier weitere Mitspieler teilnahmen. Eine erste Evakuierungsübung für das gesamte Büro ist in Planung.

NACHHALTIGE ARBEITSPLÄTZE

Um die Strahlung am Arbeitsplatz so gering wie möglich zu halten, wurde die gesamte Verkabelung im Büro abgeschirmt. Wir nutzen kabelgebundene Telefon-Headsets statt schnurloser Telefone. Zudem verfügt die gesamte Mannschaft über ergonomische Arbeitsplätze. Höhenverstellbare Tische fördern das regelmäßige Arbeiten im Stehen, alle Schreibtischstühle können speziell an jeden Mitspieler angepasst werden. Auch ergonomische Sitzhocker können genutzt werden. Zudem erhält jeder Mitspieler auf Wunsch eine Fußstütze oder eine ergonomische Maus.

GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Wir ermitteln jährlich die durchschnittlichen Krankheitstage pro Vollzeitmitarbeiter. Dabei haben wir auch immer einen Vergleichswert im Blick. Dieser Wert stammt aus der Arbeitsgruppe Organisationsentwicklung. An den Austauschrunden nehmen jedes Mal etwa 15 Kollegen aus kleinen und großen Unternehmen der Baubranche teil. Durch den Austausch von Unternehmenskennzahlen, wie beispielsweise den Krankheitstagen, ist es möglich sich miteinander zu vergleichen und bei starken Abweichungen Maßnahmen einzuleiten. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern, haben wir bereits folgende Maßnahmen im Unternehmen verankert:

- Trainingsmaßnahmen (Gesunde Ernährung, Fahrsicherheitstraining etc.)
- kostenlose Augenuntersuchung (Arbeitsmedizinische Vorsorge)
- Sportangebote (Rückenfit-Kurse)
- kostenloses Obst und Gemüse
- Bürofahrrad, das für Termine genutzt werden kann
- Fahrrad-Leasing (Dienstrad)
- Ruheraum mit Bett als Rückzugsort im Büro
- Führersorgegespräche nach längerer Krankheit



KRANKHEITSTAGE PRO VOLLZEITMITSPIELER



14,85 TAGE KALENDERJAHR 2022

8,42 TAGE KALENDERJAHR 2021

6,56 TAGE KALENDERJAHR 2020

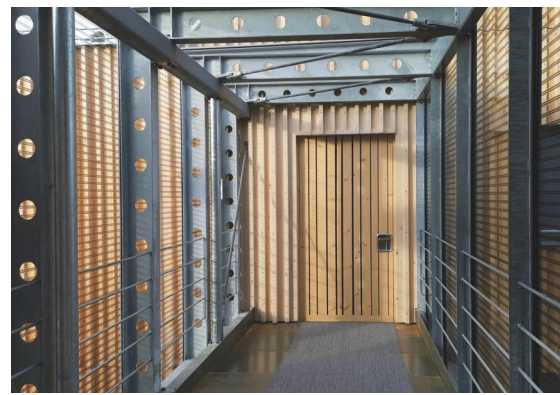
7,98 TAGE KALENDERJAHR 2019

Vergleichswert von der Arbeitsgruppe Organisationsentwicklung im Jahr 2022:
der Durchschnittswert aller Teilnehmer liegt bei 5,68 Krankheitstagen pro Vollzeitmitarbeiter/Jahr.



4 GANZHEITLICHE ARCHITEKTUR







EISBÄRHAUS, BAUTEILE A, B UND C

Das Bauwesen verursacht bis zu 40 Prozent aller klimaschädlichen Emissionen und somit mehr als jeder andere Industriesektor. Das Thema Nachhaltigkeit steht im öffentlichen Diskurs und daher auch bei vielen Architekturbüros immer weiter oben auf der Agenda. Unser Büro hat auf die zentrale Frage, wie die Zukunft des Bauens aussehen kann, mit dem Eisbärhaus eine konkrete Antwort gegeben. Am Rand der Kirchheimer Altstadt wurde mit dem Eisbärhaus ein Gebäude errichtet, das neue Maßstäbe im Bereich des nachhaltigen Bauens setzt. Das Wohn- und Geschäftshaus wurde 2008 bezogen (Bauteil A+B) und im Jahr 2020 durch den Bauteil C erweitert. Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) hat das Projekt hierfür nicht nur mit zwei Zertifikaten in Platin bedacht, sondern ihm auch die höchste Bewertung bescheinigt, die bisher bis zu dessen Fertigstellung weltweit in einem Zertifizierungsverfahren der Gesellschaft erreicht worden ist.



© DGNB e.V.



