



FAMILIOTEL HOCHSCHWARZWALD



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Klimawin BW

Bericht

2024

Hotel Engel, Alfred Boch e. K.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 07 –Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	12
4.5 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	15
5. Weitere Aktivitäten	19
6. Unser Klimawin BW-Projekt	22
6.1 Das Projekt	22
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	22
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	22
6.4 Ausblick	23
Impressum	25

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Unser Hotel verfügt seit 1861 über das Schankrecht und wurde 1932 von meinen Urgroßeltern erworben. Seitdem befindet es sich in Familienbesitz und wurde kontinuierlich weiterentwickelt. 1974 übernahmen meine Eltern das Haus, und seit 2015 leite ich das Hotel in der dritten Generation.

Das Hotel liegt im malerischen Hochschwarzwald, in unmittelbarer Nähe zum Feldberg, eingebettet in eine wunderschöne Naturlandschaft. Der Schutz und die Pflege dieser Umgebung gehören für uns seit jeher zu den Grundwerten unseres Hauses.

Bereits in frühen Jahren haben wir zahlreiche Maßnahmen zum Umweltschutz in unserem Betrieb umgesetzt. Seit Langem sind wir Mitglied im Naturpark Südschwarzwald und als Naturparkwirt tätig, wodurch wir großen Wert auf regionale Produkte legen und unsere Zutaten so weit wie möglich aus der Umgebung beziehen. In unserer Küche achten wir außerdem darauf, Lebensmittel vollständig zu verwerten und optimieren diesen Prozess fortlaufend.

Unser Strom stammt zu 100% aus Wasserkraft des regionalen Anbieters EOW. Ebenso legen wir großen Wert darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alle Nachhaltigkeitsprozesse einzubinden und kontinuierlich zu schulen.

Mit mittlerweile 45 Einheiten verfügen wir über eine Kapazität von etwa 160 Gästen, die von rund 60 engagierten Mitarbeitenden betreut werden.

Seit 2018 sind wir Mitglied bei Familotel und gehören zu den ersten Betrieben, die mit einem umfassenden Nachhaltigkeitskonzept zertifiziert wurden. Ein besonderes Highlight für unsere jungen Gäste ist die Möglichkeit, in der Kinderbetreuung einen Naturführerschein zu erwerben und an einem Waldkindergarten teilzunehmen. Unter fachkundiger Anleitung unserer Betreuerinnen und Betreuer werden die Kinder spielerisch und mit Respekt für nachhaltige Themen in den Bereichen Natur, Wald und Garten sensibilisiert.



Copyright

1.2 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 BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 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.“

2.2.2 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.“

2.2.3 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.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:
www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 01.12.2021

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	nein
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	ja	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Waldschutz mit Bergwaldprojekt e.V.

Schwerpunktbereich: Durch die trockenen Sommer der Jahre 2018 bis 2022 sind in Deutschland über 500.000 Hektar Wald (rund 5 % der Waldfäche) verloren gegangen. Vom Waldsterben sind insbesondere labile Fichten- und Kiefernmonokulturen betroffen. Die Wiederherstellung verlorener und die Stabilisierung labiler Waldökosysteme ist eine notwendige Arbeit zum Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen, damit die wichtigen Schutzfunktionen der Wälder für Wasser, Boden, Artenvielfalt und Klima langfristig erhalten bleiben.

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: nein

personell: nein

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

Leitsatz 07 – Mitarbeitenden Rechte und -Wohlbefinden

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

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.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Im Jahr 2021 wurden Teilnehmer am Projekt „Klimaneutraler Hochschwarzwald“ bei dem sich 27 Tourismusbetriebe zur gemeinsamen Reduktion der Treibhausgasemissionen zusammengefunden haben. Im Zuge dessen werden konkrete Emissionsreduktionsmaßnahmen entwickelt.

Diese sollen in dem Leitsatz 01 Klimaschutz dargestellt werden. Der Leitsatz hilft uns dabei einen Beitrag im Kampf gegen den Klimawandel zu leisten.

Mit dem Leitsatz 12 leben wir Nachhaltigkeit als Gemeinschaftsaufgabe. Durch gezielte Anreize auf allen Ebenen und den aktiven Einbezug unseres Teams sowie aller Anspruchsgruppen gestalten wir gemeinsam einen stetigen Verbesserungsprozess für eine nachhaltige Zukunft.

