



Gemeinwohlbericht 2023

Vollbilanz Version 5.0.1

für das Unternehmen

SÄBU Holzbau GmbH



Erstellt am:

17. September 2025

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	I
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	I
Produkte / Dienstleistungen	II
Das Unternehmen und Gemeinwohl	II
Testat.....	1
A1 – Menschenwürde in der Zulieferkette	2
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	2
A1.2 Negativ-Aspekt - Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	5
A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	6
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen.....	6
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	8
A2.3 Negativ-Aspekt - Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	10
A3 – Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	11
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	11
A3.2 Negativ-Aspekt - Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	15
A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	16
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	16
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	17
B1 – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	19
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.....	19
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.....	20
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	21
B2 – Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	23
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.....	23
B2.2 Negativ-Aspekt - Unfaire Verteilung von Geldmittel.....	24
B3 – Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	26
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen	26
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.....	29
B3.3 Negativ-Aspekt - Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	30
B4 – Eigentum und Mitentscheidung	31
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.....	31
B4.2 Negativ-Aspekt - Feindliche Übernahme	32
C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz	34
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.....	34
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	38
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	40
C1.4 Negativ-Aspekt – Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	44

C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge	45
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	45
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.....	46
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.....	48
C2.4 Negativaspekt – Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	50
C3 – Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	53
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	53
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.....	53
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung.....	55
C3.4 Negativ-Aspekt – Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens	56
C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	58
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.....	58
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	61
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.....	62
C4.4 Negativ-Aspekt – Verhinderung des Betriebsrates.....	63
D1 – Ethische Kund*innenbeziehungen	64
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen.....	64
D1.2 Barrierefreiheit.....	67
D1.3 Negativ Aspekt – Unethische Werbemaßnahmen.....	69
D2 – Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	70
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	70
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.....	72
D2.3 Negativ-Aspekt – Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	73
D3 – Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	75
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	75
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	77
D3.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen	78
D4 – Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz	79
D4.1 Kund*innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung ..	79
D4.2 Produkttransparenz.....	80
D4.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen	81
E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen ..	83
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.....	83
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	86
E1.3 Negativaspekt – Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	88

E2 – Beitrag zum Gemeinwesen	89
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.....	89
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	90
E2.3 Negativaspekt – Illegitime Steuervermeidung	92
E2.4 Negativaspekt – Mangelnde Korruptionsprävention.....	93
E3 – Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	96
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management und Strategie.....	96
E3.2 Relative Auswirkungen	98
E3.3 Negativaspekt – Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	99
E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	101
E4.1 Transparenz.....	101
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	103
E4.3 Negativaspekt – Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	104
Ausblick.....	105
Kurzfristige Ziele.....	105
Langfristige Ziele.....	105
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	106

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	SÄBU Holzbau GmbH
Rechtsform	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Eigentums- und Rechtsform	Privates Unternehmen/GmbH
Website	www.saebu-holzbau.de
Branche	Baugewerbe – Generalbauunternehmen
Firmensitz	87640 Biessenhofen – OT Ebenhofen
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	48 – Stichtag 31.12.2023
Vollzeitäquivalente	40 – Stichtag 31.12.2023
Umsatz	26.247 TEUR €
Jahresüberschuss	1.483 TEUR €
Berichtszeitraum	01.01.2023 – 31.12.2023

Kurzpräsentation des Unternehmens

Das Unternehmen wurde 1924 als Sägewerk in Morsbach/Sieg, Nordrheinwestfalen durch den Großvater der Gesellschafterin Christine Machacek gegründet. Heute ist die SÄBU Holzbau GmbH ein auf Systembauweisen spezialisiertes Generalbauunternehmen im Allgäu.

Mit einer **klaren Vision**, einer **hervorragenden Marktpositionierung** und einer **familiären Unternehmenskultur** entwickeln und produzieren wir technische Lösungen in Holzsystembauweisen für die wirtschaftliche und nachhaltige Umsetzung der Bauaufgaben unserer Kunden. Während sich die Fertigung in Biessenhofen befindet, werden die Gebäude überregional errichtet. Angeboten werden überwiegend Produkte für den öffentlichen Sektor, wie beispielsweise Bildungs- oder auch Verwaltungs- und Bürogebäudewie auch Wohnanlage.

In der heutigen schnelllebigen und hochindustrialisierten Branche ist es uns ein großes Anliegen, verschiedene Werte, die Umwelt und die Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt zu stellen. Daraus resultiert eine sehr hohe Qualität der Produkte.

Das mittelständische Unternehmen erhielt in den letzten Jahren bereits einige Auszeichnungen, vor allem im Bereich „Beste Arbeitgeber Allgäu, Bayern und deutschlandweit“.

Das gesellschaftliche Engagement soll durch die Erstellung einer Gemeinwohlbilanz noch tiefergehend reflektiert und darüber hinaus weiter ausgebaut werden.

Produkte / Dienstleistungen

Welche Produkte / Dienstleistungen bietet Ihr Unternehmen an?

Unser Unternehmen bietet schlüsselfertige Gebäude in verschiedenen Systembauweisen an:

- Holzsystembau
- Holzhybridbau
- Holzmodulbau

Holz ist hierbei immer der wichtigste Baustoff für unsere Projekte, die von Kindertagesstätten, Schulen, Wohnanlagen, Verwaltungsgebäuden bis hin zu Institutsgebäuden reichen. Wir kümmern uns dabei nicht nur um die Produktion der Bauteile in unserem Werk, sondern auch um den gesamten Prozess von der technischen Planung, Konstruktion, Montage bis hin zur schlüsselfertigen Übergabe - alles aus einer Hand. Durch die verschiedenen Systembauweisen können wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden eingehen und ökologische wie auch ökonomische Baulösungen in hohen Standards anbieten.

Welchen Anteil nehmen die Produkte / Dienstleistungen am Umsatz?

Produkte & ihr Anteil am Umsatz	
Holzsystembau	36%
Holzhybridbau	17%
Holzmodulbau	47%

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Das Thema Nachhaltigkeit ist für uns ein fester Bestandteil unserer Werte und wir wollen als Unternehmen Verantwortung für das Gemeinwohl übernehmen. Dies spiegelt sich auch in unseren Leistungen wider, bei denen wir, wo immer möglich, erneuerbare und natürliche Rohstoffe verwenden. Für uns steht die Qualität vor der Quantität, um unseren Kunden und der Gesellschaft einen Mehrwert sowie auch eine möglichst langfristige Nutzung zu gewährleisten.

Wir sehen in der Gemeinwohlbilanz ein geeignetes Bewertungsinstrument, um ethische, solidarische und ökologische Aspekte messbar zu machen, bietet Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen und zeigt Entwicklungspotentiale auf zu den Fragen:

- Was haben wir für eine **Unternehmenskultur**?
- Wie übernehmen **wir soziale Verantwortung**?
- Wie stehen wir zu **sozialer Gerechtigkeit**?
- Und wie achten wir auf unsere **Umwelt**?

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Im Jahr 2021 haben wir gemeinsam mit Studierenden der Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten unsere erste Gemeinwohlbilanz erstellt. Im Rahmen einer Peer Evaluation haben wir uns anschließend zertifizieren lassen.

Wir gehören zu den Gründungsunternehmen der Regionalgruppe Allgäu. Dort engagieren wir uns und nehmen sofern zeitlich irgend möglich an den Regionaltreffen teil. Die GWÖ ist fester Bestandteil in unsere Außenkommunikation zu Lieferanten, Kunden, und in der Gesellschaft. Ersichtlich ist dies auf unserer Website, Social Media wie auch durch Impulsvorträge von Christine Machacek zur Gemeinwohlökonomie.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

Christine Machacek
Geschäftsführerin SABU Holzbau GmbH
Industriegebiet Ebenhofen
Kirnachstraße 9
87640 Biessenhofen

Telefon (08342) 9614-12
info@saebu-holzbau.de
www.saebu-holzbau.de

Testat



TESTAT Externes Audit

Testat gültig bis
31.01.2028

ZertifikatsID
r8sek

Gemeinwohl Bilanz

SÄBU Holzbau GmbH

Kirnachstraße 9, DE 87640 Biessenhofen

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 70 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 50 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 40 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 30 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 60 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 50 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 30 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 10 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 50 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 40 %
				BILANZSUMME: 374

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz
Dieses Audit wurde durchgeführt von Roland Wiedemeyer.

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.econgood.org

Hamburg, 02.01.2026

International Federation for the Economy for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-accounting@econgood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

A1 – Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?

Wir kaufen nachstehende Produkte, Nachunternehmerleistungen und Leistungen zu:

Rohwaren und Materialien:

Wir haben Lieferanten mit einer reinen Lieferleistung. Diese beliefern uns mit Rohwaren und Materialien, die wir in unserer Fertigung weiterverarbeiten. In wenigen Fällen erfolgt die Verarbeitung der Materialien direkt auf der Baustelle.

Nachunternehmerleistungen:

Nachunternehmer werden üblicherweise vor Ort mit dem Ausbau der Gebäude von SÄBU Holzbau beauftragt. Für diese Arbeiten beschäftigt unser Unternehmen keine qualifizierten Fachkräfte. Gewerke wie z.B. Haustechnik, Estrich- und Bodenlegerarbeiten, Trockenbau- und Malarbeiten etc. werden an qualifizierte Fachfirmen vergeben.

Arbeitsleistung:

Bei Produktionsspitzen, die wir nicht mit eigenem Personal abdecken können, arbeiten wir mit einem Personaldienstleister zusammen.

Versicherungs- und Beratungsleistungen

Kriterien:

Eine langfristige und partnerschaftliche Beziehung zu den wesentlichen Lieferanten hat für uns oberste Priorität. Kriterien beim Materialeinkauf wie auch bei der Beauftragung von Nachunternehmern sind gemäß nachstehender Rang- und Reihenfolge:

- Mindestanforderung: Einhaltung von geltenden Vorschriften
- Qualität
- Zuverlässigkeit
- Preis

Dies bedeutet, dass wir uns bewusst gegen eine Auftragsvergabe an den günstigsten Bieter entscheiden, wenn wir nach Angebotsprüfung zum Ergebnis kommen, dass dieser die vorstehenden Kriterien der Qualität, Zuverlässigkeit, Einhaltung von geltenden Vorschriften nicht erfüllen kann.

Uns bekannte Partner bzw. Partner, mit denen wir viele Jahre zusammenarbeiten, werden oftmals bevorzugt beauftragt, auch wenn der Preis nicht der günstigste ist.

Eine hohe Wichtigkeit haben für uns qualitativ und ökologisch hochwertige Materialien. Wir informieren uns beständig auf dem Markt, welche neuen Materialien und Technologien einen verbesserten Nutzen wie auch eine bessere Umweltverträglichkeit bieten können.

Wir arbeiten überregional. Unsere Kunden (öffentliche Auftraggeber) legen vermehrt Wert darauf, dass ihre Bauprojekte mit örtlichen Handwerkern durchgeführt werden.

So kann es insbesondere bei Nachunternehmern durchaus vorkommen, dass wir nur für kurze Zeit oder auch einmalig mit diesem Lieferanten zusammenarbeiten. Da unser Liefergebiet Bayern, Baden-Württemberg und Hessen umfasst, sind die Lieferanten daher auch oftmals nicht an anderen Aufträgen interessiert, die außerhalb ihres Liefergebiets liegen.

Eine formale Einkaufsrichtlinie für unser Unternehmen ist in Bearbeitung. Geplant ist die Veröffentlichung dieser einer Einkaufsrichtlinie in 2025 (je nach Kapazitäten).

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Wir sind vielfach durch baurechtliche Vorschriften auf Baustoffe angewiesen, die spezielle Anforderungen erfüllen. Unsere direkten Geschäftspartner aus sämtlichen Bereichen sind fast ausschließlich deutsche Unternehmen (ausgenommen Fensterlieferant – Slowenien).

Wir achten auf Geschäftspartner, die so weit wie möglich mit unserem Wertesystem kompatibel sind. Daher wollen wir zeitnah einen „Code of Conduct“ erarbeiten.

Die zugekauften Materialien stammen zu geschätzt 99% aus der Herstellung in der EU. Wir sehen daher sehr gute Sozialstandards als gegeben. Da wir keinen umfassenden Einblick in die Zuliefererkette haben, wird eine Evaluierung der sozialen Risiken in der Zuliefererkette nicht durchgeführt.

Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen vorliegen?

Soziale Aspekte (insbesondere der Umgang mit Nachunternehmer-Mitarbeitenden auf der Baustelle) werden durch unsere Bauleiter überprüft. Sofern es hier zu Auffälligkeiten kommt, werden diese über unsere Bauleiter im Unternehmen kommuniziert. Auch treten unsere Bauleiter hierzu dann in den persönlichen Austausch mit dem Nachunternehmer.

Wir setzen auf eine partnerschaftliche Beziehung mit unseren Lieferanten, die auch weitestgehend mit unserem Werteverständnis übereinstimmt. Nachunternehmer dürfen Aufträge nur nach Zustimmung durch uns an andere Unternehmen weiter vergeben. Hierdurch wollen wir weitgehendst sicherstellen, dass keine Unternehmen auf unseren Baustellen tätig sind, die nicht unseren Anforderungen entsprechen. In Lieferantengesprächen tauschen wir uns über unsere Arbeitsweise, Werte und geplante Projekte aus.

Viele unserer „bevorzugten Partner“ (Materialeinkauf, Subunternehmer, Berater, ...) sind schon seit vielen Jahren, zum Teil schon seit Jahrzehnten, regelmäßige Geschäftspartner und persönlich bekannt. Produkte, die wir beziehen, werden in Deutschland oder Europa gefertigt.

Es wird aktuell keine konkrete Überprüfung unserer Lieferanten im Materialeinkauf zu Verstößen gegen die Menschenwürde durchgeführt, jedoch sind uns keine Verstöße bekannt. Wir sind derzeit darauf angewiesen, uns über Angaben auf den Websites unserer Lieferanten oder in persönlichen Gesprächen mit Unternehmensvertretern zu informieren. Einige unserer Lieferanten bieten hierzu Downloads auf Ihren Homepages an.

Wie wird auf Lieferant*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsguppen stärker zu leben?

Als Unternehmen des kleinen Mittelstandes haben wir aufgrund unserer geringen Marktmacht wenig Möglichkeiten direkt auf unsere Lieferanten einzuwirken. Im persönlichen und

telefonischen Kontakt zu unseren Lieferant*innen versuchen wir proaktiv auf unsere Lieferanten einzuwirken. Dies ist insbesondere bei den Kontakten unserer Mitarbeiter zu unseren Nachunternehmern auf der Baustelle der Fall. Durch die Einkaufsrichtlinie, sowie den „Code of Conduct“ wollen wir unsere Lieferanten weiter sensibilisieren.

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Nach unserer Kenntnis tragen die von uns bezogenen Produkte vereinzelt Zertifikate im Hinblick auf die Menschenwürde.

Umsatzstarke Lieferanten sind vor allem Nachunternehmer aus dem kleinen Mittelstand, die für uns Bauleistungen auf der Baustelle ausführen. Wir arbeiten hier ausnahmslos mit Unternehmen zusammen, die ihren Firmensitz in Deutschland haben. Diese Unternehmen verfügen teilweise über das PQ-Zertifikat (Präqualifiziertes Unternehmen des Bauhauptgewerbes und Bauneben-gewerbes).

Wir beziehen ausschließlich Holz mit den nachstehenden Zertifikaten:



PEFC steht für Holz aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung, in der ökologische, ökonomische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Menschenwürde halten sich beide Zertifikate an die Kernvorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation ILO.

Verpflichtende Indikatoren

Definition Produkte/Dienstleistungen für uns:

Gesamtes Einkaufsvolumen abzüglich Rohstoffe, die wir selbst weiterverarbeiten. Die Angaben sind bedingt repräsentativ, da für die Auswertung Lieferanten und Nachunternehmer mit einem Umsatzanteil von > 0,1% herangezogen wurden.

Jahr	Anteil zugekaufter Produkte & Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen
2023	80,51%

Wir gehen aufgrund der oben geschätzten Zahlen davon aus, dass die Produkte und Dienstleistungen unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Zu unserem Fensterlieferant aus Slowenien besteht ein intensiver Kontakt und Austausch. Daher gehen wir auch hier davon aus, dass faire Arbeitsbedingungen gegeben sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

A1.2 Negativ-Aspekt - Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Uns sind keine Bereiche der Zulieferkette bekannt, die eine besondere Gefährdung der Menschenwürde aufweisen. Daher werden keine Maßnahmen getroffen. Einige Lieferanten haben sich bereits für die Einhaltung der Menschenwürde schriftlich verpflichtet bzw. fordern dies auch schriftlich von Ihren Lieferanten ein.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind
0%

Wir lehnen den Einkauf von ethisch riskanten bzw. ethisch bedenklichen Produkten ab. Uns sind keine ethisch riskanten/ethisch bedenklichen Produkte, die wir einkaufen bekannt/bewusst.

Verbesserungspotenziale

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Partnerschaftlicher Umgang „auf Augenhöhe“ ist uns sehr wichtig – vielfach pflegen wir bei insbesondere im Kontakt zu unseren Nachunternehmern die „Du-Kultur“. Wir streben langfristige Geschäftsbeziehungen mit den Lieferanten an. Mit einigen Lieferanten für systemrelevanten Materialien und Leistungen arbeiten wir seit mehr als 20 Jahren in Zusammenarbeit.

Wir pflegen den Kontakt telefonisch und soweit möglich mit vielen Lieferanten auch persönlich. Transparenz bei Zahlungs- und Lieferbedingungen sind für uns Voraussetzung für einen partnerschaftlichen Umgang. Liefer- und Zahlungsbedingungen werden miteinander abgestimmt. In der Regel werden die Liefer- und Zahlungsbedingungen der Materiallieferanten von uns akzeptiert.

Nachunternehmer erhalten von uns vor Vertragsabschluss einen Nachunternehmervertrag zur Durchsicht. Dieser wird auch individuell angepasst (z.B. Zahlungen, Fristen), soweit dies die Rahmenbedingungen zulassen.

Im operativen Tagesgeschäft setzen wir auf Transparenz und offene Kommunikation mit unseren Geschäftspartnern. Bei Konflikten ist es unser Ziel, einen für alle Beteiligten tragbaren Konsens zu erreichen.

Persönlicher Kontakt und langjährige Zusammenarbeit spielen eine große Rolle. Soweit Interesse bei Nachunternehmern besteht und Rahmenvereinbarungen sinnvoll zu vereinbaren sind, werden Rahmenverträge abgeschlossen.

Nachunternehmer, die durch materialintensive Aufträge in eine hohe Vorleistung bei der Materialbeschaffung gehen, erhalten hierfür eine Vorauszahlung, die üblicherweise über eine Vorauszahlungsbürgschaft abgesichert ist.

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Aus persönlichen Gesprächen (Projektleiter und Geschäftsführung) wissen wir, dass der Großteil unserer Lieferanten mit der Geschäftsbeziehung zufrieden ist. Im November 2022 haben wir zudem eine Lieferantenbefragung durchgeführt und diese zur Zufriedenheit zur Zusammenarbeit befragt.

Aus der Befragung geht hervor, dass

- rund 90% der Lieferanten mit unserer Zahlungsmoral zufrieden sind und
- über 91% der Lieferant*innen SÄBU Holzbau anderen Unternehmen für eine Zusammenarbeit weiterempfehlen würden.

Neben dieser Lieferantenbefragung haben wir einige umsatzstarken Lieferanten konkret zur Einhaltung der vereinbarten Zahlungsfristen befragt. Diese bestätigten uns eine zuverlässige und eine pünktliche Zahlung innerhalb der vereinbarten Skontofristen.

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Unser Eigenleistungsanteil an der Gesamt-Wertschöpfung liegt bei 35 %. Durch die Vergabe von Nachunternehmerleistungen verlängern wir die Wertschöpfungskette, insbesondere in den Bereichen der spezialisierten Fachunternehmen (z.B. Haustechnik, Innenausbau).

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen			
	Gesamt	Lieferleistungen	Nachunternehmer	Dienstleister
2023	7,47 Jahre	11,62 Jahre	4,19 Jahre	14,59 Jahre

Die hier errechnete Gesamtdauer der Geschäftsbeziehung ist nicht repräsentativ. Für die Berechnung wurden die Lieferant*innen herangezogen mit einem Anteil bis zu 0,1% des Anteils am gesamten Einkaufsvolumen. Mit vielen Lieferant*innen, die unter dieser Schwelle liegen, pflegen wir eine Geschäftsbeziehung, die über 10 Jahre hinausgeht. Diese tauchen in der Berechnung nicht auf, da durch die bereits oben erwähnten Umstände häufig Lieferanten aus der unmittelbaren Region der Baustellen ausgewählt werden. Durch große Bauprojekte und dementsprechend große Auftragssummen für Nachunternehmer werden diese sehr stark gewichtet.

Die Aufteilung nach Lieferleistungen, Nachunternehmern und Dienstleistern bereinigt die Gesamtdauer und zeigt deutlich, dass wir eine langjährige Geschäftsbeziehung anstreben.

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen	
Eigenleistungsanteil SÄBU	35%
Anteil bezogene Leistungen	65%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Lieferantenbefragungen in regelmäßigen Abständen fest installieren.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Als Unternehmen im kleinen Mittelstand haben wir kaum Einfluss auf die gesamte Lieferkette. Wir konzentrieren uns auf den wertschätzenden und solidarischen Kontakt zu unseren direkten Lieferanten.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Zu vielen Partnern besteht eine langjährige Beziehung auf den verschiedenen Ebenen (Einkauf, Bauleitung, Projektleitung). Kooperation, Vernetzung und faire Zusammenarbeit werden gelebt. Über Stärken und Schwächen wird sich mit diesen ausgetauscht.

Bei 14-tägig stattfindenden Projektteamrunden (Bauleitung, Projektleitung, Planungsleitung) in unserem Hause werden problematische Themen hinsichtlich Lieferanten (Nachunternehmer) angesprochen, Risiken bewertet und versucht, Lösungsansätze zu finden. Im Anschluss sind wir bestrebt die Lösungsansätze gemeinsam mit unserem Nachunternehmer umzusetzen.

Wir unterstützen langjährige Nachunternehmer, die aufgrund ihrer finanziellen Ausstattung nicht in der Lage sind z.B. zu beschaffende Materialien für ein Bauprojekt vorzufinanzieren mit Vorschusszahlungen.

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Nachunternehmer haben vor Auftragsvergabe diverse Nachweise zu führen, insbesondere zu:

- a) Unbedenklichkeitsbescheinigung der zuständigen Berufsgenossenschaft
- b) Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkassen
- c) Nachweis Versicherungsschutz einer Haftpflichtversicherung
- d) Nachweis der Sozialkasse (z.B. SOKA-Bau, SOKA-Gerüst, SOKA-Dachdecker, SOKA Maler- und Lackiererhandwerks)
- e) Nachweis zur Bezahlung des Mindestlohns

Dies praktizieren wir schon seit mehreren Jahren. Um das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden hierfür zu schärfen, haben wir im Dezember 2020 hierzu einem Leitfaden erstellt. Dieser wurde fortgeschrieben und letztmalig im Jahr 2023 aktualisiert.

Auch werden bereits bei Angebotseinholung von den Nachunternehmern eine Erklärung zum Ausschluss von Kinderarbeit eingefordert.

Können Nachunternehmer die Nachweise nicht führen, so darf die Auftragsvergabe nicht an das Unternehmen erfolgen. Missstände, die sich mit unserem Werteverständnis nicht vereinbaren lassen, führen dazu, dass wir die Geschäftsbeziehung abbrechen.

Im Unternehmen gibt es eine „rote Liste“. In dieser sind Unternehmen gelistet, mit denen wir eine Zusammenarbeit aufgrund von negativen Erfahrungen ablehnen.

