



WOLFF & MÜLLER



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



NACHHALTIGKEITSBERICHT_2019



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT - 2019

WOLFF & MÜLLER HOLDING GMBH & CO KG



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."	4
Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: "Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."	8
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."	10
4. Weitere Aktivitäten	13
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	13
Umweltbelange	15
Ökonomischer Mehrwert	18
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	18
Regionaler Mehrwert	20
5. Unser WIN!-Projekt	22
6. Kontaktinformationen	23
Ansprechpartner	23
Impressum	23

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die WOLFF & MÜLLER Gruppe gehört zu den führenden Unternehmen der Baubranche Deutschlands in privater Hand. Mit Hauptsitz in Stuttgart plant und baut das Familienunternehmen seit drei Generationen Bauwerke für die Anforderungen von morgen. Mit rund 2.100 Mitarbeitern und über 80 Jahren Erfahrung ist die Unternehmensgruppe in drei Geschäftsfeldern bundesweit an insgesamt 27 Standorten tätig.

Das Geschäftsfeld Bauleistungen ist im Hoch- und Industriebau, Ingenieurbau, Tief- und Straßenbau, im Spezialtiefbau, Stahl- und Glasbau, in Bauwerkssanierungen sowie Government Services vertreten. Die bundesweit angesiedelten Niederlassungen stehen für Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationsstärke. Dazu kommen Bau- und baunahen Unternehmensbeteiligungen, eigene Rohstoffgewinnungsanlagen sowie Dienstleistungen rund um die Wertschöpfungskette eines Bauwerks.

Unser wichtigster und bester Baustoff ist die Begeisterung fürs Bauen. In unserem E.P.I.- Prinzip haben wir unsere Leitwerte festgehalten: effektiv, partnerschaftlich, innovativ. Dieses Prinzip bildet die Rahmenbedingungen und gemeinsame Basis für unsere strategische Ausrichtung, Organisationsstruktur und die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen: Kunden, Baupartner, Mitarbeiter sowie Umwelt & Gesellschaft.

Bereits unser Firmengründer Gottlob Müller war der Meinung, dass sich verantwortungsvolles Handeln und Wirtschaftlichkeit verbinden lassen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dem Gottlob-Müller-Prinzip, ist dieses Grundprinzip als Haltung und Arbeitsweise fest im Unternehmen verankert mit dem Ziel, nahezu alles Handeln im Unternehmen unter diese Leitmaxime zu stellen. Mit verschiedenen Aktivitäten generieren wir Mehrwerte für unsere Anspruchsgruppen. Damit wollen wir in unserem täglichen Denken und Handeln unser oberstes Unternehmensziel, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften, voranbringen. Die Vielzahl an Projekten und Aktivitäten aus diesem Bericht fallen gesamthaft unter das Gottlob-Müller-Prinzip. Lesen Sie gerne mehr dazu in [unserem Nachhaltigkeitsbericht](#).

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht wollen wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit zum Jahr 2019 dokumentieren. Hierbei folgen wir dem Wesentlichkeitsgrundsatz und berichten zu Themen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die aktuellen Schwerpunkte unserer Aktivitäten widerspiegeln. Unsere Ziele und Aktivitäten richten wir nach unseren Anspruchsgruppen Mitarbeiter, Kunden, Baupartner sowie Umwelt & Gesellschaft aus. Zum Unternehmen WOLFF & MÜLLER und unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfahren Sie mehr im hinteren Teil dieses Berichts.

FORMULIERUNGEN IN DIESEM BERICHT

Im Folgenden werden wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwenden. Wir möchten explizit darauf hinweisen, dass wir uns dennoch stets an alle Geschlechter wenden. Weiterhin werden wir fortan WOLFF & MÜLLER mit W & M abkürzen.

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.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN! - Projekt: Flüchtlingsprojekt

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: WOLFF & MÜLLER setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Integration von ausländischen Fachkräften ein und hat positive Erfahrungen damit gemacht. Bereits seit 2015 arbeiten wir an mühsam selbst entwickelten Qualifizierungsprogrammen für Flüchtlinge, um die Basis für den Einstieg und eine spätere Übernahme in ein reguläres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu schaffen.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die gewählten Schwerpunktthemen sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmensziele und unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dem Gottlob-Müller-Prinzip.

Das Wohlbefinden unserer bundesweit rund 2.100 Mitarbeiter liegt uns aus unternehmerischer sowie sozialer Sicht am Herzen, denn sie ermöglichen tagtäglich die Wertschöpfung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung, Aus- und Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter sind zentrale Säulen, um eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung und damit den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Wir wollen auch in Zukunft am Markt erfolgreich sein und uns durch innovative Ideen auszeichnen, denn wir planen heute für die Anforderungen von morgen. Deshalb arbeiten wir in der Serviceeinheit Unternehmensentwicklung in Zusammenarbeit mit anderen Einheiten des Unternehmens fortwährend an der Entwicklung von innovativen und nachhaltigen Konzepten.

Um diese Konzepte in die Umsetzung zu bringen, benötigen wir die Mitarbeit jedes Einzelnen. Mit unserem Jahresmotto, wie 2019 der Qualitätsoffensive, legen wir als Unternehmen Fokus auf uns wichtige Themen und arbeiten mit den Mitarbeitern fokussiert gemeinsam an deren Weiterentwicklung. Aber auch bei unseren anderen Anspruchsgruppen möchten wir Impulse setzen durch gemeinsame Initiativen und so Anreize zum Umdenken schaffen – für eine gemeinsame Weiterentwicklung und zukunftsfähige Aufstellung.

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

ZIELSETZUNG

Als Unternehmen der Bauwirtschaft hat Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter höchste Priorität. Wir wollen eine sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung schaffen und dazu kontinuierlich Maßnahmen ergreifen, um das Thema fest in unserer Organisationsstruktur und unseren Prozessen zu verankern.

Daneben ist es unser Ziel, dass sich unsere Mitarbeiter mit unserem Unternehmen identifizieren und sich der W & M Familie zugehörig fühlen. Daher setzen wir uns stetig mit der Zufriedenheit und Bindung unserer Mitarbeiter sowie entsprechenden fördernden Angeboten auseinander, um ihnen einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie lange bleiben. Dazu möchten wir über verschiedene Kanäle in Austausch mit unseren Mitarbeitern gehen und auch die Gelegenheiten auf unseren verschiedenen

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

jährlichen Veranstaltungen nutzen - von regelmäßigen After-Work-Veranstaltungen, dem Sommerfest oder dem W & M Weihnachtsmarkt.