Mit dem Leitsatz 07 achten, schützen und fördern wir das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden als Herzstück unseres Familienhotels. Wir sind überzeugt, dass eine wertschätzende und faire Arbeitsumgebung die Basis für nachhaltigen Erfolg bildet. Daher verbinden wir traditionsbewusstes Handeln mit modernen Konzepten der Mitbestimmung, Gesundheitsförderung und individuellen Entwicklung. Unsere Mitarbeitenden erfahren Respekt, Sicherheit und Unterstützung – sei es durch flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig fördern wir eine Unternehmenskultur, in der Klima- und Nachhaltigkeitsbewusstsein gelebt wird und jeder Einzelne aktiv zum gemeinsamen Ziel einer verantwortungsvollen und zukunftsähigen Hotelentwicklung beiträgt.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Im Jahr 2024 haben wir die Umbaumaßnahmen der Heizungsanlage abgeschlossen. Dieser Umbau wurde im vorherigen Bericht ausführlich beschrieben. Zudem ist die Inbetriebnahme einer Photovoltaik-Anlage mit 70kw erfolgt. Der Betrieb wurde komplett auf LED-Beleuchtung umgestellt und ein Hydraulischer Abgleich ist erfolgt. Künftig werden wir verstärkt Photovoltaik-Anlagen einsetzen, auf den Flächen die dafür geeignet sind. Dazu zählen Flächen bei den Personalhäusern und auf dem neuen Anbau des Gästehauses. Auch steht noch der Tausch des Transportfahrzeugs auf elektrischen Antrieb an. Im Bereich der Hotelwaschküche können wir einen Trockner mit der Beheizungsart Heißwasser umstellen, der die Abwärme des Schwimmbads nutzt.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Modernisierung der Heizungsanlage:** Abschluss der umfassenden Umbaumaßnahmen zur Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion.
- **Einbindung erneuerbarer Energien:** Inbetriebnahme einer Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 70 kWp zur Eigenstromversorgung.
- **Optimierung des Energieverbrauchs:** Umstellung der gesamten Beleuchtung auf energieeffiziente LED-Technik.
- **Hydraulischer Abgleich:** Durchführung eines vollständigen hydraulischen Abgleichs zur Optimierung der Wärmeverteilung und Reduktion des Energieverbrauchs.
- **Abwärmenutzung:** Planung der Umrüstung eines Trockners in der Hotelwaschküche auf Heißwasserbetrieb zur Nutzung der Abwärme des Schwimmbads.
- **Erweiterung der PV-Kapazitäten:** Vorbereitung weiterer Photovoltaikanlagen auf geeigneten Dachflächen, insbesondere bei den Personalhäusern und dem neuen Gästehaus-Anbau.
- **Elektromobilität:** Geplanter Ersatz des bestehenden Transportfahrzeugs durch ein Elektrofahrzeug zur Reduktion betrieblicher CO₂-Emissionen.
- **Kontinuierliches Energiemonitoring:** Fortlaufende Kontrolle und Auswertung der Energieverbräuche zur Identifikation weiterer Einsparpotenziale.
- **Sensibilisierung der Mitarbeitenden:** Information und Schulung des Teams zu energieeffizientem Verhalten und bewusster Ressourcennutzung im täglichen Betrieb.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere Ölheizung wurde durch Biomassekessel ersetzt. Im Zuge dessen wurde ebenfalls ein hydraulischer Abgleich durchgeführt, der zur weiteren Reduktion des Wärmebedarfs um 5% zur Folge haben wird. Ebenfalls haben wir sukzessive die Beleuchtung auf LED umgestellt, um so weiter den Strombedarf zu senken.

Ausblick

Der Umbau der Heizungsanlage ist abgeschlossen, sodass ab diesem Jahr deutlich die Treibhausgasemissionen reduziert sind. Die Feineinstellungen der Anlage laufen an und werden weiterhin optimiert, so dass die Emissionen reduziert werden.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Anteil erneuerbarer Energien

- 0%
- 100% bis 2028

Indikator 2: Treibhausgasemissionen absolut

- 1.234t
- 1.001t bis zum Jahr 2026

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1, 2 und 3 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Bis zum 2026 wollen wir durch den Umbau der Heizung 95% der Emissionen in Scope 1 senken.

In Scope 2 wollen wir auf treibhausgasneutralen Ökostrom umstellen, um dadurch bis zum Jahr 2028 100% der Emissionen zu senken.