Diese erfolgt insbesondere bei Nichteinhaltung der vereinbarten Qualitäten oder schuldhaften/bewussten Verzögerungen bei der terminlichen Abwicklung entgegen den getroffenen Vereinbarungen. Unsolidarische und vorteilsbezogene Verhaltensweisen, durch die andere am Prozess Beteiligte bewusst geschädigt werden, führen ebenfalls zum Abbruch der Geschäftsbeziehung.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

Label für Solidarität und Gerechtigkeit in der Baubranche sind uns nicht bekannt. Auszeichnungen, die Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigen, sind daher derzeit kein Entscheidungskriterium.

Unseren Kaffee beziehen wir z. B. von einem Unternehmen, welches u. a. das Label „Fairtrade“ führt.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

Die Basis im Umgang mit allen Anspruchsgruppen ist eine partnerschaftliche, solidarische und faire Zusammenarbeit, die im Einklang mit unseren Unternehmenswerten steht.

Unsere Werte und Vorstellung der Zusammenarbeit kommunizieren wir vor Beginn einer Zusammenarbeit mündlich. Mit einer Vielzahl unserer Lieferanten arbeiten wir über viele Jahre hinweg zusammen. Hier haben sich werthaltige Verbindungen im Laufe der Jahre entwickelt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Etablierung des Code of Conduct. Sensibilisierung der Lieferanten hinsichtlich Solidarität und Fairness.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

A2.3 Negativ-Aspekt - Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Als kleines Unternehmen des Mittelstands besitzt unser Unternehmen keine Marktmacht gegenüber Lieferanten und es bestehen folglich auch keine Hinweise darauf, dass Lieferanten darunter leiden könnten. Ergeben sich Differenzen z.B. zwischen Nachunternehmern, so versuchen wir durch moderierte Gespräche (durch unsere Bauleitung/Projektleitung) mit den Beteiligten einvernehmliche Lösungen herbeizuführen.

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A3 – Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?

Wir unterteilen unsere Ressourcen in 5 Kategorien.

Kategorien	2023
Holz	ca. 1.200 Kubikmeter
Plattenware	ca. 49.000 Quadratmeter
Dämmstoffe	ca. 15.000 Quadratmeter
Stahl	ca. 27 Tonnen
Fenster	ca. 820 Quadratmeter

Welche Art von Energie, Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?

Strom:

Wir beziehen unseren Strom seit 1965 beim regionalen Energieanbieter VWEW, der 2021 zum 10. Mal als TOP Lokalversorger ausgezeichnet wurde. Die Stromerzeugung erfolgt über den regionalen Anbieter VWEW – Ökotarif aus 100% bayerischer Wasserkraft. Ab 2025 werden wir den erforderlichen Strom weitgehendst von einer unternehmenseigenen PV-Freiflächenanlage beziehen.

Gas:

Sämtliche Gebäude werden mit Flüssiggas beheizt.

Diesel:

Wir haben zwei dieselbetriebene Stapler in Gebrauch.

Technologie:

Wir fertigen noch weitgehend in „traditioneller Handwerkskunst“ unter Einbeziehung eines optimierten Fertigungsprozesses. Abbund-Maschinen, automatische Nagelbrücken oder auch robotergesteuerte Maschinen kommen nicht zum Einsatz.

Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Rohware/Produkte:

Die verwendeten Materialien werden nach technischen Erfordernissen, Ausschreibungsvorgaben, Ökologie, Verfügbarkeit und Preis ausgewählt.

Soweit möglich bzw. berücksichtigen wir regionale Lieferanten, um die Lieferwege zu minimieren. Stellvertretend kann hier die Firma Weihele GmbH genannt werden, mit der wir seit fast 30 Jahren eine enge wie auch beständige Geschäftsbeziehung pflegen und einen Großteil unseres Rohstoffes Holz beziehen.

Sehen wir vom Auftraggeber vorgegebenes Material aus ökologischen Gesichtspunkten als bedenklich, so melden wir bei unseren Kunden Bedenken hinsichtlich des Materialeinsatzes an und schlagen ein Alternativprodukt vor.

Qualität und Zuverlässigkeit gehören zu unseren wichtigsten Auswahlkriterien. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Umweltauswirkungen durch unsere Materialauswahl, Fertigungsprozesse und Transportwege so gering wie möglich zu halten.

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Eine Evaluierung der gesamten Lieferkette erfolgt nicht. Wir vertrauen auf unsere langjährigen Partnerschaften.

Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?

Die Herstellung der Baustoffe Beton und Stahl sind rohstoff-, energie-, emissions- und transportintensiv.

Diese Baustoffe werden nur dann eingesetzt, wenn die Verwendung des Baustoffes Holz aus technischen Gründen nicht möglich oder nicht sinnvoll ist (Statik, Brandschutz, Schallschutz).

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Uns ist bewusst, dass auch heute noch der Import von illegalem Holzeinschlag ein Thema ist. Wir beziehen und verarbeiten daher nur zertifiziertes **Holz** aus nachhaltiger Waldwirtschaft.

<p>PEFC zertifiziertes Holz Förderung nachhaltiger Waldwirtschaft</p> 	<p>FSC zertifiziertes Holz</p>  <p>Das Zeichen für verantwortungsvolle Waldwirtschaft</p>	<p>Natureplus – Internationaler Verein für zukunftsfähiges Bauen und Wohnen</p> 	<p>Blauer Engel</p> 
---	--	---	---

Wir beziehen Holz zu 100 % von kleinen bzw. mittelständischen Betrieben aus Bayern und Baden-Württemberg.

Im Bereich Entsorgung werden die gültigen Entsorgungszertifikate nachgewiesen.



Unsere Holz-Hauptlieferanten Weihele-Holz GmbH und Holzwerke Gebr. Schneider GmbH verarbeiten überwiegend regionales Holz. Die Produkte tragen das Label „HOLZ von HIER“



Plattenware beziehen wir vom Hersteller Pfleiderer, der neben den vorstehenden Zertifikaten auch über das Label „Cradle to Cradle Certified“ Silber verfügt. Es handelt sich um ein Label das wesentlich zur Einführung einer Kreislaufwirtschaft beiträgt. Es berücksichtigt dabei soziale, ökologische und ökonomische Aspekte der Nachhaltigkeit.

Dämmstoffe beziehen wir, je nach den bautechnischen Anforderungen von den Herstellern Knauf, Rockwool oder Steico.

Beim Bezug von Produkten im IT-Bereich achten wir auf Energy Star zertifizierte EDV-Technik, Einsatz von Multifunktionsgeräten des Herstellers Epson mit Heat Free Technologie für einen reduzierten Stromverbrauch wie auch den klimaneutralen Versand beim Bezug von Büromaterialien über Kaut-Bullinger.

Folgende Maßnahmen wurden nach erster Gemeinwohlbilanzierung umgesetzt:

- Vergabe von Druckaufträgen an klimaneutrale Druckerei
- Drucksachen mit zertifiziertem Ökopapier mit mineralfreien Druckfarben
- Umstellung Strombezug aus 100% bayerische Wasserkraft
- Planung einer firmeneigenen Freiflächen Photovoltaikanlage

Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?

Als Unternehmen des kleinen Mittelstandes und das dementsprechend eher niedrige Abnahmevermögen haben wir aus unserer Sicht wenige Möglichkeiten, hierauf einzuwirken.

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischen Einkaufs?

Wir stehen üblicherweise mit Unternehmen aus der Stahl-Modulbaubranche im Wettbewerb. Bedingt durch unsere Produktentwicklungen stehen wir weniger im Wettbewerb mit Holzbauunternehmen.

Unser Hauptbaustoff Holz ist ein nachwachsender Rohstoff. Wir beziehen Holz aus regionalen Wäldern oder aus Regionen innerhalb der EU (Skandinavien), die nachhaltig bewirtschaftet werden.

Wir stehen auf Holz - 5 Gründe warum das so ist.

Holz – in der Natur ausreichend vorhanden

Viele Rohstoffe werden immer knapper und sind endlich. Holz ist der einzige Baustoff, der auf natürliche Weise nachwächst. Allein in den bayerischen Wäldern wächst nach Angaben des StMELF in jeder Sekunde ein Kubikmeter Holz nach.

Holz – ein klimaverträglicher und nachhaltiger Baustoff

Holz steht für eine hervorragende Ökobilanz und erzeugt durch die Bindung von CO₂ klimapositive Effekte. Holz ist der einzige Baustoff der CO₂ bindet und keines verursacht. Jedes Gebäude aus Holz trägt so zum aktiven Klimaschutz bei.

Holz – bestens geeignet für serielle Vorfertigung im Werk

Die Vorfertigung von Bauelementen verkürzen Bauzeiten vor Ort und entlasten die Umgebung maßgeblich von Baustellenemissionen. Die Bauteile aus Holz wie Wände, Decken, Bodenelemente bis hin zu Holzmodule können in hoher Ausführungsqualität witterungsunabhängig vorgefertigt werden.

Holz – langlebig und flexibel für die Anpassung an den Bedarf

Gebäude, gefertigt in einer rückbaubaren Holz-Hybridbauweise oder auch Holz-Modulbauweise sind langlebig und lassen sich flexibel an geänderte Nutzungsabsichten anpassen.

Holz – gehört zum Naturkreislauf

Holz gehört zum Naturkreislauf und lässt sich weit umweltfreundlicher beseitigen als Baustoffe wie Stahl oder Beton. Gebäude aus Holz können am Ende ihres Lebenszyklus fast zur Gänze wiederverwertet und in den natürlichen Stoffkreislauf zurückgeführt werden.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

Die von uns überwiegend eingesetzten Rohstoffe bestehen aus Holz bzw. basieren auf nachwachsenden Rohstoffen. Insofern sind die meisten unser Produkt „ökologischer“ als Baumaterialien der konventionellen Bauwirtschaft. Lediglich der Stahl nimmt noch eine Position ein, die wir kaum ersetzen können. Holz als nachwachsender Rohstoff ist der Hauptbaustoff, der von uns verarbeitet wird. Für den weiteren Materialeinsatz orientieren uns an den Angaben der Öko-Bau Datenbank. Sofern bauaufsichtliche Zulassungen, passende Qualitätskriterien und kundenseitige Akzeptanz vorhanden sind, entscheiden wir uns für die ökologisch höherwertige Alternative.

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

Eine Erfassung des Anteils der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen ist uns nicht möglich. Wir schätzen diesen auf 50%.

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

A3.2 Negativ-Aspekt - Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Nach unserer Einschätzung bzw. anhand von schriftlichen Nachweisen weist keiner unserer Lieferant*innen bzw. Produkte besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf. Da wir solche Produkte nicht einsetzen, sind keine Maßnahmen erforderlich.

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen:

0%

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?

Wir gestalten die Beziehung zu unseren Lieferanten entsprechend unseren Werten. Diese sowie weitere Informationen zu folgenden Themen finden Lieferant*innen auf unserer Website:

Philosophie, Vision und Mission

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/philosophie/>

Unserem Team

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/unser-team/>

SÄBU-Werte

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/saebu-werte/>

Verantwortung

<https://www.saebu-holzbau.de/unternehmen/commitment/>

Gemeinwohl

<https://www.saebu-holzbau.de/2022/03/saebu-holzbau-gemeinwohloekonomie/>

Projektbezogen erhalten unsere Lieferant*innen alle relevanten Informationen in Form von Leistungsbeschreibungen und Plänen.

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Für uns sind unsere Lieferanten wichtige Partner und wir pflegen mit ihnen eine partnerschaftliche und faire Zusammenarbeit. Unsere Lieferant*innen entscheiden darüber,

- ob Sie ein Angebot abgeben möchten
- ob das von unserer Seite aus vorliegende Budget für ihre Leistungen auskömmlich ist
- entscheiden, ob Rahmenverträge für sie machbar sind

Ausführungstermine und Zahlungsmodalitäten werden gemeinsam abgestimmt.

Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Aus persönlichen Gesprächen, vereinzelt auch aus Jahresgesprächen, sowie der Lieferantenbefragung aus dem Jahr 2022 ist uns bekannt, dass eine Vielzahl der Lieferant*innen (ca. 90%) mit der Geschäftsbeziehung zufrieden ist. Bei Unstimmigkeiten bzw. Unzufriedenheit wird gemeinsam mit dem Lieferanten die Ursache analysiert und gegengesteuert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Die Lieferant*innen könnten hinsichtlich Ihrer Zufriedenheit regelmäßig befragt werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren 5 Punkte

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Wenn wir Leistungen extern beauftragen, führen wir zuvor eingehende Gespräche und einigen uns gemeinschaftlich auf die Rahmenbedingungen der Geschäftsbeziehung.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Im Kontakt mit unseren direkten Lieferant*innen kommunizieren wir unsere Erwartungen an die Transparenz in der Zusammenarbeit. Als Unternehmen des kleinen Mittelstands nehmen wir lediglich Einfluss auf die Zuliefererkette, in dem wir in den direkten Austausch treten.

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Soweit direkte Lieferant*innen nicht bereit/gewillt für einen transparenten Informations- und Datenaustausch sind, kommt die Geschäftsbeziehung nicht zu Stande. Fehlende Transparenz führt bei bestehenden Verbindungen zum Abbruch der Geschäftsbeziehung.

Die Anerkennung eines Verhaltenskodexes durch unsere Lieferanten soll künftig Voraussetzung für eine Zusammenarbeit werden.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

Wir beziehen wenige Produkte, für die ein Label, das Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt, in Frage käme. Es gibt jedoch durchaus Lieferant*innen, die Transparenz und Mitentscheidung kommunizieren. Wir schätzen den Anteil auf 15 %

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

Wenn wir Leistungen extern beauftragen, führen wir zuvor eingehende Gespräche und einigen uns gemeinschaftlich auf die Rahmenbedingungen der Geschäftsbeziehung. Wir wollen transparent alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen. Wir bewerten dies mit nahezu 100%.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Lieferanten noch kritischer durchleuchten

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkt

Fremdeinschätzung

Erste Schritte - 1 Punkt

B1 – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Die Risikodeckung durch Eigenmittel erfolgt über die Erhöhung der Eigenkapitalquote. Die Ausschüttung von Finanzgewinnen ist nicht Ziel der Eigentümer. Den Eigentümern ist Unabhängigkeit und Selbstbestimmung wichtig. Daher verbleiben seit 1998 sämtliche erwirtschaftete Gewinne im Unternehmen, um das Eigenkapital des Unternehmens zu generieren wie auch Unabhängigkeit und Selbstbestimmung weiter zu stärken. Der Eigenkapitalanteil liegt über dem Branchendurchschnitt.

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Durch unsere generationenübergreifende Aufbaustrategie finanziert sich das Unternehmen aus dem Geldmittelzufluss und benötigt keine Fremdfinanzierung in Form von Bankkrediten oder ähnlichem. Nachschuss von Geldmitteln durch die Gesellschafter, externe Investoren, Crowdfunding, Leasing o.ä. werden nicht genutzt.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Eigenkapitalanteil
2023	29,2%

Durch die besonderen Rahmenbedingungen unseres Geschäftsmodells verwalten wir zeitweise erhebliche finanzielle Mittel in Form von „erhaltenen Anzahlungen“ für teilfertige Bauten (Bilanzposition Verbindlichkeiten), die dazu führen, dass die Bilanzsumme starken Schwankungen unterliegt. Im Mittel beträgt unsere ausgewiesene **EK-Quote 50% +/- 2%**.

Jahr	<u>Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche</u>
2022	19,6 %

Vergleichszahlen für 2023 liegen aktuell noch nicht vor. Der Wert von 19,6% wurde aus der Statistik „Bauwirtschaft im Zahlenbild 2023“ des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie entnommen und entsprechen der durchschnittlichen Eigenkapitalquote für 2022.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine, da das Unternehmen bereits vollständig aus eigenen Mitteln finanziert wird.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

Der Eigenkapitalanteil übersteigt den Branchendurchschnitt beachtlich. Fremdkapital liegt nur in Form von Rücklagen und Vorleistungen vor.

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Es bestehen keine Fremdfinanzierungen bzw. Kredite bei Berührungsgruppen.

Durch solide Eigenmittel sind wir in der Lage ohne Vorauszahlung unserer Kunden bei der Leistungserbringung in Vorleistung zu gehen, ohne hierfür Fremdkapital einsetzen zu müssen.

Eine Vorfinanzierung der Kunden durch Abschlagszahlungen vor Leistungserbringung ist nicht gegeben. Mit unseren Kunden vereinbaren wir Leistungsstufen, bei denen Rechnungen gestellt werden können. So tragen wir Sorge dafür, dass ausreichend Eigenmittel zur Verfügung stehen. Investitionen erfolgen ausschließlich aus Eigenmitteln ohne Aufnahme von konventionellen Krediten.

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Es bestehen keine konventionellen Kredite.

Unsere Kunden sind zu fast 100% öffentliche Auftraggeber. Somit besteht nahezu kein Finanzrisiko durch Zahlungsausfall. Leistungsstände zu unseren Baustellen werden für eine zeitnahe Abschlagsrechnungslegung im ca. 14-tägigen Turnus ermittelt bzw. festgelegt.

Die abschließende Schlussrechnung soll spätestens 2 Monate nach Fertigstellung des Bauprojektes gestellt werden. Dies kann noch nicht durchgängig dargestellt werden, da wir zum einen abhängig von Lieferanten*innen-Rechnungen sind und zum anderen Projektleiter*innen bereits wieder in Folgeprojekte eingebunden sind und zeitliche Kapazitäten fehlen.

Aufgrund der stabilen und soliden Finanzlage des Unternehmens wird hierdurch kein finanzieller Engpass erzeugt.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital)
2023	70,8%

Das Unternehmen finanziert sich ausschließlich über Eigenmittel.

Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten bestehen nicht.

Siehe B1.1 Erklärung EK-Quote

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

Selbsteinschätzung

trifft nicht zu

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?

Unsere Auftraggeber sind zu nahezu 100% öffentliche Auftraggeber und bevorzugen den Zahlungsverkehr über kommunale Kreditinstitute.

Sparkasse Allgäu seit 1965
VR Bank Augsburg seit 2002

Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Beide Banken berücksichtigen nach unserem Kenntnisstand in ihrer Ausrichtung nachhaltige Geschäftsziele.

Wir schätzen die Regionalität und die persönlichen Beziehungen zu den Beratern der beiden Banken.

Sparkasse Allgäu:

Informationen gemäß Angaben der Sparkasse Allgäu:

- erste klimaneutrale Bank im Allgäu
- [2022 Bericht an die Gesellschaft](#)
- Förderer der Spendenplattform „Gut für das Allgäu“
<https://www.wirwunder.de/allgaeu> in Kooperation mit betterplace
- [Sparkassenstiftung](#)
- Angebot nachhaltiger Fonds

VR Bank Augsburg-Ostallgäu eG– Genossenschaftsbank:

Informationen gemäß Angaben der VR Bank Augsburg-Ostallgäu eG
[2023 Nachhaltigkeitsbericht](#)

- VR-Crowdfunding
- Berichterstattung im Rahmen „Deutscher Nachhaltigkeitskodex“
- Angebot nachhaltiger Fonds

Eine konkrete Bewertung der ethisch-nachhaltigen Ausrichtung der beiden Banken ist uns nicht möglich.

Durch die langjährige Zusammenarbeit mit den Bankenvertretern konnten partnerschaftliche Beziehungen aufgebaut werden. Der in der ersten Gemeinwohlabilanzierung empfohlene Wechsel zu einer Ethikbank erfolgte nicht. Dies ist darin begründet, dass der Aufbau persönlicher Beziehungen nicht gegeben ist.

Verpflichtende Indikatoren

Finanzpartner	Finanzprodukt & Geschäftsumfang
Sparkasse Allgäu	1 Girokonto 3 Geldmarktkonten

- Universalkreditrahmen in Höhe von 500 TEUR wird nicht in Anspruch genommen
- Avalrahmen in Höhe von 1.000 TEUR
Avale werden für die Stellung von Gewährleistungsbürgschaften benötigt, d.h. nach Fertigstellung eines Bauprojektes haben wir je nach Vertrag eine Bürgschaft in Höhe von 3-5% der Abrechnungssumme zu stellen. Gegen Stellung der Bürgschaft zahlt der Kunde die in gleicher Höhe einbehaltene Sicherheit an uns aus.

Sämtliche Zahlungsvorgänge der üblichen Geschäftstätigkeit werden über das Girokonto der Sparkasse abgewickelt. Grund hierfür ist die unsere Kundenzielgruppe (öffentliche Auftraggeber) die ihre Konten üblicherweise bei Sparkassen vorhalten und der Zahlungsverkehr hier zügig abgewickelt werden kann.

Finanzpartner	Finanzprodukt & Geschäftsumfang
VR Bank Augsburg	1 Girokonto 1 Geldmarktkonto

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ein Wechsel der Konten zu einer Ethik- oder Umweltbank könnte in Betracht gezogen werden.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

B2 – Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Als Zukunftsausgaben und Risikovorsorge betrachten wir Investitionen in die:

- Betriebsmittelausstattung
- Weiterentwicklung/Schulung von Mitarbeitenden
- Beteiligung der Mitarbeitenden am Gewinn
- Organisationsentwicklung
- Produktentwicklung
- Digitalisierung und Austausch von Hardware (IT)
- Instandhaltung Unternehmensimmobilie und energetische Sanierung Bürogebäude
- Errichtung einer PV-Freiflächenanlage

Das Rating unserer Hausbank, Sparkasse Allgäu vom 05.11.2024 testiert uns ein Rating von 1A+ (Ratingklassen 1-18) und bescheinigt, dass eine statistische Ausfallwahrscheinlichkeit von 0,05% innerhalb der nächsten 12 Monate besteht. Unsere Liquidität erlaubt es, selbst größere Umsatzeinbrüche ohne Konsequenzen für unser Personal zu überbrücken.

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Die Eigentümer*Innen stellen keine Ansprüche an die Kapitalerträge.

Aus diesem Grund erfolgt auch im Jahr 2023 keine Ausschüttung der Kapitalerträge.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung wird der Gesamtgewinn in das Unternehmen reinvestiert.

Verpflichtende Indikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit (in TEUR) in 2023
1.483 TEUR

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in TEUR)
1.458 TEUR

Jahr		Getätigter strategischer Aufwand (in TEUR)
2023	Gesamt	1.458 TEUR
	Weiterentwicklung/ Schulung von Mitarbeitenden und Organisationsentwicklung	80 TEUR
	Gewinnbeteiligung von Mitarbeitenden	167 TEUR
	Digitalisierung und Austausch von Hardware	41 TEUR
	Energetische Sanierung Büro	330 TEUR
	Technische Anlagen und Maschinen, Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	145 TEUR
	Produktentwicklung (geschätzt über Arbeitsstunden)	25 TEUR
	PV-Anlage	670 TEUR

Der Bedarf an Zukunftsausgaben konnten aus dem Geldmittelzufluss finanziert werden und ist zu 100% durch Eigenmittel gedeckt.

Jahr	Anlagenzugänge (in TEUR)
2023	145 TEUR

Jahr	Zuführung zur Rücklage (in TEUR)
2023	0 TEUR

Jahr	Auszuschüttende Kapitalerträge (in TEUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital)
2023	0%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

keine

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

B2.2 Negativ-Aspekt - Unfaire Verteilung von Geldmittel

Es wurden keine Standorte geschlossen. Die Mitarbeiterzahlen sind konstant und wachsen im gesunden Maß organisch an. Alle Mitarbeiter werden bei Gewinnlage am Gewinn beteiligt. Kapitalerträge verbleiben im Unternehmen und werden für Rücklagen, Beteiligung der Mitarbeiter und Investitionen verwendet. Eine Ausschüttung an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*Innen erfolgt nicht.

Verbesserungspotenziale

Keine

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie 0 Punkte

B3 – Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Welche Sanierungsziele an/in der eigenen Anlage haben ökologisches Verbesserungspotenzial?

Es ist uns ein Anliegen, in ökologische Nachhaltigkeit zu investieren – sei es in unseren Produkten aber auch in unsere Anlagen. Mit fortlaufenden Verbesserungen wollen wir zu einer ökologischen Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen beitragen.

Umstellung auf LED-Beleuchtung der Fertigungshallen

Das bereits seit 2020 geplante Projekt „Umstellung der Fertigungshallen auf LED-Beleuchtung“ wurde 2023 aktiv angegangen. Die Leuchtkörper wurden Ende 2023 bestellt, wie auch die Montage der Leuchtkörper beauftragt. Die Montage ist Anfang 2024 erfolgt.