Mit unserer im Jahr 2017 gegründeten Gesellschaft für Personalentwicklung wollen wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, über ein großes Angebot an Seminaren, individuellen Entwicklungsmaßnahmen und Teamschulungen gezielt an Stärken und Potenzialen zu arbeiten und sich so stetig weiterzuentwickeln.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Regelmäßige Arbeitsplatz- und Baustellenbegehungen
- Gefährdungsbeurteilungen auf Baustellen
- Umfassende Unfallberichterstattung (Jahresbericht für Arbeitssicherheit)

Mitarbeiterzufriedenheit:

- Auswertung externer und interner Feedbacks
- Eröffnung eines Betriebsrestaurants in der Hauptverwaltung, ebenfalls nutzbar als zusätzliche Arbeitsfläche und Work-Café
- Veranstaltungen für Mitarbeiter, Kinder, Ehemalige und Interessierte (Sommerfest, Kinderbaustelle, extra Urlaubstag, Ehrung der Jubilare)
- Erhöhte Flexibilität in der Arbeitswelt durch Mobiles Arbeiten und Gleitzeit

Personalentwicklung

- Weiterentwicklung des Seminarangebots (kompakte Schulungsformate, z.B. HIB-Schulungswochen, neue Seminare wie „Umweltschutz und Umweltmanagement im Baugewerbe“)
- Digitalisierung der Personalprozesse (Anmeldung, Umbuchung, Stornierung von Seminaren erfolgt durch Mitarbeiter digital)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Durch regelmäßige Arbeitsplatz- und Baustellenbegehungen sowie Unterweisungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit werden Risiken für unsere Mitarbeiter minimiert und beseitigt. Während den 882 Begehungen, welche 2019 durchgeführt wurden, finden Sicherheitsgespräche der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den operativen Verantwortlichen statt, die zur Sensibilisierung und stetigen Verbesserung des Arbeitsschutzes führen. Mögliche Mängel werden aufgedeckt und sofort abgestellt. Weiterhin erhalten alle Mitarbeiter vor Beginn ihrer Tätigkeit und auf jeder neuen Baustelle eine Unterweisung und auf jeder Baumaßnahme und in der Verwaltung werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen überprüft.

Jährlich werden die über das Jahr hinweg dokumentierten Unfälle in einen Jahresbericht der Arbeitssicherheit integriert. Um die Zahl der Unfälle stetig weiter zu senken, werten wir die Unfallursachen aus und ergreifen entsprechenden Vorkehrungen, um diese künftig zu vermeiden. Die

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Anzahl der Arbeitsunfälle hat sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr um knapp 6% reduziert. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle bezogen auf 1.000 Vollarbeiter lag mit einer Tausend-Mann-Quote von 43,92 deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt der Bauindustrie von 53,07.

Mitarbeiterzufriedenheit

Um Entwicklungen zu erkennen und Verbesserungen anstoßen zu können, ist Feedback - positiv wie negativ - für uns sehr wertvoll. Dazu haben wir eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, welche die aktuelle Wahrnehmung unserer Mitarbeiter im Hinblick auf die 16 Kompetenzen des W & M Kompetenzmodells aufzeigen. Dieses wurde auf Basis unserer Unternehmenswerte Effektiv, Partnerschaftlich und Innovativ entwickelt und trifft damit auch eine Aussage darüber, wie sehr wir im Einklang mit unserer Vision stehen. Die Ergebnisse wurden für die verschiedenen Bereiche der Unternehmensgruppe ausgewertet und Maßnahmen abgeleitet. Dass sich diese bewähren, zeigen nicht nur die positiven Ergebnisse der Umfrage, sondern auch andere Indikatoren. So hat sich zum Beispiel unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm über die Jahre gut etabliert: Jeder Fünfte neue Mitarbeiter wurde intern geworben. Und auf der externen Bewertungsplattform Kununu wurden wir als TOP und OPEN COMPANY ausgezeichnet.

Eine Maßnahme zur Verbesserung des Wohlbefindens war außerdem die Eröffnung des Betriebsrestaurants „HammerLecker“ in der Hauptverwaltung, welche täglich vor Ort frisch gekochten Tagesgerichte und eine reichhaltige Salatbar bietet. Das HammerLecker dient zusätzlich als Raum für Veranstaltungen sowie als flexible Arbeitsfläche, da die Räumlichkeiten den Mitarbeitern ganztags zur Verfügung stehen. Das fördert nicht nur eine genussvolle und gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, sondern auch die Kommunikation zwischen den Einheiten und neue flexible Arbeitsumgebungen.

Um unsere Wertschätzung für langjährige Mitarbeiter zu zeigen, gibt es je nach Anzahl der Betriebszugehörigkeit eine Ehrung, ein Geschenk und eine Prämie, ab 20 Jahren sogar einen extra Urlaubstag pro Jahr.

Weiterentwicklung des Seminarangebots

Durch neue Formate wie die Rohbautage, die TGA-Tage (Technische Gebäudeausstattung) oder die HIB-Schulungswochen (für unseren Bereich Hoch- und Industriebau) bietet die W & M Akademie nun verstärkt für technische Fachkräfte kompakte und praxisorientierte Weiterbildungsformate an. In der HIB-Schulungswoche werden beispielsweise zehn Seminare im Bereich Ausbau innerhalb von zwei Wochen zu Beginn des Jahres angeboten. Dies reduziert die Anzahl der Reisetage und konzentriert sich auf die weniger bauintensiven kalten Monate. Als Basis für die Inhalte der Seminare dienen auch die Auswertungen unserer größten Fehler- und Mängelquellen, mit dem Ziel diese in Zukunft zu vermeiden und Verschwendung zu reduzieren. Weiterhin gibt es beispielsweise Seminare wie „Umweltschutz und Umweltmanagement im Baugewerbe“, welches im Jahr 2019 ca. 200 Teilnehmer aus verschiedenen Bereichen besucht haben. Diese Angebote wollen wir weiterentwickeln, um das Bewusstsein und Wissen in diesen Bereichen praxisnah weiter zu fördern.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

INDIKATOREN

Indikator 1: Arbeits- und Gesundheitsschutz -Arbeitsunfälle

- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Arbeitsunfälle um 6 % zurückgegangen
- Ziel: Arbeitsunfälle minimieren

Indikator 2: Arbeits- und Gesundheitsschutz - Sicherheitsbegehungen

- Die Anzahl der Begehungen konnten wir von 869 (2018) auf 882 (2019) steigern
- Ziel: Jede Baustelle sollte regelmäßig durch die SiFa besucht werden

Indikator 3: Fluktuationsquote

- Die Fluktuationsquote liegt ähnlich dem Vorjahr bei knapp 14%
- Ziel: Senken der Fluktuationsquote auf 5%

Indikator 4: Seminarquote

- Jeder Mitarbeiter bei W & M hat 2018 im Schnitt 1,44 Seminare belegt
- Ziel: Erhöhung der Seminarquote auf 16 Bildungsstunden (entspricht 2 Ganztagesseminaren)

AUSBLICK

Arbeits- und Gesundheitsschutz

2020 findet die Zertifizierung für Arbeits- und Gesundheitsschutz nach DIN ISO 45001 und damit die Umstellung von OHSAS 18001 auf die DIN-Norm statt. Gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeitern werden wir die entsprechenden Anforderungen in allen Prozessen umsetzen.