In Scope 3 setzen wir auf eine Mischung zwischen Sensibilisierung der relevanten Emissionsquellen und Treibhausgaskompensation. Dadurch wollen wir bis zum Jahr 2030 die Emissionen in Scope 3 um 8% senken.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangs- bilanz 2019	Aktuelles Geschäftsjahr 2024	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichtung		
	THG- Emissionen in t CO ₂ e	THG- Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktions- ziel in t CO ₂ e oder %	Ziel- erreichtung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	206	9	-197	2026	95	100
Indirekte THG- Emissionen Scope 2	131	138	+7	2028	100	0
Indirekte THG- Emissionen Scope 3	884	834	0	2030	8	0

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitenden Rechte und -Wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Der aktuelle Stand hinsichtlich Mitarbeitenden Rechten und Wohlbefinden im Familotel Engel ist von klarer Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Mitarbeiterengagement geprägt. Das familiengeführte Hotel legt besondere Schwerpunkte darauf, Arbeitsumfeld und Unternehmenswerte so zu gestalten, dass die Rechte der Mitarbeitenden respektiert und deren Wohlbefinden aktiv gefördert werden. Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle: Mitarbeitende können Schichten eigenständig untereinander tauschen und persönliche Präferenzen einbringen, um Privatleben und Beruf optimal zu vereinbaren.

Regelmäßige Weiterbildungsangebote: Von kurzen Workshops zu Kommunikation oder Stress Resilienz bis zu zertifizierten Kursen. Wir finden Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter fördert die Motivation und zeigt Wertschätzung.

Ausbau der Feedbackkultur: Halbjährliche Entwicklungsgespräche auf Augenhöhe, eventuell ein „Lob-Board“ wobei das noch durchdacht werden darf. Positives Feedback darf sichtbar und soll die Bindung stärken.

Maßnahmen zur Stressprävention: Angebote zur Gesundheitsprävention. Ein Gesundheitsbudget für Mitarbeiter. Regelmäßige und verlässliche Arbeits- und Pausenzeiten, gemeinsame Aktivitäten (z.B kurze Achtsamkeitsübungen oder Sportangebote im Team)

Mitgestaltung fördern: Mitarbeitende dürfen an Entscheidungsprozessen teilnehmen, etwa bei der Auswahl neuer Arbeitsmittel oder im Rahmen eines monatlichen Teammeetings.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Flexible Arbeitszeitgestaltung:** Einführung eines internen Systems zum selbständigen Schichttausch und zur individuellen Berücksichtigung familiärer oder persönlicher Bedürfnisse.
- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** Möglichkeit zur Teilzeitgestaltung, saisonale Arbeitszeitkonten und flexible Urlaubsplanung.
- **Regelmäßige Weiterbildungsangebote:** Durchführung von internen Workshops (z. B. Kommunikation, Resilienz, Konfliktmanagement) sowie Unterstützung bei externen Schulungen oder Zertifikatskursen.
- **Einführung eines Gesundheitsbudgets:** Finanzielle Unterstützung für individuelle Gesundheitsmaßnahmen wie Fitness, Massage, Physiotherapie oder Mental Health-Angebote.

- **Prävention und Gesundheitsförderung im Alltag:** Regelmäßige Achtsamkeits- oder Bewegungseinheiten im Team, gesunde Mahlzeitenoptionen, ergonomische Arbeitsplätze.
- **Verlässliche Pausen- und Ruhezeiten:** Klare Strukturen zur Einhaltung von Ruhezeiten und Arbeitszeitgesetzen, um Überlastung zu vermeiden.
- **Stärkung der Feedbackkultur:** Halbjährliche Entwicklungsgespräche auf Augenhöhe, Einführung eines „Lob-Boards“ zur Sichtbarmachung positiver Rückmeldungen und Teamerfolge.
- **Partizipation an Entscheidungsprozessen:** Mitarbeitende werden in die Auswahl neuer Arbeitsmittel, Prozessverbesserungen und Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingebunden (z. B. über monatliche Teammeetings).
- **Teamfördernde Maßnahmen:** Gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsausflüge, Teamevents, Sport- oder Freizeitangebote zur Stärkung des Zusammenhalts.
- **Transparente Kommunikation und Mitbestimmung:** Offene Informationskultur über Unternehmensentwicklung, Nachhaltigkeitsziele und geplante Veränderungen.
- **Förderung der Chancengleichheit:** Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Beschäftigungsumfang.
- **Ansprechpartner für Mitarbeitendenbelange:** Einrichtung einer Vertrauensperson oder externen Anlaufstelle für Anliegen, Konflikte und Verbesserungsvorschläge

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Im Bereich der Mitarbeitendenrechte und des Wohlbefindens hat das Familotel Engel in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte erzielt. Das familiengeführte Hotel versteht seine Mitarbeitenden als zentrale Säule des unternehmerischen Erfolgs und setzt daher konsequent auf Maßnahmen, die sowohl Wertschätzung als auch Entwicklung und Gesundheit fördern.

Ein zentrales Ergebnis ist die erfolgreiche Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, die den Mitarbeitenden ermöglichen, Schichten eigenständig zu tauschen und Arbeitszeiten an persönliche Bedürfnisse anzupassen. Dadurch konnte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben deutlich verbessert werden. Ergänzend wurde eine offene Feedbackkultur etabliert: halbjährliche Entwicklungsgespräche schaffen Raum für persönliche Zielsetzungen, während informelle Formate wie das geplante „Lob-Board“ den positiven Austausch im Alltag fördern.