Energetische Sanierung Bürogebäude

Unser Bürogebäude entsprach nicht mehr den heute erforderlichen energetischen Standards. Daher haben wir uns entschieden, den Bürotrakt in den Bauteilgruppen Außenwände, Dach, Fenster und Türen energetisch zu Sanierung. Insbesondere die Bauteile Außenwände und Dach verfügen nach der energetischen Sanierung hoch wärmedämmende Eigenschaften und tragen ebenso zum sommerlichen Wärmeschutz bei. Die Sanierung wurde im Jahr 2023 bis Anfang 2024 durchgeführt.

Photovoltaikanlage

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Installation einer Photovoltaikanlage incl. Speicher in der Größe von 50 kW auf dem Bürotrakt eingeplant. Mit dem prognostizierten Ertrag hätte der jährliche Gesamtbedarf des Unternehmens zu einem Großteil abgedeckt werden können. Die Eigentümer haben sich dazu entschlossen, diese Investition nicht weiter zu verfolgen, da die statischen Voraussetzungen auf dem Bürogebäude wie auf den Fertigungshallen nicht gegeben sind.

Stattdessen wurde im Jahr 2023 der Beschluss gefasst, in eine PV-Freiflächenanlage in der Größenordnung von 547 kWp zu investieren. Der prognostizierte Eigenbedarf liegt zwischen 5 – 10% des produzierten Stroms. So kann der Eigenbedarf des Unternehmens weitestgehend gedeckt und die überschüssigen 550.000 kWh Energie in das Netz eingespeist werden. Die Beauftragung für die Erstellung der Freiflächenanlage erfolgte im September 2023. Die Anlage wurde im April 2024 in Betrieb genommen. Zur Förderung der Biodiversität erfolgt die Pflege des Grundstücks durch Beweidung mit Schafen.

Fahrzeuge

Der Austausch eines PKW-Altfahrzeuges (Diesel) gegen einen Neuwagen eHybrid in 2023. Ein weiterer eHybrid-PKW für den Austausch eines PKW-Altfahrzeuges (Diesel) wurde in 2023 bestellt.

Jahr		Sozial-ökologische Mittelverwendung (in TEUR)		
			umgesetzt in 2023	Anteil ökologischer/sozialer Aspekt
2023	Gesamt	1.458 TEUR	788 TEUR	
	Weiterentwicklung/ Schulung von Mitarbeitenden und Organisationsentwicklung	80 TEUR	80 TEUR	50 %
	Gewinnbeteiligung von Mitarbeitenden	167 TEUR	167 TEUR	100 %
	Digitalisierung und Austausch von Hardware	41 TEUR	41 TEUR	
	Energetische Sanierung Büro	330 TEUR	330 TEUR	100 %
	Technische Anlagen und Maschinen, Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	145 TEUR	145 TEUR	25 %
	Produktentwicklung (geschätzt über Arbeitsstunden)	25 TEUR	25 TEUR	100 %
	PV-Anlage	670 TEUR	0 TEUR	0 %

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Umstellung auf LED-Beleuchtung der Fertigungshallen

Das Gesamtinvestitionsvolumen liegt bei netto € 45.000

Fördermittel wurden nicht in Anspruch genommen.

Energetische Sanierung Bürogebäude

Das Gesamtinvestitionsvolumen liegt bei netto € 330.000. Für die Maßnahme wurden Fördermittel in Höhe von € 51.500 durch den Energie- und Klimafond (EKF) zur Verfügung gestellt.

Photovoltaikanlage

Das Gesamtinvestitionsvolumen liegt bei netto € 670.000.

Fördermittel wurden nicht in Anspruch genommen.

Fahrzeuge

Das Gesamtinvestitionsvolumen liegt bei netto € 58.000.

Fördermittel wurden nicht in Anspruch genommen.

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Für Investitionen stehen ökologische Verbesserungen, je nach Möglichkeit, im Vordergrund. Soziale Aspekte – insbesondere in Form von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen werden bei Investitionsentscheidungen immer berücksichtigt.

Folgende Verbesserungen wurden bereits umgesetzt:

- höhenverstellbare Arbeitstische
- 2 Bildschirme für jeden Arbeitsplatz
- Ergonomische Bürostühle
- Einrichtung Homeoffice Arbeitsplätze
- Vakuum-Hebeanlagen in der Fertigung für rückschonende Verarbeitung von schweren Materialien

Folgende Maßnahmen wurden nach erster Gemeinwohlbilanzierung umgesetzt:

- Energetische Sanierung Bürogebäude
- Ersatz eines Diesel-PKW in einen Hybrid-PKW
- Bestellung eines weiteren Hybrid-PKW als Ersatz für einen Diesel-PKW
- Ergonomische Bodenmatten in der Fertigung
- Einrichtung weiterer Homeoffice-Arbeitsplätze
- Umstellung auf Drucker- und Multifunktionsgeräten mit Heat Free Technologie

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Im Jahr 2023 wurde umgesetzt:

- Energetische Sanierung Fassade, Dach, Fenster und Türen Bürogebäude

Im Jahr 2023 wurden beauftragt für die Ausführung im Jahr 2024:

- Installation der PV Freiflächenanlage
- Installation der LED-Lichttechnik in den Fertigungshallen

Verpflichtende Indikatoren

Maßnahme	Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in TEUR)
Energetische Sanierung Bürogebäude 2023	330 TEUR
PV-Anlage 2024	650 TEUR
LED Lichttechnik Fertigung 2024	45 TEUR

Realisierung der ökologischen Sanierung (in TEUR und %-Angaben)
330 TEUR – 100%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einrichtung von E-Ladestationen nach Realisierung der PV Freiflächenanlage

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkte

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Der erwirtschafteten Geldmittel verbleiben als jederzeit verfügbare Liquiditätsreserve im Unternehmen. Das Unternehmen hält keine Beteiligungen an Fonds oder sonstigen Finanzierungsanlagen.

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Nicht erforderlich, da keine Beteiligungen bestehen.

Verpflichtende Indikatoren

Finanzierte Projekte (in TEUR; % v. Veranlagung)
0%

Fonds-Veranlagungen (in TEUR; % v. Veranlagung)
0%

Es besteht lediglich eine geringfügige Genossenschaftsbeteiligung bei der Genossenschaft VR Bank Augsburg.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine. Das Unternehmen plant keine Geldanlagen oder Beteiligungen.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Trifft nicht zu

B3.3 Negativ-Aspekt - Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Da das Unternehmen keine Beteiligungen an Fonds oder sonstigen Finanzierungsanlagen hält, existieren hier auch keine ökologisch bedenklichen Ressourcen für das Geschäftsmodell.

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung und welche Wirkung wird damit erreicht?

Da keine Abhängigkeit existiert, werden keine Maßnahmen umgesetzt oder geplant.

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Aus unserer CO₂-Bilanz aus dem Jahr 2023 geht hervor, dass der Kraftstoffverbrauch einen hohen Anteil an der Gesamtbilanz aufweist. Ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern im Bereich der firmeneigenen KFZ-Flotte (1 Transporter, 9 PKW) sehen wir daher als erstrebenswert. Aufgrund der beschränkten Reichweiten bei z.B. bei E-Mobilität ist dies für unser Geschäftsmodell aktuell noch nicht sinnvoll umsetzbar. Dennoch sollen. Im Jahr 2023 wurden zwei Plug-In-Hybride bestellt. Ein PKW ist seit September 2023 im Einsatz. Ein weiterer PKW wurde im März 2024 ausgeliefert.

Verbesserungspotenziale

Teile der Unternehmensflotte sukzessiv umstellen auf Plug-In-Hybrid, um zumindest kurze Strecken und Arbeitswege elektrisch zurücklegen zu können.

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie 0 Punkte

B4 – Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Anteil	Eigentümer	Rechte, Pflichten & Haftung
■	Friedrich Nagel	Reguläre Rechte, Pflichten & Haftung eines geschäftsführenden Gesellschafters
■	Christine Machacek	Reguläre Rechte, Pflichten & Haftung eines geschäftsführenden Gesellschafters
■	SÄBU Verwaltungs-GmbH & Co. KG Verwaltungsgesellschaft im Besitz der Gründerfamilie: Wilhelma Klein, Christine Machacek, Luca Machacek	

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Die SÄBU Holzbau GmbH kann als Unternehmen im kleinen Mittelstand, in dem die Eigentümer mitarbeiten, beschrieben werden.

Die Eigentümer sind Antreiber und Ideengeber in vielen Bereichen wie z.B. Gemeinwohl, Produktentwicklung/-innovation, Organisationsentwicklung. Die strategische Ausrichtung wird durch die geschäftsführenden Gesellschafter festgelegt. Anschließend gehen diese in den Austausch mit dem Führungsteam. Die strategische Ausrichtung wird vorgestellt – die Frage nach dem „Warum“ im Team besprochen und diskutiert.

Die geschäftsführenden Gesellschafter legen großen Wert auf Mitentscheidung im Unternehmen. Im Bereich der Organisationsentwicklung und Prozessgestaltung finden seit 2012 beständig 2-Tages-Workshops (2 x jährlich mit Geschäftsführung und Führungsteam) unter Begleitung von Unternehmensberatern statt.

Eine beständige Weiterentwicklung der Eigenverantwortung und die aktive Mitgestaltung durch Mitarbeitende ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie. Informationsveranstaltungen finden für alle Mitarbeitenden statt, um Entwicklungen, Neuerungen und Info zur strategischen Ausrichtung transparent zu kommunizieren.

Eine Beteiligung am Unternehmensergebnis erfolgt in Form von Prämien für alle Mitarbeitenden.

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Da die Gesellschafter im Unternehmen aktiv tätig sind, erfolgt hier ein beständiger und transparenter Austausch – Entscheidungen werden gemeinsam abgestimmt.

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?

Zum Konzept der Mitarbeiterbeteiligung am Eigentum haben sich die geschäftsführenden Gesellschafter in der Vergangenheit bereits ausgetauscht – eine konkrete Planung/Umsetzung hierzu gibt es derzeit nicht.

Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?

Im Juni 2019 wurde ein langjährig leitender Angestellter zu einem Anteil von 10% am Unternehmen beteiligt. Seither sind weder Veränderungen erfolgt noch geplant.

Verpflichtende Indikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)	
Friedrich Nagel (geschäftsführender Gesellschafter)	■
Christine Machacek (geschäftsführende Gesellschafterin)	■
SÄBU Verwaltungs-GmbH & Co. KG (Verwaltungsgesellschaft im Besitz der Gründerfamilie)	■

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

B4.2 Negativ-Aspekt - Feindliche Übernahme

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Im Berichtszeitraum hat keine feindliche Übernahme stattgefunden.

Eine feindliche Übernahme – auf welche Weise auch immer – widerspricht der Haltung und der Ideologie des Unternehmens und wird daher grundsätzlich abgelehnt. Das Unternehmen hat keine feindliche Übernahme durchgeführt und ist auch nicht in der Vorbereitung einer feindlichen Übernahme.

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Seit der Unternehmensgründung ist uns als eigentümergeführtes Unternehmen vorausschauendes Wirtschaften und Stabilität für das Unternehmen ein persönliches Anliegen. Aufgrund der aktuellen Gesellschaftsform und Eigentumsverhältnisse ist eine feindliche Übernahme äußerst unwahrscheinlich.

Verbesserungspotenziale

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Die Eigentümer sehen eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur als Voraussetzung für einen funktionierenden Betriebsorganismus. Eine wertschätzende Arbeitsplatz-/Unternehmenskultur ist aus unserer Sicht neben einem guten Geschäftsmodell ein gleichwertiger Aspekt für den Unternehmenserfolg. Deshalb definiert sich für uns der Unternehmenserfolg in der Schnittmenge aus Unternehmenskultur und Geschäftsmodelle.



Um Handlungsfelder in unserer Unternehmenskultur sichtbar zu machen sind insbesondere nachstehende Maßnahmen installiert:

Externe Mitarbeiterbefragung

Wir führen seit 2015 regelmäßige Erhebungen zu Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur durch.

Die Auswertungen der Great Place to Work-Mitarbeiterbefragungen werden allen Mitarbeiter*innen mit einem persönlichen Schreiben übergeben. Um die Qualität und die Attraktivität von SÄBU gemeinsam zu diskutieren und weiterzuentwickeln, sind die Mitarbeiter*innen zu einem Workshop eingeladen.

Workshops

Seit 2012 trifft sich das Leitungsteam 2x jährlich unter Begleitung der UnternehmensBeatmer außerhalb des Unternehmens. Hier stehen Themen im Vordergrund wie z.B.:

- Engpassanalyse und Lösungsansätze
- Sichtung der finanziellen Unternehmenskennzahlen
- Austausch zur strategischen Unternehmensausrichtung
- Sichtbarmachen von Verbesserungspotenzialen in den einzelnen Fachbereichen
- Reflektion zur Entwicklung der Zusammenarbeit
- Weiterentwicklung und Befähigung der Führungskräfte das operative Tagesgeschäft weitgehendst, ohne die Einbindung der Geschäftsführung zu leiten

Auch beschäftigen wir uns mit Bereichen abseits des Tagesgeschäfts, wie z.B.:

Das SÄBU Leitbild wurde im Rahmen mehrerer Workshops gemeinsam mit unseren Führungskräften entwickelt.

Die Themen und Ergebnisse werden allen Mitarbeitenden nach den Workshops in einer schriftlichen Zusammenfassung öffentlich zugänglich gemacht.

Zusätzlich findet 1x jährlich ein ½-tägiger Workshop, ebenfalls unter Begleitung der UnternehmensBeatmer mit allen Mitarbeitenden statt. Hier berichtet die Geschäftsführung zu

- Zahlen, Daten, Fakten zum abgelaufenen Jahr
- Aktuelle Situation
- Zukunftsausrichtung des Unternehmens
- Reflektion zur Entwicklung der Zusammenarbeit

Trotz der sehr positiven Bewertungen in der Mitarbeiterbefragung bei der Benchmark Studien von Great Place to Work ergeben sich Handlungsfelder, zu denen Klärungsbedarf und/oder Entwicklungspotential besteht.

Aus den Befragungen werden deshalb Handlungsfelder thematisiert, in Arbeitsgruppen konkrete Vorschläge, der Weg zur Umsetzung erarbeitet und von den Teams vorgestellt.

Alle sind eingeladen, die Qualität und die Attraktivität von SÄBU gemeinsam zu diskutieren und weiterzuentwickeln.

In einem dieser Workshops wurden z.B. auch die SÄBU-Werte erarbeitet – Ergebnis ist der von SÄBU-Schreibern gefertigte SÄBU-Wertebaum.

Die Workshops geben zusammenfassend Raum für offene Fragen und die aktive Mitgestaltung bei der Unternehmensentwicklung.

Nach unserer ersten Gemeinwohlbilanz fand 2022 gemeinsam mit Jörn Wiedemann ein Workshop mit allen Mitarbeitenden statt. Hierbei haben wir uns mit den Themen der GWÖ beschäftigt, Mitarbeiter*innen sensibilisiert und Anregungen zur Weiterentwicklung unserer gemeinwohlorientierten Unternehmensausrichtung gesammelt. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Gemeinwohlbilanz bis Ende 2026 um 100 Punkte zu verbessern.

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Wir orientieren uns gerne am nachstehenden Zitat von Henry Ford:



„Suche nicht nach Fehlern, suche nach Lösungen“

und sehen hierin die Gelegenheit, uns beständig weiterzuentwickeln. Bei entstanden Fehlern vermeiden wir es, einen „Schuldigen“ zu finden, sondern hinterfragen, durch welchen Umstand der Fehler entstanden ist.

Mitarbeitende werden ermutigt, negativ erlebte Situationen oder auch Konflikte mit Kollegen sowie mit Vorgesetzten offen und direkt anzusprechen. Besonders wichtig ist uns dabei, dass der Konflikt im Sinne der SÄBU-Werte (Offenheit, Ehrlichkeit) sachlich angesprochen und anschließend konstruktiv gelöst wird.

Eine offene Feedback-Kultur ist uns ebenso wichtig wie eine positive Fehlerkultur, bei der Mitarbeitende über Fehler sprechen können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Feedbackrunden

Feedbackrunde (was ist gut gelaufen? – was kann noch verbessert werden?) durch Projektleiter mit dem Fertigungsteam nach erfolgter Gebäudemontage.

Nach Abschluss eines Bauprojektes findet üblicherweise eine Feedback-Runde mit denen am Projekt beteiligten Mitarbeitenden (Planungsleiter, Projektleiter, Bauleiter) statt. Hierbei wird gegenseitig Rückmeldung und Information gegeben – was ist gut gelaufen – was können wir das nächste Mal besser machen? Durch zeitliche Engpässe bei den Beteiligten ist eine 100 %ige Einhaltung nicht gewährleistet. Da uns die Wichtigkeit der Rückmeldungen bewusst ist, arbeiten wir an der Optimierung.

Persönliches Feedback

Persönliches, gegenseitiges Feedback zwischen der jeweiligen Führungskraft und den Mitarbeitenden finden zum Großteil in jährlichen Abständen statt. In diesen Gesprächen wird Verbesserungspotential angesprochen, Entwicklungsziele vereinbart wie auch positive Entwicklungen thematisiert. Zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden herrscht eine offene Gesprächskultur. Dies bedeutet, dass auch außerhalb geplanter Gespräche bei Bedarf die Tür zu einem Gespräch immer offensteht. Bei geplanten beruflichen Veränderungen innerhalb unserer Organisation oder auch innerhalb der Probezeit finden zusätzliche Feedbackgespräche statt.

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Vor Beginn der Arbeit mit dem Beraterteam im Jahr 2012 war ein Großteil der letzten Verantwortlichkeit bei den Geschäftsführern angesiedelt.

Durch die Arbeit mit dem Beraterteam übernahm das Leiterteam einen zu ihrem Arbeitsbereich passenden sowie angemessenen Teil der Verantwortlichkeiten. Die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf der Führungsebene (Fachbereichsleiter*innen)) werden beständig in Abstimmung mit dem Führungskreis weiter ausgebaut. Dies erfolgt parallel mit dem Ausbau von persönlichen und fachlichen Kompetenzen innerhalb der jeweiligen Teams in Verbindung mit Übernahme von Verantwortung. Herausforderung für unser Leiterteam hierbei ist, den Verantwortungsbereich entsprechend den individuellen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeitenden zu gestalten.

Uns ist bewusst, dass Mitarbeitende nur dann Verantwortung übernehmen können, wenn Vertrauen in Ihre Fähigkeit besteht und Ihnen die Verantwortung auch tatsächlich übergeben wird.

Für den Fachbereich „Fertigung“ gab es für das erste Halbjahr 2023 keine Führungskraft. Im Rahmen eines Coachings für ein 4-köpfiges Team aus der Fertigung konnten Verantwortlichkeiten an diese übertragen werden. Dieses Team war in der Lage, den Fertigungsbereich selbstorganisiert zu managen.

Verpflichtende Indikatoren

Jahr	Fluktuationsrate	
2023	Berechnungsverfahren nach Schlüter	8,93%

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	
2023	9 Jahre

Aufgrund der hohen Anzahl an Neueinstellungen im Jahr 2023 hat sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit seit der letzten Bilanzierung von 13 Jahren auf 9 Jahre reduziert.

Jahr	Anzahl an (Initiativ-) Bewerbungen
2023	14

Jahr	Anzahl Bewerbungen-Stellenausschreibungen
2023	52

Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

Seit 2015 nehmen wir jeweils im Abstand von 2 Jahren (2015, 2017, 2019, 2022, 2024) an der Benchmark Studie von Great Place to Work teil. Hier haben wir bei der Studie verschiedene Auszeichnungen erhalten.

Nähere Informationen zu den Befragungsergebnissen und den erhaltenen Auszeichnungen zu unserer Unternehmenskultur sind zu finden auf unserer Website unter:

2016

Auszeichnung Beste Arbeitgeber Allgäu

<https://www.saebu-holzbau.de/2016/04/beste-arbeitgeber-allgaeu-teamgeist-als-erfolgsfaktor/>

2018

Auszeichnung Beste Arbeitgeber **Allgäu** und Beste Arbeitgeber **Bayern**

<https://www.saebu-holzbau.de/2018/04/great-place-to-work-2018/>

<https://www.saebu-holzbau.de/2018/04/saebu-holzbau-beste-arbeitgeber-bayern-2018/>

2020

Auszeichnung Beste Arbeitgeber **Allgäu**, Beste Arbeitgeber **Bayern**, Beste Arbeitgeber **kleiner Mittelstand** (deutschlandweit)

<https://www.saebu-holzbau.de/2020/08/unsere-arbeitsplatzkultur-liegt-uns-am-herzen/>

2023



Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten 2023

Mitarbeitende 2023	566 Std. Ø pro Mitarbeitenden: 11 Std
--------------------	--

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. Daher legen wir Wert auf technische Arbeitserleichterungen wie auch die Verwendung einer persönlichen Schutzausrüstung in unserer Fertigung oder auch bei den gelegentlichen Montagearbeiten auf der Baustelle.

Konkret bedeutet dies:

- Einsatz von Hebegeräten und Krananlagen bei der Verarbeitung von schweren Materialien an den Fertigungstischen
- Einsatz von Vakuum-Saughebern für die Montage von Fenster- und Fenstertüren in vorgefertigte Wandelemente
- Einsatz von modernen Maschinen und Geräten, die für die Fertigung verwendet werden
- Jährliche Sicherheitsunterweisung der Mitarbeitenden in der Fertigung
- Bereitstellung einer persönlichen Schutzausrüstung wie z.B. individuell angefertigter Gehörschutz oder auch freier Bezug von Sicherheitsschuhen ohne Vorgabe einer bestimmten Marke oder Modell

- Absauganlagen zur Reduzierung von Staubbildung
- Höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen einen variablen Arbeitsplatz
- Schreibtischarbeitsplätze sind mit 2 Bildschirmen und Bürostühlen mit Lordosenstütze ausgestattet.
- Bodenmatten/Ermüdungsmatten in der Fertigung
- Bildschirmarbeitsplatzbrille, Ergonomische Maus u.v.m.

Mitarbeitende können bei Bedarf über den gesetzlichen Standard hinaus individuell zusätzliche Mittel anfordern.

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein und welche Maßnahmen werden zum Schutz getroffen?

In der Fertigung könnten Mitarbeitende Schädigungen durch Lärm oder auch schweres Heben erleiden.

Durch die vorstehend beschriebenen Maßnahmen versuchen wir Schädigungen zu reduzieren bzw. vermeiden.

Psychische Belastungen durch den Druck von Anforderungen unserer Auftraggeber wie z.B. sehr kurze Bauzeiten oder auch zwingend einzuhaltende Fertigstellungstermine der Bauprojekte sind Themen, mit denen wir uns beschäftigen. Hier versuchen wir gemeinsam mit stark belasteten Mitarbeitenden Lösung zur Entlastung zu finden – z.B. Einbindung von externen Spezialisten oder auch Einbindung von Mitarbeitenden, bei denen gerade Kapazitäten zur Verfügung stehen.

Verpflichtende Indikatoren

Gesundheitsquote 2023		
Nach Einsatzort	Büro	96,8%
	Fertigung	92,7%
Nach Geschlecht	Männlich	88,5%
	Weiblich	99,0%
Nach Alter	Unter 30 Jahre	99,8%
	30-40 Jahre	97,9%
	40-50 Jahre	96,6%
	50-60%	89,0%
	Über 60 Jahre	99,4%

Zur ausgewiesenen Gesundheitsquote der 50-60 jährigen männlichen Mitarbeitenden trägt insbesondere seit langem bestehende Erkrankungen von zwei Mitarbeitenden. Damit einer dieser Mitarbeitenden seinem Gesundheitszustand angepasst weiterhin berufstätig sein kann, haben wir ihn bestärkt und dabei unterstützt, dass er ab 2020 einen Anspruch auf eine Teilrente wegen Erwerbsminderung erhält und so nun noch ½-Tags im Unternehmen arbeitet.

