



Klimawin BW

Bericht

2025

Hotel Reppert

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	3
2. Die Klimawin BW	4
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	4
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	4
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	5
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	6
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	6
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	7
4. Unsere Schwerpunktthemen	8
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	8
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	8
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	13
5. Weitere Aktivitäten	18
5.1 Klimaschutz	18
5.2 Soziale Verantwortung	18
5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance	19
6. Unser Klimawin BW-Projekt	21
6.1 Die Projekte im Ort im Vereinsleben	21
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	22
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	22
6.4 Ausblick	22
Impressum	23

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Wir sind die Familie Reppert. Seit 1935 sind wir als Gastgeber in Hinterzarten tätig. Im Moment sind die 3. und 4. Generation die Gastgeber. Volker, Thomas und Annette sowie Christine und Jens. Wir verstehen uns darauf diese Leidenschaft der Beherbergung zu leben. Unser Haupthaus hat 45 Zimmer mit 81 Gästebetten. Unsere Gäste lieben den großzügigen Spa und Wellnessbereich auf über 1000m² welcher ausschließlich unseren Hausgästen vorbehalten ist. Die Spa-Landschaft umfasst 5 Saunen und Dampfbäder sowie Wärmeräume und eine Infrarotkabine. Es sind drei Pools verfügbar sowie ein Whirlpool, eine Massagewanne und ein Hydromassagebett. Der Fitness- und Yogaraum runden das Angebot ab. Für uns stehen der sinnvolle Fortschritt und Innovation schon immer weit oben auf der Prioritätenliste. Im Bereich Wellness und Energiemanagement, war schon mein Großvater ein Vordenker und mutiger Pionier. Das erste private Hallenbad (1966) innerhalb eines Hotels für ca. 50 Gäste im Südschwarzwald. Das erste Solebad (1994/95) in der Region, sowie der ganzjährig beheizte Edelstahl-Außenpool (1999). Nun ist es an der Zeit das Problem des eigenen ökologischen Fußabdrucks anzugehen



Copyright: Hotel Reppert

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:

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	ja	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	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Skiclub Hinterzarten e.V.		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: nein	soziale Nachhaltigkeit: ja	
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: ja

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 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Für die Fortschreibung unseres KLIMAWIN-Berichts haben wir bewusst die Schwerpunkte Leitsatz 01 – Klimaschutz sowie Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden gewählt. Als wirtschaftlich tätiger Hotelbetrieb tragen wir Verantwortung – nicht nur gegenüber unseren Gästen und Partnern, sondern gegenüber der Gesellschaft insgesamt. Tourismus wirkt direkt auf Umwelt, Region und Menschen. Energieverbrauch, Mobilität, Ressourcenbedarf und die Gestaltung von Arbeitsplätzen sind untrennbar mit unserem unternehmerischen Handeln verbunden. Dieser Verantwortung möchten wir aktiv begegnen und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

Ein zentraler Impuls für unser strukturiertes Engagement im Klimaschutz war das Projekt „Klimaneutraler Tourismus im Hochschwarzwald“. Durch diese Initiative haben wir einen fundierten Zugang zu Klimaschutzmaßnahmen, Treibhausgasbilanzierung und konkreten Reduktionsstrategien erhalten. Das Projekt hat uns nicht nur methodisch unterstützt, sondern auch motiviert, Klimaschutz als strategisches Unternehmensziel zu verankern. Seither setzen wir konsequent auf erneuerbare Energien, steigern unsere Energieeffizienz und verfolgen das Ziel, unsere Emissionen transparent zu erfassen, kontinuierlich zu senken und nachvollziehbar darüber zu berichten.

Gleichzeitig sehen wir unsere Mitarbeitenden als wichtigsten Erfolgsfaktor unseres Hauses. Ein Hotel ist ein Dienstleistungsunternehmen, in dem Menschen für Menschen arbeiten. Qualität, Atmosphäre und Gastfreundschaft entstehen durch engagierte, zufriedene und wertgeschätzte Mitarbeitende. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der gesellschaftlichen Herausforderung, junge Menschen für Berufe in der Hotellerie zu begeistern, gewinnt das Thema Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden eine zentrale Bedeutung. Faire Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Wertschätzung und ein gesundes Arbeitsumfeld sind für uns daher kein

Brennstoff. Substitution fossiler Energieträger und deutliche Reduktion der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1). Gleichzeitig Stärkung regionaler Wertschöpfungsketten.