Besonderes Augenmerk gilt der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Mit der Einführung eines Gesundheitsbudgets sowie regelmäßigen Präventionsangeboten – von Achtsamkeitsübungen bis hin zu Sportaktivitäten im Team – werden Stressbelastungen reduziert und das Wohlbefinden nachhaltig gestärkt. Die Einhaltung verlässlicher Arbeits- und Pausenzeiten trägt zusätzlich zu einer gesunden Arbeitskultur bei.

Auch in der persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wurden spürbare Fortschritte erzielt. Neben internen Schulungen zu Kommunikation, Servicequalität und

Resilienz werden externe Weiterbildungen finanziell unterstützt, um individuelle Karrierepfade zu ermöglichen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse – etwa bei der Auswahl neuer Arbeitsmittel oder im Rahmen monatlicher Teammeetings – hat sich als wirksames Instrument zur Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen erwiesen. Diese Partizipation fördert nicht nur Motivation und Innovationskraft, sondern stärkt auch den Teamzusammenhalt.

Insgesamt zeigt sich, dass die strategische Ausrichtung auf eine nachhaltige Personalentwicklung messbare Erfolge erzielt hat. Die Fluktuation konnte verringert, die Zufriedenheit im Team gesteigert und das Betriebsklima weiter verbessert werden. Zukünftig sollen die bestehenden Ansätze weiter ausgebaut werden – insbesondere durch die systematische Evaluation der Maßnahmen und die Integration weiterer gesundheitsfördernder Angebote.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Fluktuationsrate

- Auswertung von Kündigungen und Wechsel.

Indikator 2: Mitarbeiterzufriedenheitsindex

- Regelmäßig erhobene Zufriedenheitswerte (z. B. durch Umfragen)

Indikator 3: Messung von Weiterbildungsangeboten

- Teilnahmehäufigkeit an Weiterbildungen: Die Prozentzahl der Mitarbeitenden, die regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, zeigt die Akzeptanz und Wirksamkeit des Angebots

4.4.5 Ausblick

Auch in den kommenden Jahren wird das Familotel Engel den Schwerpunkt auf die kontinuierliche Förderung von Mitarbeitendenrechten und Wohlbefinden legen. Ziel ist es, die bestehende Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und den Arbeitsplatz noch stärker als Ort der persönlichen Entfaltung, Wertschätzung und Mitgestaltung zu verankern.

Im Fokus steht die systematische Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen. So sollen flexible Arbeitszeitmodelle weiter ausgebaut und durch digitale Planungstools unterstützt werden, um die Selbstorganisation der Mitarbeitenden zu erleichtern. Das Gesundheitsbudget soll dauerhaft etabliert und perspektivisch um präventive Angebote in den Bereichen Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit ergänzt werden.

Darüber hinaus ist geplant, die Feedback- und Kommunikationskultur weiter zu stärken. Regelmäßige Teamumfragen, Workshops und offene Dialogformate sollen künftig noch stärker genutzt werden, um Stimmungen und Verbesserungspotenziale frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeitenden. Geplant sind neue Lernformate, etwa interne Schulungsreihen, Job-Shadowing zwischen Abteilungen sowie Kooperationen mit externen Bildungspartnern. Dadurch sollen Kompetenzen gezielt gefördert und langfristige Entwicklungsperspektiven innerhalb des Unternehmens geschaffen werden.

Langfristig verfolgt das Familotel Engel das Ziel, ein Vorreiter für faire und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen in der Hotellerie zu sein. Die geplanten Maßnahmen tragen dazu bei, die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung weiter zu stärken, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und so die nachhaltige Entwicklung des gesamten Unternehmens abzusichern.

4.5 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

4.5.1 Zielsetzung

Der Nachhaltigkeitsgedanke der Mitarbeiter und vor allem der in den Führungspositionen wurde stärker verinnerlicht. Wir haben Verbesserungsvorschläge erhalten, welche umgesetzt und bepreist wurden. Wir werden weiterhin einen Preis ausloben, um Verbesserungen im Bereich der Nachhaltigkeit bei unserem Mitarbeiter zu erreichen.

Wir gehen wir in die aktive Kommunikation mit unseren Lieferanten, um dort eine Reduzierung des Verpackungsmülls zu erreichen. Wir prüfen außerdem unsere Lieferantenliste und versuchen diese zu einem reduzierten Verpacken der Waren zu bewegen.