Mitarbeiterzufriedenheit

Wir möchten unsere Mitarbeiter bei privatem politischem Engagement mehr unterstützen und gehen dazu mit diesen in den Austausch zur Bedarfsermittlung und entsprechenden Maßnahmen.

Personalentwicklung

Mit dem neuen Seminarbereich „Methodische Kompetenzen“ wollen wir unterschiedliche agile und effektive Methoden zu Projekt-, Prozess- und Change Management anbieten.

Um unsere Standorte mehr einzubinden, werden wir vermehrt Seminare für Mitarbeiter in den Niederlassungen vor Ort organisieren, um Reiseaufwand, Zeit und Kosten zu sparen.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

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

ZIELSETZUNG

Wir wollen Ansätze, die zu nachhaltigen Verbesserungen führen, gezielt fördern und damit sowohl unser Unternehmen weiterentwickeln als auch einen Beitrag für unser Umfeld und andere Unternehmen leisten. Digitalisierung kann hierbei Transparenz und eine kollaborative Bauabwicklung fördern sowie Effizienzsteigerungen durch höhere Qualität, Kosten- und Termintreue erreichen. Mit Themen wie Building Information Management (BIM) oder LEAN wollen wir unser Unternehmen und insbesondere die Bauprozesse stetig weiterentwickeln. Unseren Kunden möchten wir auch nach dem Bau ein ganzheitliches und automatisiertes Gebäudemanagement anbieten, durch das sich Energieverbräuche sowie Temperatur und sicherheitsrelevante Werte ganz einfach überwachen und managen lassen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Building Information Management (BIM)

- Vorbereitung und Start der BIM-Schulungsoffensive
- Integration unserer Planungspartner auf unserer Austauschplattform (Baupartnerportal)

KARMA

- Installation des digitalen Gebäudemanagements in eigenen Niederlassungen sowie in Bauwerken unserer Kunden

LEAN

- Einführung von LEAN auf den Baustellen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Building Information Management

Ein wichtiger Bestandteil unserer Digitalisierungsstrategie ist das Thema Building Information Management (BIM). Damit dies in immer mehr Projekten genutzt werden kann, wurde 2019 ein umfassendes Schulungskonzept entwickelt. Je nach Bereich und Anwendungsfällen bietet das BIM-Team in Kooperation mit der Personalentwicklung maßgeschneiderte Schulungen für Mitarbeiter an, wodurch das Know-how in dem Bereich und damit auch die Anwendung von BIM verbessert werden soll.

Ein weiteres Projekt, welches die Zusammenarbeit mit BIM unterstützen und ausweiten soll, ist das Baupartnerportal. Dies ist unsere Plattform, über die wir mit unseren Baupartnern Informationen und Dokumente austauschen. 2019 haben wir diese auch auf unsere Planungspartner ausgeweitet.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

KARMA

Bereits 2016 haben wir begonnen „Karma“, eine Plattform für digitales und gesamtheitliches Gebäudemanagement in Gebäuden einzusetzen. In einem System werden verschiedenste Aspekte des Gebäudes gemessen und ausgewertet – von der Erfassung der Energieverbräuche, die automatisierte Überwachung sicherheitsrelevanter Elemente oder die Messung von wichtigen Werten wie Temperatur oder CO₂-Gehalt. So erhält man ein ganzheitliches Bild über den aktuellen Gebäudezustand und kann zielgerichtet Maßnahmen ableiten und umsetzen – unterstützt von den individuellen Optimierungsvorschlägen der Karma App. Wir sind so überzeugt vom Nutzen dieser Software, dass wir Karma nicht nur in von W & M verwaltete oder vermieteten Gebäuden einbauen, sondern auch in Bauwerke unserer Kunden.

LEAN

LEAN Management ist ein Ansatz der kontinuierlichen Prozessoptimierung und umfasst die effiziente Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette. Verschwendungspotenziale sollen hierbei erkannt und vermieden werden. Der Grundgedanke von LEAN Management ist, dass alle Prozesse eines Unternehmens immer in Bezug auf den Kundenwert optimiert und standardisiert werden, und das über alle Unternehmensbereiche hinweg. Ziel ist es LEAN im alltäglichen Handeln und Denken aller Mitarbeiter zur Gewohnheit werden zu lassen. Insbesondere freuen wir uns, dass wir LEAN auch im operativen Geschäft voranbringen können. Neben der NL Stuttgart, ZN Modulares Wohnen und ZN Partnering – die bereits LEAN Instrumente auf den Baustellen umsetzen – werden wir dieses Jahr auch die NL Köln bei einem Ausführungsprojekt mit einem LEAN-Terminsteuerungstool unterstützen. Des Weiteren werden fortlaufend Schwachpunktanalysen von Baustellen durchgeführt und einheitliche Standards erarbeitet um somit eine kontinuierliche Verbesserung unserer Projekte zu erzielen.

INDIKATOREN

Indikator 1: KARMA

- 2019 haben wir KARMA in bereits 13 Gebäuden installiert (unter anderem in 6 eigenen Niederlassungen)
- Ziel: Verstärkt KARMA in eigenen Gebäuden, aber auch in die unserer Kunden anwenden

Indikator 2: LEAN

- Bereits in 3 (Zweig-) Niederlassungen wird Lean auf Baustellen umgesetzt. In Büros wurden erste Materialschränke auf Lean umgestellt
- Ziel: Umsetzung von Lean Systemen in Büros und auf den Baustellen

AUSBLICK

Um das Wissen und den Umgang mit BIM zu fördern und die Zusammenarbeit zu verbessern, wird 2020 die BIM-Schulungsoffensive mit weiteren Terminen fortgeführt und mit Planungspartnern Workshops realisiert. Unser konkretes Ziel ist es, künftig alle Rohbauprojekte im Hochbau mit BIM zu planen.

Auch das Thema LEAN wird uns die nächsten Jahre weiter beschäftigen und im Rahmen von einer größeren Schulungsreihe weiter vertieft.

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."