- **Durchführung eines hydraulischen Abgleichs im Heizsystem 2024**
Optimierung der Wärmeverteilung im gesamten Gebäude zur Reduktion von Energieverlusten. Senkung des Wärmebedarfs, gleichmäßigere Versorgung aller Heizkörper und Verbesserung der Gesamteffizienz der Heizungsanlage.
- **Installation einer Photovoltaikanlage (48 kWp) 2023**
Eigenstromerzeugung zur Reduzierung des externen Strombezugs. Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch und Senkung der indirekten Emissionen (Scope 2). Nutzung des Solarstroms insbesondere für Grundlasten im Hotelbetrieb.
- **Erneuerung des Plattenwärmetauschers in der Schwimmbadtechnik 2024**
Effizienzsteigerung bei der Beckenwassererwärmung durch verbesserte Wärmeübertragung. Reduktion von Wärmeverlusten und Senkung des Energieeinsatzes im besonders energieintensiven Wellnessbereich.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Durch die in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen konnten wir unsere energiebezogenen Emissionen spürbar reduzieren und die Energieeffizienz unseres Hotelbetriebs deutlich verbessern. Die Installation der Holzhackschnitzelanlage hat wesentlich dazu beigetragen, die Wärmeversorgung weitgehend auf erneuerbare Energien umzustellen und unsere Abhängigkeit von fossilen Energieträgern erheblich zu senken. Damit wurde ein zentraler Baustein unserer Klimastrategie erfolgreich umgesetzt.

Auch im Bereich der Energieeffizienz zeigen sich klare Fortschritte: Der hydraulische Abgleich hat die Wärmeverteilung im Gebäude optimiert und unnötige Energieverluste reduziert. Die Erneuerung des Plattenwärmetauschers in der Schwimmbadtechnik führt zu einer effizienteren Beckenwassererwärmung – insbesondere im energieintensiven Wellnessbereich ist dies ein wichtiger Hebel zur Senkung des Gesamtenergieverbrauchs. Mit der Installation der Photovoltaikanlage (48 kWp) erhöhen wir kontinuierlich unseren Anteil an selbst erzeugtem erneuerbarem Strom und reduzieren gleichzeitig unseren externen Strombezug. Ebenso werden Stromspitzen gekappt

Insgesamt konnten wir unsere strategische Zielsetzung, erneuerbare Energien verstärkt einzusetzen und die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern, substantiell voranbringen. Der eingeschlagene Transformationspfad zeigt, dass technische Investitionen im Bestand einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz leisten können.

Gleichzeitig bestehen weiterhin Herausforderungen. Als wachsender Hotelbetrieb mit Wellness- und Schwimmbadbereich unterliegen wir strukturell einem hohen Energiebedarf. Nutzungsintensität, steigende Komfortansprüche der Gäste sowie regulatorische Anforderungen beeinflussen den Energieverbrauch maßgeblich. Weitere Potenziale liegen insbesondere in der Optimierung des Nutzerverhaltens, der Digitalisierung von

Energiemonitoring-Systemen sowie in zusätzlichen Effizienzmaßnahmen im Gebäudebestand.

Unser Ziel bleibt es, die Emissionen systematisch zu erfassen, Reduktionspotenziale konsequent auszuschöpfen und unsere Klimaschutzstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die bisherigen Ergebnisse bestätigen uns in unserem Vorgehen und bestärken uns darin, den eingeschlagenen Weg langfristig und strukturiert fortzuführen.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Eigenbedarf und -verbrauch

- Thermischer Energieverbrauch im Hotel Reppert 823 MWh p.a. + Waldfunkeln Lodge+ MitarbeiterInnenhaus
- Hackschnitzelheizung Fertigstellung und Inbetriebnahme 2024
Verzögerung bis August 2025 Beseitigung von Problemen.
- 913MWh p.a. des thermischen Energieverbrauchs in unseren 3 Gebäuden, aus regenerativen Energien:
MitarbeiterInnenhaus BJ 1911- 100% 102 MWh
WaldFunkeln Lodge BJ 2019 60% 56 MWh
Hotel Reppert BJ 1935 -2018 30% 267 MWh

Indikator 2: Steigerung des thermischen Energieverbrauchs aus erneuerbaren Energien.