Nachhaltiges Gebäude
DGNB Zertifikat in Platin

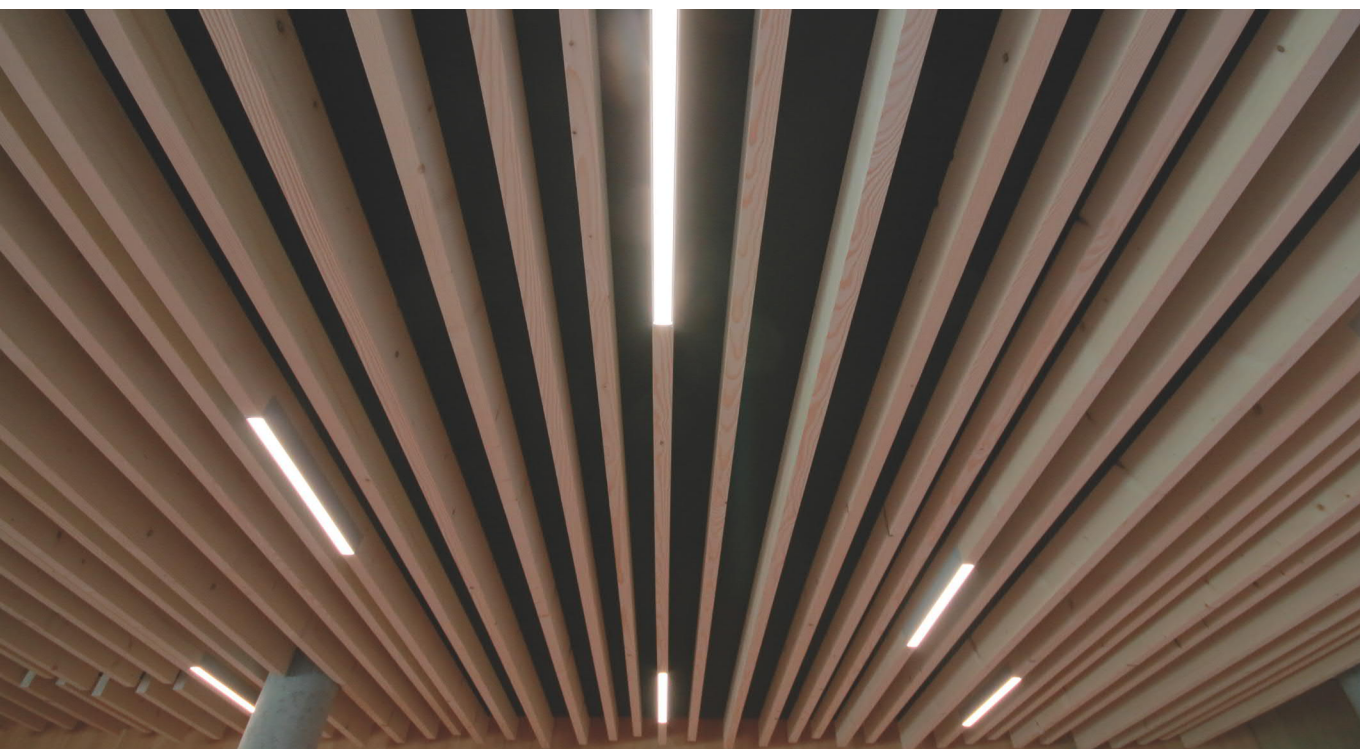
KLIMAPOSITIVE ARCHITEKTUR

Neben der Anerkennung in Platin wurde das Eisbärhaus als eines der ersten Gebäude bundesweit als „klimapositiv“ ausgezeichnet, was dessen CO₂-Neutralität im Betrieb bestätigt. Auch der Bauteil C ist nach DGNB-Definition schon heute klimapositiv: Nach spätestens drei Jahren deckten die CO₂-Einsparungen aus dem Betrieb, weiterhin den Betrieb und zusätzlich den gesamten Herstellungsaufwand des Gebäudes.

Möglich ist dies durch die Umsetzung eines ganzheitlichen Gebäudekonzeptes. Durch die Nutzung einer mechanischen Be- und Entlüftung wird im Innenraum stets eine optimale Versorgung mit Frischluft gewährleistet. Die Komfortlüftung in den Bauteilen A+B gewährleistet einen Luftwechsel mit einer Luftwechselrate von 0,6. Im Bauteil C misst ein CO₂-Regler kontinuierlich die Luftqualität im Raum und führt dann, abhängig von der Raumbelastung, die entsprechende Menge Frischluft zu. Im Rahmen des Lüftungskreislaufes entzieht ein Wärmetauscher der entweichenden Abluft im Winter die Wärme und gibt diese dann an die angesaugte Frischluft weiter. Die Abluft wird über die Tiefgarage an die Umwelt abgegeben. Hierdurch kann die noch vorhandene Restwärme in der Abluft zur Erwärmung der Tiefgarage genutzt werden. Die inneren Heizlasten des Eisbärhauses, die durch die Menschen oder technischen Geräte entstehen, werden somit vollständig ausgenutzt.

Die Wohneinheiten werden mittels einer Fußbodenheizung bzw. -kühlung, die Gewerbeeinheiten über eine Betonkernaktivierung temperiert. Die notwendige Wärmemenge für das Bauteil C wird über die Bauteile A+B bezogen, da dort aufgrund der hohen inneren Wärmelasten in der Regel ein Energieüberschuss besteht (Nahwärmenetz). Der Erweiterungsbau selbst besitzt keine eigene Wärmequelle. Im Eisbärhaus, Bauteile A+B, erfolgt die Beheizung der Räume über Geothermie und eine Sole-Wasser-Wärmepumpe. Die Kälteversorgung erfolgt mithilfe geothermischer Bohrungen. Die Serverschränke werden durch natürlich vorgekühlte Luft gekühlt. Strom wird über eine auf dem Dach installierte Photovoltaikanlage erzeugt. Der selbst produzierte Strom wird durch den Einsatz einer Batteriespeicheranlage teilweise auch zeitversetzt verbraucht.

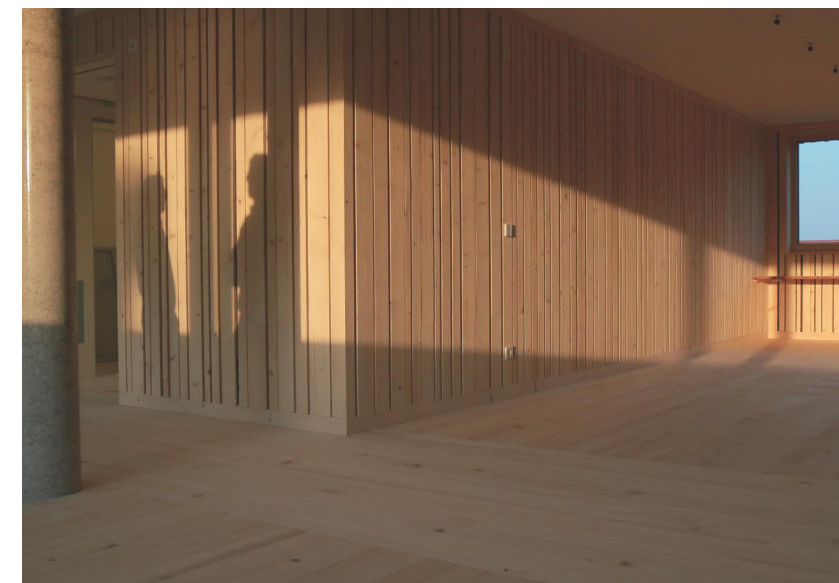
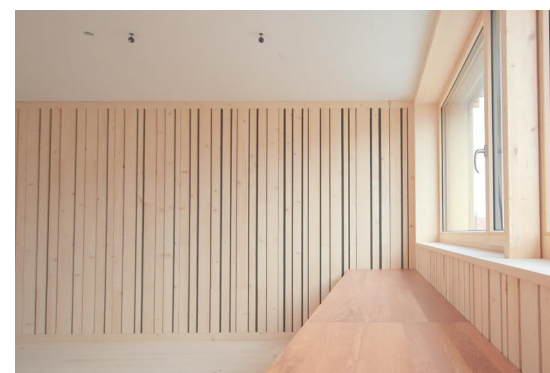
Die gesamte Gebäudetechnik wird mithilfe einer Mess-Steuer-Regeltechnik gesteuert. Über das zentrale Datenerfassungssystem werden alle Verbrauchszahlen erfasst und fortlaufend kontrolliert. Fehlfunktionen bzw. Optimierungsoptionen können so frühzeitig erkannt und korrigiert werden.

