



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019

NVBW – NAHVERKEHRSGESELLSCHAFT
BADEN-WÜRTTEMBERG MBH



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit
(WIN)

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta.....	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4. Unsere Schwerpunktthemen	6
Mitarbeiterwohlbefinden	6
Energie und Emission.....	6
5. Weitere Aktivitäten	12
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	12
Umweltbelange	14
Ökonomischer Mehrwert.....	16
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	17
Regionaler Mehrwert.....	18
6. Unser WIN!-Projekt	21
7. Kontaktinformationen	22
Ansprechpartnerin.....	22
Impressum	22

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die NVBW – Nahverkehrsgesellschaft Baden-Württemberg mbH unterstützt das für Verkehr zuständige Ministerium in Baden-Württemberg dabei, das Land zur Pionierregion für nachhaltige Mobilität zu entwickeln. Das Land rief die NVBW im Jahr 1995 ins Leben und betraute sie zunächst mit der Planung und Koordination des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV). Seitdem berät die NVBW das Ministerium bei allen Fragen rund um den SPNV. Zur Hauptaufgabe der NVBW zählt vor allem die Durchführung europaweiter Ausschreibungen von SPNV-Leistungen. Die landesweite Fahrplanerstellung und die langfristige Angebots- und Infrastrukturplanung sind ebenso Aufgabenschwerpunkte. Hier arbeitet die NVBW eng mit den Infrastrukturbetreibern, den Landkreisen, den Kommunen und Regionalverbänden zusammen. Die NVBW übernimmt außerdem das Qualitäts-, Erlös- und Vertragsmanagement im SPNV.

Im laufenden Geschäftsjahr hat die Gesellschaft ihre Aufgabenschwerpunkte deutlich ausgeweitet und gleichbedeutend wurde der Bereich Neue Mobilität geschaffen. So entsteht im Team digitale Mobilität mit MobiData BW eine landesweite Plattform für verkehrsträgerübergreifende Mobilitätsdaten sowie kommunale Verkehrsstörungen. Das bisherige Team Umweltverbund wurde in den neuen Bereich Neue Mobilität integriert und in Fuß- und Radverkehr umbenannt. Die Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Fahrradfreundlicher Kommunen in Baden-Württemberg e.V. (AGFK-BW) und das Projekt Kompetenznetz Klima Mobil gehören ebenso zu diesem Bereich wie die landesweite elektronische Fahrplanauskunft zum Bereich Neue Mobilität.

Mit dem Kompetenzzentrum Innovative Angebotsformen im ÖPNV unterstützt die NVBW die Entwicklung zukunftsorientierter, marktfähiger Zusatzangebote im Öffentlichen Personennahverkehr wie beispielsweise Bürger- und Rufbusse. Die NVBW bewirbt den ÖPNV des Landes gemeinsam mit den Baden-Württembergischen Verkehrsverbünden. Sie steht den 22 Verbünden außerdem beratend zur Seite.

Die NVBW steht im permanenten Austausch mit den Bürgern zum Thema Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV). Sie beantwortet auch Bürgeranfragen rund um das Thema Nahverkehr im Land und koordiniert den landesweiten Fahrgastbeirat.

Des Weiteren betreibt die NVBW die landesweite telefonische und die EFA-BW Fahrplanauskunft sowie die Bus&Bahn-App, die Stationen-App und die Radroutenplaner-App.

Weitere Informationen zum Schienenpersonennahverkehr finden Sie im Qualitätsbericht und im Bericht nach Art. 7 VO EG 1370/2007 des Ministeriums sowie im jährlich erscheinenden Tätigkeitsbericht der Nahverkehrsgesellschaft Baden-Württemberg. Informationen zur Gesellschaft können auch dem Public Corporate Governance Kodex (PCGK) – Bericht entnommen werden.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind. Des Weiteren spiegelt dieser die wichtigsten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens wider.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – 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."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 18.12.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTA- TION	QUANTITATIVE DOKUMENTA- TION
Leitsatz 1	☐	☐	☐
Leitsatz 2	☒	☐	☐
Leitsatz 3	☐	☐	☐
Leitsatz 4	☐	☐	☐
Leitsatz 5	☒	☐	☐
Leitsatz 6	☐	☐	☐
Leitsatz 7	☐	☐	☐
Leitsatz 8	☐	☐	☐
Leitsatz 9	☐	☐	☐
Leitsatz 10	☐	☐	☐
Leitsatz 11	☐	☐	☐
Leitsatz 12	☐	☐	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Jugendnahverkehrstag Horb