- Abschaltung des Dachs BHKWs in der Waldfunkeln Lodge, Alternatives Heizen nur durch Erdwärmepumpe betrieben mit 100% Ökostrom
- Reduktion der BHKWs im Hotel Reppert
- Effektiveres Monitoring und Steuerung der thermischen Leistungserzeuger durch verbesserte Gebäudeleittechnik.

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.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2019	Aktuelles Geschäftsjahr 2025	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreicherung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Ziel-erreicherung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	47	304	257	2029	30	0%
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	42	0	-42	2030	42	100%
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	294	132	-162	2035	30	100%

4.3.6 Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgen und unsere Klimaschutzstrategie noch stärker systematisieren. Zentrale Grundlage hierfür ist eine kontinuierliche und möglichst vollständige Treibhausgasbilanzierung, die es uns ermöglicht, Emissionsquellen transparent zu identifizieren, Prioritäten zu setzen und Fortschritte messbar zu machen. Unser Ziel ist es, Reduktionspfade klar zu definieren und unsere Maßnahmen noch stärker an konkreten Kennzahlen auszurichten.

Technisch sehen wir weiteres Potenzial in der Optimierung des Energiemonitorings, der intelligenten Steuerung von Anlagen sowie in zusätzlichen Effizienzmaßnahmen im Gebäudebestand. Auch der Ausbau der Eigenstromnutzung und die weitere Sektorkopplung zwischen Strom- und Wärmeerzeugung sollen geprüft werden. Darüber hinaus möchten wir unsere Mitarbeitenden noch stärker in Energiesparprozesse einbinden und Klimaschutz als gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess verstehen.

Langfristig streben wir an, unseren Hotelbetrieb in Einklang mit den regionalen und landesweiten Klimazielen weiterzuentwickeln und unseren Beitrag zu einem klimabewussten Tourismus im Hochschwarzwald kontinuierlich auszubauen. Klimaschutz verstehen wir dabei nicht als einmaliges Projekt, sondern als fortlaufenden Transformationsprozess, der Innovation, Investitionsbereitschaft und unternehmerische Verantwortung gleichermaßen erfordert.

Maßnahme 1: 2026

Es soll die Firmenwagenflotte weitestgehend elektrisch fahren.

Bestand ist ein Elektrofahrzeug, ein Plug In Hybrid, fünf Verbrenner im Jahr 2025.

Ziel: 2026 vier Elektrofahrzeuge ein Plug-In Hybrid und ein Verbrenner vier Ladesäulen stehen aktuell zur Verfügung. Dies soll ausgebaut werden.

Maßnahme 1: bis 2028

Es soll der Wellnessbereich komplett saniert werden.

Besseres Lüftungsmanagement (Energieverbrauch senken elektrisch und thermisch)

Weniger Wasserverbrauch durch Umbau von einem der drei Pools und des Whirlpools
Wärmeinstallationen sollen an das Heizungsnetz angeschlossen werden für eine Grundwärme

(effizientes Heizen, weniger elektrischer Verbrauch)

Maßnahme 2: bis 2029

Stromspitzenvermeidung durch Energiemanagementsystem und einen Stromspeicher.

Diese Maßnahme befindet sich aktuell in Planung.

Ergänzend sehen wir das Thema Windkraft und Photovoltaikzäunen sowie einer neuen PV-Dachanlage

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Den Leitsatz zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben wir im Jahr 2023 bewusst neu als Schwerpunkt aufgenommen. Hintergrund war die Erkenntnis, dass Wertschätzung, Arbeitszufriedenheit und persönliche Entwicklung zu den zentralen Erfolgsfaktoren unseres Hotelbetriebs zählen. In einer Branche, die von Dienstleistung und direkter Interaktion lebt, entscheidet das Engagement der Mitarbeitenden maßgeblich über die Qualität des Gästelerlebnisses. Entsprechend verfolgen wir das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Fairness und echter Anerkennung geprägt ist.

Bereits umgesetzte Maßnahmen – wie verschiedene Benefits, die Nutzung des hoteleigenen Spas für Mitarbeitende, Geburtstagsgutscheine oder individuelle Schulungen statt standardisierter Gruppenformate – haben zu einer spürbaren Verbesserung der Teamzufriedenheit geführt. Diese positiven Entwicklungen bestärken uns darin, das Thema nicht punktuell, sondern strategisch weiterzuentwickeln.