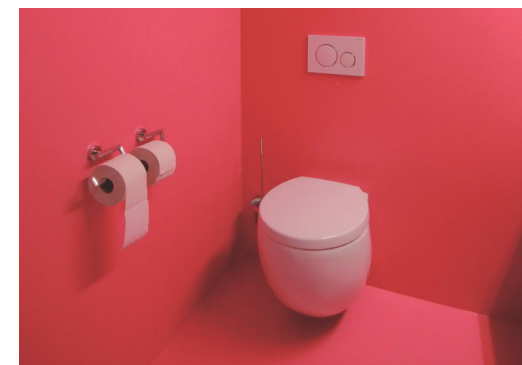
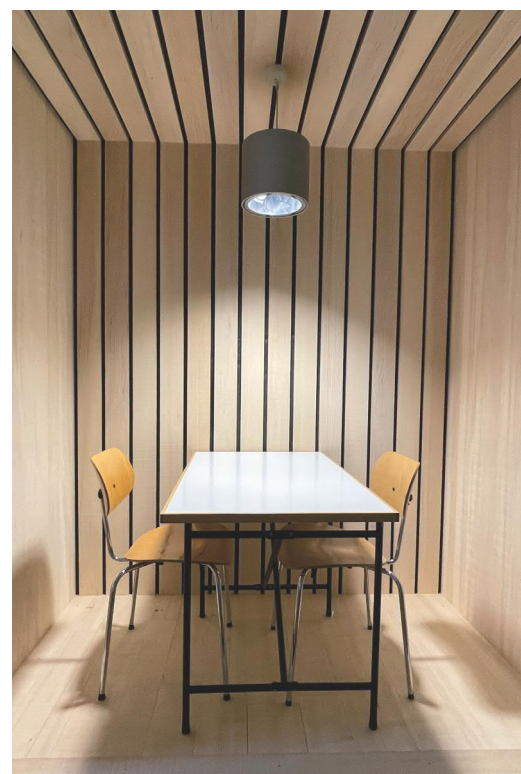


HOLZ ALS VORHERRSCHENDES GESTALTUNGSMERKMAL

Nicht nur aus energetischer Sicht setzt das Eisbärhaus Maßstäbe. Vorbildlich ist auch die Auswahl der eingesetzten Baustoffe. Als Grundlage hierfür diente unter anderem der Vorarlberger Ökoleitfaden. Jedes Produkt wurde hinsichtlich dessen „Grauer Energie“, der benötigten Energie bei der Herstellung des Produktes, geprüft. Ein weiteres Kriterium stellte die möglichst geringe Belastung von Mensch und Umwelt durch die verwendeten Produkte dar. Und das nicht nur im eingebauten Zustand, sondern auch bei der Herstellung und der Verarbeitung. Regionale Produkte sowie Materialien mit Nachhaltigkeitslabels hatten stets Vorrang. Als nachwachsender, energie-neutraler und heimischer Rohstoff erfüllt Holz all diese Bedingungen.

Das Eisbärhaus wurde als Stahlbeton-Holz-Hybridbau errichtet. Im Erweiterungsbau kam, wo möglich, ressourcenschonender Beton (RC-Beton) zum Einsatz. Um den Vorfertigungsgrad zu erhöhen und die Montagezeit auf der Baustelle zu verkürzen, wurden alle Außenwände im Werk vorgefertigt. Die Außenwände bestehen aus Holzelementen mit Zellulosedämmung und einer unbehandelten, sägerauen Holzverkleidung. Die Fensterflügel und -rahmen sind ebenfalls unbehandelt. Bedingt durch die elementierten Außenwände und das Stahlbeton-Skelett kann die Fassade ohne Eingriffe in das Tragwerk rückgebaut und recycelt werden.







MODERNE BÜROWELT MIT WOHLFÜHLATMOSPHERE

Ein modernes, attraktives Arbeitsumfeld spielt heute eine wichtige Rolle. Daher wurden unsere Räumlichkeiten in den drei Bauteilen zu einer modernen Bürowelt umgestaltet. Neben festen Arbeitsplätzen gibt es auch eine Vielzahl weiterer flexibler Arbeitsmöglichkeiten. So kann der Arbeitsort je nach Aufgabe passend gewählt werden. Entsprechend gibt es Bildschirm-Einzelarbeitsplätze, verglaste Besprechungszimmer unterschiedlicher Größe und kleinere, abgegrenzte „Zellen“ für Telefongespräche. Außerdem kann in Lounge-Atmosphäre sowie im Freien gearbeitet werden. Zusätzlich kommt im Büro das Beleuchtungskonzept „Human-Centric-Lighting“ zur Anwendung. Darunter wird die Anpassung der Beleuchtung entsprechend dem natürlichen Verlauf des Tageslichts verstanden.



Der Ausbau der Büroräume im Bauteil C erfolgte in Zusammenarbeit mit Vorarlberger Unternehmen und baden-württembergischen Handwerksbetrieben. Das für den Weißtannen-Dielenboden verwendete Holz wurde im Bregenzerwald nach Standort und Wuchs ausgesucht, eingeschlagen und natürlich getrocknet. Der Blindboden, die Unterkonstruktion für die Wand und der sichtbar genagelte Wandbelag wurden aus Fichtenholz gefertigt. Das hierfür eingesetzte Holz wurde eigens für diesen Zweck bei Vollmond in einem Wald bei Abtsgmünd gefällt, getrocknet und im Sägewerk weiterbearbeitet.

Eines der Ziele im Zusammenhang mit dem Innenausbau stellte die Minimierung des Holzabfalls dar. So wurde für die Erstellung der Unterkonstruktion teilweise auch minderwertiges „Käferholz“ verbaut, das ansonsten keine weitere Verwendung finden würde. Darüber hinaus sind die verwendeten Holzdielen unterschiedlich breit, sodass beinahe der gesamte Querschnitt des Baumes genutzt werden konnte. Durch dieses Vorgehen konnte der Verwertungsgrad aus dem Baumstamm um 50 Prozent gesteigert werden. Weitere Vorteile stellten eine Reduktion der Transportwege, die Unterstützung der Forstwirtschaft und eine noch intensivere Identifikation mit dem Baustoff Holz dar.



