



N!  **NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



KLIMAWIN 

**UNTERNEHMEN
MACHEN KLIMASCHUTZ**



KLIMAWIN-NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024 HEIM INFRASTRUKTURBAU GMBH

Betrachtungszeitraum Januar 2024 bis Dezember 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die KLIMAWIN	2
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 01 – Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“	6
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft: „Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“	9
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“	12
5. Weitere Aktivitäten	13
6. Unser KLIMAWIN-Projekt	30
7. Kontaktinformationen	32
Ansprechperson	32
Impressum	32

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Als Familienunternehmen aus Göppingen planen und bauen wir seit vielen Jahren Bauwerke für die Anforderungen von morgen. Dabei vertrauen wir immer auf unseren wichtigsten und besten Baustoff – Leidenschaft und Begeisterung. Geprägt von unserem Leitbild: MIT LIEBE ANS WERK.

HEIM baut seit jeher auf ein starkes Fundament an Werten. Dadurch erfahren alle rund 130 Mitarbeiter(innen) im Unternehmen, dass der Mensch bei uns im Mittelpunkt steht. Darum sind wir HEIMWERKER dazu bereit, jeden Tag nicht nur handwerkliche Leistung, sondern auch Begeisterung für die Sache zu erbringen.

Das „Herzstück“ all dessen verkörpert unser Firmenleitbild: MIT LIEBE ANS WERK. Es zeigt, was uns wichtig und wertvoll ist, es ist die „DNA“ unseres Unternehmens. Unser Firmenleitbild basiert auf unseren Leitsätzen.

Einer dieser Leitsätze unterstreicht unsere Verantwortung und Absichten hinsichtlich des nachhaltigen Wirtschaftens:

„Unsere Verantwortung für Familie, Gesellschaft und Umwelt bestimmt aus innerer Überzeugung unser Handeln.“

Weit führen die Spuren der Anfänge des Bauunternehmens HEIM zurück. Denn schon seit Generationen betreiben die Familien HEIM Bauunternehmen. Wie ein roter Faden zieht sich die Bindung an das Baugewerbe durch fast 250 Jahre bis in die Gegenwart.

Gemäß unserem Leitsatz „Zukunft braucht Herkunft“ sind wir uns unserer Tradition bewusst. Dabei bleiben wir nicht stehen, sondern entwickeln uns ständig weiter. Wir denken dabei in Chancen.

Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die KLIMAWIN

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der KLIMAWIN bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie auf:
<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

CHECKLISTE

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die KLIMAWIN wurde unterzeichnet am: 04.01.2023

Übersicht: Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

	Adressierter Leitsatz	Schwerpunkt- setzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1 – Klimaschutz	☒	☒	☒
Leitsatz 2 – Klimaanpassung	☒	☐	☐
Leitsatz 3 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	☒	☒	☐
Leitsatz 4 – Biodiversität	☒	☐	☐
Leitsatz 5 – Produktverantwortung	☒	☐	☐
Leitsatz 6 – Menschenrechte und Lieferkette	☒	☐	☐
Leitsatz 7 – Mitarbeitendenrechte und - Wohlbefinden	☒	☐	☐
Leitsatz 8 – Anspruchsgruppen	☒	☐	☐
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	☒	☒	☒
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	☒	☐	☐
Leitsatz 11 – Transparenz	☒	☐	☐
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	☒	☐	☐

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: Cleverles-Pfad in Eschenbach

Schwerpunktbereich: ☒ Ökologische Nachhaltigkeit ☒ Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung: ☒ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

4. Unsere Schwerpunktthemen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 1 - Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 3 - Ressourcen und Kreislaufwirtschaft: „Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“
- Leitsatz 9 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Gerade die Baubranche ist ein großer Ressourcen-Verbraucher. Aufgrund der verhältnismäßig geringen Innovationsquote sind die Möglichkeiten enorm. Im Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft und den cradle-to-cradle-Gedanken stehen wir in vielen Bereichen noch am Anfang der Innovations-Möglichkeiten.

Sowohl die Verfahrenstechnik als auch die Baustoffe bieten große Möglichkeiten hin zu mehr Ressourcen-effizienz. Die Wiederverwendbarkeit der Baustoffe, bspw. durch Recycling und die sortenreine Trennung im Zuge des Rückbaus, soll dabei im Vordergrund stehen. Zudem spielt die Wiederverwendbarkeit auf der Nutzer-Ebene eine immer größere Rolle: Bei der Planung und Realisierung neuer Bauwerke sind die flexible Nutzung (bspw. mit anpassungsfähigen Grundrissen) und die spätere Umnutzung hin zu einem anderen Verwendungszweck (bspw. Bürogebäude hin zu neuem Wohnraum oder die Wiederverwendung lehmhaltigen Aushubmaterials im Zuge des Hochwasserschutzes) von großer Bedeutung.

Der langfristige Unternehmenserfolg soll auf einer innovationsfreudigen Unternehmenskultur basieren. Diese zeichnet sich auch dadurch aus, dass ohne äußeren Zwang (Gesetzgeber, Auftraggeber o.ä.) Prozesse analysiert und verbessert werden. Dabei sind die Kriterien der Nachhaltigkeit prioritär zu betrachten.

Des Weiteren sind wir auch aufgrund geänderter kundenseitiger Anforderungen gefordert, die Entwicklungen mitzugehen. Dabei wollen wir als Experten des nachhaltigen Bauens für unsere Kunden nicht nur adäquater Partner, sondern Vorbild und Vorreiter sein. Die Baufirma Heim soll somit auf dem Markt als zeitgemäßes Bauunternehmen wahrgenommen werden, dem die Nachhaltigkeit innerbetrieblich und bei den Bauvorhaben der Kunden wichtig sind.

Als Familienbetrieb sind wir besonders daran interessiert, dass die Mitarbeiter(innen) sich mit dem Unternehmen identifizieren. Die zukunftsfähige Ausrichtung soll auch dadurch geprägt sein, dass die Kinder der derzeitigen Mitarbeiter für uns tätig sein werden und die HEIM-DNA bereits mitbringen.

Leitsatz 01 – Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Zielsetzung

Digitale Lösungen nutzen:

Förderung des papierlosen Arbeitens und der Nutzung digitaler Technologien zur Verringerung des Papierverbrauchs und effizienteren Projektverwaltung. Es sollen zukünftig keine Papier-Bauakten mehr angelegt werden.

Durch den konsequenten Einsatz mobiler Cloud-Lösungen und Online-Meetings ermöglichen wir das mobile Arbeiten und verringern damit Fahr- und Reiseaufwendungen. Die Mitarbeiter auf der Baustelle haben digital auf die Bauakte Zugriff und der Informationsfluss in Papier entfällt in weiten Teilen.