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| ☐ Energie und Klima | ☐ Ressourcen | ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| ☒ Mobilität | ☐ Integration | |

Art der Förderung:

- ☐ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: 152 Arbeitsstunden

Projektpaten: Markus Kempf und Ebru Mutlu

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 5: Energie und Emissionen

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN:

Die NVBW mit ihren derzeit mehr als 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist bestrebt, eine positive Unternehmenskultur zu leben und zu pflegen. Sie baut verstärkt auf immaterielle Anreize, um das Wohlbefinden der Beschäftigten zu stärken, sie langfristig an das Unternehmen zu binden und damit den Unternehmenserfolg zu sichern. Wir wollen, dass unsere hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mitdenker bleiben und bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsplätze mitwirken, um so die Arbeitsplatzzufriedenheit zu steigern. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ideenstark, initiativ und aufgeschlossen für Neues. Wir möchten sie in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen.

Energie und Emission

ZIELSETZUNG

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN:

Unsere kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln mit den Partnern vor Ort innovative und nachhaltige Mobilitätskonzepte, die verschiedene Verkehrsmittel verknüpfen, Akteure des Nahverkehrs vernetzen und die Mobilitätsbedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger

treffen. Am Ende steht die gemeinsame Vision: das vernetzte Verkehrsangebot. Nachhaltiges Wirtschaften ist ein Unternehmensziel der NVBW. Im Jahr 2015 wurde bei der NVBW das Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Entsprechend erfolgt Ende 2019 ein Wiederholungsaudit. So achten wir bei Beschaffungen nicht nur auf den Preis, sondern berücksichtigen alle Gesichtspunkte, die die Wirtschaftlichkeit eines Produkts/ einer Leistung im Sinne der Qualität ausmachen, z.B. Energieeffizienz.

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

ZIELSETZUNG

Unsere Ziele für das Jahr 2018 waren:

- Jährliche Mitarbeitergespräche
- Jährliche Mitarbeiterbefragung
- Turnusbesprechungen
- Ausbau der Telearbeit
- Erhalt des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ (familyNET)
- Aufbau eines aktiven Gesundheitsmanagements

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einführung von Mitarbeitergesprächen
- Mitarbeiterbefragung (alle zwei Jahre)
- Einführung eines Forums, regelmäßige Teambesprechungen
- Ausbau der Telearbeit auf Basis einer verhandelten Betriebsvereinbarung
- Kooperation mit der AOK Stuttgart-Böblingen
- Einführung eines Gesundheitszirkels 2019

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Da uns das Mitarbeiterwohlbefinden am Herzen liegt, haben wir uns eine jährliche Mitarbeiterumfrage als Ziel gesetzt. Die Erfahrung hat ergeben, dass eine Mitarbeiterumfrage entgegen der Zielvereinbarung nur alle zwei Jahre sinnvoll ist. Nur so ist gewährleistet, dass die Umfrage gründlich evaluiert und entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden können. Im Sommer 2019 wurde die Durchführung der Mitarbeiterumfrage erstmals extern vergeben. Die Ergebnisse werden den Mitarbeitern zum Jahresende vorgestellt.

Um die Kommunikationswege innerhalb der Bereiche kurz zu halten, fand im 2. und 3. Quartal 2019 ein sukzessiver Umzug statt. Durch den stetigen Anstieg der Mitarbeiterzahlen gewinnen Turnusbesprechungen zunehmend an Bedeutung. 2018/2019 wurden für die neu definierten Bereiche Bereichsleiter ernannt und regelmäßige Teammeetings implementiert. Zudem gibt es seit 2018 ein monatliches Forum mit Agenda und Protokollen (abgelegt im Intranet) für die Belegschaft zum Nachlesen.

Es ist uns im vergangenen Jahr gelungen, die Betriebsvereinbarung zur Telearbeit weiter zu entwickeln und einzuführen, mit der die Aufteilung der Arbeitszeit auf den häuslichen und den betrieblichen Arbeitsplatz in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt wird. Damit bieten wir Mitarbeitern die Möglichkeit, Beruf, Freizeit und Familie in Einklang zu bringen und fördern so ein gesundes und zufriedenstellendes Arbeitsklima.