Unsere Zielsetzung geht daher über einzelne Maßnahmen hinaus: Wir möchten eine Unternehmenskultur fördern, in der Mitarbeitendenrechte klar geachtet, Entwicklungsmöglichkeiten aktiv eröffnet und individuelle Lebenssituationen stärker berücksichtigt werden. Dazu gehören transparente Kommunikation, verlässliche Dienstplanung, Weiterbildungsangebote sowie die Förderung von Eigenverantwortung und Mitgestaltung.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wollen wir unser Hotel langfristig als attraktiven und modernen Arbeitgeber positionieren. Ziel ist es, Mitarbeitende nicht nur zu gewinnen, sondern dauerhaft zu binden und für den Beruf in der Hotellerie zu begeistern. Wertschätzung, Wohlbefinden und Mitwirkung verstehen wir dabei als zentrale Stellhebel für Motivation, Identifikation und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Garantierte Freizeit am Geburtstag** zur persönlichen Würdigung und als Zeichen echter Wertschätzung
- **Lohnerhöhungen** im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten zur Sicherung fairer und marktgerechter Vergütung
- **Mitarbeitenden-Yoga-, Wassergymnastik- und Sportprogramme** zur Förderung der körperlichen Gesundheit und zum Stressabbau
- **Nutzung des hoteleigenen Spa-Bereichs** für Mitarbeitende als zusätzlicher Benefit zur Regeneration
- **Geburtstagsgutscheine** als persönliche Anerkennung
- **Individuelle Schulungen und Weiterbildungen** statt ausschließlich standardisierter Gruppenschulungen, um gezielt auf persönliche Entwicklungswünsche einzugehen
- **Regelmäßige persönliche Gespräche**, bei Bedarf auch außerhalb rein arbeitsbezogener Themen, zur Stärkung des Vertrauensverhältnisses
- **Boniprogramme für lange Betriebszugehörigkeit** zur Anerkennung von Loyalität und langfristiger Bindung
- **Transparente Dienstplanung** mit möglichst frühzeitiger Bekanntgabe zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- **Förderung offener Kommunikationsstrukturen**, kurze Entscheidungswege und Einbindung der Mitarbeitenden in betriebliche Entwicklungsprozesse

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die im Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendenrechte und des Wohlbefindens haben spürbare positive Wirkungen auf die Arbeitsatmosphäre, die Teamdynamik und das individuelle Erleben am Arbeitsplatz gezeigt. Die garantierte Freizeit am Geburtstag, die Nutzung des Spa-Bereichs, die Angebote aus dem Bewegungsprogramm sowie persönliche Gespräche haben insgesamt zu einer spürbar besseren Stimmung im Team und mehr Freude bei der täglichen Arbeit beigetragen. Diese Entwicklungen korrespondieren mit den Zielen des Leitsatzdossiers, das betont, dass Arbeitszufriedenheit, psychische Gesundheit und Anerkennung zentrale Bausteine einer nachhaltigen Personalstrategie sind und sich direkt auf Arbeitsleistung, Bindung und Leistungsbereitschaft auswirken.

Konkrete Verbesserungen im Arbeitsumfeld konnten ebenfalls erzielt werden: So wurde die Rezeption mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet, was nicht nur ergonomische Vorteile bringt, sondern auch den Aspekt der körperlichen Gesundheit und der Arbeitsplatzzufriedenheit stärkt – ein Punkt, der im Leitsatzdossier als wichtig für präventive Gesundheitsförderung hervorgehoben wird. Darüber hinaus wurde für das Hausteams passgenaues neues Schuhwerk bereitgestellt, um den arbeitsbedingten Belastungen besser gerecht zu werden und arbeitsbedingte Ermüdung oder Beschwerden zu reduzieren.

Die Einführung von Boniprogrammen für langjährige Mitarbeitende stärkt das Gefühl von Anerkennung und Loyalität gegenüber dem Betrieb, während der Test einer 4-Tage-Woche wichtige Erkenntnisse über flexible Arbeitszeitmodelle und deren Einfluss auf Motivation und Work-Life-Balance liefert. Insgesamt lässt sich feststellen, dass diese Maßnahmen nicht nur kurzfristig das Wohlbefinden erhöhen, sondern langfristig die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen fördern können – ein zentrales Ziel nachhaltiger Personalentwicklung, das im Leitsatzdossier ebenfalls betont wird.