Die Anzahl der Tage, an denen Mitarbeiter trotz Krankheit in den Betrieb kommen kann nicht konkret angegeben werden. Erscheint ein Mitarbeitender offensichtlich krank zur Arbeit,

motivieren Kollegen, Führungskräfte oder auch die Geschäftsführung den Erkrankten nach Hause zu gehen bzw. wird der Mitarbeitende auch je nach Erkrankung dann nach Hause geschickt.

Einer unserer **SÄBU Werte** ist **GESUNDHEIT** mit der Beschreibung „**Achte auf Dich**“.

Jahr	Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle
2023	0 Arbeitsunfälle

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden	
Jobrad	7
Erste Hilfe Kurs	15

Verbesserungspotenziale/Ziele

Befragung der Mitarbeitenden zu Bedarf an gesundheitsfördernden Maßnahmen und Angeboten

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

Im Unternehmen wird die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden ebenso geschätzt, wie neue Perspektiven oder Impulse der jungen Mitarbeitenden. Wir wollen, dass, egal welcher Altersgruppe unsere Mitarbeitenden angehören alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen haben. Vielfalt im Unternehmen wird nicht nur toleriert, sondern auch geschätzt und wo immer möglich gefördert. Kultureller Vielfalt stehen wir mit Offenheit gegenüber. Dies bringt auch unser SÄBU-Wert **RESPEKT** mit der Beschreibung „Ich achte Dich wie Du bist“ zum Ausdruck.

Ungeachtet des Alters, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung oder auch Religion haben Mitarbeitende, je nach ihren Talenten und Fähigkeiten, die Möglichkeit, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln.

Frauen in leitenden Positionen und in technischen Berufen (Bauzeichnerin, Bauingenieurinnen) sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Gerade in der Baubranche, eine männerdominierenden Branchen haben wir im Unternehmen einen Frauenanteil von rund 27 %. Im Wirtschaftszweig Bauhauptgewerbe lag der Frauenanteil 2023 bei 11 %.

Integration von Menschen mit körperlichen Einschränkungen ist für uns selbstverständlich. Unsere Haltung zu Diversität ist in unserem SÄBU Leitbild klar verankert.

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen und was wird dagegen getan?

Nach unserem Verständnis gibt es im Unternehmen keine Negativaspekte in diesem Bereich. Soweit Mitarbeitende das Gefühl einer Benachteiligung haben sollten, können sie dies offen ansprechen. Dies zeigen die Auswertungen der GpW-Mitarbeiterbefragungen der vergangenen Jahre.

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Die Unternehmensleitung sind flache Hierarchien wichtig. Wir schätzen einen respektvollen Umgang miteinander und pflegen im Unternehmen die „Du“-Kultur – vom Azubi bis zur Geschäftsführung. Talente werden individuell gefördert und weiterentwickelt. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden persönliche und fachliche Weiterbildungsmöglichkeiten angesprochen. Die Potenzial der unterschiedlichen Mitarbeitenden fördern wir individuell, abgestimmt auf den derzeitigen Kenntnisstand, den persönlichen Fähigkeiten und Potentialen. Geplant für das Jahr 2025 ist, eine Qualifikationsmatrix zu erstellen, aus der schnell ersichtlich sein soll, welche Potentiale noch weiterentwickelt werden können.

Nachstehende Beispiele können hier genannt werden: Entwicklung vom Seniorprojektleiter zum Leiter des Projektmanagement, Entwicklung vom Sachbearbeiter zum Leiter Fachbereich Ausbau. Solche Entwicklungen kreieren wir an verschiedenen Stellen im Unternehmen.

Durch die Weiterentwicklungen wollen wir insbesondere die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern und sie dazu befähigen eigenständig Entscheidungen in ihren Verantwortungsbereichen zu treffen.

Verpflichtende Indikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität

Geschlecht	Anteil Mitarbeitende	Durchschnittsalter
Männlich	73,2%	45,07 Jahre
Weiblich	26,8%	47,73 Jahre
Gesamt		45,78 Jahre

Im Führungskreis

Geschlecht	Anteil	Durchschnittsalter
Männlich	62,5%	49,6 Jahre
Weiblich	37,5%	55,7 Jahre
Gesamt		51,9 Jahre

Das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeitenden ist im Berichtszeitraum nach unserem Empfinden hoch. Dies ist insbesondere dem geschuldet, dass auch Mitarbeitende, die im Rentenalter auf geringfügiger Basis oder in reduzierten Arbeitszeiten im Unternehmen beschäftigt sind. Erhebungen zu Religion, Neigungen oder auch Herkunft werden nicht geführt, da diese nicht ausschlaggebend für uns sind. Der Frauenanteil insbesondere bei technischen Berufen ist in unserem Unternehmen sehr hoch im Vergleich zu branchenüblichen Zahlen.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden	
2023	Keine

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)	
Ostallgäu (Gesamtbevölkerung)	146.807 Menschen
Männlich	49,91%
Weiblich	50,08%
Altersgruppen	
< 18 Jahre	17,9%
18 – 65 Jahre	61,7%
> 65 Jahre	20,4%

Quelle: Statistikheft 2023 „mach“ des Landkreis Ostallgäu
Genauere Informationen stehen für den Landkreis Ostallgäu nicht zur Verfügung.

Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten		
2023	1 Vater	1 Monat
2023	1 Mutter	9 Monate
Gesamt		10 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen 2023		
Art	Geschlecht	Alter
Neueinstellung	Männlich	27 Jahre
Neueinstellung	Weiblich	37 Jahre
Neueinstellung	Männlich	40 Jahre
Neueinstellung	Männlich	54 Jahre
Neueinstellung	Männlich	36 Jahre
Neueinstellung	Männlich	44 Jahre
Neueinstellung	Männlich	32 Jahre
Neueinstellung	Weiblich	27 Jahre
Neueinstellung	Männlich	50 Jahre
Neueinstellung	Männlich	35 Jahre
Neueinstellung	Männlich	35 Jahre
Fluktuation (berufl. Neuorientierung)	Männlich	27 Jahre
Fluktuation (private Veränderung)	Männlich	36 Jahre
Fluktuation (berufl. Neuorientierung)	Männlich	36 Jahre
Fluktuation (berufl. Neuorientierung)	Männlich	36 Jahre
Fluktuation (private Auszeit)	Männlich	25 Jahre

Verbesserungspotenziale/Ziele

Vermehrte Einstellung von benachteiligten Gruppen

Selbsteinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

C1.4 Negativ-Aspekt – Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Nach unserem Verständnis gibt es im Unternehmen keine Negativaspekte in diesem Bereich.

Welche Rückmeldungen dazu gibt es beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung?

Es gab keine Rückmeldungen, da in keinem Bereich menschenunwürdigen Bedingungen bestehen.

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Bei Fehlverhalten oder Konflikten sind 2 Eskalationsstufen installiert. Bei möglichem Fehlverhalten/Konflikten ist zunächst ein klärendes Gespräch zwischen den Konfliktparteien wünschenswert. Ist dies nicht möglich oder erfolgreich, können sich Mitarbeitende an ihre Führungskraft wenden. Kann auch unter Hinzuziehung der Führungskraft keine Lösung herbeigeführt werden, wird je nach Thematik einer der geschäftsführenden Gesellschafter mit einbezogen.

Verpflichtende Indikatoren

Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen

Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen gibt es im Unternehmen nicht. Empfundene Missstände können schnell und unkompliziert direkt bei der Geschäftsleitung angesprochen werden.

Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab

Keine

Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

Es gab keinerlei Beschwerden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten und wie transparent sind die zugrundeliegenden Konditionen?

SÄBU ist kein tarifgebundenes Unternehmen. Wir orientieren uns jedoch an den Tarifen des Baugewerbes. Es ist uns wichtig unsere Aufgaben vorrangig durch festangestellte Mitarbeitende zu erfüllen, um sichere Arbeitsplätze und verlässliche Strukturen zu schaffen.

Über die reguläre Vergütung hinaus erhalten alle Mitarbeitenden zusätzliche Leistungen. Dazu zählen Weihnachts- und Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen vermögenswirksame Leistungen sowie weitere Sachzuwendungen. In den Jahren 2023 und 2024 haben alle Mitarbeitenden zusätzlich eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt € 3.000 (auf Basis einer Vollzeitstelle) erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhielten den Betrag anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Erbrachte Leistung wird stundengenau über ein Zeiterfassungssystem abgerechnet. Alle Mitarbeitenden können sich über das digitale System fortlaufend über den Stand der geleisteten Arbeitsstunden, Höhe des Gleitzeitkontos oder ihren Urlaubsstand eigenständig informieren. Die Mitarbeitenden erhalten zu ihrer Lohn-/Gehaltsabrechnung einen Ausdruck des Monatsberichts zum Abgleich mit ihren Abrechnungsunterlagen. Transparente Informationen zum jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsgefüge innerhalb eines Fachbereichs haben alle Fachbereichsleiter. Bei Neueinstellungen achten wir darauf, dass die Vergütung in unser Lohn- und Gehaltsgefüge passt.

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster “lebenswürdiger Verdienst” zusteht?

Wir wollen dies mit einer fairen Vergütung sicherstellen. Alle Mitarbeitenden auf Basis der Vollzeitbeschäftigung haben einen monatlichen Verdienst, der über dem von uns geschätzten lebenswürdigen Verdienst liegt (siehe auch Angaben zum Mindestverdienst). Mögliche Engpässe können in persönlichen Gesprächen besprochen werden, um individuelle Lösungen zu finden.

Alle Mitarbeitende erhalten neben Lohn/Gehalt zusätzliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Prämien (Beteiligung am Gewinn) und zusätzliches Urlaubsgeld. Darüber hinaus erhielten alle Mitarbeitende im Jahr 2021 und 2022 eine Coronaprämie in Höhe von € 1.500 (Vollzeitbasis – Teilzeit-anteilig).

Auch wollen wir für unsere Mitarbeitenden durch Nettolohnoptimierung ein „Mehr an Nettolohn“ zu generieren. Maßnahmen hierzu sind:

- Vermögenswirksame Leistung
- Betriebliche Altersversorgung
- Jobrad
- Sachbezug

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Eine Selbstorganisation ist nicht etabliert. Die Unternehmensführung legt jedoch großen Wert auf Verteilungsgerechtigkeit. Löhne und Gehälter werden durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleitern erarbeitet und mit den jeweiligen Mitarbeitenden abgestimmt.

Verpflichtende Indikatoren

Mindestverdienst	Höchstverdienst
■■■■■	■■■■■

Medianverdienst (2023)
■■■■■

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“

Nach unserem Kenntnisstand liegt der Durchschnitt in Deutschland bei 1.800 € pro Monat und kann für unseren Firmenstandort in Ansatz gebracht werden. Allen Mitarbeitenden steht ein lebenswürdiger Verdienst zur Verfügung. Die innerbetriebliche Spreizung liegt bei 1:4,4 unter Berücksichtigung aller fixen Gehalts- und Lohnbestandteile.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Um sich in diesem Bereich weiter zu verbessern, könnte eine Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung der Lohnpolitik etabliert werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Das angewandte Zeitmodell ist ein Kernzeitmodell mit Gleitzeiten. Dieses Zeitmodell soll die Erreichbarkeit für Kolleg*innen und Kund*innen sicherstellen. Individuelle Vereinbarungen sind z.B. aufgrund familiärer Bedürfnisse sind jederzeit möglich.

Arbeitszeiten werden über ein digitales Zeiterfassungssystem erfasst. Zum einen kommen wir unserer Verpflichtung der Zeiterfassung nach – zum anderen kann so gewährleistet werden, dass auch Überstunden – sofern diese anfallen – vollumfänglich für die Vergütung erfasst werden. Mitarbeitende melden sich jeweils zu Arbeitsbeginn, Arbeitspausen und bei Arbeitsende am System an und ab. Für jeden Mitarbeitenden wird ein Arbeitszeitkonto (Gleitzeitkonto) geführt, auf dem geleistete Mehrarbeit bis maximal 150 Std bei Vollzeitbeschäftigten – bei Teilzeitbeschäftigten jeweils anteilig - angesammelt werden können. Die Führungskräfte der einzelnen Abteilungen erhalten monatliche Auswertungen zur Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden in der Abteilung. Mit diesem Überblick zu den geleisteten Arbeitsstunden können unsere Führungskräfte die Arbeitslast je nach Möglichkeit auf andere Mitarbeitende verteilen oder auch anderweitige Maßnahmen einzuleiten, um eine Überlastung des Mitarbeitenden zu vermeiden. In Absprache mit der Fachbereichsleitern können Mitarbeitende ihre Überstunden wieder als „Freizeitausgleich“ abzugleiten. Alternativ, falls vom Mitarbeitenden gewünscht, kann auch eine Abgeltung durch Geld erfolgen. Wir sind bestrebt, übermäßige Arbeitslast zu vermeiden – dies ist nicht

immer möglich, da wir üblicherweise sehr schnell laufende Baustellen haben und wir gegenüber unseren Kunden verpflichtet sind, diese fristgerecht fertigzustellen.

Innerhalb der Fachbereiche haben wir im Unternehmen eine vereinbarte, jedoch flexible Aufteilung, die selbstorganisiert je nach Auslastung verteilt werden kann.

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Im Jahr 2023 haben unsere Mitarbeitenden durch eine sehr gute Auslastung und auch durch den Mangel an Fachkräften in Abhängigkeit von ihrer Rolle Überstunden geleistet, um unser Kundenversprechen zu einer termingerechten Umsetzung ihrer Bauvorhaben einhalten zu können. Die monatliche Arbeitszeit unserer Bauleiter überschreitet zeitweise die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt um ca. 10%. Dies hängt insbesondere davon ab, wo sich unsere Baustellen geografisch befinden – hier können teilweise längere Anfahrten anfallen, die zur Arbeitszeit zählt. Die Abteilungen organisieren sich selbst, je nach Dringlichkeit der zu erfüllenden Arbeiten.

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Mitarbeitende haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich in einem definierten Rahmen flexibel zu gestalten. Flexible Arbeitszeiten unter Berücksichtigung privater Aspekte (Familie, Hobby, Freizeit) werden praktiziert. In unserer Fertigung hat sich das Team eigenverantwortlich dazu entschieden, den täglichen Arbeitsbeginn auf 6.00 Uhr zu legen, von Montag bis Donnerstag um 16.00 Uhr und am Freitag um 12.00 Uhr die Arbeit zu beenden.

Auch Mitarbeitende im Büro können ihre Arbeitszeiten weitgehendst individuell gestalten. Frühaufsteher sind teilweise bereits um 6.00 Uhr an ihrem Arbeitsplatz – für andere Mitarbeitenden ist ein Arbeitsbeginn um 8.00 Uhr passender. Üblicherweise beginnt das Wochenende auch hier Freitag um 12.00 Uhr.

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Mitarbeitende können ihre Überstunden durch Freizeit (Zeitausgleich) ausgleichen.

Mögliche Formen der Behandlung von Überstunden:

- Zeitausgleich
- Auszahlung falls vom Mitarbeitenden gewünscht

Eine Anordnung von Überstunden durch die Geschäftsführung erfolgt zu keiner Zeit. Sofern diese erforderlich sind organisieren sich die einzelnen Teams selbst. Siehe auch Beantwortung der vorstehenden Frage. Wo immer möglich, sollen Mitarbeitende angefallene Überstunden auch selbstbestimmt abbauen. Im Idealfall gelingt der Abbau der Überstunden innerhalb von 12 Monaten.

Verpflichtende Indikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)		
Vollzeitbeschäftigung mit 40 Stunden		
Mitarbeitende können die Arbeitszeit weitgehend flexibel gestalten		
Tatsächlich geleistete Überstunden		
2023	pro Mitarbeitenden	51 Stunden

Verbesserungspotenziale/Ziele

Überlegung zu Reduzierung der regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden
Überstunden sollten reduziert werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Im Unternehmen werden Vollzeit- und Teilzeitarbeitsmodelle in verschiedenen Ausprägungen angeboten.

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

Das passende Maß an Arbeit für jeden Mitarbeitenden zu finden, sehen wir als unsere Aufgabe in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitarbeitenden.

Bei der selbstorganisierten und selbstbestimmten Arbeitszeit berücksichtigen wir persönliche Bedürfnisse wie:

- Flexible Arbeitszeiten
- Hybrides Arbeiten (Homeoffice/Mobil)
- Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeit
- Teilzeit für Mitarbeitende (von Führungskräften bis zu Mitarbeitenden in der Fertigung)
- Freistellung von Nebenerwerbslandwirten
- Freistellung für Familienbetreuung

Insbesondere bei Wiedereingliederung von Mitarbeitenden z.B. nach Elternzeit oder auch nach Krankheit gestalten wir im Unternehmen, je nach familiärer Lebenssituation, individuelle Arbeitszeitmodelle.

Für besondere Ereignisse (Hochzeit, Geburt, Beerdigungen) erhalten die Mitarbeitenden Sonderurlaub.

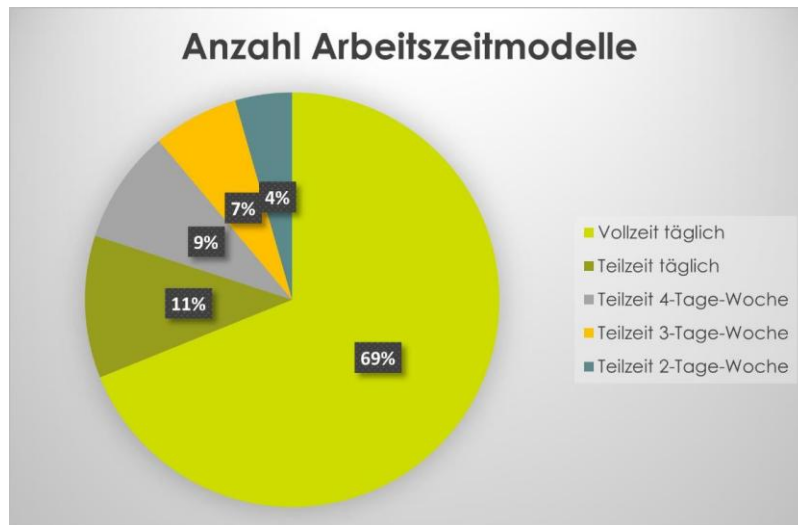
Bei Einstellungsgesprächen und auch bei laufenden Arbeitsverträgen erfolgen Abstimmungen bzw. auch Anpassungen der individuellen Arbeitszeiten.

Verpflichtende Indikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

Im Unternehmen gibt es individuelle Arbeitszeitmodelle, die soweit betrieblich machbar auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sind.

Im Unternehmen haben wir 14 Arbeitszeitmodelle, die individuell gestaltet wurden – unabhängig von Geschlecht oder Rolle im Unternehmen.



Die Verteilung der individuellen Arbeitszeiten liegt zwischen 2 und 5 Tagen pro Woche. Hiermit wollen wir den betrieblichen Bedürfnissen und den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden. Mitarbeitende, die planen in den nächsten Jahren in den Ruhestand zu gehen, haben die Möglichkeit ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf individuelle Teilzeitmodelle umgestellt.

Können wir einen passenden Mitarbeitenden für SÄBU gewinnen, dessen Möglichkeiten nicht mit den vorhandenen Arbeitszeitmodellen übereinstimmen, wird dieses Modell zu den bestehenden hinzugefügt.

Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)

In individuellen Arbeitsmodellen außerhalb Standardarbeitszeit (40 Std) arbeiten:

- 3 Führungskräfte (2 weiblich, 1 männlich)
- 11 Mitarbeitende (9 weiblich, 2 männlich)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Überdenken der 40-Stunden-Woche als Standardarbeitszeit

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

C2.4 Negativaspekt – Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Kann für alle Mitarbeitenden ein "lebenswürdiger Verdienst" sichergestellt werden und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Aus unserer Sicht kann für Mitarbeitende auf Basis der Vollzeitbeschäftigung ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden. Wir orientieren uns an Tarifverträgen für die Bauwirtschaft. Die Mitarbeitenden erhalten ein

- zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 51% einer Monatsvergütung,
- Weihnachtsgeld in Höhe von 10% einer Monatsvergütung.

Wir verwenden einen Teil unseres Gewinns als Erfolgsprämie. Dieser lag für 2023 in der Größenordnung eines Monatslohns/Monatsgehalts.

Welche Rolle spielt die "investierte" Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Investierte Arbeitszeit spielt eine untergeordnete Rolle bei der Erreichung von Karriereschritten. Karrieremöglichkeiten stehen nicht in Verbindung mit eingebrachter Arbeitszeit. Wir verfolgen nicht den Ansatz, wer viele Überstunden macht kann sich bei SÄBU beruflich weiterentwickeln. Für eine berufliche Entwicklung in unserem Unternehmen favorisieren wir Talent und das Interesse des Mitarbeitenden am jeweiligen Fachgebiet. Änderungen von Aufgaben oder auch die Übernahme von zusätzlicher Verantwortung werden gemeinsam mit dem Mitarbeitenden besprochen. Initiator kann hier die Geschäftsführung, Fachbereichsleitung oder auch der Mitarbeitende selbst sein.

Als Beispiel kann hier die Entwicklung unserer Führungskräfte angeführt werden.

Prokurist in Vollzeit (40 Std):

Einstieg als Planer, Weiterentwicklung zum Bauleiter, Projektleiter, Senior-Projektleiter mit Handlungsvollmacht, Leiter des Projektmanagements, seit 2023 Prokurist

Seniorprojektleiterin in Teilzeit (30 Std):

Einstieg als Planerin, Weiterentwicklung zur Projektleiterin und seit 2019 Senior-Projektleiterin mit Handlungsvollmacht.

Planungsleiter in Teilzeit (32 Std):

Einstieg als Planer in der Planungsabteilung in Vollzeit, ca. 1 Jahr nicht mehr im Unternehmen, Wiedereinstieg in Teilzeit als Planungsleiter

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (z. B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) gerechtfertigt?

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland lag im bei € 12,00 pro Stunde. Der geringste Stundenlohn im Bereich der Hilfskräfte lag im Berichtszeitraum bei € 13,62.

Auszubildende gab es im Berichtszeitraum keine.

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z. B. bei Saisonarbeit) und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Durch das hohe Auftragsvolumen in 2023 haben wir vorübergehend 3 Mitarbeitende in unserer Fertigung über einen Personaldienstleister beschäftigt. Einer von den drei Mitarbeitenden wurde nach 6 Monaten in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen.

Beim Einsatz von Mitarbeitenden über Personaldienstleister verfolgen wir den Ansatz des „Equal Pay“.

Wieviel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverhältnisse.

Verpflichtende Indikatoren

Standortabhängiger „Lebenswürdiger Verdienst“
≈ € 1.800,00

Gewinn
€ 1,483 Mio.

Mitarbeiter*innenanzahl
47 Mitarbeitende

Höchst- und Mindestverdienst		
	Höchstverdienst	██████ pro Jahr
	Mindestverdienst	██████ pro Jahr

Anzahl der Pauschalverträge
2 Pauschalverträge (geschäftsführenden Gesellschafter)

Anzahl der Null-Stunden-Verträge
Keine

Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		
Jahr	Laufzeit	Anzahl Mitarbeitende
2023	10 Monaten	2
2023	6 Monate (Übernommen im Nov. 2023 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis)	1

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

47 SÄBU-Mitarbeitenden + 3 Zeitarbeitende = 50 Mitarbeitende

Anzahl der Zeitarbeitenden

3 Mitarbeitende der Fertigung

Wir arbeiten hier ausschließlich mit dem Dienstleister Persona Service, da dieser unserem Wertverständnis entspricht. <https://www.persona.de/ueber-uns/verhaltenskodex>

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverträge.

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

0%

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

Im Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverträge.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

C3 – Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

- Freitags gibt es für die Mitarbeitenden im Büro eine kleine Brotzeit (Butterbrezen, Sandwich) aus einer Allgäuer Landbäckerei (Bio, Zutatenbezug aus der Region)
- Aus der Ernte des Bio-Gemüsegartens der Senior-Chefin erhalten Mitarbeiter Gurken, Salat, Zucchini, Rettich
- Sofern der Pflaumenbaum der Geschäftsführerin Früchte trägt, stehen Pflaumen aus der Ernte bereit

Die Geschäftsführerin bringt turnusmäßig frische Bio-Äpfel aus Südtirol.