Ergriffene Maßnahmen

1. Einführung digitale Bauakte als Cloud-Lösung für papierlosen Zugriff von den Baustellen mit Einführung Dokumenten-Management-System und Erwerb zusätzlicher Software-Lösungen wie bspw. TeamsBuilder (für die Abbildung der Bauakten in MS Teams und damit mobilem Zugriff).
2. Einführung digitaler Rechnungsprüflauf
Verpflichtung aller Kreditoren zur Umstellung auf digitale Rechnungsstellung
Setup / Upgrade der Software auf digitale Rechnungsverarbeitung / X-Rechnung
3. Auswahlverfahren Zeiterfassungssystem
Beauftragung und Pilotphase sind erfolgt
4. vertiefte Anwendung der Microsoft M365-Lösungen wie MS Teams
5. Einführung des „Mitarbeiter-Grundrechts“ mobiles Arbeiten / „Heim-Office“
6. Angebotseinholung und Prüfung zur Erweiterung der bestehenden PV-Anlage
7. Erweiterung der Ladeinfrastruktur, die vom eigenen „grünen“ Strom gespeist werden
8. Erweiterung des Fuhrparks um reine Elektroautos sowie zusätzliche Hybrid-Fahrzeuge

Ergebnisse und Entwicklungen

1. Die Vorbereitungen wurden in 2023 getroffen (Konzeption, Einkauf, Setup und Migration), damit alle Baustellen seit 1.1.2024 in der Microsoft-Cloud-Lösung MS Teams abgebildet werden können. Der Zugriff für die gewerblichen Mitarbeiter ist auf die jeweilige Projektakte gewährleistet.
2. Alle Eingangsrechnungen werden seit dem 18.9.2023 digital über den Workflow im Dokumenten-Management-System geprüft und freigegeben. Es werden keine Rechnungskopien mehr erstellt. Alle Lieferanten und Nachunternehmer sind aufgefordert, Rechnungen digital einzureichen.

3. Seit Anfang 2023 steht jedem angestellten Mitarbeiter die „Heim-Office-Option“ zur Verfügung. Die moderne Technik und die Verbreitung der digitalen Kommunikationsgeräte im Arbeitsleben machen mobiles Arbeiten – vor allem von zuhause aus – möglich.
4. Die Software-Lösung für die digitale Zeiterfassung und perspektivisch digitales Berichtswesen ist beauftragt. Das Setup und die Umsetzung der Pilotphase erfolgten im Laufe des Jahres 2024. Das unternehmensweite Roll-Out ist für den Januar 2025 festgelegt.
5. Reiseaufwendungen sind reduziert, indem Online-Meetings konsequent als sinnvolle Alternative geprüft und durchgeführt werden.
6. Es wurden Angebote zur Erweiterung der bestehenden PV-Anlage eingeholt, die technischen Anforderungen definiert und passende Fachfirmen kontaktiert. Die eingegangenen Angebote wurden geprüft und bewertet.
7. Die Ladeinfrastruktur wurde erheblich aufgestockt auf nun gesamt 19 Ladepunkte.
8. Wir haben in unserem Fuhrpark bestehende Verbrenner-Fahrzeuge durch drei vollelektrische Fahrzeuge und zwei neue Hybridfahrzeuge in 2024 ersetzt.

Indikatoren

Indikator 1: Drucker-Papierverbrauch

- Verbrauch Papier DIN A3 & DIN A4 sowie Plotter-Papierrollen
Einkauf / Verbrauch in 2023 vs. Einkauf / Verbrauch in 2024
- Zielsetzung:
Konsequente Reduzierung des Papier- und Toner-Verbrauchs.
Im Vergleich zum Referenzjahr 2023 soll der Papier- und Tonerverbrauch in 2024 um 20% reduziert werden (bei Berücksichtigung des Mitarbeiterwachstums).

Indikator 2: Stromverbrauch der Ladeinfrastruktur

- Verbrauch des eigengenutzten Stroms für e-mobility
- Zielsetzung:
Konsequente Nutzung des grünen Eigenstroms für unsere Mobilität.

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungs-Bereiche	Ausgangs- bilanz 2023	Geschäftsja hr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und Zielerreichung	
	THG- Emissionen in t CO ₂ e	THG- Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Reduktions- ziel in t CO ₂ e oder %	Ziel- Abweichung in %
THG-Emissionen gesamt Ziel / Indikator 1 „weniger Papierverbrauch“	395 Pack á 500 Blatt = 197.500 Blatt = 1.779 to CO ₂	350 Pack á 500 Blatt = 175.000 Blatt = 1.575 to CO ₂	minus 202,5 kg CO ₂ ; -16% unter Berücksichtigung des MA- Wachstums	- 20%	- 4%
THG-Emissionen gesamt Ziel / Indikator 2 „Stromverbrauch der Ladeinfrastruktur“	-	22.682 kWh	-	- 20 to CO ₂ e	-

Ein durchschnittlicher Verbrauch einer Mittelklasse-Elektroflotte (z. B. VW ID.4, Tesla Model 3, Hyundai Ioniq 5, etc.) liegt realistisch bei 17 bis 20 kWh / 100 km.

Es entspricht einer Fahrleistung von ca. 123.000 km.

Da der Strom für die E-Fahrzeuge vollständig aus Ökostrom stammt, also aus erneuerbaren Energien (Sonne), lässt sich die CO₂-Einsparung gut abschätzen, indem man die Emissionen vergleicht, die ein vergleichbarer Verbrenner verursacht hätte.

Wenn 22.682 kWh Strom mit 100 % Ökostrom bezogen wurden, entspricht das im Vergleich zum Verbrenner einer CO₂-Einsparung von ca. 20 Tonnen (Mittelklasse-Verbrenner mit Ø-Verbrauch: 7 Liter Benzin / 100 km, Emissionsfaktor Benzin: 2,32 kg CO₂ / Liter).

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft: „Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Zielsetzung

Wir minimieren die Nutzung natürlicher Ressourcen und fördern gleichzeitig die Kreislaufwirtschaft.

Ergriffene Maßnahmen

- Wir fokussieren den Einstieg in einer früheren Projektphase. Dadurch soll der Einfluss auf die Konzeption und Planung gesteigert werden. Dies versetzt uns in die Lage, entsprechend nachhaltige Materialien, Nutzungskonzepte und Verfahren im Projekt zu verankern. Dies erfordert perspektivisch eine größere innerbetriebliche Planungskompetenz. Das Recruiting ist entsprechend umgestellt. Über die Teilnahme an Teilnahmewettbewerben soll im Bereich des GU-Bau die inhouse Planung akquiriert werden.
- Im Zuge des Einkaufs werden weiterführende Produktangaben zur Nachhaltigkeit („Fußabdruck“) angefordert. Dadurch werden sowohl in unserer Bauunternehmung als auch kundenseitig Bewusstsein und die Grundlage für nachhaltige Entscheidungen (bspw. im Zuge der Materialbemusterungen) geschaffen. Zukünftig soll bspw. über Schulungsprogramme hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten der Aufbereitung und des Einsatzes nachhaltiger Produkte fundierteres Wissen aufgebaut werden.
- Mittelfristig ist es unser Ziel, eigene Produkte zu entwickeln und herzustellen. Zum einen sollen diese Produkte im Bereich Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Zum anderen steht der Gedanke der Wiederverwendung (Recycling, Kreislaufwirtschaft o. dgl.) im Fokus.
- Material-Wiederverwendung von Wohnbau-Projekt bei Systemgastronomie-Bauvorhaben: bereichsübergreifend haben wir vorhandenes und überschüssiges Aushubmaterial in Abstimmung mit dem jeweiligen Auftraggeber kostengünstig und ressourcenschonend wiederverwendet.
- Umplanung mit Umsetzung der Lärmschutzwände mittels Zusatzausstattung PV-Anlage