An den Bürotagen verbringen Kollegen gerne miteinander die Pause oder treffen sich montags zum „Kollegenkaffee“ im Gemeinschaftsraum.

Die Bestrebungen zum Erhalt des Prädikats „familienbewusstes Unternehmen“ wurden angestrebt, jedoch vom Gesellschafter abgelehnt.

Zur Stärkung des Mitarbeiterwohlbefindens und zur Gesundheitsförderung wurden 2018/2019 verschiedene Maßnahmen wie z.B. eine mobile Massage am Arbeitsplatz und ein Ernährungskurs angeboten. Es wird ein Gesundheitszirkel in Kooperation mit der AOK Stuttgart implementiert. Der Gesundheitszirkel ist ein Instrument zur Partizipation der Belegschaft, um die bedarfs- und bedürfnisgerechte betriebliche Gesundheitsförderung weiter auszubauen. Ziel ist, prioritäre Handlungsfelder festzulegen und entsprechend Maßnahmen aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung oder Suchtmittelkonsum abzuleiten und umzusetzen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Jährliche Mitarbeitergespräche

- IST: Durchführung von Mitarbeitergesprächen aufgrund der enormen Steigerung der Mitarbeiterzahlen und entsprechenden Umstrukturierung 2018/2019 nicht zu 100 % realisierbar
- Ziel: Durchführung von Mitarbeitergesprächen zu 100 % durch die Geschäftsführung/ Bereichsleiter

AUSBLICK

Wir werden auch im kommenden Jahr an der Umsetzung des ersten Leitsatzes festhalten.

Wir möchten flächendeckend regelmäßig Mitarbeitergespräche führen, um so zur Mitarbeiterzufriedenheit beizutragen.

ENERGIE UND EMISSIONEN

ZIELSETZUNG

- Regelmäßige Mitarbeiterinfos zum umweltbewussten Verhalten
- Benennung eines betrieblichen Energie- und Umweltschutzbeauftragten
- Beschaffung von energieeffizienten Produkten
- Optimierung der Beleuchtungstechnik
- Reduzierung der Dienstreisen
- Zertifizierung zum radfreundlichen Arbeitgeber

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Bekanntmachung des Win-Charta Projekts im NVBW-Forum (Juli 2019)
- Umwelttipps: Aktualisierung und Priorisierung im Intranet / zweimal jährlich auf der Frontpage → erstmalig 09/2019
- 2018: Einbau einer neuen Spülmaschine der Energieeffizienzklasse a+++
- 2019: Austausch der Lampen durch LED Einbaustrahler
- Seit Juni 2019: Onlinebuchungen des Dienstfahrrads über Outlook möglich
- Erfolgreiche Teilnahme beim Stadtradeln 2019

Ergebnisse und Entwicklungen:

Die NVBW legt Wert auf die Beschaffung von energieeffizienten Produkten. So wird bei Neubeschaffungen auf die Energieeffizienzklasse geachtet. 2018 wurde eine Spülmaschine durch ein neues Gerät der Energieeffizienzklasse A+++ ersetzt.

Zur Reduzierung der Dienstreisen weist die NVBW ihre Mitarbeiter unter anderem in den Umwelttipps des Intranets darauf hin, dass Dienstreisen nur angetreten werden, wenn diese nicht durch eine Telefonkonferenz oder durch einen anderen Online-Kommunikationskanal abgehalten werden können. Der Dienstwagen wurde aus Umweltgründen abgeschafft. In den Umwelttipps des Intranets werden Mitarbeiter zudem gebeten, auf die Wahl des Verkehrsmittels zu achten. Dienstreisen werden daher weitgehend mit Bahn und Bus angetreten.

Als zertifizierter fahrradfreundlicher Arbeitgeber liegt uns die unkomplizierte Nutzung unseres Dienstfahrrads am Herzen, sodass wir im Juni 2019 einen Onlinekalender bei Outlook eingeführt haben, über den Buchungen des Dienstrads möglich sind.

Zudem freuen wir uns, dass das Team der NVBW beim Stadtradeln 2019 erfolgreich 2899 km/674.896 km geradelt ist und somit 411,70 kg CO₂ vermieden hat.