Kaltgetränke werden von einem regionalen Anbieter aus Kaufbeuren bezogen.

Der bei uns angebotene Kaffee trägt das fair trade Label.

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z. B. direkt vom Bauernhof, Obstkorb)?

Durch unsere Unternehmensgröße haben wir keine Kantine. Viele Mitarbeitende fahren zur Mittagspause nach Hause. Die Mitarbeitenden, die über die Mittagspause im Unternehmen bleiben, haben die Möglichkeit in der Teeküche mitgebrachte Speisen aufzuwärmen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

Geschätzt ≈ 80%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Innerhalb des Unternehmens könnte eine bessere Aufklärung und Förderung der Mitarbeitenden zum Thema gesunde Ernährung erfolgen.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Mitarbeitende benutzen nachstehende Verkehrsmittel:

- Fahrrad
- Bahn
- Roller
- E-Auto
- Hybridauto
- Gasbetriebenes Auto
- Benzin-/dieselbetriebene Auto

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Vereinzelte Fahrgemeinschaften werden gebildet.

Mitarbeitende erhalten das Angebot eines Jobrads, um auch hiermit zur Arbeit zu kommen. Eine Mitarbeitende führt seit 2020 ein Fahrtenbuch über die gefahrenen Kilometer zur Arbeit mit Ihrem Jobrad. Der Unternehmensstandort bietet keine optimalen Verbindungen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Daher ist es für die Mitarbeitenden in den meisten Fällen nicht möglich ihren Arbeitsweg mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen. Ein Mitarbeitender aus Mindelheim nutzt mit dem von SÄBU zur Verfügung gestellten Deutschlandticket die Bahn, um den Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen. Durch die Möglichkeit teilweise von zu Hause aus zu arbeiten, werden zudem Arbeitswege reduziert.

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Für Dienstreisen kann die Bahn in Anspruch genommen werden. Bei praktikablen Verbindungen wird dies von den Mitarbeitenden auch genutzt. Vornehmlich sind jedoch unsere Bauleiter auf Dienstreisen zu den Baustellen unterwegs – hier ist das Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht praktikabel.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß	
PKW	70%
Fahrrad	20%
Öffentliche Verkehrsmittel	5%
Zu Fuß	5%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitarbeitende motivieren alternative Angebote zu nutzen

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Unsere Unternehmenskultur ist stark von einem nachhaltigen und verantwortungsbewussten Denken geprägt. Ökologische Aspekte spielen eine zentrale Rolle: Vom ressourcenschonenden Umgang mit Materialien über energieeffiziente Bauweisen bis hin zur Verwendung umweltfreundlicher Rohstoffe Holz.

Wir setzen uns dafür ein, Arbeits- und Produktionsabläufe so zu planen und umzusetzen, dass sie möglichst umweltfreundlich sind. Dabei wollen wir darauf achten, Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe sparsam zu verwenden, Emissionen zu reduzieren und Abfälle zu vermeiden oder sinnvoll zu recyceln. Wir wollen unseren CO₂-Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Restmaterialien, die von den Baustellen zurückkommen, werden Mitarbeitenden für private „Bauprojekte“ zur Verfügung gestellt, alternativ – sofern möglich – bei Folgeprojekten verarbeitet. Recycling oder auch die fachgerechte Entsorgung von Restmaterialien erfolgen erst, wenn andere Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Ökologisches Verhalten wird von der Geschäftsführung vorgelegt.

Seit 2016 sind wir Teilnehmer beim Umwelt- und Klimapakt Bayern – ein Projekt des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz.

<https://www.saebu-holzbau.de/2011/07/umweltpakt-bayern-nachhaltiges-wachstum-umwelt-klimaschutz/>

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Im Berichtszeitraum gab es keine Strategie in Bezug auf die Auswahl der Weiterbildungsangebote. Der Nachhaltigkeits- und Ökologiedanke ist jedoch fest im Unternehmen verankert. So werden Mitarbeitende z.B. durch konkrete Hinweise zu Energie- und Ressourceneinsparung informiert.

Bei der Personalrekrutierung sind Menschen mit einer ökologischen Grundhaltung im Unternehmen sehr willkommen. Grundsätzlich ist für uns eine passende kulturelle Ausrichtung der Bewerber*innen von hoher Wichtigkeit. Ist diese nicht vorhanden, bzw. weicht stark von unserem kulturellen Verständnis oder Nachhaltigkeitsverständnis ab, kommt eine Einstellung nicht in Betracht.

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Siehe Beantwortung der nachstehenden Frage.

Bei der Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz wurde ein Team von Mitarbeitenden aktiv mit einbezogen. Auf freiwilliger Basis haben sich die Mitarbeitende an der Ausarbeitung dieser Gemeinwohlbilanz beteiligt.

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

In persönlichen Gesprächen und Rundmails thematisiert die Geschäftsführung den sorgsamen Umgang mit Ressourcen und den Umgang mit Abfällen. Für den überwiegenden Anteil unserer Mitarbeitenden ist ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen eine Selbstverständlichkeit.

Bereiche wie

- Minimierung von Ausdrucken
- doppelseitige Ausdruck von Arbeitspapieren
- Vermeidung von überheizten Räumen
- Richtiges Lüften
- Reduzierung von unnötiger Beleuchtung von ungenutzten Arbeitsbereichen und Verkehrsflächen
- Mülltrennung

werden immer wieder thematisiert.

Hierdurch wollen wir Impulse und Denkanstöße geben, die dann auch von den Mitarbeitenden idealerweise mit in ihr Privatleben übernommen werden.

Verpflichtende Indikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %

≈ 80%

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %

≈ 85%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Schulungen/Workshops zur Bedeutung von ökologischem Verhalten

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

C3.4 Negativ-Aspekt – Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Welche der untenstehenden Negativ-Aspekte treffen im Unternehmen zu?

- Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (> 180g/km CO₂)
- Geschäftsregeln, die ökologisch schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger
- Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil
- Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier
- Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung

Es treffen keine der Negativaspekte zu.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 punkte

C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Mit Blick auf das Datenschutzgesetz gehen wir verantwortungsvoll mit Daten und Zahlen um – die Einhaltung der Anforderung des Datenschutzes ist uns wichtig. Daten, die zur Umsetzung der Bauprojekte notwendig sind, können einfach und transparent über die EDV eingesehen werden.

Struktur und Zugriffsrechte:

Im Unternehmen arbeiten wir mit Microsoft 365. Mit Unterstützung von Word, Excel, Outlook, PowerPoint, Teams, MS Project wickeln wir unsere Projekte ab. Über eine Branchensoftware kalkulieren wir unsere Angebote und wickeln die Ausschreibung und Abrechnung der Nachunternehmerleistungen ab. Zu diesen Bereichen haben Mitarbeitende projektübergreifenden Zugang, die in diesen Bereichen tätig sind.

Kunden und Lieferantendaten sind für alle Mitarbeitende in der Verwaltung und im technischen Büro, dem Fertigungsleiter und den Vorarbeitern über das Firmennetzwerk zugänglich.

Projektdaten:

Die digitalen, projektbezogenen Daten befinden sich auf einem zentralen Laufwerk.

Die physischen Ordner enthalten Angebote, Aufträge, Planunterlagen, Korrespondenz, Nachunternehmerunterlagen und sämtliche Rechnungen zum Projekt.

Die Ordner befinden sich in den Büros des Planungsteams und der Projekt- und Bauleiter. Zu diesen Ordnern wie auch zu den digitalen, projektbezogenen Daten haben alle Mitarbeitenden aus Verwaltung, der technischen Abteilung, Fertigungsleiter und Vorarbeiter Zugang.

Projektleiter tragen die Verantwortung für Ihre Projekte und haben daher zusammen mit den Kalkulatoren vollständige Transparenz zur wirtschaftlichen Performance ihrer Projekte.

Zugänglichkeit Mail-Postfächer/Kalender:

Mit den Mitarbeitenden ist verabredet, dass sie gegenseitig Zugriff auf ihre Mailpostfächer erhalten. Bei Urlaub oder auch Krankheit kann somit bei Bedarf der Zugang zu Informationen durch Kolleg*innen ermöglicht werden.

Sämtliche im EDV-System existierende Kalender sind für alle sichtbar.

Projektbesprechungen

Im 14-tägigen Abstand finden Projektbesprechungen mit den Projektbeteiligten statt. Die erstellten Protokolle werden für alle Mitarbeitenden zugänglich zentral im EDV-System abgelegt.

Montagstreffen Planungsteam

Jeden Montag informiert der Planungsleiter in einem ca. ½-stündigen Termin sein Planungsteam über Planungsstände und anstehenden Aufgaben. Das Team tauscht sich zu aktuellen Themen aus.

Freitagstreffen Fertigungsteam

Wöchentlich informiert der Fertigungsleiter sein Fertigungsteam zum Wochenabschluss über den aktuellen Stand des laufenden Projekts. Zugleich erhält das Fertigungsteam Information zum Arbeitsplan für die kommende Woche.

Informationen zu Neuigkeiten

Informationen z.B. zu neuen Aufträgen oder neue Mitarbeitende werden im Unternehmen neben der digitalen Information per Rundmail an 2 Stellen an einem „schwarzen Brett“ kommuniziert, damit alle Mitarbeitende – die Fertigungsmitarbeiter ohne digitalen Firmenzugang – diese Informationen erhalten.

Info über Geschäftsführung

Im Rahmen unserer Jahresabschlussfeier berichtet der geschäftsführende Gesellschafter zu Zahlen, Daten, Fakten und gibt einen Kurzbericht zu

- Jahresrückblick
- Umsatzentwicklung
- Laufende Produktentwicklung
- Zukunftsstrategie
- Unternehmensziele
- Infos zu außergewöhnlichen Projekten

Auch unterjährig informiert die Geschäftsführung in informellen Runden oder auch im Rahmen einer Vollversammlung zu Entwicklungen im Unternehmen.

Personalmitentscheidung

Mitarbeitende entscheiden mit bei

- Gestaltung ihres Arbeitsplatzes
- Anschaffung von Betriebsmitteln
- Personalneueinstellungen (Mitarbeitende aus dem betreffenden Fachbereich werden aktiv in die Bewerbungsgespräche mit einbezogen. Lehnt der Mitarbeitende die Einstellung ab, wird der/die Bewerber(-in) nicht eingestellt.)
- Mögliche Kündigungen werden mit den Führungskräften im Kollektiv entschieden
- Kalkulator legt gemeinsam mit der Geschäftsführung den Preis bei Angebotsabgaben fest
- Die Auftragsvergabe an Nachunternehmer können Mitarbeitende eigenständig unter Einhaltung des abgestimmten Budgets entscheiden. Im Unternehmen gilt das 4-Augen-Prinzip

Monatliche Berichtserstattung über Unternehmenskennzahlen

Führungskräfte aus dem Unternehmen erhalten seit dem Jahr 2022 im monatlichen Turnus einen Echtzeit-Überblick über Unternehmenskennzahlen wie bspw.

- Auftragseingänge
- Durchschnittliche Projektgröße
- Zuschlagssätze der beauftragten Projekte
- Auslastung und Vorlauf aller Abteilungen im Unternehmen

Abteilungsübergreifende Projektinformationen für alle Mitarbeitenden

Außerdem gibt es projektspezifische Steckbriefe, in denen jede Abteilung zu einem bestimmten Zeitpunkt im Projektplan (bspw. der Vertrieb bei Auftragseingang oder die Fertigung nach Montage des Gebäudes) ein Projektfeedback mit Einstufung auf einem Farbstrahl vornimmt. Dieser Steckbrief wird im Unternehmen veröffentlicht und so für alle Mitarbeitenden sichtbar.

Wie leicht/schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Mitarbeitende der Verwaltung, des technischen Büros, Fertigungsleiter und Vorarbeiter können ohne Hindernisse auf digitale Daten zugreifen. Mitarbeitende aus der Fertigung haben hierzu keine Möglichkeit und sind auf mündliche Informationen und Aushänge am „schwarzen Brett“ angewiesen. Haben Fertigungsmitarbeiter Fragen, die durch die Veröffentlichungen am „schwarzen Brett“ nicht beantwortet werden, kann er sich jederzeit an den Fertigungsleiter wenden, um weiterführende Informationen zu erhalten.

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Sensible Personaldaten wie z.B. die Lohn- und Gehaltsdaten stehen einer ausgewählten Personengruppe (Geschäftsführung, Assistenz der Geschäftsführung und der Buchhaltung) aus datenschutzrechtlichen Gründen zur Verfügung. Nach unserem Kenntnisstand ist die Veröffentlichung der Lohn- und Gehaltsdaten auf betriebsweiter Ebene von den meisten Mitarbeitenden nicht gewünscht.

Alle Mitarbeitenden erhalten z.B. per Aushang eine zusammenfassende Information zu den 2x jährlich stattfindenden Führungs-Workshops.

Was wird getan, um Finanzdaten für alle Mitarbeitenden leicht verständlich zu machen?

In Workshops mit unserem Führungsteam tauschen wir uns zum Thema „mehr Transparenz im Unternehmen“ beständig aus. In einem geplanten Workshop sollen alle Mitarbeitenden Finanzkennzahlen spielerisch und leicht verständlich nahegebracht werden. Dies wurde in Form eines Mitarbeiterquiz im Jahr 2024 umgesetzt.

Verpflichtende Indikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).

≈ 70%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mehr kritische Daten sollten den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Außerdem sollten strukturierte Prozesse etabliert werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten - 3 Punkte

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?

Üblicherweise generieren wir unsere Führungskräfte aus eigenem Personalstamm je nach Talent und Willen diese Rolle im Unternehmen zu übernehmen. Veränderung bzw. Übernahme von zusätzlicher Verantwortung werden im Führungskreis angesprochen. Eine Wahl von unten erfolgt nicht. Wir achten jedoch darauf, dass Führungskräfte auch vom Team akzeptiert werden.

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?

Die Auswahl einer Führungskraft ist für uns von großer Bedeutung, denn diese trägt die Verantwortung für das jeweilige Team. Neben der fachlichen Qualifikation sind soziale Kompetenzen und eine passende Persönlichkeit von hoher Bedeutung. Die Geschäftsführung legt daher großen Wert auf die Einschätzung von Teammitgliedern zu den Qualitäten (fachlich und persönlich) der einzustellenden Führungskraft. Üblicherweise besetzen wir Führungsstellen aus dem eigenen Team. In der Fertigung konnte die Rolle des Fertigungsleiters nicht aus dem eigenen Team besetzt werden. Daher wurde die Stelle extern ausgeschrieben. Die Vorarbeiter aus der Fertigung wurden aktiv mit in die Bewerbungsgespräche mit einbezogen und haben wesentlich zur Entscheidungsfindung für die Einstellung des Fertigungsleiters beigetragen.

Kurzum gesagt: Ein Kandidat, der hervorragende fachliche Kompetenz vorweisen kann, jedoch nach Einschätzung der am Einstellungsprozess beteiligten Personen nicht zu unserer Unternehmenskultur passt, wird kein Teammitglied.

Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Feedback ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur, wird von unseren Mitarbeitenden eingefordert und auch von unseren Mitarbeitenden zu unseren Führungskräften gegeben – also Feedback in beide Richtungen. Persönliche Gespräche mit den Führungskräften bieten die Möglichkeit, Anliegen anzubringen und auch direktes Feedback zu geben. Die Anliegen werden ernst genommen und offen kommuniziert. Mögliche Kritik an den Führungskräften wird innerhalb des Führungskreises thematisiert und es werden hieraus passende Maßnahmen abgeleitet.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden.

90%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Auch wenn Mitarbeitenden bereits heute ein gewisses Mitspracherecht bei der Auswahl von Führungskräften haben, sollte darüber nachgedacht werden, diese in regelmäßigen Abständen auch bestätigen zu lassen.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?

Unsere Mitarbeitenden gestalten unser Unternehmen mit – sie entscheiden in vielen wichtigen Belangen mit und haben jederzeit die Möglichkeit Vorschläge und Ideen insbesondere in ihren Fachbereichen mit einzubringen.

Beispiele

- Mitarbeitende aus den jeweiligen Fachbereichen sind an den Einstellungsprozessen maßgeblich beteiligt und haben hier Stimmrecht.
- Aktive Mitwirkung bei der Gestaltung und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes
- Einbringung von Ideen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbereiche
- Mitgestaltung bei Produktverbesserungen

Auch in unseren jährlichen Mitarbeiterworkshops können die Mitarbeitenden Vorschläge und Ideen z.B. zu Prozessoptimierungen oder auch zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens einbringen.

Operative Geschäftsabläufe werden durch die Teams und deren Führungskräfte weitgehendst eigenverantwortlich ausgestaltet.

Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?

Durch die Partizipation der Mitarbeitenden werden vielfältige Aspekte und Perspektiven in Entscheidungsprozesse mit einbezogen. Verschiedenste Interessen und Blickwinkel werden durch die Beteiligung der Mitarbeitenden berücksichtigt. Dies führt aus unserer Sicht im Wesentlichen zu mehr Akzeptanz und Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Zudem stärkt dies aus unserer Sicht auch den Teamgeist und die Verbundenheit zum Unternehmen.

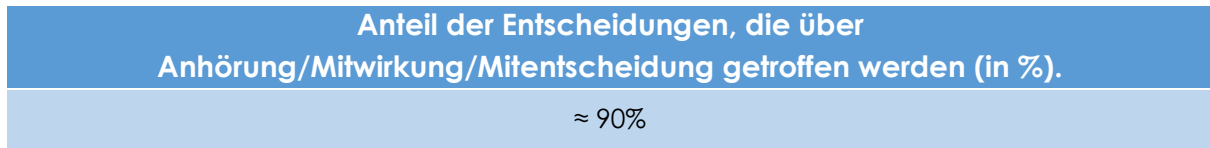
Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Mitarbeitenden Verantwortung zu übergeben, Kontrolle auf ein notwendiges Maß zu reduzieren, den Mitarbeitenden etwas zuzutrauen und sie an Entscheidungen teilhaben zu lassen, betrachten wir als Voraussetzung für die Übernahme von mehr Verantwortung.

Die Unternehmensleitung sieht es als ihre Aufgabe an, hierbei die Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zu fördern und zu unterstützen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %).



Verbesserungspotenziale/Ziele

Konsequente Weiterentwicklung hin zu selbstorganisierten Organisation

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

C4.4 Negativ-Aspekt – Verhinderung des Betriebsrates

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Im Unternehmen gibt es keinen Betriebsrat. Nach unserem Kenntnisstand bestand noch nie der Wunsch nach einem Betriebsrat seitens unserer Mitarbeitenden. Wir sind der Meinung, dass ausnahmslos alle Mitarbeitenden mit den Führungskräften und den Inhabern in den Dialog treten können, um Themen anzusprechen und Veränderung aktiv mitzugestalten.

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Bei SÄBU leben wir eine open door policy und fördern aktiv den offenen Dialog untereinander. Führungskräfte und Inhaber haben ein offenes Ohr und versuchen auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen wo immer es möglich. Alternative Maßnahmen siehe auch C4.3.

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Es gibt keine konkreten Unterstützungsmaßnahmen. Antwort siehe auch zu Frage „Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?“

Verpflichtende Indikatoren

Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann?

Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.

Durch unsere Unternehmenskultur und Unternehmensstruktur haben wir kurze und schnelle Wege für den Dialog/Anliegen geschaffen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D1 – Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Eine faire und partnerschaftliche Kundenverbindung ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir sind zufrieden, wenn unsere Kunden mit unserer Leistung zufrieden - besser noch - begeistert sind. Wir legen Wert auf transparente Prozesse in allen Bauphasen. Der respektvolle Umgang auf Augenhöhe und die fachliche Kompetenz unserer Mitarbeitenden stärken Vertrauen und schaffen Verbindung.

Kundengewinnung:

Unsere Auftraggeber sind nahezu ausschließlich öffentliche Auftraggeber. Diese schreiben die zu vergebenden Bauleistungen über förmliche Vergabeverfahren aus, wie z.B.:

- EU-weite Ausschreibungen
- Öffentliche Ausschreibungen
- Beschränkte Ausschreibungen (mit einem ausgesuchten Bieterkreis, der die Qualifikation für die umzusetzende Baumaßnahme besitzt)
- Beschränkte Ausschreibung mit vorgelagertem Teilnahmewettbewerb (über definierte Qualifikationskriterien werden Bewerber zur Ausschreibung zugelassen)

"Wir legen großen Wert auf höchste Qualität und die Nachhaltigkeit unserer Gebäude. Deshalb beteiligen wir uns an Ausschreibungen, bei denen neben dem Preis auch weitere Wertungskriterien wie Qualität, Langlebigkeit und Wertbeständigkeit eine entscheidende Rolle spielen. So können wir sicherstellen, dass unsere Expertise und unser Anspruch an optimierten Ergebnisse einfließen kann.

Grundsätze des Vergaberechts:

Vergabeverfahren sollen möglichst wirtschaftliche Ergebnisse für den öffentlichen Haushalt ermöglichen und den Bewerbern einen fairen Wettbewerb um die Aufträge bieten.

§ 97 GWB enthält allgemeine Grundsätze des Vergaberechts.

- Wettbewerbsgrundsatz (= Vergabe im Wettbewerb)
- Transparenzgebot
- Diskriminierungsverbot bzw. Gleichbehandlungsgrundsatz
- Förderung mittelständischer Interessen (Pflicht zur Losaufteilung)
- Vergabe an fachkundige, leistungsfähige, zuverlässige und gesetzestreue Unternehmen (vormals „Eignungstrias“, nun „Eignungsvierklang“)
- Wirtschaftlichkeitsgrundsatz (= Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot)

Für diese Bauleistungen bewerben wir uns über digitale Vergabepattformen, auf denen die Ausschreibungen veröffentlicht werden.

Anmerkung: Um Fördergelder zu erhalten, sind öffentliche Auftraggeber dazu verpflichtet Bauleistungen im Rahmen der obenstehenden Verfahren auszuschreiben.

In einigen Fällen generieren wir Aufträge über Empfehlungen von Kunden oder auch Architekten. Dies erfolgt üblicherweise dann, wenn die Umsetzung des Bauprojekts nicht an die Verfahren für den Bezug von Fördergeldern geknüpft ist. Vereinzelt kommen Bauherren über die Internetrecherche nach einem fachkundigen und zuverlässigen Baupartner mit einer konkreten Bauanfrage auf uns zu.

Wir beraten und unterstützen Architekten, die mit der Planung und Ausschreibung beauftragt sind, zu technischen Fragen. Im Direktvertrieb sind wir nicht tätig.

Stammkunden:

Im Rahmen des obenstehenden Ausschreibungsverfahrens haben wir durch die Auftragserteilung mehrerer Bauprojekte eine langjährige Geschäftsbeziehung zu verschiedenen Kunden. Wir sehen uns hier als fachkundigen Ansprechpartner zu allen baulichen Themen.

Wird Wertschätzung und Fairness durch Kund*innen auch unserem Unternehmen entgegengebracht, so sind wir auch gerne Ansprechpartner nach Ablauf der vereinbarten Gewährleistungsfrist und unterstützen auf dem Kulanzweg. Wertschätzende Gesprächskultur und Kundenkontakt auf Augenhöhe sind uns sehr wichtig.

Ein wichtiger Bestandteil ist auch die Beratung von Architekten und Bauherren in den frühen Planungsphasen. Obwohl wir in dieser Phase häufig noch nicht offiziell beauftragt sind, stellen wir unsere Expertise gerne zur Verfügung, um gemeinsam mit Architekten und Bauherren die optimale Gebäudeart zu entwickeln.

Unser Fokus liegt darauf, individuelle Kundenansprüche zu berücksichtigen, die technische und wirtschaftliche Machbarkeit zu prüfen und alle notwendigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausschreibung zu schaffen. Durch diese frühzeitige Unterstützung leisten wir einen wertvollen Beitrag, um nachhaltige, wirtschaftliche und hochwertige Lösungen zu realisieren, die sowohl den Zielen der Bauherren als auch den kreativen Visionen der Architekten gerecht werden.