ZIELSETZUNG

Für eine gemeinsame Weiterentwicklung und zukunftsfähige Aufstellung möchten wir Anreize zum Umdenken schaffen. Mit unserem Jahresmotto, wie 2019 der Qualitätsoffensive, wollen wir mit unseren Mitarbeitern fokussiert gemeinsam an uns wichtigen Themen arbeiten und in Austausch gehen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, das Gottlob-Müller-Prinzip, wollen wir stetig weiterentwickeln und noch stärker in unseren Bauprozess verankern. Als objektiven Indikator unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten wollen wir ein externes Nachhaltigkeits-Assessment durchführen und unsere Nachhaltigkeitsarbeit bewerten und im Vergleich zu anderen einordnen lassen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Gewerkeleitfäden

Unsere sogenannten Gewerkeleitfäden, welche wir in Form von Checklisten für die Kalkulation, Arbeitsvorbereitung und Bauleitung seit 2018 für die insgesamt 64 Gewerke entwickeln, leisten einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Fehler- und Mängelquellen. Die Leitfäden sollen zu einem zentralen Werkzeug in der Projektabwicklung werden, welches Informationen aus Regelwerken und W & M-Dokumenten bündelt.

Qualitätsoffensive

2019 gab es nach dem Jahr der Personalbeschaffung zum zweiten Mal ein Jahresmotto bei WOLFF & MÜLLER - die Qualitätsoffensive. Dabei wird ein Thema zwei Jahr lang unternehmensweit und gemeinsam mit allen Mitarbeitern reflektiert und bearbeitet. Über verschiedenste Formate und Kanäle hat sich W & M unternehmensweit mit dem Thema Qualität auseinandergesetzt und aktiv mit Kollegen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung anzustoßen. Zunächst wurde ein gemeinsames Qualitätsverständnis erarbeitet, daraus ein Qualitäts-Zielsystem und Indikatoren für unsere vier Anspruchsgruppen „Kunde, Baupartner, Mitarbeiter sowie Umwelt und Gesellschaft“ entwickelt, wodurch jede Einheit für sich zielgerichtet Qualitätsmaßnahmen ableiten und umsetzen konnte. Die regelmäßigen Vorstellungen und Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitern haben durch den Austausch von Ideen und Erfahrungen die Vernetzung und das voneinander Lernen gefördert. Die Ergebnisse der Qualitätsoffensive, wie die 50 erarbeiteten Qualitätsmaßnahmen der Einheiten und die 22 entwickelten Indikatoren mit Ziel- und Istwerten, wurden mit allen Mitarbeitern im Intranet transparent geteilt. Diese Indikatoren zur Messung von Qualitätsmerkmalen werden in interne Berichtssysteme überführt und fortan jährlich ausgewertet, woraus wiederum Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden, denn wenn es mess- und spürbare Qualitätsverbesserungen in der gesamten Unternehmensgruppe gibt, war die Qualitätsoffensive 2019 erfolgreich und wirksam.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

EcoVadis

EcoVadis betreibt die erste kollaborative Plattform, die Nachhaltigkeitsbestrebungen von Unternehmen in den Bereichen „Umwelt“, „Arbeits- und Menschenrechte“, „Ethik“ und „Nachhaltige Beschaffung“ prüft und sie mit den Leistungen anderer Unternehmen derselben Branche vergleicht. 2019 haben wir uns dazu entschlossen, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten der gesamten Unternehmensgruppe bewerten zu lassen. Dafür galt es, einen ausführlichen Fragebogen auszufüllen und unsere Aktivitäten in jedem Bereich mit konkreten Dokumenten zu belegen. Diese werden von Experten in Verbindung mit einer eigenen Unternehmensanalyse untersucht und bewertet.

Mit einem Gesamtranking von 50 von 100 Punkten liegen wir über dem Branchendurchschnitt. In den Bereichen Umwelt sowie Arbeits- und Menschenrechte wurden wir mit jeweils 60 von 100 möglichen Punkten überdurchschnittlich gut eingestuft. Verbesserungspotenziale wurden in den Kategorien Ethik und nachhaltige Beschaffung aufgezeigt. Auf Basis der Detailauswertung werden wir Entwicklungspotenziale herausarbeiten und über definierte Maßnahmen unser Profil in diesen Bereichen sukzessive weiter schärfen. Die Zertifizierung ist ein Jahr lang gültig und wird 2020 erneuert.

INDIKATOREN

Indikator 1: Gewerkeleitfäden

- Bereits 45 Gewerkeleitfäden für die insgesamt 68 Gewerke konnten seit 2018 bereits zugänglich machen
- Ziel: Es sollen möglichst für alle Gewerke Leitfäden zur Verfügung gestellt werden

Indikator 2: Qualitätsoffensive – Entwickelte Indikatoren und Maßnahmen

- Im Rahmen der Qualitätsoffensive entstanden 22 Indikatoren und über 50 Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität
- Ziel: Weiterentwicklung und Integration der Indikatoren und Maßnahmen

Indikator 3: Nachhaltigkeitsbewertung- EcoVadis

- Mit 50 von 100 Punkten haben wir bei unserer ersten Bewertung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bei EcoVadis abgeschnitten. Unsere Stärken liegen im Bereich Arbeits- und Menschenrechte und Umwelt, während wir noch Verbesserungspotenziale in den Bereichen Ethik und Nachhaltige Beschaffung aufweisen.
- Ziel: Verbesserung der Bewertung, insbesondere in den schwächeren Kategorien

AUSBLICK

Gewerkeleitfäden

Ab 2020 gibt es für jedes Gewerk eine fachlich verantwortliche Person hauptsächlich aus den Niederlassungen des HIB, die bei der Feedback-Bearbeitung und Pflege der Leitfäden ihr technisches Fachwissen mit einbringen.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Qualitätsoffensive

Die Maßnahmen der Qualitätsoffensive werden weiterverfolgt und umgesetzt. Die gesammelten Indikatoren werden wo sinnvoll in das Berichtssystem überführt und jährlich gemessen. Dem Jahresmotto folgt für das Jahr 2021 die Digitalisierungsoffensive, die sich mit der übergeordneten Digitalisierungsstrategie und einzelnen Projekten befassen wird.

EcoVadis

Die Ergebnisse der Bewertung werden ausgewertet und Verbesserungsmaßnahmen dazu angestoßen. Mit der Erneuerung des Assessments erhoffen wir uns eine höhere Bewertung und neue Ideen zur Weiterentwicklung unserer Aktivitäten.

4. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Frauen in der Baubranche**

Die Begeisterung fürs Bauen und die Förderung von Frauen in unserer Branche ist uns ein wichtiges Anliegen. 2019 fand das zweite Diskussionsforum zum Thema „Frauen in der Baubranche“ statt. Hier haben sich Mitarbeiterinnen von W & M und externe Besucherinnen zu Karrierewegen und auch Herausforderungen in der Baubranche ausgetauscht. Die insgesamt 80 Teilnehmerinnen teilten persönliche Erfahrungen und erhielten wertvolle Tipps zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum persönlichen Auftreten von einer externen Trainerin.

- **Girls' Day**

26 junge Frauen zwischen 12 und 15 Jahren durften wir im März zu unserem Girls' Day begrüßen. Gemeinsam haben die Teilnehmerinnen an zwei Standorten in spannenden Workshops technische Berufe und W & M als Unternehmen näher kennengelernt. Unter anderem durften die Mädchen eine echte Baustelle besichtigen und gleich selbst aktiv werden. Auch in Zukunft werden wir weiter intensiv daran arbeiten, mehr Frauen für die Baubranche und im Speziellen für W & M zu begeistern.

- **TÜV-Siegel „Präventiv und Nachhaltig“**

siehe Leitsatz 10

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Von 2018 auf 2019 konnten wir unseren Frauenanteil von 18% auf 19,7% steigern. Diese liegen über dem bundesweiten Branchendurchschnitt von 13%. Im 2019 konnten 80 Teilnehmerinnen unsere zweite Diskussionsforum mit der Thematik „Frauen in der Baubranche“ die Möglichkeit nutzen um ihre persönlichen erfahrungen über Karrierewege und Herausforderungen miteinander zu teilen.

Ausblick:

- Das Thema Diversity werden wir auch im Jahr 2020 weiter forcieren. Wir organisieren im Sommer eine Diversity Woche, in der verschiedene Aktionen rund um das Thema stattfinden werden.
- Auch im Jahr 2020 werden wir wieder verschiedene Veranstaltungen durchführen und zum Beispiel zu einem Girl's Day für junge interessierte Mädchen bei uns in der Hauptverwaltung einladen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Neues Kundenmanagementsystem PiSA sales**

Anfang 2019 wurde das neue Kundenmanagementsystem „PiSA sales“ eingeführt, das W & M als zentrale Kontaktdatenbank für alle Kunden der Unternehmensgruppe dient und mit dessen Hilfe Kontaktdaten systematisch gesammelt und gepflegt werden.

- **W & M Baugespräche**

Die Leitidee der W & M Baugespräche ist es, Wissen und Erfahrungen mit geladenen Kunden, Baupartnern und beispielsweise Kooperationspartnern zu einem übergeordneten Thema auszutauschen und sich zu vernetzen. Dazu werden die Baugespräche an wechselnden Standorten organisiert. So wurden 2019 die Karlsruher Baugespräche beispielsweise in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Normung e.V. (DIN) und dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) im Gartensaal des Karlsruher Schlosses zum Thema „BIM aus Sicht von Forschung, Normung & Bauunternehmung“ veranstaltet. Die Dresdner Baugespräche 2019 wiederum fanden unter dem Motto „Bauen im Wandel“ im Rudolf-Harbig-Stadion statt. Verschiedene Redner von W & M haben die Themen Building Information Management, vernetzte Bauprozesskette sowie digitales Gebäudemanagement beleuchtet. Als externer Gastredner gab der dreimalige Weltschiedsrichter Dr. Markus Merk inspirierende Einblicke in das Zusammenspiel der Menschen und ihre Entscheidungen, die im Leistungssport ebenso gelten wie im Wirtschaftsleben.

- **Baupartnerprinzip**

Das Baupartnerprinzip wurde 2017 ins Leben gerufen, mit dem Ziel gemeinsam besser zu bauen. Es wurden beispielsweise Kriterien entwickelt, die bei der Qualifizierung von Baupartnern bewertet werden und als Entscheidungsgrundlage dienen. Weiterhin wurden Baustellenstart- und Baustellenschlussgespräche sowie Feedbackgespräche eingeführt, um den Bauablauf weiter zu optimieren und für einen störungsfreien und termingerechten Baufortschritt zu sorgen.

Durch die konsequente weitere Implementierung und Weiterentwicklung unseres Baupartnerprinzips möchten wir auf die sich bereits gezeigten positiven Entwicklungen aufbauen. Auf Basis eines kontinuierlichen Reportings zu verschiedenen Indikatoren werden Zielsetzungen für die Einheiten abgeleitet, um den weiteren Verlauf zu verfolgen.

- **Baupartnerworkshops**

Um unabhängig von einem konkreten Projekt die gemeinsame Zusammenarbeit zu reflektieren und Ansatzpunkt für Verbesserungen zu identifizieren, wurde das Konzept der Baupartnerworkshops entwickelt. Als Vorbereitung reflektieren beide Seiten bereits positive wie zu verbessernde Punkte der Zusammenarbeit, welche als Dialogbasis im Workshop dienen. Die definierten Maßnahmen werden im Nachgang weiter ausgearbeitet und nachgehalten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Um Kundenbeziehungen noch effektiver und effizienter gestalten zu können, wird das System künftig auch dahingehend weiterentwickelt, dass es unseren Mitarbeitern über entsprechende Funktionen und Auswertungen eine datengestützte, kundenorientiertere Begleitung während des Bauprozesses ermöglicht.
- Im Jahr 2019 fanden 2 W & M Baugespräche zu den Themen „BIM aus Sicht von Forschung, Normung & Bauunternehmung“ und „Bauen im Wandel“ statt.
- Im Rahmen des Baupartnerprinzips wird z.B. gemessen, welcher der Anteil wir bereits mit qualifizierten Baupartnern durchführen - 2018 lag dieser mit einem Zielwert von 95% bei 73%. Die durchschnittliche Bewertung von qualifizierten Baupartnern betrug 2018 nach Schulnoten 2,2, wobei wir die Zielnote von 2 anstreben.
- 2019 fanden zwei Baupartnerworkshops mit ausgewählten Baupartnern statt, welche durch unsere Personalentwicklung begleitet werden. Die Möglichkeit sich in diesem Format tiefergehend zur Wirksamkeit der gemeinsamen Prozesse und Zusammenarbeit auseinanderzusetzen und die damit einhergegangene Verbesserung der Beziehung wurden positiv bewertet.