Wenn ich Besucher durch das Gebäude führe, merke ich, dass es den meisten Personen wie mir geht. Man spürt einfach direkt nach dem Betreten der Räume, dass dieses Gebäude „anders“ ist. Das wird auch durch die Verwendung von Holz im Innenraum unterstützt. Es verleiht unseren Büroräumen eine ganz besondere Atmosphäre und wirkt sich positiv auf das Raumklima aus. So entsteht ein angenehmes Arbeitsgefühl, das ich sehr schätze.

Christina Schmitt, Kommunikation



ÖKOLOGISCHES UND NACHHALTIGES BAUEN

Authentizität ist uns wichtig – wir tun, was wir sagen. Daher sensibilisieren wir die Öffentlichkeit auf glaubwürdige und menschliche Art für Nachhaltigkeit. Um die Menschen von den Vorteilen eines nachhaltig geplanten und gebauten Gebäudes zu überzeugen, zeigen wir ihnen die positiven Aspekte nicht nur auf dem Papier. Vielmehr steht unser Bürogebäude in allen Details für ein ökologisches, energetisch und wirtschaftlich sinnvolles und damit nachhaltiges Gebäude. Die Erfahrungen, die wir bei dessen Planung, Bau und Unterhalt sammeln, geben wir sehr gerne weiter.

Um eine nachhaltig zukunftsverträgliche Entwicklung herbeizuführen, muss in jedem Gebäude ein Stück Nachhaltigkeit vorhanden sein. Daher wird in jedem Projekt mindestens ein Gewerk ökologisch ausgeschrieben; ökologische Produkte werden immer alternativ angefragt. Bei vergleichbarer Qualität und vergleichbaren Kosten kommt immer das ökologischere Produkt zum Einsatz. Unser Ziel ist es, den Anteil an Holz- und Hybridbauten am Gesamtumsatz unseres Unternehmens stetig zu steigern. Hierzu haben wir im Prozess Controlling eine Kennzahl eingeführt („Umsatzanteile Holzbau/Massivbau“). Ein weiterer Schritt zur Umsetzung unseres Ziels ist die Zusammenstellung von geeigneten Nachunternehmern, mit denen wir zukünftige Holzbau-Projekte umsetzen können.



ANREIZE ZUM UMDENKEN

Im Büro finden regelmäßig Führungen für Schulklassen statt. Dabei wird den Schülern aufgezeigt, wie ein Passivhaus funktioniert. Außerdem ist Herr Bankwitz mehrmals jährlich als Referent zu den Themen „Personalmanagement“ und „Nachhaltigkeit“ tätig und gibt sein Wissen weiter. Die Vorträge beinhalten viele Praxisbeispiele aus unserem Büroalltag, die zu unternehmerischem Neudenken motivieren sollen.

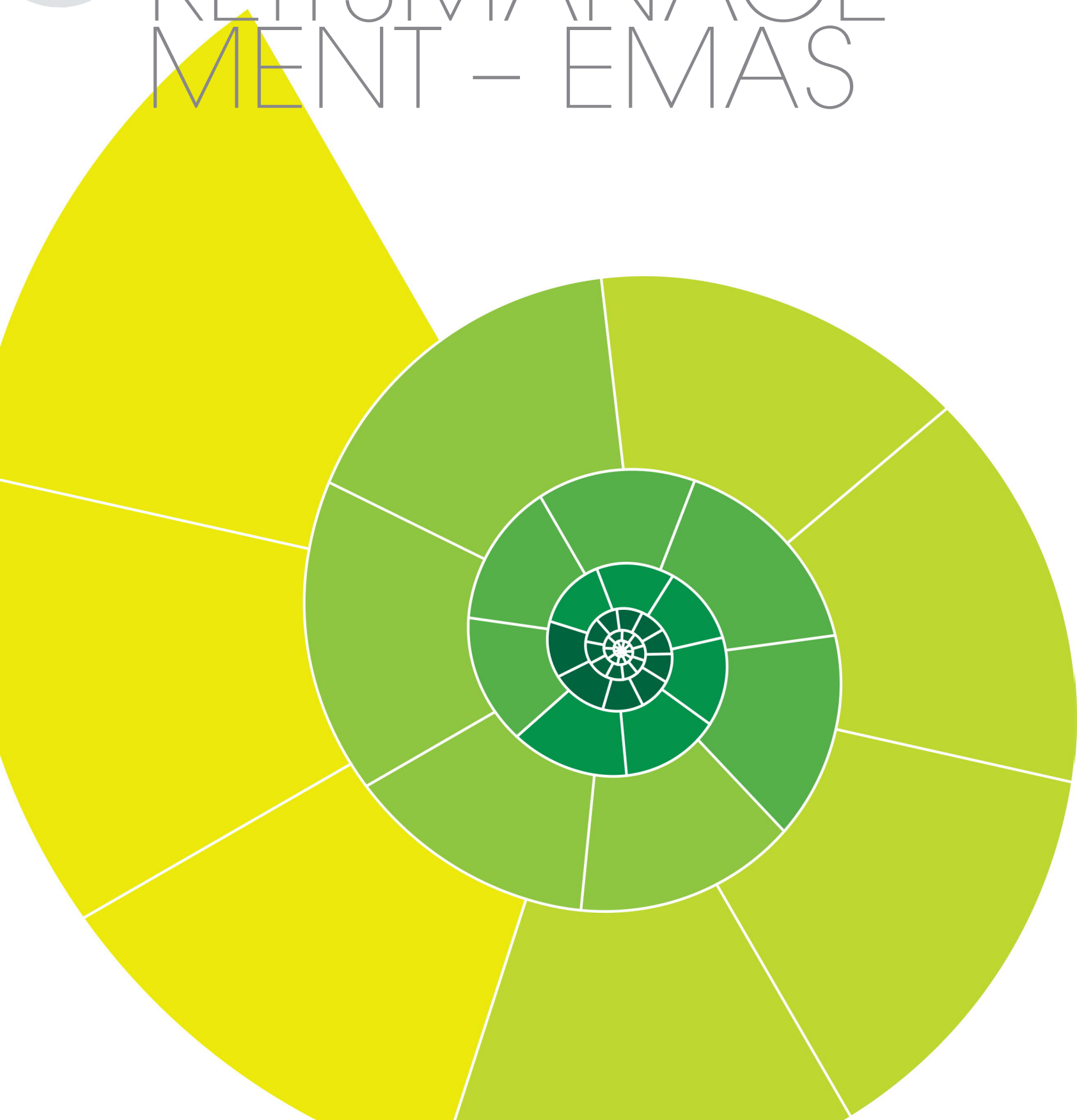
Unsere Bemühungen kommunizieren wir ebenfalls online auf unserer Homepage und den Social-Media-Kanälen. Wir stellen dort unsere aktuellen Projekte vor und zeigen auf, wie das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmensalltag verankert ist. Auch durch die Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichtes geben wir Auskunft über unsere Bemühungen. Durch den Bericht können Interessierte mehr über unsere Nachhaltigkeitsstrategie erfahren und es uns gleichtun.