Ergebnisse und Entwicklungen

- Seit dem 1. September 2023 ist ein Architekt als Vollzeitkraft für uns tätig. Somit verfügen wir über neues Planungs-Know-How inkl. Vorlageberechtigung für Baugesuche.
- Im März 2024 wurde beschlossen, im Bereich IT-Hardware-Ausstattung vermehrt „refurbished“-Produkte anzuschaffen. Diese Geräte sind als Gebrauchtware mit Garantie erhältlich.
- Seit Sommer 2023 haben wir eine zweite Vollzeitkraft in unserer Werkstatt. Diese Fachkraft ist vorbeugend im Bereich Wartung und Instandhaltung unterwegs. Dadurch wird die Lebensdauer unserer Gerätschaften und des Fuhrparks erhöht. Die Möglichkeiten der Reparatur (anstelle Verschrottung und Neuanschaffung) sind erheblich gesteigert worden.

- Die Planungen und Gesellschafter-Abstimmungen zu der PV-Anlagenerweiterung / Neubau beim bestehenden Bürogebäude inkl. Lagerhalle sind vorangeschritten.
- Ende 2023 wurde unsere E-Ladeinfrastruktur um 14 neue Ladepunkte auf nunmehr 19 Ladepunkte erweitert. Diese Infrastruktur ist auf unseren Allgemeinstrom geschaltet, in den die PV-Anlage einspeist.
- Durch die Material-Wiederverwendung von Wohnbau-Projekt bei Systemgastronomie-Bauvorhaben wurden in 2023 insgesamt 1.550 to Bodenmaterial wiederverwendet. Somit konnten (bei durchschnittlich 2,0 kg CO₂ pro Tonne Neumaterial) insgesamt 3,1 to CO₂ eingespart werden.
- Beim Projekt Erneuerung der LSW Sindelfingen haben wir die Planung dahingehend beeinflusst, dass durch eine zusätzliche und integrierte PV-Anlage ohne weiteren Flächenverbrauch und mit geringem zusätzlichem konstruktivem Aufwand eine nachhaltige Energieerzeugung ermöglicht wurde. Der erzeugte Strom wird direkt vor Ort von den örtlichen Stadtwerken genutzt.
- Bei der Maßnahme LSW Queichheim, die ursprünglich ebenfalls ohne PV-Anlage geplant war, erfolgte ebenfalls durch unsere Beratung das technische Upgrade. Die Umsetzung der LSW mit der 155 kWp Anlage erfolgte in 2024. Der erzeugte Strom wird vor Ort im Neubaugebiet verbraucht.
- Für unseren neuen Betriebshof wurde in der Planung die nachhaltige Regenwasser-Nutzung berücksichtigt.

weitere geplante Maßnahmen

a. Sensibilisierung und Schulung der Einkaufsabteilung:

- **Schulungsprogramme:** gezielte Schulungen für die Mitarbeiter der Einkaufsabteilung, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeitskriterien zu schärfen.
- **Workshops:** Regelmäßige Workshops und Seminare mit externen Experten zu Themen wie Umweltverträglichkeit, faire Arbeitsbedingungen und nachhaltige Lieferketten.

b. Integration von Nachhaltigkeitskriterien:

- **Produktinformationen:** Einführung eines standardisierten Verfahrens zur Anforderung und Bewertung von Produktangaben zur Nachhaltigkeit, einschließlich CO₂-Emissionen, Recyclingfähigkeit und ökologischen Fußabdruck.
- **Lieferantenbewertung:** Entwicklung eines Bewertungssystems für Lieferanten basierend auf deren Nachhaltigkeitspraktiken. Dies beinhaltet die Prüfung von Zertifikaten und Auditberichten.

c. IT-gestützte Prozesse:

- **Nachhaltigkeitsdatenbank:** Aufbau einer zentralen Datenbank zur Erfassung und Verwaltung von Nachhaltigkeitsinformationen zu Produkten und Lieferanten.
- **Einkaufssystemintegration:** Integration der Nachhaltigkeitskriterien in das bestehende Einkaufssystem, um automatisierte Prüfungen und Berichte zu ermöglichen.

d. Kommunikation und Zusammenarbeit:

- **Lieferantendialog:** Intensivierung des Dialogs mit bestehenden und potenziellen Lieferanten zur gemeinsamen Entwicklung nachhaltigerer Produkte und Praktiken.
- **Partnerschaften:** Aufbau strategischer Partnerschaften mit Organisationen und Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit zur kontinuierlichen Verbesserung und Innovation.

e. Monitoring und Reporting:

- **KPI-Entwicklung:** Einführung spezifischer Leistungskennzahlen (KPIs) zur Messung der Nachhaltigkeit im Einkauf.
- **Regelmäßige Berichte:** Erstellung von quartalsweisen Berichten über die Fortschritte und Herausforderungen bei der Umstellung des Einkaufsprozesses.

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Zielsetzung

Unser Ziel ist es, im Jahr 2024 unseren Umsatz nach dem Rekordvorjahr mindestens halten zu können, während wir gleichzeitig Arbeitsplätze sichern und ausbauen sowie einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Ergriffene Maßnahmen

- Indem wir mehr Transparenz schaffen, wird das Controlling professionalisiert. Mit einem Kennzahlen-Management-System steuern wir zukünftig unser Unternehmen und messen dadurch auch den Durchdringungsgrad des Leitbildes.
- Die ganzheitliche HEIM365-Digitalisierungsstrategie leitet uns in diesem Bereich auf dem Weg zur Spitzengruppe unserer Branche.
- Mit dem Kaufmann für Digitalisierungsmanagement haben wir in 2024 einen neuen Ausbildungsberuf personell besetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Wir haben in 2024 das Rekord-Jahresumsatzziel erreicht und den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr nochmals um fast 20% gesteigert.
- Wir haben unseren Personalstamm in der Firmengruppe um weitere 8 Arbeitskräfte (VZA) ausgebaut.