Ausblick:

- Das Kundenmanagementsystem wird kontinuierlich weiterentwickelt und es werden Schulungen durchgeführt, damit Mitarbeiter die Daten aus dem System konstruktiv nutzen können.
- Ein weiteres Baugespräch ist für 2020 in Planung.
- Für 2020 gibt es bereits mehrere Termine für Baupartnerworkshops, die verschiedene Einheiten bei W & M mit Baupartnern durchführen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Umwelt- und Energiemanagement**
Über unser nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem können wir unsere Ziele im Bereich Ressourcen systematisch bearbeiten, die Ergebnisse nachverfolgen und entsprechende Anpassungen und Impulse initiieren. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Verbesserung beim Umgang mit Abfällen wird jährlich in Zusammenarbeit mit unseren beauftragten Entsorgungspartnern die Abfallbilanz, mit Angabe der Verwertungsquote, erstellt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Gebäudezertifizierungen**

Im Zuge der Verknappung natürlicher Ressourcen wird nachhaltiges Bauen zunehmend wichtiger. Gebäudezertifizierungssysteme bewerten die ökologische, ökonomische, soziale, technische und planerische Qualität von Gebäuden und bieten eine Grundlage der Integration von Planungs- und Entscheidungsprozessen über den gesamten Lebenszyklus. Auch W & M bietet Kunden an, Projekte mit Zertifizierungsanforderungen mit sehr unterschiedlichem Leistungsumfang abzuwickeln.

- **Building Information Management / Lean**

Siehe Leitsatz 08

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 2019 konnten wir eine Verwertungsquote von 79,35% erreichen. Gemäß unserer Zielsetzung muss diese stets über 70% betragen.
- Building Information Management / Lean
Siehe Leitsatz 08

Ausblick:

- Wir möchten unseren Zielsetzungsprozess und das Controlling von Umweltindikatoren verbessern und unsere Entwicklung im Verlauf sichtbarer machen.
- Wir setzen uns mit nachhaltigen Alternativen in verschiedenen Bereichen wie Materialien und Bauprodukten auseinander und prüfen, wie wir diese, wo sinnvoll, in unsere Prozesse integrieren können.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Start-Stopp-Automatik**

Bereits 2014 haben wir begonnen, alle Geräte und Fahrzeuge des firmeneigenen Maschinenparks mit einer Start-Stopp-Automatik auszurüsten, um Leerläufe zu vermeiden und den Kraftstoffverbrauch zu senken.

- **Dienstwagenrichtlinie**

Kraftstoff und somit CO₂ wollen wir auch bei unseren Dienstfahrzeugen einsparen. Bereits 2017 wurden Elektrofahrzeuge in die Dienstwagenrichtlinie der W & M Unternehmensgruppe aufgenommen. Darin wird der Einsatz von umweltfreundlichen und schadstoffarmen Fahrzeugen gefördert.

- **Elektro- und LED-Technik**

Unser Fahrzeug- und Maschinenpark wird kontinuierlich mit betriebsoptimierten sowie emissionsverbesserten, auch mit elektrisch und hybrid betriebenen Geräten und Fahrzeugen

WEITERE AKTIVITÄTEN

ergänzt. So wurden bereits Elektro-Radlader, -Stapler oder -Verdichtungsgeräte auf den Baustellen getestet und eingesetzt.

- **STROMZWERGE für Mitarbeiter**

Vor dem Haupteingang der Hauptverwaltung in Stuttgart sowie bei unserer Niederlassung in Dresden stehen sogenannte Stromzwerge für sämtliche Kurzstrecken zur Verfügung.

- **JobRad**

Seit 2019 können Mitarbeiter auch Pedelecs über W & M leasen. Diese können beruflich wie privat genutzt werden und entlasten damit Straßen und Umwelt.

- **KARMA**

Siehe Leitsatz 08

- **Klimaschutzprojekte**

In Zusammenarbeit mit der Wolfgang Dürr Stiftung und der Organisation NatureLife International wurden bereits mehrere Klimaschutzprojekte entwickelt werden. 2019 wurden zwei neue Projekte angestoßen: ein Projekt gegen die Abholzung des Regenwaldes auf Borneo sowie ein Wiederaufforstungsprojekt in Vietnam und Laos. Auf Borneo wird durch langfristigen Abholzungschutz auf einer Fläche von 3.000 Hektar die ökologische Vielfalt und der Lebensraum viele Tiere geschützt. In Vietnam und Laos geht es noch einen Schritt weiter, denn hier wurden bereits große Waldflächen aufgrund von Siedlungsdruck und Agrarinvestoren gefällt, sodass durch Wiederaufforstung der Natur und der indigenen Bevölkerung Lebensraum zurückgegeben wird. Weiterhin bewahren die neuen Waldgebiete die Region vor Erosion und unterstützen den Anbau von Nutzpflanzen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch die Start-Stopp-Automatik konnten wir 415 Tonnen CO₂ und über 157.000 Liter Diesel in einem Jahr einsparen.
- Nutzer, die sich für ein Fahrzeug mit geringerem Schadstoffausstoß entscheiden, erhalten ein höheres Budget für die Fahrzeugwahl. Zudem erfüllen 92 % des Pkw- und Nutzfahrzeugfuhrparks die Abgasnorm Euro 6.
- Durch die konsequente Umstellung auf LED-Technologie im Hinblick auf Kran- und Baustellenbeleuchtung und durch die Nutzung von Elektrostaplern waren wir in der Lage, unsere Einsparungen in diesem Bereich im Vergleich zum letzten Jahr um rund 55 Tonnen CO₂ auf 293 Tonnen CO₂ zu steigern.
- Allein in Stuttgart wurden 2019 über 8.000 Kilometer mit den firmeneigenen Elektro-Smarts zurückgelegt. Zudem stehen in Stuttgart seit Ende des Jahres auch zwei Elektroroller für unsere Mitarbeiter zur Nutzung bereit.
- 2019 haben bereits 72 Mitarbeiter das JobRad in Anspruch genommen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir möchten mit diesen und weiteren Maßnahmen weiter Energie und Emissionen einsparen, die Effizienz erhöhen und unseren Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung leisten.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Verschiedene Maßnahmen, die die ökologische, soziale und ökonomische Qualität unserer Leistungen sicherstellen und verbessern, die Einbeziehung unserer Anspruchsgruppen sowie eine ganzheitliche Perspektive über den Lebenszyklus fördern, sind ausführliche Themen der Leitsätze 04, 05 & 10.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