Zudem haben wir in der Vergangenheit verschiedenste Exkursionen für unsere Bauherrschaft organisiert. Durch diese gemeinsamen Ausfahrten wollen wir unsere Fans für das nachhaltige Bauen begeistern. Unser Ziel ist es, dadurch die Anzahl der nachhaltig umgesetzten Projekte langfristig zu erhöhen.

NACHHALTIGES
UNTERNEHMERTUM
BEDEUTET VOR ALLEM
AUCH NACHHALTIGER
UMGANG MIT DEN
MENSCHEN IM
UNTERNEHMEN.
WIR ENGAGIEREN
UNS BESONDERS
FÜR DIE MITARBEITER
VON MORGEN.

STEFFEN SCHADE, ARCHITEKT

5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT – EMAS



Das „Eco-Management and Audit Scheme“, kurz EMAS, gilt als das qualitativ hochwertigste und weltweit anspruchsvollste Umweltmanagementsystem. Das Label der Europäischen Union wird an Organisationen und Unternehmen verliehen, welche die eigene Umwelleistung über die gesetzlichen Anforderungen hinaus kontinuierlich verbessern. Auch unser Unternehmen ist seit Juli 2019 nach EMAS – und damit gleichzeitig nach der **internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015** – zertifiziert. Wir freuen uns besonders darüber, dass wir diese Auszeichnung als erstes Generalplanungs- und Architekturbüro bundesweit erhalten haben. Von nun an erfolgt alle vier Jahre die Revalidierung durch einen unabhängigen Umweltgutachter.

EMAS richtet den Fokus auf eine transparente Kommunikation der eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen. Daher verpflichten sich alle Teilnehmer dazu, eine Umwelterklärung zu veröffentlichen. Diese wird von dem Umweltgutachter, der einer staatlichen Überwachung unterliegt, auf ihre Richtigkeit und Rechtskonformität hin überprüft. Unsere Umwelterklärung verdeutlicht, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens voranzutreiben. Sie ist auf unserer Homepage abrufbar.

- Unternehmenswerte **BANKWITZ** beraten planen bauen
- Nachhaltiges Gebäude, Eisbärhaus
- Nachhaltige Reinigung und nachhaltiger Einkauf
- Nachhaltige Arbeitsplätze in unserem Büro
- Nachhaltige Produkte, Gebäude die wir planen und bauen
- Nachhaltigkeit lehren und verbreiten, Beratung





VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN

UMWELTKREIS

Der Umweltkreis besteht seit dem Jahr 2016 und setzt sich aus den Auszubildenden des 1. und 2. Lehrjahrs zusammen. Seine Grundaufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsbemühungen unseres Büros stetig zu kontrollieren und weiterzuentwickeln. Zu den bearbeiteten Themen des Umweltkreises zählen die Optimierung der Verbrauchszahlen des Büros, der nachhaltige Einkauf, die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze, der Besuch von Messen (z. B. zum Thema Fair-Trade), die Teilnahme an Wettbewerben (z. B. Büro und Umwelt) sowie die Organisation von Aktionen (z. B. Handysammelaktion). In einem monatlichen Treffen mit der Spielführung werden alle Vorhaben geplant und die umgesetzten Maßnahmen bewertet.

KENNZAHLEN

Im Bereich Controlling arbeiten wir mit Kennzahlen für unsere unterschiedlichen Prozesse und stellen diese den Kennzahlen anderer vergleichbarer Unternehmen gegenüber. Der Prozess „Ökologie, Arbeits- und Gesundheitsschutz“ misst fünf unserer zentralen Umweltindikatoren: Strom-, Papier-, Wasser- und Kraftstoffverbrauch sowie die CO₂-Emissionen. Darüber hinaus erfassen wir unser Abfallaufkommen. Wir setzen uns kontinuierlich neue Zielwerte und achten darauf, die Werte konstant zu halten, beziehungsweise sie bei Negativ-Abweichungen durch Gegenmaßnahmen zu verbessern.



STROMVERBRAUCH

Unser Ziel ist es, im Büroalltag möglichst sparsam mit Energie umzugehen. Denn die beste Energie ist die, die man nicht verbraucht. Wir nutzen beispielsweise abschaltbare Steckdosenleisten, um alle Elektrogeräte vollständig vom Stromnetz nehmen zu können. So wirken wir einem stetigen Stromverbrauch durch den Standby-Modus entgegen. Eine vollständige Abschaltung aller Geräte nachts und am Wochenende ist für uns selbstverständlich. Zudem achten wir bei der Anschaffung von Elektrogeräten auf das Umweltzeichen „Blauer Engel“.

Außerdem kommen im gesamten Gebäude energiesparende LED-Leuchtmittel zum Einsatz. Gelangt viel Tageslicht ins Innere, passt sich deren Licht automatisch der Helligkeit im Raum an. Gegebenenfalls schalten sich die Lampen auch komplett aus. In allen nicht ständig genutzten Räumen wird die Beleuchtung über Präsenzmelder gesteuert. Der Stromverbrauch unseres Büros wird monatlich überprüft und am Ende des Geschäftsjahres jeweils auf einen Vollzeit-Mitspieler heruntergerechnet. So haben wir stets im Blick, wo wir stehen. Darüber hinaus misst der Umweltkreis jedes Jahr jeweils für eine Woche den Stromverbrauch der von uns genutzten Geräte. So ist es uns möglich, eventuell „versteckte“ Stromfresser zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