INDIKATOREN

Indikator 1: Regelmäßige Mitarbeiterinfos zum umweltbewussten Verhalten

- IST: Bekanntmachung des WinCharta Projekts im Forum (Sommer 2019)
- IST: Aktualisierung und Priorisierung der Umwelttipps im Intranet
 - ab Herbst 2019 erscheinen die Umwelttipps zwei Mal jährlich auf der FrontPage des Intranets (erstmalig September 2019)
- Ziel: Neue Mitarbeiter werden bei Informationsveranstaltungen mit den Umwelttipps vertraut gemacht

Indikator 2: Benennung eines betrieblichen Energie- und Umweltbeauftragten

- IST: Kein ausgebildeter Energie- und Umweltbeauftragter vorhanden
- Ziel: Wir werden von diesem Ziel absehen

Indikator 3: Optimierung der Beleuchtungstechnik

- IST: 2019 Beleuchtungstechnik durch LED Einbaustrahler ausgetauscht
- Ziel: Tageslichtlampen im Empfangsbereich

AUSBLICK

- Wir werden auch im nächsten Jahr am Leitsatz Energie- und Emissionen festhalten, da wir das umweltbewusste Verhalten der Mitarbeiter noch intensivieren möchten. Bei kommenden Informationsveranstaltungen werden wir unsere Mitarbeiter mit den bereits aktualisierten Umwelttipps im Intranet vertraut machen, um diese direkt für das Thema zu sensibilisieren.
- Für die Verwirklichung von umweltfreundlichen Zielen werden wir künftig verstärkt die nachhaltige Beschaffung in Vergaben berücksichtigen.
- Künftig wird der Empfangsbereich im Erdgeschoss und in der ersten Etage mit Tageslichtlampen ausgestattet, um die Beleuchtung zu optimieren.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Gleiche Rahmenbedingungen für Frauen und Männer sind bei der NVBW selbstverständlich.
- Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sind die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
- Die Eingruppierung der Mitarbeiterlöhne erfolgt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVL). Die Eingruppierung der Gehaltsstufen richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit ebenso wie der Ausbildung und der Berufserfahrung, geschlechterunabhängig.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die NVBW beschäftigt im Oktober 2019 95 Mitarbeiter, davon 42 Frauen und 53 Männer zu gleichen Rahmenbedingungen. Die Steigerung der Frauenquote in Managementpositionen ist der NVBW ebenfalls wichtig:
- Das Beschäftigungsverhältnis im Managementbereich und mittleren Managementbereich nach der Umstrukturierung beläuft sich wie folgt:

1 Geschäftsführer, in Personalunion Bereichsleiter in Vollzeit

4 Bereichsleiter (3 in Vollzeit und eine Bereichsleiterin in Teilzeit)

4 Teamleiter insgesamt: 1 Teamleiter in Vollzeit, 3 Teamleiterinnen, davon eine in Teilzeit

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die NVBW bietet sowohl Gleitzeit als auch Teilzeitmodelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zudem besteht die Möglichkeit alternierende Telearbeit in Anspruch zu nehmen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es ist uns im vergangenen Jahr gelungen, eine Betriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit einzuführen, mit der die Aufteilung der Arbeitszeit auf den häuslichen und betrieblichen Arbeitsplatz in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt wird.

Ausblick:

- Der NVBW ist es wichtig, den ersten Leitsatz Menschen- und Arbeitnehmerrechte beizubehalten.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Um interne und externe Stakeholder in die Interessen einzubinden, finden regelmäßig in unterschiedlichen Zyklen Konferenzen statt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die unterschiedlichen Stakeholder zeigen reges Interesse hinsichtlich der Zusammenkommen.

Ausblick:

- Die NVBW legt Wert auf die Beibehaltung dieses Ziels.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durch die Vergabe von umweltfreundlichen und klimaneutralen Aufträgen trägt die NVBW zur Verringerung des CO₂ Ausstoßes bei.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bei der Auswahl von Dienstleistern achten wir verstärkt auf kurze Transportwege und Umweltlabels.
- Die technische Ausstattung ist bereits durchgehend mit Labels wie Green IT, Energy Star oder dem blauen Engel gekennzeichnet.
- Diese und andere Labels sind auch in anderen Bereichen unserer Firma zu finden.