Indikatoren

Indikator 1: Jahresleistung

- gem. Jahresabschluss
- | | |
|--------------|-----------|
| in 2023: | 39.926 T€ |
| in 2024: | 48.000 T€ |
| Veränderung: | +20% |

Indikator 2: Anzahl Mitarbeiter

- Mitarbeiter gesamt in Vollzeitäquivalenten:
- | | |
|--------------|-------|
| in 2023: | 119 |
| in 2024: | 127 |
| Veränderung: | +6,7% |

5. Weitere Aktivitäten

KLIMA UND UMWELT

Leitsatz 02 – Klimaanpassung: „Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Ziele:

- Reduzierung des Energieverbrauchs
- Förderung erneuerbaren Energien
- Wassermanagement sowie Wassereinsparung
- Klimafreundlichere Mobilität
- Sensibilisierung der Mitarbeiter
- Nachhaltige Beschaffung

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die realisierte Planung des neuen Unternehmensstandort berücksichtigt Infrastruktur-Anpassung durch den Bau von Regenrückhaltesystemen und der Entlastung der städtischen Kanalisation mittels natürlich Vorflut inkl. Havarieschutz für einen möglichen Brandfall.
- Bildung und Sensibilisierung: Förderung des Verständnisses für die Auswirkungen des Klimawandels sowie die Förderung von Maßnahmen zur Anpassung auf individueller, gemeindlicher und nationaler Ebene. Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter: Schulung der Mitarbeiter über die Bedeutung von nachhaltigem Bauen und die Integration umweltfreundlicher Praktiken in den Bauprozess.
- Anpassung von Bauzeiten: In heißen Sommermonaten können Arbeiten in die frühen Morgenstunden verlegt werden, um Hitzebelastungen für Mitarbeiter zu vermeiden und gesundheitliche Risiken zu reduzieren.
- Wir suchen einen Studenten / eine Studentin für die Abschlussarbeit zum Thema: Definition eines klimaneutralen Gebäudes

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Planungen für den Standort wurden dahingehend optimiert und angepasst
- Entsprechende Hinweise und Schulungen für die Mitarbeiter sind implementiert
- Die Arbeitszeiten werden für Hitzeperioden individuell angepasst.

Ausblick:

Verbesserung der Energieeffizienz:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Umsetzung von Energieaudits und Identifizierung von Energieeinsparpotenzialen in unseren bestehenden Anlagen. Erste Investitionen in energieeffiziente Technologien und Prozesse.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Vollständige Integration von Energieeffizienzmaßnahmen in alle Betriebsabläufe. Fortlaufende Überwachung und Optimierung des Energieverbrauchs.

Erweiterung der Nutzung erneuerbarer Energien:

- **Kurzfristig:** Planung und Installation weiterer Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Betriebsgebäude.
- **Mittelfristig:** Ausbau der Nutzung von Windenergie und Biomasse, inklusive Partnerschaften mit lokalen Energieversorgern und Gemeinden.

Effektives Wassermanagement:

- **Kurzfristig:** Einführung von Wassersparmaßnahmen und Sensibilisierungskampagnen für Mitarbeiter.
- **Mittelfristig:** Implementierung von Regenwassernutzungssystemen und Recycling von Prozesswasser, um den Wasserverbrauch weiter zu reduzieren.

Umstellung auf klimafreundliche Mobilität:

- **Kurzfristig:** Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und Einführung eines Fahrrad-Leasing-Programms für Mitarbeiter.
- **Mittelfristig:** Vollständige Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektro- und Hybridfahrzeuge.

Ausbau von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen:

- **Kurzfristig:** Entwicklung und Durchführung erster Schulungsprogramme zur Klimaanpassung für alle Mitarbeiter.
- **Mittelfristig:** Integration der Klimaanpassungsthemen in die betriebliche Weiterbildung und kontinuierliche Aktualisierung der Schulungsinhalte.

Nachhaltige Beschaffung und Lieferkettenmanagement:

- **Kurzfristig:** Einführung von Nachhaltigkeitskriterien in unseren Beschaffungsprozess und erste Lieferantenaudits.

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

- **Mittelfristig:** Aufbau langfristiger Partnerschaften mit nachhaltigen Lieferanten und kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette.

Leitsatz 04 – Biodiversität: „Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Ziele:

Wir forcieren die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhaltung und Wiederherstellung von natürlichen Lebensräumen, die Förderung der Artenvielfalt auf unseren Betriebsgeländen und die Unterstützung von Initiativen zum Schutz gefährdeter Arten in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Start von Projekten zur Schaffung neuer Grünflächen und naturnaher Bereiche auf dem Firmengelände.
- Etablierung eines kontinuierlichen Pflege- und Entwicklungsplans zur langfristigen Förderung der Biodiversität.
- Beteiligung an Baumpflanzaktionen in der Region
- Begrünung von Büro-/Lagerdächern, Fassaden oder Parkflächen zur Hitzeminderung
- Insektenhotel und gesäte Wildblumenwiese auf Firmengelände

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Außenanlagen inkl. Dachanlagen wurden entsprechend optimiert und viele Pflanzen gepflanzt.
- Eine Patenschaft für Bienenvölker wurde abgeschlossen.
- Die Begrünung der Dachflächen wurden beim neuen Standort in der Planung berücksichtigt.

Ausblick:

Erhaltung und Wiederherstellung von natürlichen Lebensräumen:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Initiierung von Projekten zur Schaffung neuer Grünflächen und naturnaher Bereiche auf dem Firmengelände. Diese Projekte werden in

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

Zusammenarbeit mit Experten für Landschaftsarchitektur und Naturschutzorganisationen geplant und umgesetzt.

- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Erweiterung der Projekte auf alle Standorte des Unternehmens. Fokus auf die Vernetzung der neu geschaffenen Lebensräume zur Förderung der Artenvielfalt und der ökologischen Funktionalität.

Förderung der Artenvielfalt auf unseren Betriebsgeländen:

- **Kurzfristig:** Einführung eines kontinuierlichen Pflege- und Entwicklungsplans zur langfristigen Förderung der Biodiversität. Dieser Plan umfasst regelmäßige Monitoring- und Pflegearbeiten sowie die Einführung von naturnahen Gestaltungselementen wie Blühwiesen, Wildhecken und Feuchtbiotopen.
- **Mittelfristig:** Integration von Biodiversitätskriterien in die betriebliche Landschaftspflege und Baumaßnahmen. Förderung von Kooperationen mit lokalen Naturschutzgruppen und Universitäten zur Durchführung von Biodiversitätsprojekten und Forschung.

Unterstützung von Initiativen zum Schutz gefährdeter Arten:

- **Kurzfristig:** Identifizierung und Unterstützung von lokalen Initiativen und Projekten zum Schutz gefährdeter Arten in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Bereitstellung von finanziellen Mitteln und personeller Unterstützung.
- **Mittelfristig:** Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Naturschutzorganisationen zur Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Schutzprojekte. Förderung von Mitarbeiterbeteiligung durch Freiwilligenprogramme und Umweltbildung.

Leitsatz 05 – Produktverantwortung: „Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

➔ Ziele und Maßnahmen siehe Ausarbeitungen zum Leitsatz Nr. 3

SOZIALE VERANTWORTUNG

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette: „Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Ziele:

Ziel ist es, zukünftig unseren HEIMWERKERN noch mehr Wohnraum anbieten zu können. Damit treten wir der Diskriminierung ausländischer Mitbürger auf dem hart umkämpften Wohnungsmarkt entgegen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Entsprechende Möglichkeiten wurden in die Pläne der neu zu errichtenden Gebäude integriert.
- Die Verständigung und die Information mit den Mitarbeitern aus unterschiedlichsten Nationen wird gefördert, unter Anderem auch durch das Bereitstellen von Informationen in deren Muttersprache
- Den Mitarbeiter werden Deutschkurse und eine Sprachlern-App angeboten

Ausblick:

Ausbau des Wohnraumangebots für HEIMWERKER:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Durchführung einer Bedarfsanalyse zur Identifizierung des Wohnraumbedarfs unserer HEIMWERKER. Planung und Start von Bauprojekten zur Schaffung von zusätzlichem Wohnraum.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Abschluss der Bauprojekte und Bereitstellung von zusätzlichem Wohnraum. Evaluierung und kontinuierliche Anpassung der Wohnraumprojekte an die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden.