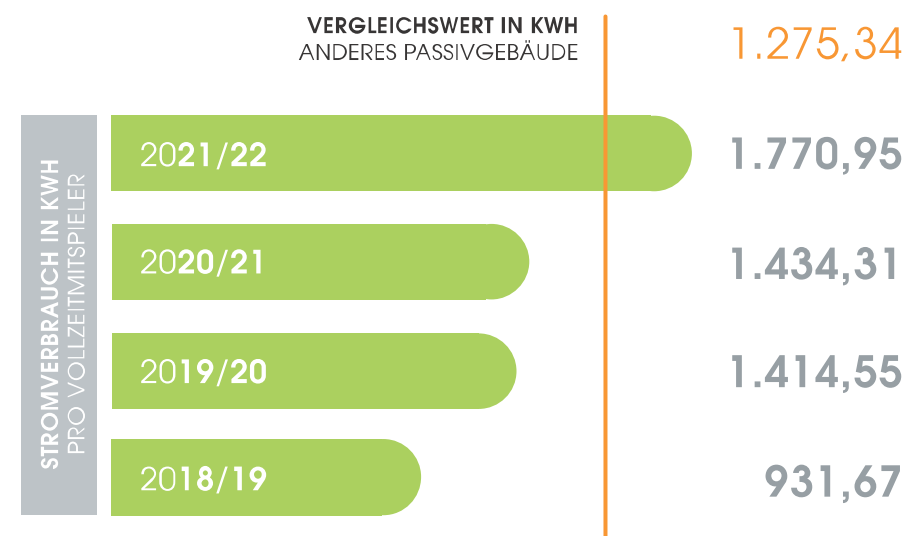
GESAMTVERBRAUCH* BA PRO M²* VOLLZEIT-MITSPIELER VERBRAUCH VOLLZEITMITSPIELER*

2021/22	79.249,80	78,03	44,75	1.770,95
2020/21	60.929,60	62,35	42,48	1.434,31
2019/20	62.593,62	64,06	44,25	1.414,55
2018/19	37.704,51	65,57	40,47	931,67

* WERTE IN KWH

Die Tabelle zeigt, dass sich der Gesamt-Stromverbrauch unseres Büros in bzw. seit dem Geschäftsjahr 2019/2020 erhöht hat. Dies kann zum einen mit der Erweiterung des Eisbärhauses und der Vergrößerung unserer Bürofläche begründet werden. Die Mietfläche erhöhte sich von 575 m² auf aktuell rund 1.015 m². Zum anderen arbeiten wir inzwischen serverbasiert, das heißt mit Thin Clients. Daher hat sich der Stromverbrauch pro Vollzeitmitarbeiter seit dem Umbau unserer Flächen zur Bürowelt erhöht.

Unser Ziel ist es, komplett energieautark zu werden. Die Photovoltaikanlage auf den Dächern des Eisbärhauses besitzt eine Leistung von circa 85 kWp. Der produzierte Strom wird zum größten Teil im eigenen Gebäude verbraucht. Vor der Einspeisung von Strom in das öffentliche Netz werden zunächst die vorhandenen E-Bikes und Elektrofahrzeuge geladen. Außerdem kann der selbst produzierte Strom durch die Nutzung einer Batteriespeicheranlage (40,96 kW) auch erst zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden. Das Eisbärhaus erreicht, über das gesamte Jahr gesehen, eine Strom-Autarkie-Rate von fast 50 %.



PAPIERVERBRAUCH

Unseren Papierverbrauch erfassen wir bereits seit 2010. Im Geschäftsjahr 2021/22 verbrauchten wir rund 250 kg Kopierpapier sowie knapp 265 kg Plotterpapier. Auf einen Vollzeitmitarbeiter heruntergerechnet sind dies 11,5 kg. Im Laufe der letzten Jahre haben wir unseren Zielwert mehrmals nach unten korrigiert und haben es dennoch geschafft, ihn immer wieder zu unterbieten.

Unseren Papierverbrauch minimieren wir unter anderem durch die digitale Ablage unserer Unterlagen. An allen Arbeitsplätzen ist der Duplex-Druck standardmäßig voreingestellt. Einseitig bedruckte, nicht mehr benötigte Blätter werden zudem als Konzeptpapier wiederverwendet. Es findet außerdem kein Ausdruck von E-Mail-Korrespondenz statt. Seit dem Geschäftsjahr 2018/2019 werden einige der Checklisten im Personalprozess nur noch digital bearbeitet. Inzwischen werden auch weitere Vorgänge nur noch in digitaler Form umgesetzt. So zum Beispiel die Einreichung der Urlaubs- oder Trainingsanträge. Auch die Lohnabrechnungen erhalten wir nur noch auf ausdrücklichen Wunsch in gedruckter Version. Die Digitalisierung unserer Prozesse und Aufgaben werden wir auch weiterhin vorantreiben.

Auch wenn wir die Idee eines papierlosen Büros unterstützen, ist dies bei unserer Arbeit jedoch nicht immer möglich. Manche Unterlagen müssen für die Behörden, die Bauherrschaft oder die ausführenden Firmen in ausgedruckter Form vorliegen. Hierbei verwenden wir grundsätzlich Papier mit FSC-Zertifizierung (Förderung einer umweltfreundlichen Bewirtschaftung von Wäldern). In der Beschaffungsrichtlinie des Unternehmens sind alle Produkte mit dem entsprechenden Lieferanten und den Labels abgebildet.

PRODUKT	LIEFERANT	Zertifizierungen				
		FSC	Blue Angel	Recycled	Ecolabel	German Paper
Kopier- und Druckerpapier	GO Druck	✓			✓	
Plotterpapier	Relia					
Haftnotizen	Otto Office / memo	✓		✓		
Briefumschläge/Versandtaschen	GO Druck	✓				
Gesprächsnotizen	Otto Office / memo	✓	✓	✓		✓
Briefbogen	GO Druck	✓				
Visitenkarten	GO Druck	✓				
Schreibpapier/Notizblöcke	GO Druck	✓				
fremdvergebene Druckaufträge	GO Druck	✓				