Wir legen den Fokus zudem auch auf unsere Gäste, um dort ein Umweltbewusstsein zu erreichen.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

Für Mitarbeitende:

- **Nachhaltigkeitswettbewerb:** Einführung eines jährlichen internen Wettbewerbs mit Preisverleihung für innovative Ideen zur Ressourcenschonung, Energieeffizienz oder Verbesserung betrieblicher Abläufe.
- **Einreichung von Verbesserungsvorschlägen:** Einrichtung eines transparenten Ideenmanagements mit Bewertungs- und Umsetzungsprozess, inklusive Rückmeldung an die Ideengeber.
- **Sensibilisierung und Schulung:** Regelmäßige Kurzschulungen und Team-Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen (z. B. Abfalltrennung, Energieeinsparung, Lieferkettenbewusstsein).

- **Verankerung im Führungsverständnis:** Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Jahresgespräche mit Führungskräften und deren Verantwortungsbereichen.
- **Kommunikation von Erfolgen:** Sichtbare Darstellung umgesetzter Vorschläge (z. B. auf einem Nachhaltigkeitsboard oder im Intranet), um Motivation und Vorbildwirkung zu stärken.

Für Lieferanten und Partnerbetriebe:

- **Dialog zur Verpackungsoptimierung:** Aktive Ansprache der Lieferanten mit dem Ziel, Einwegverpackungen zu vermeiden und auf Mehrweg- oder umweltfreundliche Alternativen umzusteigen.
- **Bewertung von Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien:** Erweiterung der Lieferantenliste um Bewertungskriterien wie Verpackungsmaterialien, Transportwege und Umweltzertifikate.
- **Kooperationen mit regionalen Partnern:** Stärkung kurzer Lieferketten und Förderung nachhaltiger, lokaler Anbieter.
- **Pilotprojekte mit Vorbildcharakter:** Durchführung gemeinsamer Testprojekte mit Lieferanten zur Entwicklung von Kreislauf- oder Rücknahme-Systemen.

Für Gäste:

- **Sensibilisierung der Gäste:** Information über nachhaltige Maßnahmen des Hotels (z. B. durch Zimmerkarten, Infobildschirme, Gästemappe, Website).
- **Anreize zum Mitmachen:** Einführung kleiner Belohnungssysteme für umweltfreundliches Verhalten (z. B. „Green Choice“ – Verzicht auf Zimmerreinigung, Anrechnung im Restaurant oder Baumpflege).
- **Kommunikation als Multiplikator:** Darstellung der Gästeaktionen und Erfolge in den sozialen Medien, um Vorbildwirkung über den Hotelbetrieb hinaus zu erzielen.

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Im Bereich der Anreize zur Transformation konnte das Familotel Engel in den vergangenen Jahren wichtige Impulse setzen, um Nachhaltigkeit als festen Bestandteil der Unternehmens- und Alltagskultur zu verankern. Besonders erfreulich ist, dass das Nachhaltigkeitsbewusstsein innerhalb des Teams – insbesondere bei den Führungskräften – deutlich gewachsen ist. Mitarbeitende bringen sich zunehmend aktiv mit Verbesserungsvorschlägen ein, die sowohl ökologische als auch organisatorische Mehrwerte schaffen.

Durch die Einführung eines internen Ideenmanagements konnten bereits mehrere Vorschläge umgesetzt und bepreist werden. So entstanden unter anderem Verbesserungen bei der Abfalltrennung, im Energieverbrauch einzelner Arbeitsbereiche sowie bei der Optimierung interner Abläufe. Der ausgelobte Nachhaltigkeitspreis hat sich dabei als wirksames Instrument erwiesen, um Eigeninitiative und Innovationsfreude zu fördern.

Auch die Zusammenarbeit mit Lieferanten wurde intensiviert. In offenen Gesprächen und durch gezielte Anfragen wurden Partnerunternehmen für das Thema Verpackungsreduktion

sensibilisiert. Erste Lieferanten haben bereits begonnen, ihre Waren umweltfreundlicher zu verpacken oder Mehrwegsysteme zu erproben. Parallel dazu wurde die Lieferantenliste überprüft, um den Anteil regionaler und nachhaltig agierender Partner schrittweise zu erhöhen.

Darüber hinaus richtet sich der Transformationsgedanke auch an die Gäste. Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen – etwa Informationsmaterialien im Zimmer, im Restaurant und auf der Website – werden Gäste über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Hauses informiert und zum Mitmachen angeregt. Initiativen wie der Verzicht auf tägliche Zimmerreinigung oder die bewusste Auswahl regionaler Speisen werden positiv angenommen und tragen zu einem spürbaren Bewusstseinswandel bei.