Ausblick:

- Die NVBW strebt die Beibehaltung des Ziels „Vergabe von umweltfreundlichen und klimaneutralen Aufträgen“ weiter an.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Abfallvermeidung und umweltfreundliche Mülltrennung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Büros → Papiermüll (Mülleimer ohne Plastiktüte)
- Gemeinschaftsküchen, Gemeinschaftsräume und Besprechungsräume
→ Restmüll (Mülleimer mit Plastiktüten)

Ausblick:

- Auf Wunsch der Mitarbeiter wird die Mülltrennung nochmals angepasst:
Entsprechend wird künftig in den Büros Papiermüll und Restmüll getrennt.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die NVBW prüft regelmäßig ihre Produkte auf Qualität und Nachhaltigkeit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Schon jetzt werden umweltfreundliches Druckerpapier, welches mit einem Ecolabel versehen ist und umweltfreundliche Handtücher genutzt.

Ausblick:

- Die Einhaltung des Ziels wird angestrebt.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ziel der NVBW ist es, nachhaltige Beschaffungslinien zu definieren:

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Soziale und ökologische Verantwortung formen die Basis unserer Arbeit. Schon jetzt sind weitgehend umweltfreundliche Produkte feste Bestandteile des Tagesgeschäfts.
- Als nachhaltiges Unternehmen gilt eine besondere Verantwortung hinsichtlich der achtsamen Nutzung von Ressourcen. Dies gilt für alle Bereiche unseres Unternehmens und wird weiter verstärkt.

Ausblick:

- Künftig wird die NVBW nachhaltige Beschaffung verstärkt in Vergaben berücksichtigen.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die NVBW unterstützt die Gestaltung nachhaltiger Arbeitsplätze.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Da der NVBW eine langjährige Mitarbeit wichtig ist, fördert sie die Gesundheit der Mitarbeiter durch individuell höhenverstellbare Tische. Seit dem 3. Quartal 2019 werden bei Neuanschaffungen elektrisch höhenverstellbare Tische bestellt.
- Mit der mittelfristigen Umstellung von Desktop PCs auf Laptops ermöglicht die NVBW Mitarbeitern auch intern flexibleres und ungestörtes Arbeiten.

Ausblick:

- Betriebsvereinbarung zu elektrisch höhenverstellbaren Tischen.
- Mittelfristig werden sukzessiv Desktop PCs auf Laptops umgestellt.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Als nachhaltiger Arbeitgeber konzipiert die NVBW auch innovative und nachhaltige Mobilität für ihre Mitarbeiter:

- Möglichkeit des Erwebs eines Jobtickets

- Möglichkeit der Nutzung eines Dienstfahrrads
- Möglichkeit, das Dienstfahrrad über einen Outlookkalender zu buchen
- Möglichkeit der Nutzung von Fahrradständern

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Einführung eines Online Kalenders für Buchungen des Dienstfahrrads.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mitarbeiter werden auf verschiedenen Wegen über die Benefits der NVBW informiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Von Mitarbeiterschulungen zur nachhaltigen Information sehen wir ab.

Ausblick:

Bekanntmachung der Benefits insbesondere für neue Mitarbeiter auf internen Veranstaltungen und im Willkommenspaket.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit umweltfreundlichen Investitionen trägt die NVBW zum Klimaschutz bei.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Um Ressourcen zu wahren, werden aktuell die Gegebenheiten für den Einbau einer Trinkwasserleitung oder eines Wasserspenders geprüft.
- Bereits im vergangenen Jahr erhielten erste Mitarbeiter nach Garantieablauf der alten Geräte einen Laptop.

Ausblick:

- Wenn die Bedingungen für einen Frischwasseranschluss oder ein Standgerät gegeben sind, wird es voraussichtlich im Frühjahr 2020 eine solche Anschaffung geben.
- Mittelfristiger Austausch von Desktop PCs zu Laptops.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen, Ausblick:

- Aufgrund der steigenden Mitarbeiterzahlen wird eine Mitarbeiterschulung über Korruptionsprävention voraussichtlich erst 2020 stattfinden.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

Bereitstellung eines nachhaltigen Verkehrsangebots in der Region:

- Gute ÖPNV Anbindung → Verzicht auf Parkplätze
- Jobticket
- Dienstfahrrad und Fahrradständer

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bekanntmachung des Dienstfahrrads insbesondere für neue Mitarbeiter auf internen Veranstaltungen.