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

Der Kundennutzen ist in unserem Leitbild verankert. Entsprechend unserer Mission wollen wir unsere Kunden durch optimierte Lösung ihrer Bauvorhaben begeistern – dies durch ein hohes Maß an Erfahrung, Termintreue, Kostensicherheit, Qualität und einen vertrauensvollen Umgang. Lösungsorientierte Gespräche und die Beratung unserer Kunden für eine optimale Baulösung stehen vor dem Umsatz im Vordergrund.

Während der Planungs- und Bauphase wird, trotz straffer Zeitpläne, flexibel auf Kundenwünsche eingegangen. Dabei entwickeln wir kontinuierlich Verbesserungsvorschläge, die wirtschaftlicher, nachhaltiger und funktionaler sind, und bringen diese aktiv ein.

Auch während der Planungsphase versuchen wir noch das Bauvorhaben auf die Bedürfnisse der Kunden anzupassen (Einsparpotentiale werden auf Wunsch gesucht; Vorschläge zu Grundrissanpassungen werden gemacht)

Wir richten unsere Angebote nach den Bedürfnissen unserer Kunden aus. Entsprechend der Recherche der Jury des „Großen Preis des Mittelstands“ sind wir deutschlandweit ein Anbieter, der über die technische Kompetenz zu 4 verschiedenen Bausystemen verfügt.

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Produktwerbung z.B. in Form von Anzeigenwerbung, die Produkte, Preisgestaltung oder Leistungen in den Vordergrund stellen, wird nicht betrieben.

Wir konzentrieren uns auf Projektvorstellungen auf unserer Website und Fachzeitschriften unserer Zielgruppe. Hierbei verzichten wir auf vergleichende Werbung und konzentrieren uns auf die Kommunikation hinsichtlich der Vorzüge der eigenen Bausysteme.

Für den Aufbau einer authentischen Marke investieren wir in die Veröffentlichung von Unternehmensberichten. Im Jahr 2023 durften wir z.B. das Bayerische Fernsehen in unserem Unternehmen begrüßen. BR24 berichtet wurde über die Nationale Strategie für Soziale Innovationen und Gemeinwohlorientierte Unternehmen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden individuelle Beratungsgespräche an, um gezielt auf ihre Anforderungen und Wünsche einzugehen. Diese Gespräche ermöglichen es uns, transparente und maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, die den Kunden optimal unterstützen.

Auf unserer Website unter Verantwortung finden Kunden unsere ethische Haltung. Bei Angebotserstellung/-abgabe erhalten Bauherren unsere Broschüre „Mit System und Herz für's Gemeinwohl“. Unser Vertrieb richtet sich nach unseren Ethikrichtlinien für den Vertrieb.

Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Kundenwünsche:

Kundenwünsche und Bedürfnisse werden wahrgenommen und wenn möglich umgesetzt. Ist eine Umsetzung aus technischer Sicht nicht möglich oder entspricht nicht den geltenden Vorschriften, weisen wir darauf hin, tauschen uns hierzu mit unseren Kund*innen aus und versuchen Alternativen anzubieten.

Bei SÄBU Holzbau verstehen wir uns als Manufaktur, die sich auf die Umsetzung individueller Kundenwünsche spezialisiert hat. Wir nehmen die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kund*innen ernst und setzen alles daran, diese bestmöglich zu realisieren.

Sollte eine Umsetzung aus technischer Sicht nicht möglich sein oder den geltenden Vorschriften widersprechen, kommunizieren wir dies offen und suchen aktiv den Dialog mit unseren Kund*innen. Dabei entwickeln wir gemeinsam Alternativen, die sowohl den individuellen Vorstellungen als auch den technischen und rechtlichen Anforderungen entsprechen.

Unser Anspruch ist es, maßgeschneiderte Lösungen zu bieten, die auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kund*innen abgestimmt sind. Dieser Fokus auf Individualität und Kundennähe ist für uns ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses als Manufaktur.

Reklamationen:

Beanstandeten Kunden die Qualität unserer Leistungen, wird die Reklamation im Unternehmen sachlich und fachlich geprüft. Sind Beanstandungen begründet, können sich unsere Kunden darauf verlassen, dass wir hierfür geradestehen und diese beseitigt werden. Auftretende Mängel während der Bauphase werden weitgehend bis zur Bauabnahme abgearbeitet.

Eine professionelle Abwicklung von auftretenden Gewährleistungsthemen ist uns wichtig. Die zeitnahe Abwicklung gelingt uns in der Regel – Optimierungsbedarf sehen wir an der ein oder der anderen Stelle in einer zeitnahen Umsetzung, die durch die Auslastung der verantwortlichen Mitarbeitenden nicht immer gegeben ist.

Verpflichtende Indikatoren

Gesamtbudget für Marketing, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	
2023	30.572 €

Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %

Mitarbeitende im Vertrieb erhalten keine umsatzabhängige Vergütung, sondern ein vertraglich vereinbartes Festgehalt.

Fixgehalt	100%
Umsatzabhängiger Bestandteil	0%

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein?

Für eine positive Weiterentwicklung und ein gesundes Wachstum des Unternehmens verabreden die geschäftsführenden Gesellschafter einen Umsatzkorridor für das folgende Geschäftsjahr. Dieser wird jedoch nicht als verbindliche Umsatzvorgabe für den Vertrieb angesetzt und dient vielmehr als anvisierter Richtwert. Eine interne Umsatzvorgabe gibt es daher nicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Einführung eines strukturierten Feedbackgespräches mit unseren Kunden nach Abschluss des Bauprojekts, um in Zukunft noch gezielter auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kundinnen einzugehen zu können.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

D1.2 Barrierefreiheit

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Wir arbeiten **nicht** für Firmen oder Institutionen, die im Kontext zu unethischen und unmoralischen Themenstellungen stehen.

Hürden stellen für unsere Kunden üblicherweise die Einhaltung der Vorschriften des Vergaberechts dar. Nur unter bestimmten Voraussetzungen können öffentliche Auftraggeber ihre Bauleistungen an ein Generalbauunternehmen vergeben. Werden diese Voraussetzungen nicht eingehalten, so droht der Verlust von möglichen Fördergeldern.

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Wir schließen keine benachteiligten Kund*innengruppen aus. Als benachteiligte Kund*innengruppen identifizieren wir finanzschwache Kommunen, Organisationen aus dem Gesundheitswesen oder auch gemeinnützige Organisationen. Diese Kund*innengruppen mit knappen Haushalten können notwendige Dienstleistungen oder nachhaltige Produkte nicht in gewünschtem Umfang finanzieren. Gemeinnützige Organisationen und Kunden aus dem

Gesundheitswesen arbeiten oft mit begrenzten Budgets und haben Schwierigkeiten, marktfähige Preise zu zahlen.

Wie wird benachteiligten Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Entsprechend unserem Geschäftsmodell (siehe D 1.1) generieren wir Aufträge fast ausschließlich über Ausschreibungen. Um Fördergelder zu beziehen zu können, müssen diese Kunden*innen ihre Bauprojekte über entsprechende Vergabeverfahren ausschreiben.

Bei Ausschreibungsverfahren erhält das wirtschaftlichste Angebot den Zuschlag zu den Konditionen, die das Unternehmen angeboten hat. Preisverhandlungen oder eine Abänderung der ausgeschriebenen Bauleistung sind in diesen Verfahren vergaberechtlich nicht zulässig. Werden wir von Kund*innen beauftragt deren Finanzmittel knapp bemessen sind, so versuchen wir nach Auftragsvergabe (vor Auftragsvergabe vergaberechtlich nicht zulässig) alternative bzw. kostengünstigere Lösungen gemeinsam mit den Kund*innen und deren Architekten zu finden.

Wo es zulässig ist, bieten wir unseren Kund*innen zudem mehrere Alternativangebote an. Dadurch schaffen wir zusätzliche Auswahlmöglichkeiten, um die für das Projekt beste und wirtschaftlichste Lösung zu finden, ohne dabei die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit zu gefährden.

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangearbeitete Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Das Kriterium „Großabnehmer*innen“ spielt bei der Preisbildung keine Rolle. Wir streben nach Gleichbehandlung aller Kunden – unabhängig vom Auftragsvolumen.

Verpflichtender Indikator

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird

Der Umsatzanteil des Portfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird, kann von uns nicht realistisch eingeschätzt werden. Dies hängt jeweils davon ab, ob es förmliche Ausschreibungen von benachteiligten Kund*innengruppen gibt, für die unsere Bausysteme passend sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aufgrund des deutschen Vergaberechtes kann hier kaum eine Verbesserung erfolgen.

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

D1.3 Negativ Aspekt – Unethische Werbemaßnahmen

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Es bestehen keine kritischen oder unethischen Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen. Diskreditierende Werbung findet in unserem Unternehmen keine Anwendung. Provokante / schockierende Werbung oder auch die Nutzung von diskriminierenden, sexuellen und/ oder tabuisierenden Themen, um die Aufmerksamkeit bei Konsumenten zu erzeugen, wird nicht betrieben.

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

- Abseits von Zahlen, Daten, Fakten finden Interessierte Informationen zu unserem Unternehmensalltag in den sozialen Medien wie Facebook, Instagram, LinkedIn
- Berichterstattungen zu unserem Unternehmen sind auf der b4b-Plattform des vmm Wirtschaftsverlags zu finden oder auch regionalen Magazinen wie dem Allgäuer Wirtschaftsmagazin
- Werbung auf Linienbus der Region Allgäu
- Werksführungen

Verpflichtender Indikator

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen

Wir bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D2 – Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Zu unseren Mitunternehmern zählen wir Nachunternehmer, mit denen wir kooperieren für die schlüsselfertige Realisierung der Bauprojekte. Dies sind insbesondere die Unternehmen, die während den langjährigen Verbindungen an den Bauprojekten beteiligt sind. Kolleg*innen aus unserem Projektmanagement stehen in einem beständigen Austausch mit diesen Unternehmen.

Auch haben wir Mitunternehmen, die uns unterstützen bei der termingerechten Lieferung der Gebäude, sollten unsere eigenen Produktionskapazitäten ausgeschöpft sein. So kaufen wir beispielsweise für diesen Fall Deckenelemente zu bei einem Partnerbetrieb, der ebenfalls im Holzsystembau tätig ist.

Ziel ist es, die hohe Qualität unserer Bauprojekte beizubehalten und weiter auszubauen.

Weiters bestehen beständige Kooperationen zu Architekturbüros, die mit uns in der Vergangenheit bereits Projekte realisiert haben.

Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?

Die Entwicklung von Kooperationen sehen wir als einen beständigen Prozess.

Konkret stehen wir mit einem aus der Region gemeinwohlabilanzierenden Bauunternehmen im Austausch, um in verschiedenen Bereichen voneinander zu lernen und auch bei passenden Bauprojekten miteinander zu arbeiten.

Den Ausbau von Kooperationen mit Architekturbüros, die sich auf die Planung von Systemgebäuden spezialisiert haben, wird angestrebt.

In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmern geteilt?

Wissenstransfer und Austausch von Informationen findet mit allen Mitunternehmern und Architekturbüros statt, die an den Bauprojekten beteiligt sind.

Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Wir sind Mitglied bei:

- HWK – Handwerkskammer für Schwaben
- IHK – Industrie- und Handelskammer Schwaben
- Gütegemeinschaft Deutscher Fertigbau e.V.
- Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V.

Nach unserem Verständnis setzen sich die vorstehenden Organisationen für die Erhöhung des Branchenstandards ein.

Verpflichtende Indikatoren

Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens (in Stunden pro Jahr bzw. als %-Anteil)?

Wir können derzeit keine Angaben bereitstellen, da die Zeiten hierzu nicht gesondert erfasst werden.

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:

Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen	0 Stunden
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	0 Stunden
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, aber mit anderer Zielgruppe	0 Stunden

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen (Anzahl: x/3)?

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying): Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: Ja

Hierzu bestehen nachstehende Mitgliedschaften und Zertifizierungen:

- HWK – Handwerkskammer für Schwaben
- IHK – Industrie- und Handelskammer Schwaben
- Gütegemeinschaft Deutscher Fertigbau e.V.
- Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V.
- Klimaschutz Holzindustrie
- Informationsvereins Holzbau e.V.
- Familienpakt Bayern
- Umweltpakt Bayern

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Wir sind grundsätzlich offen für solidarische Hilfe gegenüber anderen Unternehmen. Soweit für unser Unternehmen machbar, unterstützen wir nach einer vorangehenden Risikobewertung andere Unternehmen.

Verpflichtende Indikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Im Berichtszeitraum gab es keinen Bedarf von anderen Unternehmen durch SÄBU-Mitarbeitendenstunden zu unterstützen.

Eine Weitergabe von Aufträgen ist bei Aufträgen der öffentlichen Hand rechtlich nicht zulässig. Daher steht die Option Mitunternehmen durch eine komplette Auftragsweitergabe zu unterstützen für uns nicht zur Verfügung.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Unterstützung Mitunternehmer allgemein:

Eine konkrete Summe können wir nicht benennen. Nachunternehmer, mit denen wir über mehrere Jahre ein vertrauensvolles Verhältnis pflegen, erhalten von uns Vorauszahlungen z.B. zur Finanzierung des Materialeinkaufs.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

D2.3 Negativ-Aspekt – Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Störung, Blockade oder Schädigung von anderen Unternehmen ist nicht unser Bestreben. Wir sehen einen fairen Wettbewerb als förderlich und sinnvoll.

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Die Maximierung von Marktanteilen spielt in unserer Geschäftstätigkeit keine Rolle. Wir stehen für ein gesundes Wachstum, das sich mehr an einem qualitativen Wachstum als an quantitativem Wachstum orientiert.

Auf den Märkten, auf denen wir uns üblicherweise bewegen, stehen wir mit Mitunternehmern mit 200-800 Mitarbeitenden im Wettbewerb. Marktführerschaft im Sinne von Maximierung der Marktanteile oder abgesetzter Menge ist nicht gegeben und wird nicht angestrebt.

Verpflichtende Indikatoren

Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?

Vergleichende Werbung mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern findet nicht statt. In der Kommunikation fokussieren wir auf Kundenbedürfnisse und suchen nach Lösungen, die diese Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden am besten erfüllen.

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

Wir verfolgen keine Dumpingpreisstrategie und fokussieren auf eine qualitative Ausrichtung unserer Produkte und Dienstleistungen.

Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

Geheime/verdeckte Preisabsprachen werden nicht getroffen. Dies entspricht nicht unserem Werteverständnis.

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

Die Maximierung von Marktanteilen spielt in unserer Geschäftstätigkeit keine Rolle. Es kann bestätigt werden, dass kein Missbrauch von Marktmacht erfolgt.

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

Es wurden keine Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt bzw. genutzt werden oder andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren oder schädigen könnten bzw. sollen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D3 – Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Beim Bau von Gebäuden ist unser Ansatz zur Realisierung ein maßvoller Einsatz von Ressourcen. Unterhalts- und Wartungskosten sind bekannt.

Durch EnEV-Berechnungen sind die Werte zu Primärenergiebedarf und Wärmeverlust der Gebäude bekannt.

Wir setzen uns intensiv mit den ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auseinander, um eine nachhaltige und ressourcenschonende Bauweise sicherzustellen.

Ein zentraler Bestandteil hierbei ist die im Jahr 2022 erstellten Ökobilanzen für sämtliche in unserem Werk gefertigten Bauteile. Dabei analysieren wir den gesamten Lebenszyklus der Bauteile – von der Rohstoffgewinnung über die Produktion und Nutzung bis hin zur Entsorgung oder Wiederverwertung. Diese detaillierte Untersuchung ermöglicht einen internen Vergleich der hergestellten Bauteile und zeigt andererseits Entwicklungspotentiale auf, um Rohstoffe und Energie effizienter und klimaverträglicher einzusetzen.

Darüber hinaus haben wir für einen unserer Kunden kostenfrei eine umfassende Ökobilanz für ein schlüsselfertiges Bauprojekt erstellt. Das Gebäude schneidet im Vergleich zu DGNB-zertifizierten Gebäuden hervorragend ab und wirkt sich zudem während der Nutzungsphase positiv auf seine Umwelt ein. Diese Untersuchung hilft uns, die Auswirkungen eines gesamten Projekts ganzheitlich zu betrachten und nachhaltige Optimierungen voranzutreiben.

Ein weiterer Meilenstein in unserem Streben nach Nachhaltigkeit ist die Entwicklung eines ressourcensparenden Modulbaukonzepts. Dieses innovative Baukonzept ermöglicht es uns, Ressourcen effizienter einzusetzen und Materialeinsatz zu minimieren. Neben den ökologischen Vorteilen spielen hier auch wirtschaftliche Einsparungen für unsere Kund*innen eine wesentliche Rolle.

Zusätzlich leisten wir kontinuierliche Entwicklungsarbeit, um den Materialeinsatz – insbesondere von Holz – weiter zu reduzieren, ohne dabei Kompromisse bei Qualität oder Stabilität einzugehen. Unsere Bemühungen richten sich darauf, die Ressource Holz so effizient wie möglich zu nutzen und gleichzeitig unseren Beitrag zur Schonung der Wälder zu leisten.

Im Rahmen der Masterarbeit im Studiengang „Holzbau und Energieeffizienz“ entwickelte ein Kollege aus der Planungsabteilung eine Holz-Bodenschwelle für die Wandelemente. Diese ermöglicht zum einen eine Einsparung beim Holzeinsatz für die Wandelemente und zum anderen eine Erhöhung der Dämmeigenschaft der Gebäudehülle. Bei einem Bauprojekt betrug die Einsparung beim Holzeinsatz 15%.

Ein weiterer Schritt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie war die Umstellung unserer Transportverpackungen auf wiederverwendbare Planen. Dies reduziert nicht nur Verpackungsabfälle, sondern trägt auch dazu bei, Ressourcen zu sparen und die Umweltbelastung durch Einwegmaterialien zu verringern.

Maßvoller Umgang mit Ressourcen ist uns wichtig. Daher beschäftigen wir uns mit „cradle to cradle“ und betreiben intensive Produktentwicklung. Eine der Entwicklungen in diese Richtung bezieht sich auf Gebäude (modulare Gebäude-umsetzbare Raummodule), die nach einer mittelfristigen Standzeit demontiert und an einem anderen Ort wieder montiert werden.

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Absolute Angaben liegen uns nicht vor. Unsere Gebäude bestehen in der Gebäudestruktur aus dem Baustoff Holz. Holz bindet CO₂. Gebäude aus Holz verlängern somit den Kohlenstoffspeicher aus dem Wald. Jeder Kubikmeter verbautes Holz bindet langfristig 1 Tonne CO₂ langfristig. Die bestehenden Alternativen zur Bauweise sind Gebäude in Massiv- Beton- und Stahlbauweise. Hier sehen wir unsere klaren ökologischen Vorteile gegenüber unseren Marktbegleitern.

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wir liefern unseren Kunden unter anderem Gebäude (modulare Gebäude), die nach Anforderungsprofil des Kunden für eine mittelfristige Zeit an einem Standort benötigt, danach demontiert und an einem anderen Standort wieder aufgebaut werden sollen/können.

Hierfür haben wir ein spezielles Modulbausystem entwickelt. Dieses Bausystem eröffnet die Möglichkeit die Projekte kostenoptimiert und ressourcenschonend zu demontieren und an einem anderen Standort wieder aufzubauen.

Solche Projekte werden umgesetzt z.B. bei Kindertagesstätten oder auch Schulen, bei denen der Bedarf aufgrund der Bevölkerungsentwicklung nicht sicher geplant werden können.

Wir stehen in diesem Segment mit anderen Bauweisen im wirtschaftlichen Wettbewerb. Wir treiben hier nachhaltige und ökologische Entwicklung an, in einem Wettbewerb mit nicht derartig nachhaltigen Produkten.

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Wir setzen uns für nachhaltige Baulösungen ein. Die Herausforderung dabei ist, unsere Auftraggeber und deren Architekten hiervon zu überzeugen. Da die Bauleistungen meist sehr umfassend und detailliert durch unsere Auftraggeber ausgeschrieben werden haben wir nur einen begrenzten Einfluss hierauf. Wir beteiligen uns allerdings ausschließlich an Ausschreibungsverfahren, bei denen wir die Möglichkeit haben das Grundprinzip unseres Geschäftsmodells (Bauen mit Holz) einzubringen.

Vereinzelt werden Lebenszyklusanalysen (LCA) und Lebenszykluskostenrechnung (LCC) oder auch Ökobilanzen für die Gebäude erstellt – sind jedoch nicht als Standard etabliert, da eine Kostenübernahme durch unsere Auftraggeber üblicherweise nicht erfolgt.

Konkret bedeutet das auch, dass wir unseren Bauherren bei ökologisch bedenklichen Materialien darauf hinweisen, unsere Bedenken anmelden und Alternativen, die unbedenklich sind, vorschlagen. Im Idealfall gelingt es uns, den Bauherren/Architekten zu überzeugen. Dies gelingt jedoch nicht immer.

Wir sind jedoch davon überzeugt, dass wir durch unsere Bedenken bei Kunden für die Zukunft mehr Bewusstsein zu ökologischen Aspekten schaffen konnten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kunden in den kommenden Jahren für die Erstellung einer Ökobilanz der Gebäude ermutigen.

Selbsteinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkt

Fremdeinschätzung

Vorbildlich – 7 Punkte

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Die Begrenzung der natürlichen Ressourcen ist uns bewusst. Wir sind daher bestrebt maßvoll mit Energie und Material umzugehen. Auf die Suffizienz im Flächenverbrauch haben wir keinen unmittelbaren Einfluss, da die Entwurfsplanung üblicherweise bereits durch das vom Bauherrn beauftragte Architekturbüro erfolgt.

Bei der Erstellung z.B. von eingeschossigen Gebäuden beraten und empfehlen wir unseren Kunden, bei der Gebäudeerstellung die Option, das Gebäude so auszubilden, dass eine spätere Gebäudeaufstockung möglich ist, zu berücksichtigen.

Die optimierte Gestaltung der Wandaufbauten und die guten technologischen Eigenschaften des Baustoffes Holz ermöglichen im Verhältnis sehr schlanke Wandstärken und somit Flächen-gewinn beim Gebäude.

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Ein maßvoller Umgang mit Ressourcen ist uns wichtig. Mit dem von uns verbauten Baustoffen gehen wir verantwortungsvoll um. Wir reduzieren den Holzanteil bei den Gebäuden auf das statisch konstruktiv erforderliche Minimum. Durch Optimierung der Materiallisten versuchen wir den Verschnitt auf ein Minimum zu reduzieren.

Wir nehmen Restmaterialien von Baustellen zur weiteren Verwertung zurück.

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Für den Bedarf von Gebäude mit einer mittelfristigen Nutzungszeit und Wiederverwendung an einem anderen Standort haben wir eine ressourcensparende Holzmodulbauweise entwickelt. Es handelt sich hierbei um eine schachbrettartige Anordnung von Raummodulen. Mit dieser Anordnung sparen wir ca. 50% der Module ein, die bei den herkömmlichen Verfahren erforderlich sind.

Auch Transporte können hierbei bis auf ¼ der üblichen Transporte reduziert werden.

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?

Wir gehen maßvoll mit Ressourcen um – auch mit dem nachwachsenden Rohstoff Holz, indem wir den Holzanteil auf ein erforderliches Minimum reduzieren. (Siehe auch Beantwortung der vorstehenden Frage).

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Sollen wir den Zuschlag für ein Bauprojekt erhalten, finden Vergabegespräche mit dem Bauherrn statt. Hierbei empfehlen wir unseren Kunden auch Alternativen, die einen maßvolleren Nutzen mit sich bringen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkt

Fremdeinschätzung

Erfahren - 5 Punkte

D3.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Wird in keinen Bereichen in Kauf genommen. Unsere Produkte zeichnen sich durch eine hohe Qualität und Langlebigkeit aus.