Dennoch bestehen weiterhin Entwicklungsfelder. So sind die Effekte einzelner Maßnahmen noch nicht flächendeckend messbar erfasst, ein systematisches Monitoring zur Mitarbeitenden Zufriedenheit und -gesundheit ist derzeit in Aufbau. Zudem gilt es, den Erfahrungsaustausch über flexible Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche fortzusetzen und auf Basis der Erkenntnisse strukturelle Anpassungen vorzubereiten. Durch diese Weiterentwicklung stärken wir unsere Fähigkeit, Mitarbeitenden Rechte und Wohlbefinden nicht nur situativ, sondern dauerhaft und strategisch zu verbessern.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Geringere Anzahl von Krankheits- und Fehltagen

- Ziel: Reduktion der Krankheitstage um 15%
- Daten 2022
 - 565 Krankheitstage
 - Durchschnittlich 48 MitarbeiterInnen
- Daten 2025
 - Krankheitstage 460
 - Durchschnittlich 45 MitarbeiterInnen
 - drei Langzeiterkrankte MitarbeiterInnen, welche zusammen 269 Tage ausfielen (nicht einberechnet nach 30 Tagen Erkrankung)

Indikator 2: Stärkere MitarbeiterInnenbindung und weniger Fluktuation

Ziel: Fluktuationsrate unter 20%

2025 Fluktuationsrate liegt laut der [Next-Work-Studie des Fraunhofer IAO](#) bei rund 68% im

Bundesdurchschnitt lt. www.gastgewerbe-magazin.de

- Daten 2022
 - Durchschnittlich 48 MitarbeiterInnen
 - MitarbeiterInnenaustritte 19 Personen
 - Fluktuation 40%
- Daten 2024
 - Durchschnittlich 48 MitarbeiterInnen
 - MitarbeiterInnenaustritte 11 Personen
 - Fluktuation 18%
- Daten 2025
 - Dezember 2025 haben wir noch 44 MitarbeiterInnen inkl. Azubis und Aushilfen, Vollzeit wie Teilzeitkräfte. Freigewordene Stellen wurden nicht mehr besetzt. Bewusst haben wir 15% weniger MitarbeiterInnen. Aufgrund des wirtschaftlichen Abschwungs können wir 2025 die MitarbeiterInnen-struktur nicht halten.
 - MitarbeiterInnenaustritte 18 Personen
 - Fluktuation 35%

4.4.5 Ausblick

In den kommenden Jahren wollen wir das Thema Mitarbeitenden Rechte und Wohlbefinden noch systematischer und strategischer weiterentwickeln. Ziel ist es, die bereits spürbar verbesserte Teamstimmung langfristig zu stabilisieren und weiter auszubauen. Dabei soll die gelebte Wertschätzung nicht von einzelnen Maßnahmen abhängen, sondern strukturell in unserer Unternehmenskultur verankert werden. Die MitarbeiterInnen, welche bei uns bleiben, den soll es gut gehen.

Ein Schwerpunkt wird auf der weiteren Professionalisierung der Personalentwicklung liegen. Dazu gehört der Ausbau individueller Weiterbildungsangebote sowie die Förderung von Eigenverantwortung und Mitgestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag. Gleichzeitig prüfen wir, wie flexible Arbeitszeitmodelle – beispielsweise die getestete 4-Tage-Woche – dauerhaft und wirtschaftlich tragfähig implementiert werden können.

Darüber hinaus möchten wir die Mitarbeitenden Zufriedenheit künftig systematischer erfassen, etwa durch regelmäßige Feedbackgespräche oder strukturierte Befragungen. So können wir Entwicklungen messbarer machen und Verbesserungspotenziale frühzeitig erkennen. Auch im Bereich Arbeitsschutz und Ergonomie sollen bestehende Maßnahmen kontinuierlich überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Langfristig verfolgen wir das Ziel, unser Hotel als verlässlichen, wertschätzenden und zukunftsorientierten Arbeitgeber in der Region zu positionieren. Ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit, Entwicklungsperspektiven und Sinn vermittelt, ist aus unserer Sicht die Grundlage für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg – und ein entscheidender Beitrag zur Attraktivität der Hotellerie als Berufsfeld.

5. Weitere Aktivitäten

5.1 Klimaschutz

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Ziele und geplante Aktivitäten durch nachhaltige Innovationen

Umbaumaßnahmen im und um das Hotel mit neuester Technik und Handwerkern aus der Region.