WASSERVERBRAUCH

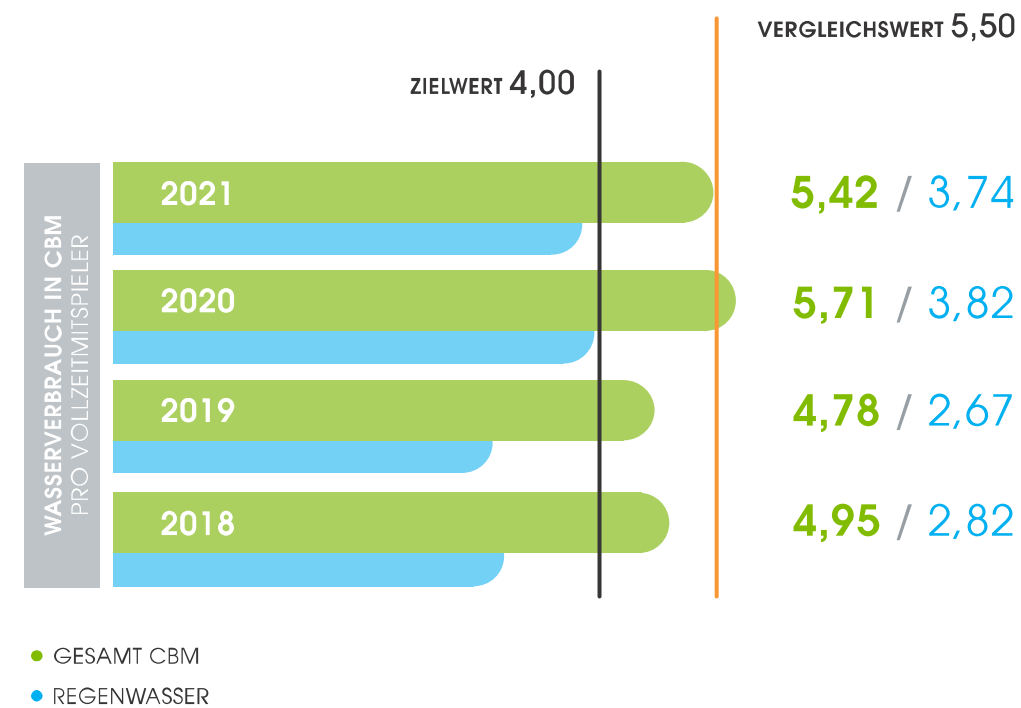
Uns ist bewusst, dass die Ressource Wasser kostbar ist. Daher ist uns der effiziente Umgang damit ein Kernanliegen. Eine Maßnahme, um unseren Wasserverbrauch zu verringern, stellt die Sammlung und Nutzung von Regenwasser dar. Dieses wird für Toilettenspülungen und die Gartenbewässerung eingesetzt. Eine 9 m² große Solar-Kollektoranlage übernimmt einen Anteil der Brauchwasser-Erwärmung des Eisbärhauses. Zudem kommt unser Mineralwasser aus dem Spender: denn ein Liter Wasser aus dem Wasserspender verursacht 586 mal weniger CO₂, als ein Liter Trinkwasser aus einer herkömmlichen Trinkflasche.

Im Vierjahresvergleich zeigt sich, dass sowohl der Gesamtwasser- als auch der Regenwasserverbrauch seit dem Jahr 2020 gestiegen ist. Dies kann mit der Erweiterung des Eisbärhauses und somit auch unserer Büroflächen begründet werden. Darüber hinaus konnte durch den Neubau des Bauteil C das Fassungsvermögen der Zisterne auf 42.300 Liter erhöht werden. Da sich der Wasserverbrauch je Vollzeitmitarbeiter im Jahr 2020 erhöht hatte, war unser Anspruch, ihn im darauffolgenden Jahr wieder zu senken. Das dies gelungen ist, zeigt das entsprechende Chart. Während der Wasserverbrauch pro Vollzeitmitarbeiter im Jahr 2020 bei 5,71 cbm lag, sank er im Jahr 2021 auf 5,42 cbm und somit leicht unter unseren Vergleichswert.

Der Vergleichswert liegt bei 5,5 cbm, stammt von der Umweltbehörde Hamburg und gibt einen Gesamtwasserverbrauch in Kubikmetern pro Arbeiter in einem Büro- beziehungsweise Verwaltungsgebäude an. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren Wasserverbrauch noch weiter, auf 4,0 cbm je Vollzeitmitarbeiter, zu senken.

	KALTWASSER*	WARMWASSER*	REGENWASSER*	VERBRAUCH GESAMT*	VOLLZEITMITSPIELER	GESAMT VOLLZEITMITSPIELER*	REGENWASSER PRO VOLLZEITMITSPIELER*
2021	58,84	10,26	153,79	222,90	41,16	5,42	3,74
2020	75,45	9,58	171,48	256,51	44,91	5,71	3,82
2019	81,21	6,27	110,54	198,02	41,47	4,78	2,67
2018	78,23	7,04	112,75	198,02	39,98	4,95	2,82

* ALLE ANGABEN IN CBM



MOBILITÄT UND CO2-EMISSIONEN

Im Geschäftsjahr 2021/2022 fuhren wir mit unseren Büro-Fahrzeugen insgesamt 182.101 km und stießen dabei 16.741 kg CO₂ aus. Der Mannschafts-Fuhrpark steht für alle Mitspielern offen. Größere Entfernungen werden vorzugsweise mit dem Zug zurückgelegt. Baustellenbesuche werden koordiniert und weitestgehend in Jour Fixes zusammengefasst, um unnötige Fahrten zu vermeiden. Um unsere E-Mobilität voranzutreiben, haben wir drei E-Smarts und zwei Hybrid-Fahrzeuge in unserem Fuhrpark. Mit dem Preisgeld aus dem Umweltpreis haben wir im Jahr 2014 eine Elektrotankstelle vor unserem Bürogebäude in Betrieb genommen. Seit März 2018 steht die Tankstelle auch der Öffentlichkeit zur Verfügung.





Für Kurzstrecken steht allen ein büroeigenes Fahrrad zur Verfügung. Außerdem gibt es Duschkmöglichkeiten und Umkleideräume für Mitspieler, die mit dem Rad zur Arbeit fahren. Wer möchte, kann sich im Zuge einer Gehaltsumwandlung ein Bürofahrrad (z. B. geleaste E-Bikes) finanzieren. Die Diensträder bereichern unser Benefit-Programm um eine zeitgemäße Mobilitätskomponente. Die private Nutzung des Rads ist hierbei inklusive.



ÖKOLOGIE REGIONALITÄT RECYCLING- FÄHIGKEIT

ABFALL UND RESSOURCENMANAGEMENT

BESCHAFFUNGSRICHTLINIEN UND EINKAUF

Ziel unseres Generalplanungs- und Architekturbüros ist die nachhaltige und ganzheitliche Betrachtung von Gebäuden. Als reines Dienstleistungsunternehmen legen wir sehr viel Wert auf die Auswahl umweltverträglicher und ressourcenschonender Materialien. Deshalb haben wir unsere eigene Beschaffungsrichtlinie für den Einkauf erstellt, wodurch jedes neue Produkt auf Ökologie, Regionalität, Recyclingfähigkeit etc. überprüft wird. In unserer Richtlinie ist festgehalten, welche Hilfsmittel gekauft und verwendet werden dürfen. Sie müssen konkrete Vorgaben erfüllen (z. B. Umweltkennzeichnungen tragen) und ökologischen Gesichtspunkten genügen. Auch alle Lieferanten werden dahingehend überprüft. Als Richtschnur dient der Vorarlberger Ökoleitfaden.