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Unsere Produkte sind auf eine lange Lebensdauer und möglichst geringen Wartungsaufwand ausgelegt. Wir engagieren uns dafür, dass unsere Produkte möglichst optimal aus ökonomischer und ökologischer Sicht ausgestaltet sind.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

D4 – Kund*innenmitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Der Erfolg von SÄBU Holzbau liegt in der Entwicklung von Baulösungen, bei denen sich die Systeme auf die konkreten Bedürfnisse unserer Kunden abstimmen. Alle unsere Gebäude werden individuell nach den Kundenbedürfnissen erstellt. Produktentwicklungen entstehen in der Regel auch aus den Problemstellungen unserer Kunden. Wir bieten unseren Kunden Gebäudevarianten an, die die Nachhaltigkeit deutlich positiv beeinflussen. Kund*innen haben ein umfassendes Mitentscheidungsrecht. Die letzte Entscheidung obliegt immer dem Kunden.

Pro Jahr realisieren wir je nach Projektgröße zwischen 6-8 Bauprojekte. Aus diesem Grund haben wir keine institutionalisierten Prozesse zu Rückmeldungen unserer Kund*innen. Während der gesamten Bauphase finden mit Bauherren- und Bauherrenvertretern wöchentliche Jour-Fixe statt. Hierbei werden in enger Zusammenarbeit anstehende Themen ausgetauscht, mögliche Konfliktthemen angesprochen und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Informationen zur Zufriedenheit der Kund*innen werden über den Bauleiter an die Projektleitung in unserem Unternehmen kommuniziert. Nach der kompletten Abwicklung der Bauprojekte erhalten Kund*innen ein Referenzblatt, in dem sie uns bestätigen können, dass die Leistungen auftragsgemäß durchgeführt wurden.

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?

Bei den von uns entwickelten und eingesetzten Baulösungen berücksichtigen wir nachhaltige Aspekte bei der Materialwahl sowie deren Langlebigkeit zu berücksichtigen.

Bei öffentlichen Vergabeverfahren wird das Anforderungsprofil grundsätzlich vom Kunden konkret vorgegeben. Schreiben Bauherren Materialien oder Gebäudekonstruktionen aus, die eine schlechte oder keine Nachhaltigkeit aufweisen, machen wir diese konkret darauf aufmerksam und entwickeln mit den Bauherren eine Ausführung mit nachhaltigerer Ausführung.

Wir versuchen unseren Kunden aktiv den Nachhaltigkeitsgedanken näherzubringen und ihnen gezielt unsere nachhaltigen Baulösungen anzubieten.

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Für die Ermittlung von Kundenbedürfnissen/Kundenanforderungen setzen wir intensive Marktforschung ein. Wir arbeiten stets daran, die Bedürfnisse unserer Kunden genau zu verstehen und ihnen passgenaue Baulösungen anzubieten, die ihren Anforderungen und Erwartungen gerecht werden.

Weiters wird Marktforschung betrieben, um Marktpotentiale zu erkennen und weitere Marktsegmente zu bedienen und hiermit den Umsatz und folglich die Arbeitsplätze zu sichern.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind

Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen werden aufgrund der Bedürfnisse und Feedback- unserer Kund*innen im Unternehmen vorangetrieben. Eine direkte Beteiligung unserer Kunden findet nicht statt.

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind

Der Kunde wirkt mit seiner Vorgabe/ Anforderungsprofil und Feedback indirekt zu einem hohen Anteil (geschätzt 90%) in unserer Produktentwicklung mit.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Feedback der Kunden könnte systematisch eingeholt werden.

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

D4.2 Produkttransparenz

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?

In der Angebotsphase werden konkrete Produktinformationen durch den Bauherrn abgefragt. Die Leistungsverzeichnisse der Kunden erfüllen wir und sagen die hierin umfassend die abgefragten Produkteigenschaften zu. In unseren Bau- und Leistungsbeschreibungen erhalten Kund*innen umfassende Informationen.

Gegenüber Kunden sind Produktinformationen umfassend und transparent.

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

Kunden erhalten zu den von uns gefertigten Bauteilen eine detaillierte Aufstellung der verarbeiteten Materialien sowie umfangreiche Bestandsunterlagen/Dokumentationen, Messprotokolle für Raumluftmessung (Raumlufthygiene) und Schallmessungen.

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?

Die Preisgestaltung ist äußerst transparent. In den Vergabeverfahren erhalten unsere Auftraggeber eine Urkalkulation. Unter Urkalkulation versteht man die Dokumentation und Offenlegung der Kalkulation mit den Kalkulationsansätzen, die dem Angebot bzw. in der Folge dem Bauvertrag zugrunde liegen.

Bei möglichen Nachträgen oder auch Leistungsänderungen legen wir transparent vor:

- Angebote Nachunternehmer (Lohnanteil + Materialanteil),
- Materialpreise
- Höhe des Generalunternehmerzuschlags

Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Innerhalb unseres Unternehmens achten wir sehr darauf, dass keine externalisierten Kosten entstehen. Außerhalb des Unternehmens haben wir hierüber keine verbindliche Kenntnis.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)	100%
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)	100%
Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen	Können wir derzeit nicht seriös benennen. Externalisierte Kosten außerhalb unseres Unternehmens sehen wir z.B. in der Flächenversiegelung, Baustellenlogistik, Schäden durch Rohstoffgewinnung

Verbesserungspotenziale/Ziele

Externalisierte Kosten transparenter machen

Selbsteinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren - 5 Punkte

D4.3 Negativaspekt – bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt?

Wir verzichten bewusst auf die Verarbeitung von gefährlichen und giftigen Produkten. Wir bestätigen, dass keine schädlichen, nicht zugelassenen Materialien zum Einsatz kommen. Gerade im Bildungsbau ist dies von hoher Wichtigkeit.

Bsp.: Vor der Abnahme unserer Bauleistung erfolgt durch einen akkreditierten Dienstleister eine Innenraumluftmessung, um sicher zu stellen, dass die Innenraumluft nicht mit gesundheitsgefährdenden Schadstoffen (z.B. Ausdünstung von Klebern o. ä.) belastet ist.

Wird durch Kunden ein spezielles Bauprodukt gefordert, dessen Unbedenklichkeit für Gesundheit oder Umwelt nicht eindeutig gegeben ist, informieren wir unsere Kunden hierzu umfassend und unterbreiten alternative Lösungen.

Da wir zum Überwiegenden Teil im Bau von Schulen und Kindergärten tätig sind, ist die Verwendung von gesundheitlich unbedenklichen Baustoffen eine zwingende Voraussetzung für uns.

Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?

Uns sind keine schädlichen Nebenwirkungen bekannt.

Verpflichtender Indikator

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)	0 %
---	-----

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Die Erfüllung der Grundbedürfnisse haben wir den Gebäudearten bezogen auf den Verwendungszweck zugeordnet.

Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen Grundbedürfnisse laut M. Max Neef und M. Rosenberg:

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden:

Durch den natürlichen Baustoff Holz wie auch die nachhaltig und ökologisch ausgerichteten Bauweisen wird die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen positiv beeinflusst.

2. Schutz/Sicherheit

Gebäude sind für Menschen lebensnotwendig. Sie geben uns Schutz und Sicherheit.

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

Unsere Produkte- und Dienstleistungen erfüllen ausschließlich Grundbedürfnisse. Es gibt daher keine Produkte- und Dienstleistungen, die Luxusprodukte sind.

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Unsere Gebäude dienen durch den Baustoff Holz der Gesundheit von Menschen.

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Wir unterstützen insbesondere öffentliche Auftraggeber beim Bau von Kitas, Bildungs- und Verwaltungseinrichtungen in verschiedenen Holzsystembauweisen. So leisten wir einen ökologischen Beitrag zum Klimaschutz und einen sozialen Beitrag zur gesellschaftlichen Infrastruktur.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Erfüllte Bedürfnisse	
Grundbedürfnisse	100%
Statussymbole bzw. Luxus	0%

Dient der Entwicklung der Menschen

Wir bauen Gebäude für

- Kinderbetreuung
- Bildung und Jugend
- Wohnzwecke
- Institute; Labore; Kliniken
- Pflege und Betreuung
- Verwaltung und Büro

Diese Gebäude dienen der Entwicklung der Menschen zu 100%.

Dient der Entwicklung der Erde/Biosphäre

Wir arbeiten mit dem Hauptbaustoff Holz – konkret mit der Holzart Fichte. Die durchschnittliche Dauer von der Begründung eines Fichtenwalds bis hin zu seiner Ernte liegt bei 80-120 Jahren. Der rechnerische Ansatz für die Gesamtnutzungsdauer von Holzgebäuden liegt entsprechend dem Holzbau Handbuch bei 80-100 Jahren.

TAB. 10.01
VORSCHLAG FÜR EINEN RECHNERISCHEN ANSATZ DER
GESAMTNUTZUNGSDAUER VON GEBÄUDEN

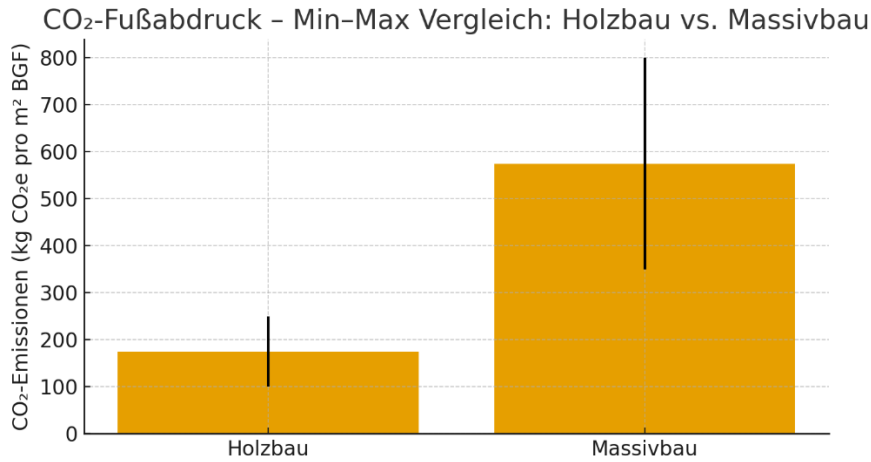
Bauweise	Baujahr	Gesamtnutzungsdauer
Holzrahmenbau/Holztafelbau	1960 - 1984	60 - 80 Jahre
	seit 1985	80 - 100 Jahre
Massivbau	seit 1960	80 - 100 Jahre

Die technische **Lebensdauer** kann bei normaler Instandhaltung weit über 100 Jahre, wenn nicht gar mehrere 100 Jahre betragen.

(technische Lebensdauer = der Zeitraum, in dem ein abnutzbarer Vermögensgegenstand (v.a. Maschinen, maschinelle Einrichtungen und Gebäude) technisch in der Lage ist, seinen Verwendungszweck zu erfüllen)

Nach unserer Einschätzung dient der Großteil / Überwiegende Teil unserer Gebäude der Entwicklung der Erde / Biosphäre.

CO₂ Fußabdruck Holzbau im Vergleich zu Massivbau nach ÖKOBAUDAT, DGNB & wissenschaftlichen Studien:



Löst soziale oder ökologische Probleme laut UN-Entwicklungszielen (... %)

Eine Einschätzung in % ist für uns nicht möglich. Im Rahmen der Berichterstellung haben wir reflektiert, inwieweit unsere bisherigen Aktivitäten zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen. In der folgenden Tabelle führen wir konkrete Aspekte auf, mit denen wir – aus unserer Sicht – einen Beitrag zu den einzelnen Zielen leisten.

Löst soziale oder ökologische Probleme laut UN-Entwicklungszielen (... %)

	<p>Sichere und „gesunde“ Arbeitsplätze mit einer fairen Vergütung und der Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in Verbindung mit einem qualitativen Wachstum bezogen auf innovative Bauverfahren mit dem Baustoff Holz.</p>
	<p>Entwicklung und Fertigung von innovativen und nachhaltigen Bausystemen, die erschwinglich und für alle relevanten Berührungsgruppen zugänglich sind.</p>
	<p>Unabhängig von Herkunft oder Lebensumständen haben Mitarbeitende faire Chancen und gleiche Rechte innerhalb einer wertschätzenden Unternehmenskultur.</p>

Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:	
Mehrfachnutzen	100%
Pseudonutzen	0%
Negativnutzen	0%

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren - 4 Punkte

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Gemeinschaft:

Kitas und Schulen sind Orte, an denen Kinder, Jugendlichen und jungen Menschen Bildung und Werte vermittelt werden. Gute Bildung und ethische Werte stärken die Gemeinschaft. Für Wohngemeinschaft werden Wohnräume benötigt, für Bildung werden Schulen benötigt, für Arbeit werden Büros benötigt. Daher helfen aus unserer Sicht sämtliche angebotene Produkte und Dienstleistungen die Gemeinschaft zu stärken.

Arbeitsplätze:

Mit der Schaffung und Sicherung von fair bezahlten Arbeitsplätzen in einem Unternehmen mit einer wertschätzenden Arbeitsplatzkultur stärken tragen wir zur Gemeinschaft unter den Mitarbeitenden und in der Region bei.

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Alle Interessierten finden/erhalten Informationen auf unsere Website

<https://www.saebu-holzbau.de/>

SÄBU in Verantwortung

SÄBU spendet für Menschen in Not
Spende für Kindergarten Miteinander
Unterstützung für humedica e.V.
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Aktion Mensch – DAS WIR GEWINNT
Mitarbeiter spenden für Bosnien
Patenschaft Plan International e.V.

Über unsere Homepage informieren wir auf der Startseite sowie über aktuelle Berichte über unsere gesellschaftlichen Aktivitäten.

Das Unternehmen ist auf den nachstehenden digitalen Kanälen präsent und gibt Einblicke in den Unternehmensalltag.

<https://www.facebook.com/saebu.holzbau/>

<https://www.instagram.com/saebu.holzbau/>

<https://www.linkedin.com/company/säbu-holzbau-gmbh/>

Wir halten zudem Kontakte zu:

Gemeinde Biessenhofen

Durch unsere Steuerzahlungen profitiert die Gemeinde

Landkreises Ostallgäu

Stärkung des Wirtschaftsstandorts Ostallgäu

Andere Wirtschaftsakteure

Impulsvorträge zu Unternehmenskultur/ Organisationsentwicklung im Kontext der GWÖ

Nachbarn am Unternehmensstandort

Wir halten gute Kontakte zu unseren Nachbarn am Unternehmensstandort

Vereine am Unternehmensstandort

Mit Geld- oder auch Sachspenden unterstützen wir örtliche Vereine

Bildungseinrichtungen

Wir stellen Praktikantenplätze und Werkstudentenplätze zur Verfügung

NGO aus Kaufbeuren

Hier unterstützen wir mit wiederkehrenden Geld- und Sachspenden

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Die Wirkung der Maßnahmen können wir nicht konkret benennen. Die Maßnahmen sollen einen Einblick in das Unternehmen geben. Insbesondere wollen wir Impulse dafür setzen, dass sich andere Unternehmen für die Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur interessieren und die positive Auswirkung auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Weiterentwicklung des Unternehmens erkennen.

Verpflichtende Indikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr

Es wurden für das Jahr 2023 keine Auswertungen erstellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

E1.3 Negativaspekt – Menschenunwürdige Produkte u. Dienstleistungen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Wir sind uns als Bauunternehmen der Verantwortung hinsichtlich direkter und indirekter Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen bewusst.

Bei der Erstellung von Gebäuden kann es zu Staub- oder auch Lärmbelastungen kommen, die Möglichkeit von Arbeitsunfällen besteht oder auch die Belastung der Umwelt durch Transporte sind gegeben. Mit diesen Auswirkungen werden selbst Unternehmen, bei denen Nachhaltigkeit und Ökologie im Zentrum steht, konfrontiert.

Wir arbeiten beständig daran diese Auswirkungen durch geeignete und umfassende Maßnahmen zu reduzieren und die nachhaltig zu Auswirkungen zu verbessern.

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Unsere Produkte und Dienstleistungen haben keine Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen. Durch alles, was wir tun, wird die Natur beeinflusst.

Durch die Verwendung des Baustoffes Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft tragen unsere Gebäude zum Klimaschutz bei. Beim Baustoff Holz bleibt das CO₂ in Form von Kohlenstoff in den Holzzellen eingelagert. Der Atmosphäre wird demnach für einen langen Zeitraum CO₂ entzogen, der Treibhauseffekt wird damit stark verringert.

Durch die hohe Energieeffizienz der Gebäude kann der Energieverbrauch reduziert und somit auch die Umweltauswirkungen während der Gebäudenutzung reduziert werden.

Wir sind bestrebt die Auswirkungen auf die Biosphäre unseres Planeten so gering wie möglich zu halten.

Verpflichtende Indikatoren

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen
0%

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben
0%
Wie schon unter Themenblock D angeführt, arbeiten wir nicht für Firmen oder Institutionen, die im Kontext zu unethischen und unmoralischen Themenstellungen stehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E2 – Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

SÄBU zahlt Steuern und Abgaben gemäß den deutschen und bayerischen Vorgaben und Rahmenbedingungen. Mit Zahlungen für Rentenversicherung, Sozialversicherung, Krankenversicherung, Gewerbesteuer und Körperschaftssteuer leistet das Unternehmen seinen solidarischen Beitrag zum Gemeinwesen.

2023 haben wir zur Sicherung des Gemeinwesens folgende Steuern abgeführt:

302 TEUR Körperschaftssteuer,
211 TEUR Gewerbesteuer
505 TEUR Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Altersvorsorge

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Das Unternehmen erhält keine direkte Unterstützung vom Gemeinwesen. Auch während der Corona-Pandemie benötigte das Unternehmen keinerlei Förderungen bzw. Unterstützung z.B. in Form von Kurzarbeitergeld.

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Einen indirekten materiellen Beitrag haben wir im Berichtsjahr beigetragen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und damit verbundenen Steuern und Abgaben. Mitarbeitende erhalten für ihre Altersvorsorge vermögenswirksame Leistungen.

Jahr		
2023	Sozialversicherungsbeiträge	403 TEUR
	Lohnsteuer der unselbstständig Beschäftigten	598 TEUR

Verpflichtende Indikatoren

Gesamtumsatz
26.247 TEUR

Nettoabgabenquote:

Die Nettoabgabenquote liegt für das Berichtsjahr 2023 bei 30%.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 2 Punkt

Fremdeinschätzung

Trifft nicht zu

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Freiwillige Beiträge leistet das Unternehmen in Form von

- Spenden:
 - Humedica € 3.000
 - Plan Patenschaft € 336
 - Kindergarten Ebenhofen € 500

- Sponsoring:
 - FC Ebenhofen Bandenwerbung: € 250,00
 - Dialogempfang Landkreis OAL – „kluger Umgang mit Fläche“: € 1.500
 - Amberger Adventskalender: € 250
 - Freiwillige Feuerwehr Ebenhofen: 120 €
 - Verein zur Förderung der Technikerschule Allgäu e.V. €1100

- Sachzuwendungen an örtliche Vereine oder örtliche Institutionen wird nicht dokumentiert

- Im Rahmen der Weihnachtsaktion „Geschenk mit Herz“ beteiligen sich viele Mitarbeitende. Die Aktion unterstützen wir seit 2019.

- Wir sind Markenpartner der Marke Allgäu und positionieren uns hier klar für das Allgäu-Versprechen: Ökonomie und Ökologie nach dem Motto „Blau machen für mehr Nachhaltigkeit - Markenpartnerschaft Allgäu.“ - € 200,00 / Jahr (als Lizenzgebühr)

Ehrenamtliches Engagement von Christine Machacek

- **Mitglied des Wirtschaftsbeirats Ostallgäu**

Der Wirtschaftsbeirat Ostallgäu ist ein ehrenamtliches Gremium, in dem Unternehmensvertreter verschiedener Branchen und Größen aus dem gesamten Landkreis Ostallgäu vertreten sind. Der Wirtschaftsbeirat hat eine Zukunftsvision 2036 mit 5 Stellschrauben für den Landkreis Ostallgäu definiert.

Die Stellschrauben lauten

1. „Imagewandel und klares Ja! zur Wirtschaft“
2. „Kluger Umgang mit Fläche“
3. „Eines der modernsten Infrastrukturnetze im ländlichen Raum“
4. „Attraktiver Arbeitsplatz der Zukunft“
5. „Wirtschaftsförderung 2036“.

Zeitliches Engagement lag bei 4 Sitzungen des Wirtschaftsbeirats und dem Dialogempfang mit Vertretern der Ostallgäuer Kommunalpolitikern mit ca. 30 Stunden/Jahr à 125 €.

- **Gemeinwohlökonomie**

Das zeitliche Engagement von Christine Machacek innerhalb der im Herbst 2023 gegründeten GWÖ-Regionalgruppe Allgäu lag im Berichtsjahr bei etwa drei halbtägigen Treffen. ca. 12 Stunden à 125 €.

- **Gastvortrag GWÖ Hochschule Kempten**

Im Rahmen des Gemeinwohlökonomieprojektes der Hochschule Kempten durfte Frau Christine Machacek im Masterkurs „Innovation, Unternehmertum und Leadership“ einen Gastvortrag über die Entwicklung des Unternehmens und den Erfahrungen der ersten Gemeinwohlbilanzierung halten. 4 Std incl. Vorbereitungszeit à 125 €

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Der Eigennutzen ergibt sich teilweise durch eine Gegenleistung in Form der namentlichen Erwähnung oder auch Abbildung des Unternehmenskennzeichens. Dies fördert in minimalem Rahmen unseren Bekanntheitsgrad und trägt zur positiven Imagebildung in der Region bei. Aufträge hierüber werden schon aufgrund unseres Geschäftsmodells nicht generiert und soll ebenfalls nicht das Ziel der Maßnahmen sein.

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Mit unseren freiwilligen Aktivitäten wollen wir beitragen zur

- Förderung der gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Angelegenheiten in der Region.
- zur Entwicklung und Sicherung eines guten Wirtschafts- und Lebensklima in der Region.
- schnellen Hilfe in Krisenregionen (Humedica e.V.)
- besseren Zugang zu Bildung und besseren Gesundheits- und Lebensbedingungen des Patenkindes (Patenschaft Plan international e.V.)

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Ortsansässige Vereine werden seit langer Zeit mit Geld- und Sachspenden unterstützt. Das Engagement ist über mehrere Jahre hinweg stabil. Eine Definition zur jährlichen Spendenhöhe wie z.B. prozentualer Anteil vom Gewinn ist im Unternehmen noch nicht etabliert.

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Ehrenamtliches Engagement ist ein Bestandteil der SÄBU-Unternehmenskultur.

Wir engagieren uns insbesondere in nachstehenden Bereichen:

Stärkung der Region Allgäu

Den Schwerpunkt unseres ehrenamtlichen Engagements legen wir auf Projekte, die unsere Region zugutekommen.

Gemeinwohlökonomie bekannter machen

Wir sind von der GWÖ überzeugt und möchten deren Ansatz in unserer Region bekannter machen und andere für den Ansatz des guten Wirtschaftens begeistern. Aufgrund deiner Umfrage des Landratsamts Ostallgäu aus 2024 wissen wir, dass sich im Landkreis 90 Unternehmen für nähere Informationen zur GWÖ interessieren. So ist für den 05. Mai 2025 in unserem Unternehmen eine Veranstaltung zur GWÖ zusammen mit dem Landratsamt Ostallgäu geplant.

Sach- und Geldspenden für örtliche Institutionen und internationale Organisationen

Wir wissen, dass die Geldmittel der örtlichen Vereine oder auch andere gemeinnützige Organisationen begrenzt sind und dankbar für Geld- und Sachzuwendungen sind. Deshalb werden wir uns auch in Zukunft hier engagieren. Aufgrund des persönlichen Kontakts zu humedica e.V. haben wir die Möglichkeit konkret über den Einsatz unserer Spenden zu informieren.

Verpflichtender Indikator

Geldwerte freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Eigennutzens dieser Leistungen (in % des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit)

Die Bestimmung des prozentualen Anteils der geldwerten freiwilligen Leistung liegt nicht vor. Den Eigennutzen schätzen wir mit 0% ein.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Definition einer jährlichen Spendensumme in Abhängigkeit des Unternehmensgewinns

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 2 Punkte

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 1 Punkt

E2.3 Negativaspekt – Illegitime Steuervermeidung

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung?