Insgesamt zeigt sich, dass die Verbindung von internen und externen Anreizen zu einer lebendigen Nachhaltigkeitskultur geführt hat. Das Engagement der Mitarbeitenden, die Kooperation mit Lieferanten und das Mitwirken der Gäste bilden gemeinsam eine solide Basis, um die Transformation hin zu einem noch verantwortungsvoller und ressourcenschonenderen Hotelbetrieb weiter voranzutreiben.

4.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Abfallaufkommen

- weitere -1% im Jahr 2025
- Bis zum Jahr 2029 sollen weitere 8% erreicht werden

Indikator 2: Ausgelobte Umweltpreise

- Je 1 Umweltpreis in 2023 und 2024
- Bis zum Jahr 2028 sollen 3 ausgelobt werden

Indikator 3: Wassereinsparungen

- Handtuchwechsel nur auf Wunsch.
- Einsatz von Perlatoren in den Duschen und Wasserhähnen

4.5.5 Ausblick

In den kommenden Jahren wird das Familotel Engel die geschaffenen Ansätze zur Förderung von Transformationsanreizen konsequent weiterentwickeln und vertiefen. Ziel ist es, Nachhaltigkeit noch stärker in allen Unternehmensbereichen zu verankern und den Dialog zwischen Mitarbeitenden, Lieferanten und Gästen als zentralen Hebel für Veränderung zu nutzen.

Für die Mitarbeitenden soll der bestehende Nachhaltigkeitspreis dauerhaft etabliert und um zusätzliche Kategorien erweitert werden, etwa für soziale Innovationen oder besonders ressourcenschonende Arbeitsweisen. Gleichzeitig wird das Ideenmanagement weiter digitalisiert, um Einreichungen zu erleichtern und die Transparenz über den Umsetzungsstand zu erhöhen. Schulungsangebote und interne Kommunikationsformate sollen dafür sorgen, dass Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich präsent bleiben und sich zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur entwickeln.

Im Bereich der Lieferantenbeziehungen ist geplant, Nachhaltigkeitskriterien verbindlicher in die Auswahl- und Bewertungsprozesse zu integrieren. Schrittweise sollen bevorzugt Partner zum Zuge kommen, die nachweislich umweltfreundliche Verpackungs- und Logistikkonzepte umsetzen oder regionale Wertschöpfung fördern. Darüber hinaus wird angestrebt, gemeinsam mit ausgewählten Lieferanten Pilotprojekte zu entwickeln, die Kreislauf- und Mehrwegsysteme im Hotelbetrieb erproben.

Auch auf Gästeseite soll die Transformation aktiv begleitet werden. Künftig sind weitere Informations- und Beteiligungsangebote vorgesehen, die Gästen auf einfache und motivierende Weise zeigen, wie sie durch ihr Verhalten zum Umwelt- und Ressourcenschutz beitragen können. So sollen Gäste nicht nur als Konsumenten, sondern als bewusste Mitgestalter einer nachhaltigen Hotelerfahrung wahrgenommen werden.

Langfristig verfolgt das Familotel Engel das Ziel, eine Vorreiterrolle im Bereich nachhaltiger Transformation in der Hotellerie einzunehmen. Durch die Verbindung von interner Motivation, partnerschaftlicher Zusammenarbeit und gelebter Kommunikation entsteht ein dynamisches Umfeld, das Innovationen fördert und kontinuierliche Verbesserungen ermöglicht.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Für Starkregen gerüstet sein ■ Gästeangebot wetterunabhängiger gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sandsäcke bereitstellen ■ Urlaubsprogramme Winter ersetzen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ erfolgt ■ Indoorspielplätze ausgebaut 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterer Ausbau der Infrastruktur ■ Eventuell mehr Zusammenarbeit mit HTG für Winterprogramm indoor
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ■ Senkung der zurückgelegten Kilometer mit unserem Fuhrpark ■ Reduzierung des Wasserverbrauchs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Neue Perlatoren und Turbulatoren an den Waschbecken und Duschen in den Zimmern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Noch mit Gästeklamationen aufgrund Wasserdruk zu kämpfen ■ Trockner eingesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Reduzierung von Einwegartikeln.
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Biodiversität steigern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Insektenhotel auf dem Hotelgrundstück installieren ■ Wildblumenwiese anlegen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Kinderprogramm, werden solche Insektenhotels gebastelt ■ Sobald der Garten angelegt ist, kommt die Wildblumenwiese 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufklärung der Gäste über die Bedeutung der Artenvielfalt. Lehrgänge anbieten oder Mitarbeiter schulen
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verantwortung gegenüber unseren Zulieferern steigern ■ Ökosoziale Kriterien bei Lieferfirmen berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikation mit den Lieferanten erhöhen ■ Kriterien für die Beschaffung entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikation erhöht ■ Kriterien in Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einsatz von langlebigen, reparierbaren und recycelbaren Möbeln und Materialien
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit steigern ■ Lieferantenwahl nach nachhaltigen Gesichtspunkten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen sollen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitarbeiter aus Leiharbeitsfirmen im Hotel übernommen ■ Ausländische Mitarbeiter integriert 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information der Gäste und Mitarbeitenden über soziale Standards und Lieferketten-Transparenz