Förderung der Chancengleichheit:

- **Kurzfristig:** Einführung von Schulungsprogrammen für alle Mitarbeitenden zur Sensibilisierung für Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung. Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von ausländischen Mitarbeitenden.

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

- **Mittelfristig:** Aufbau eines Mentoring-Programms, um die Integration und Weiterentwicklung von ausländischen Mitarbeitenden zu unterstützen. Etablierung von interkulturellen Trainings und Veranstaltungen.

Bekämpfung von Diskriminierung und Ausbeutung:

- **Kurzfristig:** Implementierung eines Meldesystems, das Mitarbeitenden und Stakeholdern die Möglichkeit gibt, Diskriminierungs- und Ausbeutungsfälle anonym zu melden. Einführung eines Compliance-Teams, das sich mit der Untersuchung und Behebung gemeldeter Fälle befasst.
- **Mittelfristig:** Entwicklung und Umsetzung einer umfassenden Anti-Diskriminierungsrichtlinie, die klare Prozesse und Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und Ausbeutung festlegt. Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur durch regelmäßige Kommunikation und Bewusstseinskampagnen.

Erwartete Ergebnisse

- **Erweiterter Wohnraum für Mitarbeitende:** Durch den Ausbau des Wohnraumangebots wird sichergestellt, dass unsere HEIMWERKER ein sicheres und bezahlbares Zuhause haben. Dies trägt zur Erhöhung der Lebensqualität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bei.
- **Erhöhte Chancengleichheit:** Die Einführung von Schulungs- und Mentoring-Programmen wird die berufliche Entwicklung und Integration von ausländischen Mitarbeitenden fördern, wodurch eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung geschaffen wird.
- **Verhinderung von Diskriminierung und Ausbeutung:** Die Implementierung eines Meldesystems und die Entwicklung einer Anti-Diskriminierungsrichtlinie werden Diskriminierungs- und Ausbeutungsfälle verhindern und eine faire und respektvolle Arbeitsumgebung fördern.

Langfristige Vision

Unsere langfristige Vision ist es, ein Vorreiter in der Achtung und dem Schutz von Menschenrechten sowie der Förderung von Chancengleichheit zu sein. Wir streben an, dass alle Mitarbeitenden und Stakeholder sich in unserer Unternehmenskultur respektiert und wertgeschätzt fühlen. Durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Wohnraumangebote, Arbeitsbedingungen und Lieferkettenpraktiken wollen wir ein nachhaltiges und inklusives Wachstum fördern.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Ziele:

Im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung wird der Regelprozess umstruktuiert. Dadurch soll das Feedback der gewerblichen Mitarbeiter noch mehr berücksichtigt und in den Beschaffungsprozess integriert werden (bspw. beim Einkauf der Sicherheitsschuhe).

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Angebot der Kochkurse für Mitarbeiter
- Unterweisung der Mitarbeiter zu: Optimale Gesundheit am digitalen Arbeitsplatz
- Unterweisung der Mitarbeiter zu: Stress-Resilienz
- Unterweisung der Mitarbeiter zu: Leistungsfähig durch den Arbeitstag
- Installation von egtive Boards

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Kochkurs bei der AOK fand statt zum Thema „Einfach und gesund kochen“
- Konzepte für die Unterweisungen sind erstellt, die Trainerin ist ausgewählt
- es wurden 3 egtive Boards installiert: Das egtive-BOARD bietet Mitarbeitern eine effektive Möglichkeit, ihre Rückengesundheit direkt am Arbeitsplatz zu fördern.

Durch kurze, 3–5-minütige Übungen können Verspannungen gelöst, die Haltung verbessert und Rücken- sowie Nackenschmerzen reduziert werden.

Die einfache Integration in den Büroalltag – ohne Umziehen oder aufwendige Vorbereitung – ermöglicht es, Bewegungspausen mühelos in den Arbeitsablauf einzubauen.

Das gelenkschonende Training stärkt gezielt die Muskulatur und kann so dazu beitragen, Krankheitstage zu reduzieren und die Produktivität zu steigern

Zudem überzeugt das egtive-BOARD durch sein stilvolles Design und die platzsparende Bauweise, was es zu einer attraktiven und praktischen Ergänzung für moderne Arbeitsplätze macht



Ausblick:

Umstrukturierung des Regelprozesses im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Durchführung von Befragungen und Workshops mit den gewerblichen Mitarbeitenden, um Feedback zu ihrer aktuellen Schutzausrüstung zu sammeln. Identifizierung der Hauptprobleme und Bedürfnisse in Bezug auf Sicherheit und Komfort.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Integration des gesammelten Feedbacks in den Beschaffungsprozess für persönliche Schutzausrüstung. Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, bei dem regelmäßig Feedback eingeholt und berücksichtigt wird.

Verbesserung der Beschaffungsprozesse:

- **Kurzfristig:** Einführung eines strukturierten Feedbacksystems, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Erfahrungen und Vorschläge zur Schutzausrüstung direkt an die Einkaufsabteilung weiterzugeben.
- **Mittelfristig:** Etablierung von Testphasen, bei denen neue Schutzausrüstung zunächst von einer ausgewählten Gruppe von Mitarbeitenden getestet wird, bevor sie großflächig eingeführt wird.

Schulung und Sensibilisierung:

- **Kurzfristig:** Durchführung von Schulungen für die Einkaufsabteilung, um das Bewusstsein für die Bedeutung des Mitarbeiterfeedbacks und die spezifischen Anforderungen an persönliche Schutzausrüstung zu stärken.
- **Mittelfristig:** Regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden zur Bedeutung der persönlichen Schutzausrüstung und der richtigen Anwendung.

Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse:

- **Kurzfristig:** Einrichtung von Arbeitsgruppen oder Ausschüssen, die aus gewerblichen Mitarbeitenden und Vertretern der Einkaufsabteilung bestehen, um gemeinsam über die Auswahl und Beschaffung von Schutzausrüstung zu entscheiden.
- **Mittelfristig:** Entwicklung und Implementierung von internen Umfragen und Abstimmungen, um die Präferenzen der Mitarbeitenden bei der Auswahl der Schutzausrüstung regelmäßig abzufragen.