Wir halten ständig Ausschau nach neuen, nachhaltigen Innovationen, die wir in unser Haus implementieren können.

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Ziele und geplante Aktivitäten:

Ressourcenschonende Arbeit ist unser Ziel, das wir schon lange verfolgen

Keine Einwegartikel zu verwenden.

Seit 2025 werden den Gästen keine Rechnungen mehr ausgedruckt sondern per Mail zugesandt.

Ziel ist es diese Arbeit, wo wir können zu verbessern

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele und geplante Aktivitäten:

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

Hinter dem Hotel pflegen wir zusammen mit dem Parkhotel Adler die Heimat und Umgebung des ansässigen Biebers.

Holzrückschnitte werden dem Biebers an schützenswerte Bäume gelegt um die Fällung dieser zu vermeiden. Für den Erhalt der Landschaft und den Erhalt des Biebers

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Ziele und geplante Aktivitäten:

Wertschöpfung und Respekt vor dem Produkt ist in allen Bereichen des Hotels sehr wichtig, dieser wird in Schulungen an unser Team weitergegeben und durch Deklaration an den Gast

Unser Ziel ist ein noch bewussterer Umgang mit Lebensmitteln, Heimischen Produkten, wie Hölzern, Wasser und Energie.

5.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziele und geplante Aktivitäten:

Das Recht unserer MitarbeiterInnen wird bei uns strengstens eingehalten und gepflegt.

Unser Ziel ist eine faire und zufriedene Zusammenarbeit untereinander durch Einhaltung der Gesetzeslage (wie MTV) und darüber hinaus noch zusätzliche Leistungen.

Leitsatz 07 – Mitarbeitenden Rechte und -Wohlbefinden

Ziele und geplante Aktivitäten:

Durch verschiedene Ausflüge und Teamaktivitäten möchten wir auch auf anderen Ebenen als im Arbeitsalltag Zeit mit unseren MitarbeiterInnen verbringen

Die Attraktivität des Arbeitsplatzes soll weiterhin bestehen und immer besser werden

Ab 2026 haben wir ein neues Kommunikationstool, um alle MitarbeiterInnen besser informieren zu können und um Anregungen systematisch erfassen zu können.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziele und geplante Aktivitäten:

Alle Anspruchsgruppen werden bei uns beachtet. Durch das Bottom -Up - Prinzip in einigen Bereichen des Hotelalltags bekommen hier alle MitarbeiterInnen eine Stimme, die gehört wird.

5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Ziele und geplante Aktivitäten:

Der Erhalt unserer einzigartigen Naturlandschaft und des Tourismus und der daraus resultierenden Infrastruktur ist für uns essentiell

Ziel es die Wichtigkeit des Tourismus allen Gästen, ob Einheimisch oder von weiter Weg transparent zu machen durch das Vorleben und bestimmte Aktivitäten vom Haus. So werden ab 2026 Waldbaden für das bewusste Erleben der Landschaft, Yin-Yoga Kurse zur nachhaltigen Körperentlastung auch öffentlich angeboten.

Ziel ist es ebenso die Region stark zu machen, sowohl durch den Einkauf der Lebensmittel, die Nutzung von heimischen Handwerkern und die Vermarktung der Region über unsere Ortstypische Architektur und unser Auftreten nach Außen

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziele und geplante Aktivitäten:

Mit Korruption haben wir unseres Wissens keinerlei Kontakt und können uns dahingehend auch nicht verändern oder verbessern.

Ziel aller Investitionen ist die Nachhaltigkeit und Langlebigkeit. Altes erhalten und nicht alles muss neu gekauft werden. MitarbeiterInnen werden über Kosten informiert, sowohl von Anschaffungen, als auch über den täglichen Lebensmitteleinkauf.