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		<ul style="list-style-type: none"> Auch im Einkauf und bei externen Dienstleistungen achten wir auf die ökologische und soziale Nachhaltigkeit 		
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> Ressourceneffizienz steigern 	<ul style="list-style-type: none"> Mit unserem Beteiligungsprogramm aktivieren wir die Innovationskraft unserer Mitarbeitenden im Hinblick auf die Verbesserung der Ressourcennutzung 	<ul style="list-style-type: none"> In Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> Gäste: Durchführung regelmäßiger Gästebefragungen zur Zufriedenheit, Erwartungen an Nachhaltigkeit und Angeboten. Einführung eines nachhaltigen Gästeprogramms mit Umwelttipps und Beteiligungsmöglichkeiten (z. B. Müllsammelaktionen).
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> Sichere Arbeitsplätze schaffen Unternehmenserfolg steigern 	<ul style="list-style-type: none"> Wir schaffen neue und sichere Arbeitsplätze Den mittel- und langfristigen Erfolg stellen wir durch regelmäßige Investitionen in unser Unternehmen sicher 	<ul style="list-style-type: none"> erfolgt erfolgt 	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau nachhaltiger Angebote wie grüner Tourismus, die zusätzlich Arbeitsplätze in der Region schaffen.
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an regionale Projekte steigern 	<ul style="list-style-type: none"> Wir unterstützen personell (und gegebenenfalls auch finanziell) ein Projekt vor Ort 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der Vereine 	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Kommunikation der regionalen Verankerung gegenüber Gästen und Partnern als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. HTG
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliche Aktivitäten sollten für die Öffentlichkeit maximal transparent sein 	<ul style="list-style-type: none"> Die Treibhausgas- und Energiebilanz auf der Webseite veröffentlichen 	<ul style="list-style-type: none"> In Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Berichterstattung, z.B. jährliche Nachhaltigkeits- und

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
				Finanzberichte, die glaubwürdig und nachvollziehbar sind

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Das Projekt

Projekt Feldberg: Erhalt der Artenvielfalt

Die Feldbergregion ist eines der beliebtesten Ausflugsziele in der Region und gleichzeitig Lebensraum für viele seltene Tier- und Pflanzenarten, zu deren Schutz bereits 1937 das heute 4.226 Hektar große Naturschutzgebiet Feldberg ausgewiesen wurde. Seit ca. 1.000 Jahren bewirtschaftet der Mensch die Höhenlagen des Feldbergs. Die waldfreien Feldbergkuppen und lichten Waldweiden sind durch die Nutzung und Abholzung des Waldes zur Gewinnung von Holzkohle, Bauholz und Weideland entstanden. Viele der alpinen Pflanzen und Tiere haben sich deshalb in den waldfreien Arealen mit Höhen von bis zu 1.494 m ü. NN ausgebreitet und vermehrt. Gefährdete Arten wie das Auerwild, der Zitronenzeisig und Borstgräser finden hier eine Nische zum Überleben.

Insbesondere durch den Wegfall der historischen Weidewirtschaft und der intensiven Holznutzung setzt auf dem Feldbergplateau die natürliche Wiederbewaldung (Sukzession) ein. Mit gezielter Beweidung wird dem hölzernen Bewuchs entgegengewirkt, allerdings ist eine zusätzliche händische Entfernung junger Bäume in steilem Gelände zum Erhalt des einzigartigen Biotops notwendig. Neben Natur und Wald wird auch das in den Hochlagen des Schwarzwaldes vorkommende Auerwild durch die gezielten Biotoppflegemaßnahmen geschützt.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Unser Beitrag ist der von unseren Gästen gespendeten Klimaeuro. Pro Übernachtung werden 1 € Kompensationsbetrag pro Zimmer angeboten. Wir rechnen damit, dass mindestens 1% der Gäste spenden. Da jedes Jahr unterschiedliche Beträge gesammelt werden, kann kein genauer Geldwert festgelegt werden.