Erwartete Ergebnisse

- **Erhöhte Zufriedenheit und Sicherheit:** Durch die Berücksichtigung des Feedbacks der gewerblichen Mitarbeitenden wird die persönliche Schutzausrüstung besser auf ihre Bedürfnisse abgestimmt, was zu höherer Zufriedenheit und verbesserter Sicherheit führt.
- **Bessere Arbeitsbedingungen:** Die Mitarbeitenden fühlen sich gehört und wertgeschätzt, was zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und höherer Motivation beiträgt.
- **Effizientere Beschaffungsprozesse:** Die Integration von Mitarbeitendenfeedback in den Beschaffungsprozess führt zu effizienteren und bedarfsgerechteren Entscheidungen bei der Auswahl der Schutzausrüstung.
- **Stärkung der Unternehmenskultur:** Die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse fördert eine inklusive und transparente Unternehmenskultur, die das Wohlbefinden und die Interessen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt.

Langfristige Vision

Unsere langfristige Vision ist es, ein Unternehmen zu sein, das die Rechte und das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden in allen Aspekten des Arbeitslebens achtet und fördert. Durch die kontinuierliche Verbesserung und Anpassung unserer Prozesse möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden stets die bestmögliche Schutzausrüstung erhalten und in einer sicheren und unterstützenden Arbeitsumgebung arbeiten können. Wir streben danach, ein Vorbild in der Branche zu sein und andere Unternehmen zu inspirieren, ähnliche Maßnahmen zum Schutz und Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu ergreifen.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen: „Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ziele:

Wir haben mindestens ein neues Medium zur strukturierten internen Mitarbeiterkommunikation (einschließlich Feedbackeinholung und Auswertung) etabliert.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Microsoft Teams wird als Kommunikations-Medium eingesetzt werden.
- Newsletter und E-Mails werden gezielt an Empfängergruppen gerichtet und auf Wiedervorlage gelegt (neue Mitarbeiter, Reminder).

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Microsoft Forms wird zur Um- bzw. Abfrage unternehmensweit und mobil eingesetzt

Ausblick:

Einführung eines neuen Mediums zur internen Mitarbeiterkommunikation:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Auswahl und Implementierung einer Plattform für die strukturierte interne Kommunikation. Diese Plattform wird es ermöglichen, Feedback von Mitarbeitenden effizient einzuholen und auszuwerten.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Ausbau der Funktionen der Kommunikationsplattform, um eine breitere Nutzung und Integration in tägliche Arbeitsabläufe zu gewährleisten. Regelmäßige Evaluierung und Anpassung der Plattform basierend auf den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Feedbackeinholung und -auswertung:

- **Kurzfristig:** Entwicklung eines standardisierten Prozesses zur Feedbackeinholung, der regelmäßig durchgeführt wird. Dies umfasst Umfragen, Feedbackformulare und digitale Anlaufstellen.
- **Mittelfristig:** Automatisierung der Feedbackauswertung und Erstellung von regelmäßigen Berichten zur Analyse der gewonnenen Daten. Diese Berichte werden an die Führungsebene weitergeleitet, um fundierte Entscheidungen zu ermöglichen.

Transparente Kommunikation und Einbindung der Mitarbeitenden:

- **Kurzfristig:** Einführung von regelmäßigen Kommunikationsmeetings, in denen die wichtigsten Anliegen und Ergebnisse der Feedbackauswertungen besprochen werden. Sicherstellung, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu den Kommunikationskanälen haben und aktiv zur Teilnahme ermutigt werden.
- **Mittelfristig:** Entwicklung eines interaktiven Dashboards, das den Mitarbeitenden ermöglicht, den Status ihrer eingereichten Feedbacks und die daraus resultierenden Maßnahmen zu verfolgen. Förderung einer offenen und transparenten Kommunikationskultur.

Schulung und Unterstützung:

- **Kurzfristig:** Bereitstellung von Schulungen und Ressourcen, um die Mitarbeitenden im Umgang mit der neuen Kommunikationsplattform und den Feedbackprozessen zu unterstützen. Einführung von Support-Teams, die bei technischen oder inhaltlichen Fragen helfen.

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

- **Mittelfristig:** Kontinuierliche Weiterbildung und Anpassung der Schulungsinhalte basierend auf dem Feedback der Mitarbeitenden. Förderung der Nutzung der Plattform durch Best-Practice-Beispiele und Erfolgsgeschichten.

Erwartete Ergebnisse

- **Verbesserte interne Kommunikation:** Die Einführung eines neuen Mediums für die strukturierte Kommunikation wird die Effizienz und Effektivität der internen Kommunikation erheblich verbessern.
- **Höhere Mitarbeiterzufriedenheit:** Durch die regelmäßige Feedbackeinholung und transparente Kommunikation fühlen sich die Mitarbeitenden gehört und wertgeschätzt, was zu einer höheren Zufriedenheit und Engagement führt.
- **Fundierte Entscheidungsfindung:** Die systematische Auswertung des Feedbacks ermöglicht es der Führungsebene, fundierte Entscheidungen zu treffen, die den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeitenden gerecht werden.
- **Stärkere Unternehmenskultur:** Die offene und transparente Kommunikationskultur fördert das Vertrauen und die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens.

Langfristige Vision

Unsere langfristige Vision ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die auf Transparenz, Vertrauen und Zusammenarbeit basiert. Durch die kontinuierliche Verbesserung und Anpassung unserer Kommunikationsprozesse möchten wir sicherstellen, dass die Interessen aller Anspruchsgruppen berücksichtigt und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Wir streben danach, ein Vorbild in der internen Kommunikation und Mitarbeiterbeteiligung zu sein und dadurch nicht nur die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu fördern, sondern auch unsere Gesamtleistung und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

ÖKONOMISCHER ERFOLG UND GOVERNANCE

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert: „Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Ziele:

Das soziale Engagement wird als verlässlicher Arbeitgeber, als regionaler Sponsor und fairer Vermieter zielgerichtet weiterverfolgt.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die betriebliche Gesundheitsförderung ist etabliert.
- Sponsorenverträge sind unterzeichnet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sponsorenverträge sind unterzeichnet.

Ausblick:

Stärkung des sozialen Engagements als verlässlicher Arbeitgeber:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung und Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende. Einführung von Programmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Möglichkeiten.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Entwicklung von langfristigen Karrierewegen und Mentoring-Programmen, um die berufliche Entwicklung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur Ermittlung der Bedürfnisse und Erwartungen.

Engagement als regionaler Sponsor:

- **Kurzfristig:** Erhöhung der Unterstützung lokaler Vereine, Schulen und gemeinnütziger Organisationen durch finanzielle Mittel und Sachspenden. Etablierung eines Sponsoringprogramms, das auf die Förderung von Jugend- und Sportprojekten abzielt.
- **Mittelfristig:** Aufbau von langfristigen Partnerschaften mit regionalen Institutionen und Initiativen zur nachhaltigen Förderung des Gemeinwesens. Organisation und

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

Unterstützung von lokalen Veranstaltungen und Projekten, die den sozialen Zusammenhalt stärken.