- Mit einer professionellen Personalarbeit bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich stetig weiterzuentwickeln, ihre Arbeit mehr und mehr flexibel und individuell zu gestalten und sich der WOLFF & MÜLLER Familie zugehörig zu fühlen. Ausführliche Aktivitäten und Entwicklungen finden Sie unter den ersten zwei Leitsätzen.
- Über die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Baupartnern berichten wir gesondert in den Leitsätzen 03, 10 und 12.
- Unser regionales Engagement betrachten wir in Leitsatz 11.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Finanzentscheidungen sollen dazu beitragen, mittelfristig und dauerhaft echte Freiheit und Unabhängigkeit für unser Familienunternehmen sicherzustellen und daher auf die langfristige Sicherstellung des Unternehmenserfolges abgestellt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Finanzierung ist auf einen langen Zeithorizont ausgerichtet und soll uns Flexibilität schaffen. Wir legen daher Wert auf eine adäquate Eigenkapitalquote, welche für unsere Unternehmensgruppe über dem Branchendurchschnitt liegt.
- Unser Risikomanagement stellt über ein unternehmens- und projektbezogenes Risikomanagement ein entsprechendes Monitoring und Controlling zur Verfügung, welches nötige Grundlagen für fundierte Entscheidungsfindungen liefert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Mit gezielten Investitionen in moderne und abgasreduzierte Maschinen treiben wir beispielsweise die Erneuerung unseres Maschinenparks voran, wozu unter Leitsatz 05 näher berichtet wird.

Ausblick:

- Für eine zielgerichtete Unternehmenssteuerung werden im Rahmen des Unternehmenscontrollings aktuell verschiedene Maßnahmen ergriffen. Im Zentrum steht hierbei die Einführung eines zentralen Data Warehouse als Basis für ein neues Planungs- und Controlling-Tool. Eine systemgestützte und damit effizientere Datenanalyse und ein erweiterter Planungshorizont machen damit eine intensivere Datenauswertung, Abweichungsanalyse und Budgetierung möglich. Dazu werden weiterhin WOLFF & MÜLLER spezifische Kennzahlen entwickelt, die mit unserer Unternehmensstrategie in Einklang stehen.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- 2012 haben wir das Zertifikat „PRÄVENTIV & NACHHALTIG“ entwickelt, mit dem wir den rechtskonformen Baupartnereinsatz prüfen und welches von der Rechtsabteilung des TÜV Thüringen geprüft und auditiert wurde. Alle Einheiten der W & M Unternehmensgruppe arbeiten gemäß den vorgegebenen und selbst auferlegten Richtlinien des Zertifizierungsverfahrens zum rechtskonformen Nachunternehmereinsatz. Zur Unterstützung unserer Baustellen setzen wir speziell ausgebildete Nachunternehmer-Koordinatoren ein. Sie unterstützen und prüfen gemeinsam mit den Bauleitern vor Ort die erforderlichen Nachunternehmer- und Subunternehmernachweise, die Liste aller eingesetzten Mitarbeiter; die Mindestlohnbescheinigungen sowie die ggf. notwendigen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 2019 erhielt die gesamte W & M Gruppe zum dritten Mal in Folge die Compliance-Bescheinigung der Berliner Wirtschafts- und Unternehmensberatung envigration GmbH. Dabei wird das Zertifikat „PRÄVENTIV & NACHHALTIG“ weit über die rechtlichen Vorschriften hinaus kontrolliert und unsere Aktivitäten zur Vermeidung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung nochmals testiert.

Ausblick:

- Das W & M Nachunternehmermanagement wird 2020 bei der „Bund – Länder – Arbeitsgruppe“ im Bundesministerium für Arbeit & Soziales in Berlin sowie bei der Tagung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales - Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung vorgestellt. Auch auf der Messe bautec 2020 in Berlin wurde sich im Rahmen einer Podiumsveranstaltung zum Thema „Präventionsmaßnahmen gegen Wettbewerbsverzerrung und Betrug“ ausgetauscht.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **W & M Bienenprojekt**

Bienen sind für unser Ökosystem unverzichtbar. Als Bestäuber vieler Pflanzen sichern Bienen Tag für Tag unsere Nahrung und die Artenvielfalt unseres Ökosystems. Damit das auch so bleibt, haben wir uns dazu entschlossen, an einigen unserer Standorte Lebensräume für Wild- und Honigbienen zu schaffen. Auf neu gepflanzten Blumenwiesen, Trockenmauern aus Sandstein sowie einer Steilwand aus Lehm und Totholz entsteht nun der leckere W & M Honig. In Zusammenarbeit mit regionalen Imkern wird das schmackhafte Naturprodukt regelmäßig geerntet, wobei der Erlös der rund 460 abgefüllten Honiggläser der Wolfgang Dürr Stiftung zugutekommt.

- **Junior Week**

Wer bereits konkrete Berufsambitionen für die Baubranche hat, konnte sich im Oktober für die Junior Week anmelden. Während der Herbstferien wurden zwei Workshops angeboten, um zwei technische Berufe näher kennenzulernen: „Konstruiere deine Zukunft – Einführung in das technische Zeichnen“ und „Bau deine Zukunft – Einführung in die Arbeiten eines Maurers“.

- **Kinderbaustelle**

Bei der W & M Kinderbaustelle können Kinder, ausgerüstet mit Helm, Warnweste und Handschuhe, an verschiedenen Stationen mauern, hämmern, dachdecken und natürlich baggern! Die Kinderbaustellen wurden im Rahmen des Kinder- und Jugendfestivals in Stuttgart, in Kooperation mit dem StadtPalais, mit dem Verein „miteinander“ in Heilbronn auf der Bundesgartenschau und im Rahmen des Tüftler- und Forscherinnentags der element-i Bildungsstiftung durchgeführt.

- **SOS-Kinderdörfer**

Die Unterstützung von benachteiligten Kindern über die SOS-Kinderdörfer ist nun schon seit einigen Jahren ein fester Bestandteil der Stiftungsaktivität.

- **HoffnungsBAUer**

Ein Zuhause zu haben ist für uns selbstverständlich, für viele andere Menschen auf der Welt jedoch nicht. Seit Oktober 2018 setzt sich W & M zusammen mit der Organisation Habitat for Humanity e.V. im Rahmen der Initiative „HoffnungsBAUer“ aktiv dafür ein, dass Menschen in Entwicklungsländern und Katastrophengebieten ein neues Zuhause, sowie Zugang zu sanitären Anlagen und sauberem Wasser bekommen. Dabei ist das Besondere, dass sich die Unterstützung nicht nur in einem finanziellen Beitrag äußert, sondern unsere Mitarbeiter vor Ort, aktiv am Bau der Häuser beteiligt sind. In Zusammenarbeit mit den Einheimischen, lokalen Handwerkern und Mitarbeitern weiterer beteiligter Bauunternehmen werden gemeinsam Steine transportiert, Mörtel gemischt und Putz aufgetragen und so neue Häuser gebaut.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Flüchtlingsprojekt**