Eine gesunde Finanzpolitik in den letzten 90 Jahren.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Ziele und geplante Aktivitäten:

Ziel ist es weiterhin durch Schulungen und Deklarationen den MitarbeiterInnen und Gästen die Wichtigkeit der Nachhaltigkeit aufzuzeigen.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Die Projekte im Ort im Vereinsleben

Wir unterstützen den **Ski-Club Hinterzarten e.V.**. Der Ski-Club ist eine Hinterzartener Institution, passive Mitgliedbeiträge und aktives Engagement sind hier immer erforderlich und Willkommen. Hinterzarten ist offizieller DSV Trainingsstandort. Auf den Schanzen sind alle Schwarzwälder Talente gesprungen und konnten Erfolge feiern. Mit kleinen wie großen Trainingsgruppen ist an der Sprungschanze regelmäßig Betrieb. Die kleinen Aktionen um den Nachwuchs zu begeistern sind, sind liebevoll organisiert und durchgeführt. Ein organisierter Alpin Skikurs ab dem 4 Lebensjahr ist genauso wichtig wie die ersten betreuten Schritte auf den Langlauf Skiern. Der Hochschwarzwald gehört zur Wiege des Alpiner Skifahrens. Der erste Skilift der Welt stand in Schollach, bei Eisenbach im Schwarzwald. Sowie Ehrenbürger Georg Thoma, eine Lichtgestalt des Skisports, der seine Heimat in Hinterzarten hat. Einst Hirten Bub am Feldberg, holte Thoma in den Jahren 1954 bis 1966 neunzehn deutsche Meistertitel (davon sieben als Jugendlicher). Er gewann neunmal den Goldenen Ski des Deutschen Skiverbandes. Der Olympiasieg . 2025 unterstützten wir mit dem Ski-Club den Damen Weltcup personell und finanziell, sowie die Running Dragons gUG finanziell mit neuen Sprunganzügen für den Nachwuchs.

Running Dragons

"Die Running Dragons sind eine vereinsübergreifende Trainingsgemeinschaft, die es Kindern aus dem Hochschwarzwald ermöglicht, die Sportarten Skispringen und Nordische Kombination auszuprobieren und zu erlernen.

Unsere Sportlerinnen und Sportler müssen ihren eigenen Verein, dem sie angehören nicht wechseln, um diese Sportarten auszuüben, sondern können ohne weitere Verpflichtungen an unseren zahlreichen Trainingsangeboten teilnehmen.

Um der heterogenen Gruppe von Kindern aus unterschiedlichen Vereinen und Gemeinden gerecht zu werden und ein „wir“ zu schaffen, haben wir das Symbol des Drachens auf Skiern ins Leben gerufen. Dieser „Running Dragon“ steht sowohl für das Fliegen (Skispringen) als auch für das Langlaufen (Nordische Kombination). Diese Idee haben wir zusammen mit den Kindern entwickelt und dann auch so umgesetzt. Damit trainieren und bestreiten wir unsere Wettkämpfe im Namen des eigenen Vereins und des Drachens." <https://www.running-dragons.com/herzenssache>

Sportverein Hinterzarten e.V.

Jeder Verein fördert das Zusammenleben im Ort. Bietet ein Angebot für jeden der in Hinterzarten lebt. Die dafür benötigten Bälle in diesem Fall sind für die Bambinis. Das heißt für uns aktiv fördern wir gezielt das Nachwuchsangebot, damit auch unsere Mitarbeiterinnen Innen hier, mit ihren Familien Spaß haben können. Somit wird ein Freizeitgleich geschaffen. Der Sportverein bietet im Breitensport viele Aktivitäten neben Fußball, werden auch Badminton, Volleyball, Kinderturnen, Gymnastik, Tischtennis und Fitnesskurse angeboten

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Sei es als Ordner aktiv bei den Sprungveranstaltungen oder Lebensmittelzuwendungen um ein großartiges Event zu organisieren. Der zeitliche Aufwand betrug 3 Stunden als Ordner 2 Stunden als Aufbauhelfer gelegentliche organisatorische Gespräche/ Rücksprachen Die Unterstützung durch Essenspenden sind nicht gesondert erfasst.

Umfang der Förderung: 1500€ für Sprunganzüge, 785,70€ für Bälle und Balltaschen

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die Projekte konnten alle durchgeführt werden und waren ein gesellschaftlicher Erfolg.

6.4 Ausblick

Wir möchten die Förderung des Nachwuchses vorantreiben und dies im Jahr 2026 mehr fördern



Impressum

Herausgeber

Hotel Reppert
Thomas & Volker Reppert OHG
Adlerweg 21-23
79856 Hinterzarten
Telefon: +49 7652 12080
E-Mail: hotel@reppert.de
Internet: www.reppert.de

Ansprechperson

Jens Reppert

Stand

02.03.2026