Als GWÖ-Unternehmen betrachten wir die Steuerzahlung als Beitrag zum Gemeinwohl. Das Senken oder Vermeiden von Steuerzahlungen ist keine Motivation für unser unternehmerisches Handeln.

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Wir verschieben keine Gewinne zwischen Ländern. Unsere gesamte Geschäftstätigkeit läuft über unseren Firmensitz in Biessenhofen. Unsere Gewinne versteuern wir dort, wo sie entstehen – eine andere Handhabe würde unseren Werten nicht entsprechen.

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Nein – es werden keine Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an andere Unternehmen in andere Länder bezahlt.

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Sämtliche Finanztransaktionen sind transparent und werden über deutsche Geschäftsbanken abgewickelt. Geschäftspartner in „Steuerparadiesen“ haben wir nicht.

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?

Die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen sind offen deklariert. Sämtliche Vorgänge unserer geschäftlichen Tätigkeit werden über Rechnungen dokumentiert – wir richten uns nach den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung.

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es länderspezifische Reporting?

Es gibt keine internationalen Transaktionen.

Verpflichtende Indikatoren

Ist das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil? In diesem Fall muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10 %) abfließt, erfolgen.

Das Unternehmen ist nicht Teil eines Konzerns.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E2.4 Negativaspekt – Mangelnde Korruptionsprävention

Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?

Es kann bestätigt werden, dass SÄBU keinerlei korruptionsfördernde Praktiken (aktive oder passive Korruption) betreibt. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden basieren auf Ehrlichkeit und Vertrauen.

Korruption passt nicht zum Werteverständnis und zur gelebten Unternehmenskultur. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion.

Sollte ein Korruptionsfall im Unternehmen bestehen ist mit empfindlichen Sanktionen zu rechnen.

Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?

Vertrauensvolle persönliche Beziehungen und eine offene Kommunikation kennzeichnen unsere Geschäftsbeziehungen.

Im Unternehmen gibt es keinen aktiven Vertrieb. Unsere Kunden sind nahezu öffentliche Auftraggeber. Unsere Aufträge generieren wir über öffentliche oder beschränkte Ausschreibungen. Bei der Preisgestaltung gilt das Mehraugenprinzip - mindestens ein Geschäftsführer ist hier involviert.

Im den Bereich Einkauf sind mehrere Mitarbeitende involviert, getrennt nach Fachbereich. Auch hier erfolgt die Auftragsvergabe nach dem 4-Augenprinzip.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße haben wir keine Compliance in unserem Unternehmen etabliert.

Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?

Wir achten auf einen ehrlichen und sachlichen Umgang mit Amts- und politischen Entscheidungsträgern. Wir handeln nach den Prinzipien des "ehrbaren Kaufmanns", lehnen Schmiergelder und jegliche Art von unlauteren Aktivitäten, die einen Vorteil nach sich ziehen, ab.

Allein das Anbieten oder Versprechen eines Vorteils für Amts- und politische Entscheidungsträger wird von uns abgelehnt.

Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?

Das Unternehmen betreibt keine Lobbying-Aktivitäten.

Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?

Es erfolgen keine Spenden an politische Parteien.

Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?

Im Unternehmen wird eine mündliche Richtlinie mit dem Umgang von Geschenken kommuniziert. Geldgeschenke sind grundsätzlich abzulehnen. Geschenke von Lieferanten z.B. zu Weihnachten werden im Rahmen einer Tombola allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

Einladungen z.B. zu Betriebsbesichtigungen von Lieferanten kombiniert mit dem Angebot für kostenfreie Kost und Logis oder auch in Kombination mit Freizeitaktivität darf nicht von Einzelpersonen in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit muss mehreren Personen einer Bereichsgruppe z.B. Fertigung zugänglich gemacht werden und im Zusammenhang mit dem Aufgabengebiet der Teilnehmenden stehen. Die Zustimmung der Geschäftsführung ist hierfür erforderlich.

Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?

In wesentlichen Entscheidungsprozessen gilt das Mehraugenprinzip (z.B. beim Einkauf von Nachunternehmerleistungen oder auch Angebotsabgabe). Im Unternehmen besteht Aufgaben- und Verantwortungstrennung bei den Entscheidungsträgern.

Sollte dennoch ein Korruptionsfall eintreten, dann hat der Mitarbeitende mit empfindlichen Sanktionen zu rechnen – je nach Schweregrad auch mit einer Kündigung.

Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Schriftliche Handlungsanweisungen und Verhaltenscodex, in denen Interessenskonflikte auftreten können, sind nicht eingeführt. Wir setzen auf eine offene Kommunikation und die Orientierung der Mitarbeitenden an den gemeinsam definierten Unternehmenswerten.

Verpflichtende Indikatoren

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

Nein - es werden keine Parteispenden getätigt.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

Nein - siehe oben. Es werden keine Lobbying-Aktivitäten betrieben.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

Mitarbeitende, die in Kontakt mit Korruption kommen könnten, sind für das Thema sensibilisiert. Eine konkrete Aufforderung zur Anzeige bei vermuteter Korruption gibt es nicht. Allerdings wissen Mitarbeitende, dass Anonymität in allen Belangen zugesagt ist, wo diese vom Mitarbeitenden gewünscht ist.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe den Positivaspekt wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

Zuwendungen für soziale und gesellschaftliche Zwecke werden ausschließlich von den geschäftsführenden Gesellschaftern autorisiert. Ein jährliches Budget hierfür wird nicht festgelegt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Intensivere Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie - 0 Punkte

E3 – Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management und Strategie

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

Umweltauswirkungen der Arbeitsprozesse		
Standardwirkungskategorie	Ja/Nein	Ursache
Klimawirksame Emissionen	Ja (CO ₂)	vgl. Klimabilanz
Feinstaub und anorganische Emissionen	Ja	Fuhrpark
Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen	Nein	
Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO _x , SO _x , CO ₂)	Ja	Fuhrpark
Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern	Nein	
Ionisierende Strahlung	Nein	
Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)	Nein	
Landverbrauch	Nein	
Wasser- und Mineralienverbrauch Ressourcenerschöpfung	Nein	

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Im Jahr 2021 haben wir in Kooperation mit Gesellschaft für Klimaschutz in der Holzindustrie GmbH und Fokus Zukunft GmbH & Co.KG für unseren Unternehmensstandort unsere erste CO₂ Bilanz erstellt. Die Erstellung der Folgebilanz fand im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 statt. Die umfassenden Emissionsberichte wurden entsprechend den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) für Scope 1 bis Scope 3 erstellt. Üblicherweise erfolgt die Re-Bilanzierung alle zwei Jahre. Aus diesem Grund liegen für 2023 keine tatsächlichen Verbrauchsdaten vor. Jedoch ist anzunehmen, dass diese sich in denselben Dimensionen wie im Vorjahr bewegen. Die Emissionsberichte können auf Anfrage eingesehen werden.

Die Übersicht der Ergebnisse des Corporate Carbon Footprint legt offen, dass bei der SÄBU Holzbau GmbH die Emissionskategorien Wärmeverbrauch und Kraftstoffverbrauch im Unternehmen einen großen Anteil an der Gesamtemission haben. Auch bei den Arbeitswegen und Homeoffice-Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen sowie vorgelagerten energiebezogenen Emissionen fallen wesentliche Mengen an Treibhausgasemissionen an.

Um Umweltauswirkungen für unsere Unternehmen zu reduzieren haben wir seit der letzten Bilanzierung nachstehende Maßnahmen ergriffen:

- 1) Errichtung einer PV-Freiflächenanlage für Eigenverbrauch und Einspeisung
- 2) Ersatz von 2 Dieselfahrzeuge mit eHybride
- 3) Umstellung LED-Beleuchtung in der Fertigung
- 4) Energetische Sanierung des Bürogebäudes
- 5) Angebot Jobbike

Wir wollen unsere Emissionen weiterhin im 2-Jahresturnus analysieren, um Kenntnisse zu Emissionen in den verschiedenen Kategorien zu erhalten und in der Folge gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um unseren CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren.

Für das 1.Quartal 2025 haben wir uns zum Ziel gesetzt auf unserem Firmengelände 6 Wallbox-Anschlüsse für Firmenfahrzeuge, Mitarbeitende und Besucher zur Verfügung zu stellen.

Konkret denken wir derzeit auch über den Einsatz eines Batteriespeichersystems nach.

Übersichtstabelle der Ergebnisse 2023

Zuordnung	Emissionen nach Kategorien	[t CO ₂ e]	%-Anteil
Scope 1	Wärmeverbrauch	50,75	32,25%
	Kraftstoffverbrauch im Unternehmen	41,92	26,64%
	Gasleckagen (Kältemittel)	0,00	0,00%
	Direkte Emissionen aus Industrieprozessen	0,00	0,00%
	Summe	92,67	58,89%
Scope 2	Stromverbrauch	0,00	0,00%
	Fernwärme / Fernkälte	0,00	0,00%
	Summe	0,00	0,00%
Scope 3	Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	17,57	11,17%
	Geschäftsreisen und Hotelübernachtungen	2,05	1,30%
	Arbeitswege und Homeoffice der Mitarbeiter*innen	20,44	12,99%
	Wasser / Abfallaufkommen im Unternehmen	7,52	4,78%
	Papierverbrauch	1,15	0,73%
	Verbrauchsmaterialien Produktion	0,00	0,00%
	Austauschlogistik durch Dritte	0,00	0,00%
	Kapitalgüter, inkl. Hardware	15,96	10,14%
Summe	64,69	41,11%	
Gesamtsumme		157,36	100%

Verpflichtende Indikatoren

Verbesserungspotenziale/Ziele

Umsetzung der geplanten Maßnahmen

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 5 Punkte

E3.2 Relative Auswirkungen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich ...

- zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?

Unsere Fertigungs- und Herstellungsprozesse entsprechen dem Stand der Technik. Aus der Produktion ergeben sich keine außergewöhnlichen Belastungen für die Umwelt. Unser Hauptbaustoff Holz ist ein ökologischer Baustoff. Seit 2021 sind wir ein klimaneutral produzierendes Unternehmen. Nicht vermeidbare Emissionen werden über zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert.

Nach unserem Kenntnisstand werden in unserer Branche keine vergleichbaren Umweltkennzahlen veröffentlicht.

- zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Im Vergleich zu unseren Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld sind unsere Transporte um ein Vielfaches geringer.

Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld sind üblicherweise Systembauunternehmen, die die Gebäude in Stahl-Modulbauweise herstellen. Die ökologischen Auswirkungen der „Herstellung“ und Verarbeitung des Baustoffs Holz schätzen wir mit einem verschwindend kleinen Anteil gegenüber der Stahlerzeugung und -verarbeitung.

Für unseren gefertigten Bauteile haben wir eine Ökobilanz zu Bauteilen erstellen, die am Unternehmensstandort gefertigt werden. Ziel war es, eine umfassende Analyse und Bewertung der Umweltwirkungen für die Produktsysteme über deren gesamten Lebenszyklus zu erhalten – siehe auch D3.1.

Verpflichtender Indikator

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

Relevante bzw. konkrete Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen in der Branche bzw. Region sind uns nicht bekannt.

Entsprechend der Emissionsbilanzen aus dem Jahren 2021 und 2023 wurde testiert: „Im Vergleich mit anderen Unternehmen Ihrer Größe und Branche liegt der Emissionswert pro Mitarbeiter*in im niedrigeren Bereich.“

Seit Erstellung der Gemeinwohlabilanz 2019/2020 wurde umgesetzt:

2021:

- 1) Erstellung 1. CO2 Bilanz
- 2) Umstellung auf Naturstrombezug – 100% bayerische Wasserkraft durch regionalen Stromanbieter
- 3) Kauf wiederverwendbarer Planen für Bauteiltransport anstatt Folienverpackung

2022:

- 1) Stilllegung des energieintensiven Brennkessels (Warmwasseraufbereitung für Bürogebäude) und Ersatz von einem elektrischen Durchlauferhitzer in der Küche
- 2) Erstellung einer Ökobilanz zu Bauteilen, die am Unternehmensstandort gefertigt werden.

2023:

- 1) Erstellung 2. CO2 Bilanz (für das Geschäftsjahr 2022)
- 2) Kauf von 2 Stück PKW Plugin Hybrid als Ersatz für 2 Stück Dieselfahrzeuge
- 3) Energetische Sanierung (Fassade, Dach und Fenster) des Bürogebäudes
- 4) Umstellung Fertigungshallen auf LED-Beleuchtung
- 5) Montagebeginn einer PV Freiflächenanlage 547 kWp

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aktuellen Emissionsbericht veröffentlichen

Selbsteinschätzung

Fortgeschritten – 3 Punkte

Fremdeinschätzung

Trifft nicht zu

E3.3 Negativaspekt – Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörnde Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Alle relevanten Gesetze und Verordnungen werden eingehalten.

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Sämtliche relevante Gesetze und Verordnungen werden eingehalten – es sind uns keine Rechtsverstöße bekannt.

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bestehen keine.

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Beschwerden bzw. Kontroversen mit anderen Stakeholdern bestehen nicht.

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Das Unternehmen hat nur einen Standort.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

Durch unsere erste Gemeinwohlbilanzierung hat das Thema „Transparenz“ mehr Bewusstsein in unserem Unternehmen generiert.

Wir veröffentlichen Informationen zu

- Geplanten Bauprojekten
- Realisierten Projekten
- Zertifizierungen
- Auszeichnungen
- Unserer Unternehmenskultur
- Unternehmensentwicklung
- GWÖ-Berichte
- Jahresabschlüsse

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Berichtet wird über unsere Website und soziale Medien – also leicht zugänglich für Interessierte.

Holzmodulbau – Kita Rheinakrobaten in Gernsheim



Rubrik: Kindertagesbetreuung, Projekte, Raummodule, SÄBU Bau News, Kommentare schreiben

Zukunftsweisendes Projekt in modularer Holzsystembauweise

In Gernsheim wurde eine neue Kindertagesstätte in innovativer Holzmodulbauweise errichtet, die nicht nur durch ihre moderne Architektur besticht, sondern auch durch ihre nachhaltige Bauweise. Der Neubau der Kita verfolgt das Ziel, einen einladenden und funktionalen Raum für die frühkindliche Bildung zu schaffen, der den Bedürfnissen der Kinder und des pädagogischen Personals gerecht wird.

Gemeinwohlökonomie: Besseres Wirtschaften-oder Luxus?



Rubrik: Presse, SÄBU Bau News, Veröffentlichungen, Kommentare schreiben

Der Beitrag »Besseres wirtschaften oder Luxus?« erschien im Standartjournal »mach5« des Landkreises Ostallgäu. Neben der Digitalen Revolution und ihrer Bedeutung für die hiesige Wirtschaft, informierte der Landkreis über den Ansatz der Gemeinwohlökonomie – unter anderem im Interview mit Geschäftsführerin Christine Machacek.

[weiterlesen »](#)

Arbeitgeber mit Auszeichnung



Wir freuen uns 2023 zu den besten Arbeitgebern in verschiedenen Kategorien zu gehören.

SÄBU Holzbau wurde im Rahmen Wettbewerbs des Beratungs- und Forschungsinstituts Great Place to Work® bereits mehrfach als einer der besten Arbeitgeber im Allgäu, Bayern und auch deutschlandweit ausgezeichnet.

Ein klimapositives Gebäude – das geht!



Rubrik: Presse, Veröffentlichungen, Kommentare schreiben

Bauen verursacht einen erheblichen Anteil unserer CO₂ – Emissionen. Weshalb sich die Ebenhofer SÄBU Holzbau GmbH dem ökologischen Bauen verschrieben hat. Um jetzt ein weiteres, wichtiges Etappenziel zu erreichen: ein über seinen Lebenszyklus hinweg klimapositives Gebäude.

[weiterlesen »](#)

Zur Planung eigener Bauprojekte am Unternehmensstandort tauschen wir uns im Vorfeld mit Gemeindevertretern offen aus.

Veröffentlichungen der Unternehmenszahlen gegenüber unseren Banken erfolgen vierteljährlich unaufgefordert. Die Jahresabschlüsse/Prüfungsberichte werden nach Fertigstellung dort eingereicht, wie auch im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Kalkulationswerte werden den öffentlichen Auftraggebern teilweise über die Urkalkulation zur Verfügung gestellt. Die Urkalkulation beinhaltet die Dokumentation und Offenlegung der Kalkulation mit den Kalkulationsansätzen, die dem Bauvertrag zugrunde liegen. Für mögliche Nachträge (Leistungsänderungen oder Zusatzleistungen) werden unseren Auftraggeber*innen die Kalkulationen offengelegt.

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

- Die Auswertung und Überprüfung der Finanzzahlen erfolgt über die Banken und Wirtschaftsprüfer.
- Bauteilüberprüfungen erfolgen durch unabhängige und zertifizierte Stellen (Technische Universität München).
- Berichte zur Unternehmenskultur werden durch Auditoren des Institut Great Place to Work überprüft.
- Der GWÖ-Bericht 2019/2020 wurde durch eine Peer-Evaluation und der GWÖ-Bericht 2023 in 2025 durch ein unabhängiges Audit überprüft.

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Informationen zu

- Geplanten Bauprojekten
- Realisierten Projekten
- Zertifizierungen
- Auszeichnungen
- Unserer Unternehmenskultur
- Unternehmensentwicklung
- GWÖ-Bericht

sind auf unserer Website und teilweise in den sozialen Medien zu finden.

Verpflichtender Indikator

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Die jeweils aktuelle Version unseres Gemeinwohlberichts ist auf der Website offen zugänglich. Eine zusammenfassende Broschüre zu unserem Gemeinwohlbericht wird in Gesprächen mit Kund*innen, Lieferant*innen, Bewerber*innen und anderen Besucher*innen freizügig abgegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eine aktive Teilnahme an GWÖ-Maßnahmen der Regionalgruppe Allgäu
Berichterstattung zur GWÖ intensivieren

Selbsteinschätzung

Erfahren – 4 Punkte

Fremdeinschätzung

Erfahren – 6 Punkte

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Bürger*innen können mit uns persönlich oder über die gängigen Kommunikationsmittel, Telefon, E-Mail oder auch über die Website in Kontakt treten.

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Das Einbeziehen von Berührungsgruppen sehen wir für ein gutes Miteinander als vorteilhaft. Jede Berührungs- und Interessensgruppe kann, ebenso wie Bürger*innen, mit uns in Kontakt treten. Berührungsgruppen können in den direkten Kontakt mit der Geschäftsführung treten.

Für den Neubau einer Freiflächen PV Anlage haben wir bereits vor Bauplanung Kontakt zu einem an die geplante Anlage angrenzenden Nachbarn aufgenommen. Es bestanden seitens des Nachbarn Bedenken hinsichtlich optischer Gestaltung wie auch Blendwirkung der Module. Wir haben uns hierzu in verschiedenen persönlichen Terminen mit dem Nachbarn ausgetauscht.

Um die Bedenken auszuräumen, wurde

- die Anlage um eine Modulreihe reduziert
- die Anlage im Baufenster so weit wie möglich vom Nachbarn zu erstellen
- eine Hecke als Sichtsucht einzuplanen
- ein Blend-Gutachten durch einen Sachverständigen erstellt.

So konnte Konsens erzielt und der Neubau der PV-Anlage ohne Konflikte erstellt werden.

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Dialoge werden über Protokolle dokumentiert und werden, soweit sinnvoll umsetzbar, bei Entscheidungen mitberücksichtigt.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad)

Es bestand neben der Nachbaranfrage zur geplanten PV-Anlage im Berichtszeitraum keine besondere Nachfrage von Mitentscheidungsmöglichkeiten zu den unternehmerischen Tätigkeiten.

Gesellschaftliche Mitentscheidungen bezogen auf die Berührungsgruppen Kunden, Architekten und Nachunternehmer finden bei der Umsetzung der Bauprojekte z.B. hinsichtlich Bausystem, Materialwahl oder auch Bauzeit permanent statt.

Der Anteil der Mitentscheidungen der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad) lässt sich nicht quantifizieren.

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z.B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden: ja/nein?

Nein.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

Erste Schritte – 2 Punkt

Fremdeinschätzung

Erste Schritte – 2 Punkte

E4.3 Negativaspekt – Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmens-internen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Wir prüfen Informationen über unser Unternehmen stets nach bestem Wissen und Gewissen, bevor sie veröffentlicht werden. Informationen, die über das Unternehmen veröffentlicht werden, entsprechen der Realität – Differenzen zur Realität bestehen nicht.

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Die öffentliche Meinung wird weder direkt noch indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst. Bewusste Fehlinformation widerspricht unserem Werteverständnis.

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Widersprüche sind nach unserem Kenntnisstand nicht vorhanden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine.

Selbsteinschätzung

Basislinie – 0 Punkte.

Fremdeinschätzung

Basislinie – 0 Punkte

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Welche kurzfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 1-2 Jahre)?

Wir wollen unsere Mitarbeiter*innen weiter für den Ansatz der Gemeinwohlökonomie sensibilisieren und somit das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung schärfen. Die Einführung eines Systems für ein strukturiertes Feedback unserer Kunden nach Abschluss ihrer Bauprojekte könnte uns noch mehr Aufschluss über mögliche Optimierungen geben. Darüber hinaus planen wir weitere Lieferantenbefragungen, um unsere Zusammenarbeit mit diesen weiter zu optimieren. Aufgrund der guten Strukturierung der Lieferanten und der meist langjährigen Geschäftsbeziehungen sind die Voraussetzungen dafür gegeben. Die Berührungsgruppen könnten durch intensivere Berichterstattung auf unserer Website und in den sozialen Medien auf die Wirkungsweise der Gemeinwohlökonomie und unserem konkreten Handeln informiert werden.

Langfristige Ziele

Welche langfristigen Ziele verfolgen Sie bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Zeitraum 3-5 Jahre)?

Einige Punkte der Gemeinwohlbilanz sind gerade im Baugewerbe schwierig umzusetzen und es muss abgewogen werden, ob es für SÄBU überhaupt möglich oder erstrebenswert ist, diese zu verbessern.

Langfristig wollen wir

- 1) unseren CO₂-Fußabdruck durch mögliche Einsparungen und Nutzung regenerativer Energiequellen weiter reduzieren
- 2) unsere Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden für ethisches Wirtschaften zu sensibilisieren
- 3) unsere Produkte insbesondere hinsichtlich Ressourcenschonung und wirtschaftlichem Mehrfachnutzen weiterentwickeln

Durch unser Bestreben unser Unternehmen weiterhin gemeinwohlorientiert weiterzuentwickeln wollen wir eine Vorbildfunktion übernehmen und andere Unternehmen dazu inspirieren ihre gemeinwohlorientierte Ausrichtung über eine Bilanzierung sichtbar zu machen.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Die Folgebilanzierung setzt auf die Gemeinwohlbilanz 2019/2020 auf.

Folgende Personen waren an der Erstellung des Berichts beteiligt:

Personen	Position
Christine Machacek	Geschäftsführende Gesellschafterin
Luca Machacek	Referent der Geschäftsführung
Silke Jakel	Einkauf
Lydia Noa	Personalleiterin
Max Weglehner	Kalkulation und Vertrieb
Simon Gödrich	Projektplaner
Josefine Blazetin	Finanzbuchhaltung

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Für die Erstellung der Gemeinwohlbilanz wurden insgesamt 134 Stunden aufgewendet.

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Im Rahmen unserer jährlichen Weihnachtsfeier wurde das gesamte Team darüber informiert, dass unsere 2. Gemeinwohlbericht in Arbeit und wer an der Erstellung im Unternehmen daran beteiligt ist.

Nach der Auditierung werden wir im Rahmen einer Betriebsversammlung den Gemeinwohlbericht vorstellen, in einen Austausch gehen und eventuelle Fragen hierzu beantworten. Der Bericht/die Bilanz wird allen Mitarbeitenden in der finalen Veröffentlichungsform zur Verfügung gestellt.