Rolle als fairer Vermieter:

- **Kurzfristig:** Einführung fairer und transparenter Mietbedingungen für alle Mieter. Schaffung von Kommunikationskanälen, um regelmäßiges Feedback der Mieter einzuholen und deren Anliegen zu adressieren.
- **Mittelfristig:** Entwicklung und Implementierung eines Programms zur energetischen Sanierung und Modernisierung der vermieteten Immobilien, um die Lebensqualität der Mieter zu verbessern und ökologische Standards zu erfüllen. Förderung von Gemeinschaftsprojekten und Nachbarschaftshilfe.

Erwartete Ergebnisse

- **Erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit:** Durch gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Weiterbildung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden erhöht.
- **Stärkung des regionalen Netzwerks:** Die Unterstützung und Förderung lokaler Vereine, Schulen und gemeinnütziger Organisationen stärkt das regionale Netzwerk und erhöht die positive Wahrnehmung des Unternehmens in der Region.
- **Verbesserte Lebensqualität:** Faire Mietbedingungen und die energetische Sanierung der Immobilien tragen zur Verbesserung der Lebensqualität der Mieter bei und fördern ein positives Miteinander in den Nachbarschaften.

Langfristige Vision

Unsere langfristige Vision ist es, als verlässlicher und engagierter Partner in der Region wahrgenommen zu werden. Durch unser kontinuierliches Engagement als Arbeitgeber, Sponsor und Vermieter möchten wir einen nachhaltigen Mehrwert für die Gemeinschaft schaffen und einen positiven Einfluss auf das soziale und wirtschaftliche Umfeld ausüben. Wir streben danach, durch unsere Aktivitäten das regionale Gemeinwesen zu stärken, den sozialen Zusammenhalt zu fördern und gleichzeitig ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Leitsatz 11 – Transparenz: „Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Ziele:

Investitionen > 50 T€ werden zukünftig nicht nur im 4-Augen-Prinzip, sondern im Kreis der erweiterten Geschäftsleitung „eGL“ beschlossen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Agenda der Regelbesprechung wird entsprechend geändert.
- Ein prozessorientiertes Berichtssystem muss entwickelt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Vertrauen und Motivation der Mitarbeitenden
- verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit
- höhere Entscheidungsqualität
- Stärkung der Unternehmenskultur

Ausblick:

Erweiterung des Entscheidungsprozesses für Investitionen über 50 T€:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Einführung eines neuen Verfahrens, bei dem Investitionsentscheidungen über 50 T€ im Kreis der erweiterten Geschäftsleitung (eGL) getroffen werden. Schulungen für die Mitglieder der eGL zur Stärkung des Verständnisses für Investitionsentscheidungen und deren Auswirkungen.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Entscheidungsprozesses, um sicherzustellen, dass er effektiv und effizient bleibt. Einführung von zusätzlichen Kontrollmechanismen, um die Transparenz weiter zu erhöhen und potenzielle Korruptionsrisiken zu minimieren.

Stärkung der Transparenz und Kommunikation:

- **Kurzfristig:** Implementierung eines internen Kommunikationssystems, das alle relevanten Informationen zu Investitionsentscheidungen für die Mitarbeitenden zugänglich macht. Regelmäßige Updates und Berichte über die getroffenen Entscheidungen und deren Fortschritte.

KLIMAWIN AKTIVITÄTEN

- **Mittelfristig:** Entwicklung eines jährlichen Transparenzberichts, der detaillierte Informationen zu allen größeren Investitionen und den Entscheidungsprozessen enthält. Durchführung von Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende und Stakeholder, um Fragen zu beantworten und Feedback einzuholen.

Prävention von Korruption:

- **Kurzfristig:** Einführung eines Compliance-Programms, das klare Richtlinien und Verfahren zur Vermeidung von Korruption festlegt. Schulungen für alle Mitarbeitenden zur Sensibilisierung für Korruptionsrisiken und zur Förderung eines ethischen Verhaltens.
- **Mittelfristig:** Einrichtung einer anonymen Whistleblower-Hotline, über die Mitarbeitende und Stakeholder Verdachtsfälle von Korruption melden können. Regelmäßige Audits und Überprüfungen der Geschäftsprozesse, um Schwachstellen zu identifizieren und zu beheben.

Erwartete Ergebnisse

- **Erhöhte Transparenz:** Durch die Einbindung der erweiterten Geschäftsleitung und die Implementierung klarer Entscheidungsprozesse wird die Transparenz bei Investitionsentscheidungen signifikant erhöht.
- **Verhinderung von Korruption:** Durch präventive Maßnahmen und klare Richtlinien wird das Risiko von Korruption minimiert, und das Vertrauen der Mitarbeitenden und Stakeholder in das Unternehmen gestärkt.
- **Bessere Kommunikation:** Regelmäßige Berichte und Informationsveranstaltungen fördern eine offene Kommunikation und ermöglichen es den Mitarbeitenden, die Entscheidungen der Geschäftsleitung besser zu verstehen und nachzuvollziehen.

Langfristige Vision

Unsere langfristige Vision ist es, ein Vorreiter in Sachen Transparenz und ethisches Verhalten zu sein. Durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Entscheidungsprozesse und die Förderung einer offenen Kommunikationskultur möchten wir das Vertrauen unserer Mitarbeitenden und Stakeholder weiter stärken. Wir streben danach, durch unser Engagement für Transparenz und Korruptionsprävention nicht nur interne Effizienz und Fairness zu fördern, sondern auch als positives Beispiel in unserer Branche und darüber hinaus zu dienen.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation: „Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Ziele:

Wir stellen unser innerbetriebliches Vorschlagswesen (KVP) auf eine mobile, einfach handhabbare und prozess-orientierte Anwendung (App) um.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir nutzen die digitalen Bordmittel erschöpfend für solche Abfragen und Auswertungen
- Anreizsysteme werden geprüft

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Microsoft Forms wird zur Abfrage genutzt, geeignete Abfrage-Formulare sind erstellt.

Ausblick:

Umstellung des innerbetrieblichen Vorschlagswesens (KVP) auf eine mobile App:

- **Kurzfristig (1-2 Jahre):** Entwicklung und Einführung einer mobilen, benutzerfreundlichen und prozessorientierten App für das kontinuierliche Verbesserungsprogramm (KVP). Durchführung von Pilotprojekten in ausgewählten Abteilungen, um die Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit der App zu testen.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Vollständige Implementierung der App im gesamten Unternehmen. Kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der App basierend auf dem Feedback der Nutzer.

Förderung von Innovation und Beteiligung:

- **Kurzfristig:** Einführung von Anreizsystemen, um die Nutzung der KVP-App zu fördern. Dies kann durch Belohnungen für eingereichte Vorschläge, die umgesetzt werden, und durch regelmäßige Wettbewerbe geschehen.
- **Mittelfristig:** Etablierung eines Innovationsforums, in dem die besten Vorschläge vorgestellt und diskutiert werden. Förderung des interdisziplinären Austauschs und der Zusammenarbeit zur Umsetzung innovativer Ideen.

Schulung und Unterstützung:

- **Kurzfristig:** Bereitstellung von Schulungen und Anleitungen zur Nutzung der KVP-App für alle Mitarbeitenden. Einführung von Support-Teams, die bei Fragen und technischen Problemen unterstützen.
- **Mittelfristig:** Regelmäßige Schulungen und Workshops zur Förderung einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation. Anpassung der Schulungsinhalte basierend auf dem Feedback der Mitarbeitenden.