Mit dem 2015 von W & M ins Leben gerufenen Flüchtlingsprojekt möchten wir dazu beitragen, dass sich geflüchtete Mitmenschen möglichst schnell in ihrem neuen Umfeld zurechtfinden und eine gute Integration stattfinden kann. Dazu haben wir gemeinsam mit Partnern Qualifizierungsprogramme entwickelt, um die Basis für den Einstieg und eine spätere Übernahme in ein reguläres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu schaffen. So werden handwerkliche und sprachliche Kenntnisse vermittelt, es wird Unterstützung bei Behördengängen angeboten oder Ausrüstung und Literatur gestellt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 52.975 Gramm Honig haben die fleißigen W & M Bienen während der Bienenaison produziert.
- Bei der Junior Week haben wir in 2 Workshops Jugendliche ab 12 Jahren für die Baubranche begeistert.
- 2019 hat W & M vier Kinderbaustellen ausgerichtet.
- Inzwischen sind wir Pate von 101 Kindern, verteilt über mehrere Kontinente.
- Beim Freiwilligeneinsatz 2019, bei dem auch W & M teilnahm, wurden gemeinsam zwei Häuser für zwei Familien gebaut.
- Inzwischen haben wir Azubis im 1., 2. Und 3. Ausbildungsjahr und freuen uns, dass wir bis jetzt 24 geflüchtete Menschen als Mitarbeiter für W & M gewinnen konnten.

Ausblick:

- Das Bienenprojekt wird auf weitere Standorte ausgeweitet und somit auch dort Lebensraum für Wild- und Honigbienen geschaffen.
- Auch im Jahr 2020 werden wir wieder verschiedene Veranstaltungen durchführen und zum Beispiel zu einem Girls' Day für junge interessierte Mädchen bei uns in der Hauptverwaltung einladen.
- Wir möchten unsere Mitarbeiter bei politischem Engagement mehr unterstützen und gehen dazu mit diesen in Austausch zu Bedarfen und entsprechenden Maßnahmen.
- An der Hochschule Biberach, einem langjährigen Kooperationspartner, wird es zum Wintersemester 2020/2021 erstmalig eine von der Wolfgang-Dürr-Stiftung geförderte Professur für Bauphysik geben.
- Gemeinsam mit Habitat for Humanity ist ein weiterer Freiwilligeneinsatz unter der Schirmherrschaft von Herrn Dr. Dürr in Planung.

5. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Mit dem 2015 von W & M ins Leben gerufenen Flüchtlingsprojekt möchten wir dazu beitragen, dass sich geflüchtete Mitmenschen möglichst schnell in ihrem neuen Umfeld zurechtfinden und eine gute Integration stattfinden kann. Wir wollen damit zwei gesellschaftliche Entwicklungen verbinden und positiv verknüpfen – zum Einen die wachsende Einwanderung von Flüchtlingen und zum Anderen den wachsenden Fachkräftemangel in der Baubranche. Somit haben wir uns dafür eingesetzt, Flüchtlinge dabei zu unterstützen, eine Basis für ihre Zukunft aufzubauen. Durch unsere aktive Ansprache und die Rundumversorgung durch unseren Sozialarbeiter konnten wir ihnen nicht nur eine berufliche Perspektive geben und eine finanzielle Basis schaffen, wir konnten ihnen ebenso helfen, ihre Lebensqualität zu verbessern und einen erheblichen Beitrag zu ihrer Integration in Deutschland leisten. Durch die Ausbildung und deren intensive Sprachförderung erhoffen wir uns, einen größeren Teil in eine Festanstellung übernehmen zu können.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

WOLFF & MÜLLER unterstützt dieses Projekt nicht nur mit zeitlichem Engagement, welches unsere Personalreferenten sowie die zuständigen Mitarbeiter in den Standorten für Schulungen und Betreuung des Projektes und der Teilnehmer aufbringen. Zusätzlich wurde ein Sozialarbeiter für die Teilnehmer des 1. EQ-Programms neu angestellt, um die Auszubildenden beim Einstieg ins Berufsleben, bei Behördengängen, Problemen oder Nachhilfe zu unterstützen und zu begleiten. Dieser hat in Kooperation mit dem Jobcenter die Zielgruppe direkt angesprochen / rekrutiert und danach das Programm aufgesetzt. W & M hat die Geflüchteten vor Beginn der Ausbildung mit Sprachkursen, vor allem im schriftlichen Bereich, besonders gefördert, damit der Einstieg nicht zu schwierig war. Zusätzlich werden sie über eine Ausbildungswerkstatt auch im praktischen Teil über die komplette Breite des Berufs vorbereitet. Der Einstieg als Mitarbeiter läuft über eine Einstiegsqualifizierung mit dem Arbeitsamt, die sie auf eine Ausbildung vorbereiten soll. Parallel dazu fördert W & M intensiv die sprachliche Entwicklung, vor allem im schriftlichen Bereich.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Am Anfang des EQ-Projektes war die Abbruchrate allgemein noch sehr hoch, da eine gewisse Einstiegsqualifikation für die Schulausbildung gefehlt hat. Dem haben wir mit unseren Maßnahmen entgegengewirkt. Unser Erfolg: Inzwischen konnten wir durch das Projekt 24 neue Mitarbeiter für WOLFF & MÜLLER gewinnen. 11 davon sind als Auszubildende in den Berufen „Straßenbauer“ und „Beton- und Stahlbetonbauer“ tätig. Mittlerweile haben wir Auszubildende im 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr. Zwei Teilnehmer des Programms aus 2015 haben bereits erfolgreich ihre Gesellenprüfung bestanden und wurden in eine Festanstellung übernommen. Wir als Unternehmen haben an Erfahrung mit dem Umgang bzw. der Integration der Geflüchteten dazugelernt und haben engagierte Mitarbeiter dazugewonnen.

6. Kontaktinformationen

Sie wollen mehr erfahren? Lesen Sie unseren [Nachhaltigkeitsbericht](#) und besuchen Sie uns auf unserer [Website](#).

Ansprechpartner

Inge Wedel

Telefon: +49 711 8204-440

E-Mail: Inge.Wedel@wolff-mueller.de

Paul Justus Sieling

Tel. +49 711 8204-490

PaulJustus.Sieling@wolff-mueller.de

Bianca Reinhardt

Telefon: +49 711 8204-458

E-Mail: reinhardt@wm-personalentwicklung.de

Impressum

Herausgegeben am 29.10.2020 von

WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG
Schwieberdinger Straße 107, 70435 Stuttgart
Telefon: +49 (0)711 82 04-0
Fax: +49 (0)711 82 04-335
E-Mail: info@wolff-mueller.de
Internet: www.wolff-mueller.de