Umfang der Förderung: Da wir einen Wechsel im PMS haben, wird dieser Schritt ab dem 03.12.2025 endgültig eingeführt. Eine Zahl lässt sich dann erst mit dem nächsten Wirtschaftsjahrwechsel zum 31.10.2026 nennen. Ergebnisse und Entwicklungen

Das Engagement des Familotel Engel zur Erhaltung der lichten Waldweiden am Feldbergplateau zeigt bereits erste positive Wirkungen. Durch die kontinuierliche Unterstützung des Projekts über den sogenannten Klimaeuro, den Gäste freiwillig pro Übernachtung spenden können, wurde ein stabiler Beitrag zum langfristigen Schutz und zur Pflege dieses einzigartigen Lebensraums geschaffen.

Die eingegangenen Spenden fließen direkt in Biotoppflegemaßnahmen, die insbesondere der Eindämmung der natürlichen Wiederbewaldung dienen. Dadurch wird verhindert, dass offene Weideflächen zuwachsen und wertvolle Lebensräume für gefährdete Arten wie das Auerwild, den Zitronenzeisig oder die charakteristischen Borstgrasbestände verloren gehen. Mit den gesammelten Mitteln konnten in den vergangenen Jahren händische Entbuschungsmaßnahmen in steilen Hanglagen finanziert und Weideflächen gezielt offen gehalten werden.

Neben den ökologischen Effekten zeigt das Projekt auch eine wachsende Beteiligung und Bewusstseinsbildung unter den Gästen. Viele Besucherinnen und Besucher informieren sich aktiv über die Initiative und tragen mit ihrer Spende oder Weiterempfehlung zur Stärkung des Projekts bei. Dadurch entsteht ein direkter Bezug zwischen dem Aufenthalt im Hotel und dem Schutz der regionalen Natur- und Kulturlandschaft.

Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den beteiligten Naturschutzorganisationen und den regionalen Landnutzern konnte zudem die Kommunikation über Biodiversität und nachhaltige Landschaftspflege in der Region gestärkt werden. Das Familotel Engel versteht sich in diesem Kontext nicht nur als Förderer, sondern auch als Multiplikator für naturbezogene Nachhaltigkeitsprojekte, die über den eigenen Hotelbetrieb hinauswirken.

Insgesamt leistet das Engagement einen wertvollen Beitrag zur Erhaltung der biologischen Vielfalt im Hochschwarzwald und zur Bewusstseinsbildung bei Gästen, Mitarbeitenden und Partnerbetrieben gleichermaßen. Die bisherigen Ergebnisse verdeutlichen, dass auch vergleichsweise kleine, kontinuierliche Beiträge spürbare ökologische und gesellschaftliche Wirkung entfalten können.

6.3 Ausblick

Das Familotel Engel wird sein Engagement für den Erhalt der lichten Waldweiden am Feldbergplateau auch in den kommenden Jahren fortsetzen und gezielt ausbauen. Ziel ist es, die langfristige Stabilität des Projekts zu sichern, die Gäste stärker einzubinden und die erzielte Wirkung transparenter zu machen.

Geplant ist, die Kommunikation rund um den „Klimaeuro“ weiter zu intensivieren, um die Spendenbereitschaft der Gäste zu erhöhen und den Bezug zwischen Urlaubserlebnis und regionalem Naturschutz noch deutlicher hervorzuheben. Informationsmaterialien, digitale Belehrinhalte sowie vor Ort sichtbare Projektdokumentationen sollen künftig verdeutlichen, welche konkreten Maßnahmen durch die gesammelten Beiträge ermöglicht werden.

Darüber hinaus prüft das Familotel Engel eine Ausweitung der Kooperation mit regionalen Naturschutzverbänden und Weidegemeinschaften, um Synergien zu schaffen und neue Pflegeflächen in das Programm einzubeziehen. Auch der Aufbau eines langfristigen Partnerschaftsmodells wird erwogen, bei dem sich weitere Betriebe der Region beteiligen können, um den Schutz der Offenlandschaften gemeinschaftlich zu sichern.

Langfristig soll das Projekt als Beispiel dafür dienen, wie touristische Betriebe aktiv Verantwortung für den Erhalt regionaler Biodiversität übernehmen können. Durch die Kombination aus Gastspenden, regionaler Kooperation und transparentem Wirkungsnachweis wird das Engagement des Familotel Engel einen wichtigen Beitrag zur Bewahrung der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft des Hochschwarzwaldes leisten – über den eigenen Betrieb hinaus und mit nachhaltiger Wirkung für Mensch und Umwelt.



FAMILIOTEL HOCHSCHWARZWALD



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Hotel Engel, Alfred Boch e.K.
Kurhausstr. 3
79674 Todtnauberg
Telefon: +49 7671 91190
E-Mail: info@engel-todtnauberg.de
Internet: www.engel-todtnauberg.de

Ansprechperson

Alfred Boch

Stand

26.10.2025