Integration und Transparenz:

- **Kurzfristig:** Sicherstellung, dass die KVP-App in alle relevanten Geschäftsprozesse integriert ist und nahtlos mit anderen IT-Systemen im Unternehmen kommuniziert. Einführung von regelmäßigen Berichten über die eingereichten Vorschläge und deren Status.
- **Mittelfristig:** Entwicklung eines Dashboards, das den Mitarbeitenden einen Überblick über die eingereichten Vorschläge, deren Bewertung und den Umsetzungsstatus bietet. Förderung einer transparenten Kommunikation über die Ergebnisse und Erfolge der KVP-Initiativen.

Erwartete Ergebnisse:

- **Erhöhte Beteiligung und Engagement:** Durch die Einführung einer mobilen und benutzerfreundlichen KVP-App wird die Beteiligung der Mitarbeitenden an Verbesserungsprozessen erhöht und deren Engagement gefördert.
- **Förderung von Innovation:** Die Anreizsysteme und das Innovationsforum werden die Entwicklung und Umsetzung innovativer Ideen vorantreiben, was zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse führt.
- **Bessere Transparenz und Kommunikation:** Die regelmäßigen Berichte und das Dashboard sorgen für eine transparente Kommunikation und ermöglichen es den Mitarbeitenden, den Fortschritt ihrer Vorschläge nachzuverfolgen.
- **Stärkere Unternehmenskultur:** Die Schulungen und Workshops tragen zur Schaffung einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation bei, was das Unternehmen agiler und zukunftsfähiger macht.

Langfristige Vision

Unsere Vision ist eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, in der alle Mitarbeitenden zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beitragen. Durch die mobile App für das Vorschlagswesen und gezielte Innovationsförderung stärken wir Flexibilität und Weiterentwicklung. So optimieren wir nicht nur unsere Prozesse, sondern leisten auch einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt.

6. Unser KLIMAWIN-Projekt

Mit unserem KLIMAWIN-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Das Projekt

Wir wollen über **viele kleine Schritte im Unternehmensalltag** einen großen Schritt im Kontext der Nachhaltigkeit vorankommen. Alltags-Themen sollen dabei u.a. sein:

- lieber zusammen als alleine! Fahrgemeinschaften bilden
- regelmäßiges Lüften und Heizen nach tatsächlichem Bedarf
- Baustoffe wiederverwenden
- das „papierlose Büro“

Als unser großes Nachhaltigkeitsprojekt unterstützen wir den „Eschenbacher CLEVERLES-PFAD“. Dieser neu zu erstellende „Lern- und Erlebnis-Pfad“ führt direkt an unserem Bürogebäude auf der Gemarkung Eschenbach vorbei. Eine räumliche Identifikation ist damit garantiert. Viel wichtiger sind aber die Ziele des Projektes, die wir aus innerer Überzeugung unterstützen. Als Baufirma sind uns dafür entsprechende Möglichkeiten gegeben.

Art und Umfang der Unterstützung

Projektidee:

Das Wissen im Kleinen, im geschützten sozialen Umfeld, mit einem direkten Bezug zur Heimat ist wichtig, um auch das Große zu verstehen. In Eschenbach bietet sich die Chance über einen Wissenspfad auf dem „Krautmichelweg“ das Leben in Eschenbach mit seiner Geschichte und Entwicklung, seiner Kultur und Landschaft in einen globalen Zusammenhang zu stellen und dieses Wissen spielerisch zu vermitteln.

Projektziele:

- Ortsspezifisches Wissen über Eschenbach in Zusammenhang mit globalen Themen bringen
- Wissen zu ganz unterschiedlichen Themen vermitteln
- Didaktische und spielerische Herangehensweise durch Mitmachstationen, auch auf dem Weg selbst (Hüpfspiele, Balancierbalken, Spielgeräte, Tonstationen, ...)
- Weg ist besonders geeignet für Mobilitätseingeschränkte (Kinderwagen, Rollator, Rollstuhl,...)

UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

konkrete Projekt-Themen:

- Demokratie: Bedeutung gestern und heute, Wahlen, Kommunalpolitik
- Miteinander: Zusammenleben, Vereine, Integration, Zuwanderung, int.komm. Zusammenarbeit
- Bildung: gestern und heute, Kindergärten, Grundschule
- Energie: Energieerzeugung in Esb. gestern und heute, Solarpotenzial, Energiesparmaßnahmen, Bürgerenergiegenossenschaft mit Sitz in Esb., Energieerzeugung und -verbrauch global
- Wirtschaft: gestern (historische Schmiede) und heute (Gewerbepark GP/Voralb)
- Landwirtschaft und Ernährung: gestern und heute (Schafzucht, Obstwiesen, Rosen- u. Birnenallee, Bienenstand...), Landschaftspflege, Biodiversität
- Eschenbach: Geschichte Eschenbachs, frühere/bisherige und künftige Siedlungs- und Bevölkerungsentwicklung
- Wohnen: frühere/künftige/alternative Wohnformen
- Wasser: Bäche in Esb., Bedeutung des Wassers, Hochwasser (Wetterextreme)
- Mobilität: gestern und heute (Pferde- u. Ochsenfuhrwerke, Boller Bahn, 1. LKW in Esb., KFZ-Zahl heute, Land der Autobauer, Elektromobilität...)
- Landschaft: Besonderheiten rund um Eschenbach, Höhenlagen
- Ökologie: geschützte/gefährdete Tierarten in Esb., Bedeutung von Biotopen in Esb.
- Klima: früher-heute-morgen, Klimawandel, Klimaschutzmaßnahmen in Esb.

Umfang der Förderung:

ca. 500 Arbeitsstunden

Ergebnisse und Entwicklungen

Durch unser bisheriges Engagement konnte die Projektplanung vertieft und konkretisiert werden. Dank unserer Leistungsbeschreibung für die Arbeiten konnte im Gemeinderat transparent diskutiert und letztendlich ein Beschluss gefasst werden. Wir haben Planungsleistungen übernommen zur Festlegung der finalen Wegausgestaltung.

Ausblick

Wir werden im Folgejahr die Umsetzung der geplanten Maßnahmen beginnen. Die Eröffnung ist auf Mitte 2025 festgelegt.

KONTAKTINFORMATIONEN

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Jan-Philip Heim

Geschäftsführer Heim Infrastrukturbau GmbH

Geschäftsführer HUS Umwelttechnik + Service GmbH

Email: jp.heim@heim-hus.de

Telefon: 07161 50 30-146

Andreas Oder

Prokurist Heim Infrastrukturbau GmbH

Geschäftsführer HUS Umwelttechnik + Service GmbH

Email: a.oder@heim-hus.de

Telefon: 07161 50 30-121

Impressum

herausgegeben von

HEIM Infrastrukturbau GmbH

Kuhnbergstraße 16, 73037 Göppingen

Internet: www.heim-live.de