Ausblick:

- Bekanntmachung des Dienstfahrrads auf der internen Veranstaltung im November 2019.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Eine gute Ausbildung qualifiziert junge Menschen für das weitere Arbeitsleben.
- Um junge Menschen zu fördern und ihnen ein gutes Fundament zu ermöglichen, bietet die NVBW durch Praktika oder Werkstudentenjobs das Kennenlernen der internen Fachbereiche an.
- Wir bieten aktiv Praktikumsplätze in Universitäten und Hochschulen an.
- Zusätzlich bieten wir an, Abschlussarbeiten in unserem Unternehmen zu schreiben.
- Pro Jahr ermöglicht die NVBW bis zu 8 Praktikanten oder Werkstudenten einen Einblick ins Arbeitsleben.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Möglichkeit, bei der NVBW ein Praktikum zu absolvieren oder eine Abschlussarbeit zu schreiben fand auch in diesem Jahr wieder großes Interesse.

Ausblick:

- Die NVBW strebt die Einhaltung des Ziels an.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Betrieblicher Umweltschutz wird schon seit vielen Jahren umgesetzt. Wir entsorgen Elektroschrott ordnungsgemäß und beziehen Ökostrom.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Darüber hinaus wurden in einigen Bereichen Bewegungsmelder eingebaut.

Ausblick:

- Die NVBW strebt die Einhaltung des Ziels an.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bekenntnis zur Nachhaltigkeit im öffentlichen Auftritt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die NVBW möchte sich künftig für Nachhaltigkeit im öffentlichen Auftritt bekennen.

Ausblick:

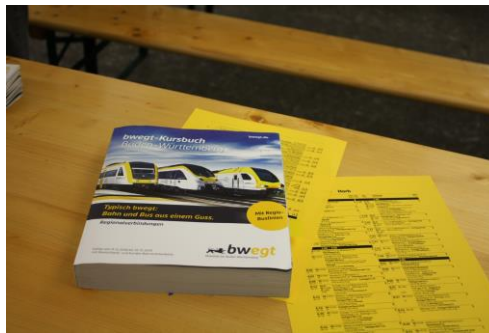
- Die NVBW strebt künftig an, Zertifizierungen auf der Homepage zu veröffentlichen.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir spenden Zeit. Seit mehreren Jahren unterstützen wir organisatorisch und personell den Jugendnahverkehrstag der Stadt Horb, um dort Schüler und Schülerinnen auf spielerische Art und Weise mit dem Schienenpersonennahverkehr vertraut zu machen. An diesem Tag lernen die Kinder, speziell die Viertklässler, wie sie Fahrpläne lesen und einen Fahrkartenautomat bedienen. Auch über das Thema Sicherheit in Bus und Bahn wird ausführlich gesprochen.



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Insgesamt nahmen 183 interessierte Schüler an dem Jugendnahverkehrstag in Horb teil. Die NVBW investierte gemeinsam mit „bewegt“ in dieses Projekt rund 3.150 Euro und 152 Arbeitsstunden. Geplant wurde die Veranstaltung für die Stationen der NVBW von 3 Mitarbeitern.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Am 11.07.2019 nahm die NVBW mit 16 Kollegen am 10. Jugendnahverkehrstag in Horb teil. Verschiedene Parcours wie ein „Becher-Ping-Pong“ und „Eierlauf-Slalom“ um kleine Pylonen herum sowie ein ÖPNV Quiz und ein XXXL-Puzzle mit einem kleinen Zug als Motiv sind nur einige Highlights der Veranstaltung, um die neue Dachmarke „bewegt“ in Szene zu setzen. Am Ende des Tages konnten die Schülerinnen und Schüler nicht nur Fahrpläne lesen, sondern auch eigenständig den Fahrscheinautomat bedienen und Tickets kaufen.

AUSBLICK

Aufgrund des regen Interesses und der Wichtigkeit, junge Menschen für alternative Verkehrsmittel zu motivieren, nimmt die NVBW auch weiterhin mit attraktiven Programmen am Jugendverkehrstag in Horb teil.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin

Svea Hüppe

Impressum

Herausgegeben am 31.10.2019 von
NVBW-Nahverkehrsgesellschaft Baden-Württemberg mbH
Wilhelmsplatz 11
70182 Stuttgart
Telefon: 0711 2399 10
Fax: 0711 2399 123
E-Mail: svea.hueppe@nvbw.de
Internet: www.nvbw.de