Materialien werden nicht auf Verdacht, sondern nur nach Bedarf bestellt. Durch die Einführung des Kanban-Systems konnte der Überblick über unseren Materialbestand enorm verbessert werden. Kaum benutzte Materialien werden aussortiert und der Bestand somit auf das Wesentlichste reduziert. Grundsätzlich geben wir heimischen Produkten stets den Vorrang. Das Büro-Obst ist vom lokalen Händler und der Saft von Streuobstwiesen aus der Region. Unser Kaffee ist Fair Trade und die Blumen sind FLP-zertifiziert. Die Büromöbel sind aus unbehandeltem Holz, modular aufgebaut und erweiterungsfähig. Sowohl die Büromöbel als auch die Bürostühle sind recycelbar, die Bezüge sind aus Naturstoffen. Wird doch einmal etwas online bestellt, so achten wir darauf, dass das jeweilige Unternehmen nachhaltig agiert.



ABFALL- UND ENTSORGUNGSMASSNAHMEN

In unserem Unternehmen entstehen keine gefährlichen Abfälle, die eine besondere Entsorgung voraussetzen. Die existierenden Abfallarten sind Papier, Biomüll, Glas, Leichtverpackungen und Restmüll. Hierbei wird auf eine ordentliche Mülltrennung geachtet. Außerdem sammeln wir Altglas und Batterien, um diese im Anschluss fachgerecht zu entsorgen. Um das Abfallaufkommen so gering wie möglich zu halten, ist uns die Wiederverwendung der Materialien im Büro ein starkes Anliegen. Wir haben einige Maßnahmen getroffen, die täglich in unserem Unternehmen umgesetzt werden. Hierzu zählen folgende Beispiele:

- Wasserspender mit Filter spart Wasserflaschen
- Alle Gebinde sind nachfüllbar
- Duplex-Druck als Voreinstellung
- Einseitig bedruckte Blätter werden als Konzeptpapier wiederverwendet
- Wiederverwendung gebrauchter Ordner und Register
- Verwendung wiederbefüllbarer Tonerkartuschen und Tintenpatronen
- Kein Ausdruck von E-Mail-Korrespondenz
- Nachfüllbare Marker und Faserschreiber
- Abgabe ausgedienter Büromöbel/Stühle und Geräte an Zweitnutzer

Es wurde im Laufe des Geschäftsjahres 2020/2021 begonnen, die Menge der Abfälle für das gesamte Eisbärhaus genauer zu bestimmen. Diese wurde zuvor immer als Schätzwert angegeben. Inzwischen erfolgt die Messung quartalsweise für jeweils ein Abfuhrintervall je Abfallart und wird dann auf den gesamten Monat hochgerechnet.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT – NETZWERKE

GLOBAL COMPACT

Der Global Compact ist die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung und wird von den Vereinten Nationen getragen. Teilnehmende Unternehmen und Organisationen verpflichten sich freiwillig dazu, Nachhaltigkeitsprinzipien aus den Bereichen „Menschenrechte“, „Arbeitsnormen“, „Umwelt“ und „Anti-Korruption“ in die eigene Unternehmensstrategie zu integrieren. Aufbauend auf diesen 10 Prinzipien werden die Unterzeichner des Global Compacts ebenfalls dazu aufgerufen, die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs), zu fördern. Unser Unternehmen trat dem Global Compact im Juli 2019 bei.

MENSCHEN
RECHTE
ARBEITSNORMEN
UMWELT
ANTI
KORRUPTION

LEITSAATZE

1. Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen. 2. Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden. 3. Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen. 4. Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen. 5. Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral. 6. Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen. 7. Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region. 8. Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen. 9. Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen. 10. Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie. 11. Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften. 12. Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

WIN-CHARTA

Die WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg ist das einzige Nachhaltigkeitsmanagement speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Diese freiwillige Selbstverpflichtung zielt darauf ab, den Nachhaltigkeitsgedanken in allen Branchen der baden-württembergischen Wirtschaft zu verbreiten und zu verankern. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta geben die teilnehmenden Unternehmen ein klares Bekenntnis zu ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung ab. Am 20. Mai 2014 wurde das Projekt offiziell gestartet. An diesem Tag unterzeichneten wir gemeinsam mit Umweltminister Franz Untersteller die WIN-Charta.

Alle zwei Jahre erneuern die Unternehmen durch die Veröffentlichung eines WIN-Charta-Berichts ihr Versprechen, wodurch ein kontinuierlicher Nachhaltigkeitsprozess im Unternehmen etabliert wird. Im Bericht werden die Ziele und die beabsichtigten Maßnahmen zur Nachhaltigkeitssteigerung im Unternehmen vorgestellt. Darüber hinaus wird ein lokales WIN-Projekt durchgeführt und so die Nachhaltigkeit im direkten Unternehmensumfeld gefördert. Unseren aktuellen WIN-Charta-Bericht finden Sie auf unserer Homepage.





6 ÜBER DIESEN BERICHT

2023

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 ist der dritte Bericht der BANKWITZ GmbH. Er enthält eine umfassende Bestandsaufnahme der ökologischen, ökonomischen und sozialen Maßnahmen und dokumentiert die Fortschritte und Ziele unseres Büros.

Der Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt. Alle Ausführungen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021/2022 (01.10.2021 bis 30.09.2022). Die Berichtsinhalte wurden unter Verwendung vorliegender Daten von BANKWITZ beraten planen bauen erstellt und intern abgestimmt. Wo sinnvoll und notwendig wurden (bislang nur) interne Interessengruppen hinzugezogen. Die Angaben und Kennzahlen beziehen sich auf die letzten vier Geschäftsjahre. Aktivitäten mit besonderer Relevanz sind bis zum Redaktionsschluss im Februar 2023 eingeflossen. Diesen Nachhaltigkeitsbericht und den GRI Inhaltsindex können Sie auf www.bankwitz.de als PDF-Datei herunterladen.

Ansprechpartner

Matthias Bankwitz, Geschäftsführender Gesellschafter

BANKWITZ beraten planen bauen GmbH

Eisbärhaus

Limburgstraße 5

73230 Kirchheim unter Teck

Telefon 07021 92055-0

info@bankwitz.de, www.bankwitz.de



MAN
GEWINNT
IMMER,
WENN MAN
ERFÄHRT,
WAS ANDERE
VON UNS
DENKEN.

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE

Konzeption + Gestaltung
ACHENBACH DESIGNER, achenbach-designer.com

Illustration Zukunftsbild
Jürgen Hölzel

Fotos
Niels Schubert, schubert-construction.com
BANKWITZ beraten planen bauen GmbH

fsc - Logo

CO2 Print - Logo